Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 27 села Львовского муниципального образования Северский муниципальный район Краснодарского края имени Чернышова Андрея Денисовича

О.В.Замалядинова

Ресурсный педагог – стратегический актив школы: комплексная система сохранения профессионального здоровья и профилактики эмоционального выгорания в условиях ШНОР

методические рекомендации

с.Львовское, 2026

Замалядинова О.В. Ресурсный педагог – стратегический актив школы: комплексная система сохранения профессионального здоровья и профилактики эмоционального выгорания в условиях ШНОР Львовское, 2026. - 11 с

Печатается по решению методического совета МБОУ СОШ № 27 с.Львовского МО Северский район имени Чернышова А.Д. с.Львовское, протокол № 7 от 22. 06. 2026

Рецензент доктор психологических наук, профессор КубГУ Е.В.Харитонова

Методические рекомендации содержат описание комплексной трёхуровневой системы профилактики эмоционального выгорания педагогов в условиях ШНОР. Разработана авторская графическая модель «Ресурсный педагог ШНОР», визуализирующая взаимосвязь управленческих, коллективных и личностных стратегий сохранения профессионального здоровья. Предложенный практический инструментарий апробирован в МБОУ СОШ № 27 села Львовского и может быть тиражирован в любых образовательных организациях. Системный подход к профилактике выгорания рассматривается как стратегический ресурс повышения качества образования в школах с низкими образовательными результатами.

©
МБОУ СОШ № 27 МО Северский район имени Чернышова А.Д.

«Ресурсный педагог – стратегический актив школы: комплексная система сохранения профессионального здоровья и профилактики эмоционального выгорания в условиях ШНОР»

Номинация: «Лучшая методическая рекомендация»

Автор: Директор, учитель биологии МБОУ СОШ № 27 села Львовского МО Северский район имени Чернышова А.Д.

Ключевые слова: *ШНОР, эмоциональное выгорание педагогов, ресурсное состояние, профессиональное здоровье, профилактика, управленческие практики, коллективная поддержка, личностные стратегии, графическая модель, качество образования.*

Аннотация

Методические рекомендации представляют комплексную трёхуровневую систему профилактики эмоционального выгорания педагогов в условиях ШНОР. Разработана авторская графическая модель «Ресурсный педагог ШНОР», визуализирующая взаимосвязь управленческих, коллективных и личностных стратегий сохранения профессионального здоровья. Предложенный практический инструментарий апробирован в МБОУ СОШ № 27 села Львовского и может быть тиражирован в любых образовательных организациях. Системный подход к профилактике выгорания рассматривается как стратегический ресурс повышения качества образования в школах с низкими образовательными результатами.

1. Пояснительная записка

Профессия педагога традиционно относится к числу наиболее стрессогенных. Работа в школе с низкими образовательными результатами (ШНОР) сопряжена с дополнительными вызовами: низкая учебная мотивация обучающихся, сложный социальный состав семей, кадровые дефициты и необходимость работать в условиях постоянного внешнего контроля. Всё это многократно повышает риск профессионального выгорания педагогических работников.

Предлагаемые методические рекомендации обобщают успешный опыт МБОУ СОШ № 27 села Львовского по организации комплексной системы профилактики эмоционального выгорания, в центре которой – сохранение и восполнение ресурсного состояния педагога. В основе подхода – понимание того, что выгорание – это не личная проблема отдельного учителя, а системный «сбой», требующий целостного решения на трёх уровнях: личностном, коллективном и управленческом. Только ресурсный педагог способен транслировать ученикам энергию, творчество и веру в успех – а значит, повышать качество образования даже в самых сложных условиях.

В условиях модернизации российского образования особое внимание уделяется повышению его качества. Ключевым условием достижения этой

цели является профессиональное благополучие педагога. Эмоциональное выгорание выступает одной из наиболее распространённых преград к профессионализму, творчеству и самореализации учителя.

Для школ, находящихся в статусе ШНОР, проблема приобретает особую остроту. Исследования показывают, что преобладающими дефицитами в таких школах являются кадровые дефициты и профессиональное выгорание педагогов. Педагоги ШНОР часто испытывают психологическую неготовность к изменениям, отсутствие уверенности в своих силах. Профилактика эмоционального выгорания в данном контексте становится не просто заботой о психологическом здоровье учителей, а стратегическим ресурсом повышения качества образования. Без восстановления внутренних ресурсов педагога любые внешние реформы и методические новшества останутся формальными и малоэффективными.

Актуальность

В условиях реализации государственной политики по повышению качества образования в школах с низкими образовательными результатами (ШНОР) особую остроту приобретает проблема профессионального выгорания педагогов. Работа в сложном социальном контексте, высокая учебная нагрузка, кадровые дефициты и постоянный внешний контроль создают среду, провоцирующую эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение профессиональной мотивации. Представленная методическая рекомендация предлагает системное решение данной проблемы, рассматривая профилактику эмоционального выгорания не как второстепенную задачу, а как стратегический ресурс повышения качества образования.

Новизна методического продукта заключается в комплексном трёхуровневом подходе к сохранению профессионального здоровья педагога, объединяющем управленческие, коллективные и личностные стратегии. Впервые профилактика эмоционального выгорания представлена не как разрозненные мероприятия, а как целостная система, включающая авторскую графическую модель «Ресурсный педагог ШНОР». Данная модель визуализирует взаимосвязь всех уровней воздействия и служит навигатором для практической работы. Особую ценность представляет акцент на сохранении и восполнении ресурсного состояния педагога, что позволяет перейти от реактивной тактики «лечения выгорания» к проактивной стратегии формирования устойчивого профессионального долголетия.

В методической рекомендации представлен апробированный на базе МБОУ СОШ № 27 села Львовского практический инструментарий: диагностический комплекс, чек-листы, алгоритмы самопомощи, сценарии тренингов и супервизий. Все материалы адаптированы к условиям ШНОР и могут быть внедрены в любой образовательной организации без привлечения дополнительных ресурсов. Графическая модель выступает универсальным средством визуализации системы профилактики для педагогических коллективов и управленческих команд.

Внедрение представленной системы позволяет снизить показатели эмоционального истощения и деперсонализации у педагогов, повысить удовлетворённость профессией, улучшить психологический климат в коллективе и, как следствие, создать условия для устойчивой положительной динамики образовательных результатов обучающихся.

3. Теоретические основы

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – это состояние физического, эмоционального и умственного истощения, выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. В структуре СЭВ выделяют три основные составляющие:

· Эмоциональное истощение – чувство опустошённости и усталости от работы;

· Деперсонализация – циничное отношение к труду и его объектам;

· Редукция профессиональных достижений – ощущение некомпетентности и неуспеха в профессии.

В условиях ШНОР действие этих факторов усиливается: высокая нагрузка, работа с низкомотивированными обучающимися, бюрократическая отчётность, недостаток ресурсов – всё это создаёт «идеальный шторм» для развития выгорания. В противовес выгоранию в современной психологии выделяют понятие «ресурсное состояние» – совокупность физических, эмоциональных, когнитивных и социальных ресурсов, которые позволяют педагогу эффективно работать, быстро восстанавливаться и сохранять внутреннюю устойчивость.

4. Комплексная система профилактики и сохранения ресурсного состояния

Предлагаемая система строится на трёх уровнях: личностном, коллективном и управленческом – и включает не только меры по снижению выгорания, но и активные стратегии восполнения и приумножения ресурсов.

4.1. Управленческий уровень (административная стратегия)

Задача администрации – создать среду, которая предотвращает выгорание и поддерживает ресурсность каждого сотрудника.

Рекомендации:

1. Аудит нагрузки и оптимизация отчётности. Регулярный анализ загруженности, справедливое распределение обязанностей, внедрение «дней без отчётов» и цифровых помощников для рутинных задач.
2. Мониторинг ресурсного состояния. Ежеквартальное анонимное анкетирование педагогов по методике «Оценка профессиональных ресурсов и дефицитов» (адаптированный вариант). На основе результатов – корректировка управленческих решений.

3. Гибкое расписание и зоны отдыха. Организация комнат психологической разгрузки, возможность кратковременных перерывов в течение дня.
4. Система наставничества «ресурс-ментор». Закрепление за каждым педагогом ШНОР наставника из числа успешных коллег, владеющих техниками саморегуляции.
5. Инвестиции в профессиональное развитие. Обучение педагогов не только предметным, но и психолого-педагогическим компетенциям (стресс-менеджмент, эмоциональный интеллект, коммуникативные навыки).
6. Публичное признание и благодарность. Регулярное поощрение не только за результаты, но и за усилия, инновации, стабильность – формирование культуры «замечать хорошее».

4.2. Коллективный уровень (среда профессионального сообщества)

Задача коллектива – сформировать психологически безопасную среду взаимной поддержки, где ресурсность становится общим достоянием.

Рекомендации:

1. Группы взаимоподдержки «Ресурсный круг». Еженедельные встречи по 30–40 минут, где педагоги делятся трудностями, удачными приёмами и просто высказываются без оценок. Формат – «без советов, только слушание и эмпатия».
2. Профессиональные супервизии. Проведение супервизорских сессий с внешним психологом (1 раз в месяц) для разбора сложных педагогических ситуаций без страха осуждения.
3. Практика «Копилка успехов». Создание общешкольного электронного журнала, куда каждый педагог может записать свою маленькую победу за неделю – это помогает бороться с редукцией достижений.
4. Коллегиальные взаимопосещения. Пары педагогов посещают уроки друг друга не для контроля, а для наблюдения за успешными приёмами создания позитивной атмосферы – обмен ресурсным опытом.
5. Неформальные события. Тимбилдинги, совместные выезды на природу, чаепития с психологическими играми – всё, что укрепляет межличностные связи и даёт эмоциональную подпитку.

4.3. Личностный уровень (индивидуальные стратегии самопомощи)

Задача педагога – освоить инструменты самодиагностики, саморегуляции и восполнения личных ресурсов.

Рекомендации (памятка педагогу):

1. Регулярная самодиагностика. Использование экспресс-опросника на уровень выгорания (например, методика В.В. Бойко) – 2 раза в год, а также ежедневный «ресурсный чек-лист» из 5 пунктов (оценить сон, питание, настроение, физическую активность, удовлетворённость днём).

2. Техники быстрого восстановления (в течение дня):
· Дыхательная гимнастика – квадратное дыхание (вдох-задержка-выдох-задержка по 4 счёта) – 3–5 циклов.
· «Заземление» – сосредоточение на пяти ощущениях (что вижу, слышу, чувствую кожей, нюхаю, на вкус) для возвращения в «здесь и сейчас».
· Микропаузы – каждые 45–50 минут переключение взгляда на удалённый объект, лёгкая разминка шеи и плеч.
3. Стратегии долгосрочного восполнения ресурсов:
· Ведение «Дневника достижений и благодарности» – ежевечерняя запись 3 вещей, которые удались и за что можно себя похвалить.
· Правило «цифровой детокс» – установление временных границ: не проверять рабочие чаты и почту после 20:00, выделить 1 час в день без гаджетов.
· Физическая активность – минимум 30 минут ходьбы, танцев, йоги или любого движения, приносящего удовольствие, 5 раз в неделю.
· Хобби и «зона радости» – обязательное наличие дела, не связанного с работой, которое приносит потоковое состояние (рисование, музыка, садоводство, чтение).
4. Формирование навыков позитивной психологии: ежедневная практика нахождения смысла в своей деятельности, осознание собственного вклада в судьбы учеников даже при скромных внешних результатах.

5. Практический инструментарий **(апробировано в МБОУ СОШ № 27)**

В рамках работы школы были внедрены и показали свою эффективность следующие конкретные формы:

Инструмент/ Мероприятие	Цель	Периодичность	Ответственный
Диагностика выгорания (Бойко)	Выявление зон риска и ресурсных дефицитов	2 раза в год	Психолог
Ресурсный чек-лист (дневник самооценки)	Ежедневный мониторинг своего состояния	Ежедневно (добровольно)	Сам педагог
Тренинг «Ресурсная мастерская»	Обучение техникам саморегуляции и позитивному мышлению	1 раз в полугодие	Приглашённый психолог из КубГУ
Супервизионные встречи	Разбор профессиональных затруднений в безопасной среде	1 раз в месяц	Внешний супервизор

«День без отчётов» (последняя пятница месяца)	Снижение бюрократической нагрузки	1 раз в месяц	Администрация
Группа взаимоподдержки «Ресурсный круг»	Эмоциональная разгрузка, обмен успешными практиками	Еженедельно по 30 мин	Модератор из числа педагогов
Копилка успехов (электронная доска)	Фиксация маленьких побед, борьба с редукцией достижений	Постоянно, ежедневное пополнение	Все педагоги
Выездной тренинг командообразования	Укрепление связей, эмоциональная подпитка	1 раз в год (в каникулы)	Администрация + психолог.

6. Ожидаемые результаты **(проверенные на практике)**

Систематическое применение данной комплексной системы позволяет:

· снизить показатели эмоционального истощения и деперсонализации у педагогов на 30–40 % (по данным диагностики);

· увеличить удовлетворённость профессией и школой в целом (по анкетам);

· сформировать устойчивую привычку к самовосстановлению и управлению стрессом;

· улучшить психологический климат в коллективе, снизить конфликтность;

· повысить вовлечённость педагогов в инновационную деятельность (рост числа участников конкурсов, проектов);

· как следствие – получить положительную динамику в учебных результатах обучающихся (за счёт более стабильной и мотивирующей позиции учителя).

7. Графическая модель как инструмент визуализации системы

Для наглядного представления комплексного подхода разработана авторская графическая модель «Ресурсный педагог ШНОР: трёхуровневая система сохранения профессионального здоровья». Модель построена по принципу концентрических кругов, где внешний контур отражает специфические условия работы школы с низкими образовательными результатами, средний круг детализирует профилактические мероприятия по трём направлениям (управленческому, коллективному и личностному), а ядро символизирует самого педагога как носителя ресурсов. Данная модель может служить как методическим ориентиром при планировании работы, так и наглядным материалом для педагогических советов и тренингов. Её визуальная логика позволяет быстро донести до всех участников образовательного процесса

главную идею: системная забота о ресурсах учителя – это прямой путь к повышению качества образования в ШНОР.

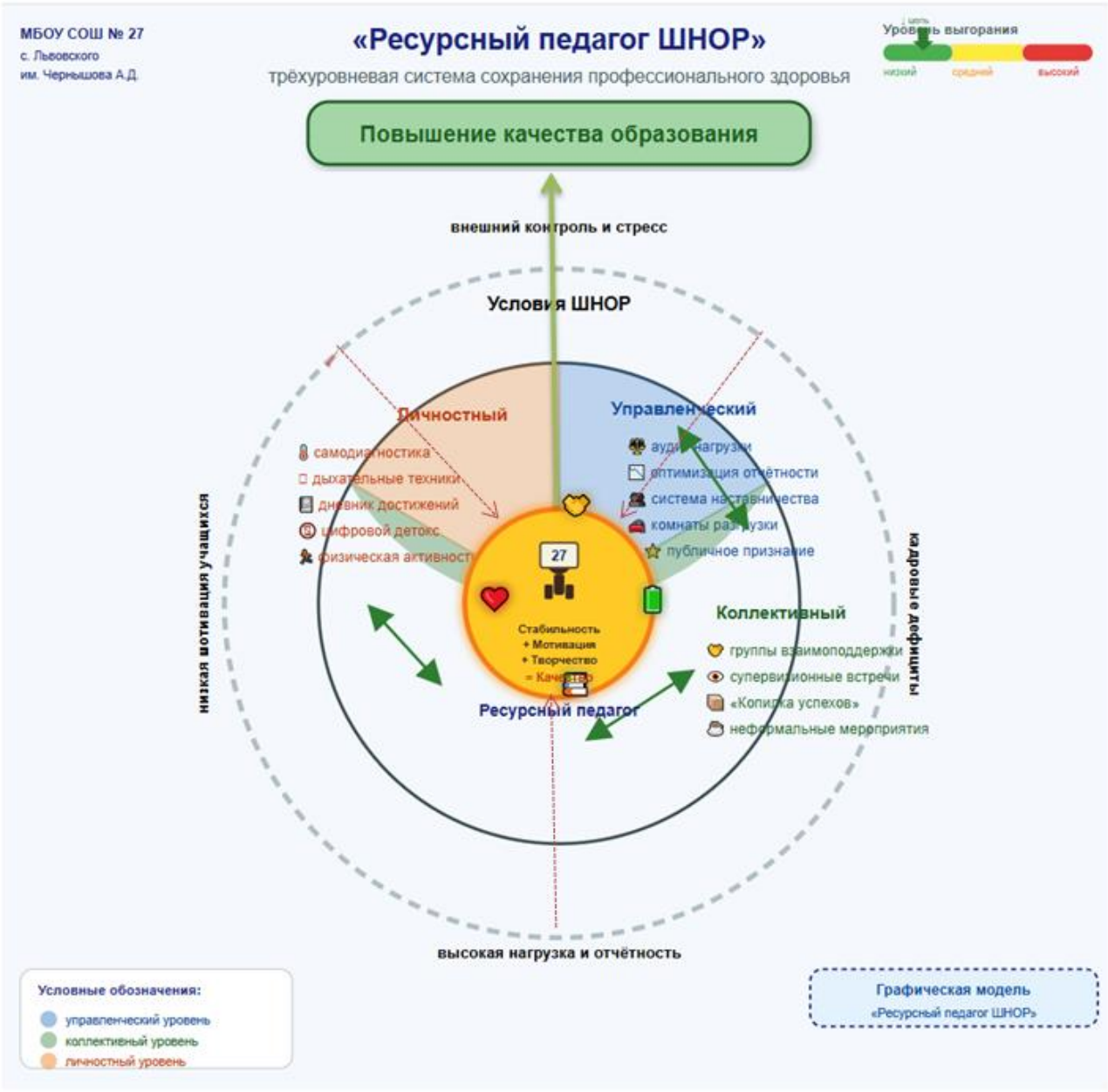


Рис 1. **«Ресурсный педагог ШНОР: трёхуровневая система сохранения профессионального здоровья»**
Тип модели: концентрические круги (мишень) с внешней рамкой условий ШНОР

Мы представляем модель сохранения профессионального здоровья педагогов в условиях работы школы с низкими образовательными результатами. Наша главная цель — показать, как превратить "сложную" школу в пространство роста».

«Любой педагог в ШНОР работает под давлением. Посмотрите на внешнее кольцо нашей модели. Это реальность: кадровый дефицит, высокая нагрузка, постоянный внешний контроль. Эти факторы неизбежно генерируют угрозы выгорания — истощение и потерю мотивации. Красные стрелки наглядно показывают этот прессинг на учителя».

«Мы не можем изменить внешние условия по щелчку пальцев. Но мы можем выстроить систему поддержки. Наша модель состоит из трёх взаимозависимых уровней:

Первый уровень — Управленческий (синий сектор). Мы снимаем административное давление. Аудит нагрузки избавляет от лишних задач, оптимизация отчётности возвращает часы жизни, а наставничество помогает молодым специалистам не уйти через год.

Второй уровень — Коллективный (зелёный сектор). Учитель не должен быть одиноким воином. Группы взаимоподдержки, супервизии сложных случаев и копилка педагогических побед создают безопасную среду, где можно ошибаться и развиваться.

Третий уровень — Личностный (оранжевый сектор). Самый важный. Мы даём учителю инструменты самопомощи. От дыхательных техник до цифрового детокса — это база его личной стрессоустойчивости».

«Обратите внимание: уровни связаны двусторонними стрелками. Невозможно спасти коллектив, если администрация давит. И невозможно помочь управленцу, если педагоги выгорели дотла. Система работает только синхронно».

«Что мы получаем в центре? Ресурсного педагога. Человека со стабильной психикой, энергией и мотивацией творить.

А эта широкая зелёная стрелка показывает главный итог нашей работы: когда учитель в ресурсе — растут образовательные результаты учеников. Качество образования начинается с качества жизни педагога.

Шкала справа подтверждает динамику: мы переводим школу из зоны высокого риска выгорания в зону высокой ресурсности.

8. Заключение:

Профилактика эмоционального выгорания педагогов в условиях ШНОР – это не разовая акция, а комплексная система, включающая управленческие решения, коллективную поддержку и личные стратегии ресурсного самосохранения. Главный акцент делается не только на устранении симптомов, но и на осознанном наращивании внутреннего потенциала учителя. Предложенные рекомендации, основанные на успешном опыте МБОУ СОШ № 27 села Львовского Северского района, могут быть адаптированы к любой школе, независимо от статуса. **Ресурсный педагог – это стратегический актив школы, и инвестиции в его профессиональное здоровье – это инвестиции в качественное будущее каждого ученика.**

Список использованной литературы

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 1999.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2008.
3. Маслач К., Шауфели В. Профессиональное выгорание: как с ним бороться // Психология труда. – 2000. – № 3. – С. 45–52.
4. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90–101.
5. Селье Г. Стресс без дистресса. – М.: Прогресс, 1982.
6. Фредериксон Б. Позитивная психология: как научиться видеть хорошее и быть счастливым. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
7. Афанасьева У.А., Боровик Н.И., Жирина И.В. Эмоциональное выгорание педагога в условиях современной школы: методические рекомендации. – пос. Незамаевский, 2024.
8. Эскиев А.Р. Ресурсный педагог: системный подход к профилактике эмоционального выгорания: учебно-методическое пособие. – МБОУ «ООШ с. Мескеты», 2025.
9. Персонифицированное сопровождение развития профессиональных компетенций учителей школ с низкими образовательными результатами // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 17.08.2026).
10. Хухлаева О.В. Психологическая профилактика и коррекция синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников: методические рекомендации. – М.: МГППУ, 2016.
11. Шульга Т.И., Олифирович Н.И. Ресурсный подход в психологии и педагогике // Вестник практической психологии образования. – 2022. – № 2. – С. 14–22.