

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

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

**Кафедра дошкольного и специального (дефектологического)
образования**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
У ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)
обучающегося по направлению подготовки 44.04.01
Педагогическое образование
магистерская программа Управление дошкольным образованием
заочной формы обучения, группы 02021566
Корниловой Алины Юрьевны

Научный руководитель:
к. псих. н. доцент
Панасенко К. Е

Рецензент:
заместитель руководителя отдела
дошкольного образования
управления образования
администрации г. Белгорода
Филиппенко С. К.

БЕЛГОРОД 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	12
1.1. Понятие «синдром эмоционального выгорания».....	12
1.2. Профессиональные требования к личностным качествам педагога дошкольного образовательного учреждения.....	25
1.3. Факторы возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений..	31
1.4. Теоретическое обоснование организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений	37
Глава 2. Экспериментальная работа по реализации организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений.....	50
2.1. Организация и методы изучения особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений	50
2.2. Анализ результатов исследования синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений..	60
2.3. Рекомендации по созданию организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений	74
Заключение.....	91
Список использованной литературы.....	96
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

В условиях преобразований, происходящих в российском обществе, особую актуальность приобретает проблема эффективности профессиональной деятельности, в том числе в сфере образования. Для того чтобы обеспечить и поддерживать высокий уровень деятельности педагогического персонала в образовательных учреждениях, необходимо обратить внимание на такой психологический аспект, как эмоциональное выгорание педагогов, работающих с детьми раннего и дошкольного возраста.

По данным статистики, от 12% до 48% педагогов имеют сформированный синдром эмоционального выгорания. Выгорание, по существу, ответ на хронический эмоциональный стресс, следствие «душевного переутомления» (59: 31).

Актуальность исследования состоит в том, что современный педагог призван решать задачи, требующие серьезных педагогических усилий. Освоение нового содержания, форм и методов обучения, поиски эффективных путей воспитания, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле деятельности, – все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему педагогу. От психологического здоровья педагога во многом зависит и психологическое здоровье его воспитанников. Действие многочисленных эмоциогенных факторов (как объективных, так и субъективных) вызывает у педагогов нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к формированию симптомов синдрома эмоционального выгорания. Результатом этих процессов является снижение качества профессиональной деятельности педагога: он перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческий настрой относительно предмета

и продукта своего труда, деформирует свои профессиональные отношения и роли (48:121).

Таким образом, синдром эмоционального выгорания является одной из наиболее распространенных преград к профессионализму, творчеству и самореализации педагога.

Проблемы профессионального становления и развития субъекта, формирования индивидуального стиля деятельности освещены в работах К.А.Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, Е.А. Климова, А.Н. Леонтьева, В.Д. Шадрикова и других классиков отечественной психологии.

Более частные вопросы негативных вариантов развития личности в профессии – профессиональные деформации, деструкции, отклоняющееся поведение, – выступают центральной темой в трудах С.П. Безносова, Р.М.Грановской, Т.А. Жалагиной, Э.Ф. Зеера, Е.Ю. Пряжниковой и др.

Общие и частные вопросы психологической профилактики профессионального выгорания личности довольно широко освещены в современных научных источниках, кандидатских и докторских диссертациях (Д.А. Андреева, Н.Е. Водопьянова, Г.С. Никифоров, Л.С. Павлова и др.)

Профессиональная деятельность воспитателя и его личностные качества становились объектом исследования в трудах Р.С. Буре, Е.А.Гребенщиковой, В.И. Логиновой, Д.Ф. Николенко, Е.А. Панько и др.

С нашей точки зрения, проблема синдрома эмоционального выгорания наиболее объективно исследована в работах американского психиатра Х.Фреденбергера, социального психолога К. Маслач, в которых они определяют эмоциональное выгорание как физическое и эмоциональное истощение и утрату полноценного восприятия окружающей действительности, в том числе и в профессиональной деятельности.

Среди отечественных публикаций последних лет следует отметить, прежде всего, работы В.В. Бойко, в которых детально описаны собственно синдром эмоционального выгорания, стадии его формирования и характерные симптомы, связанные с каждой из стадий, разработана методика

диагностики уровня эмоционального выгорания, эвристичность которой подтверждена, в том числе, и в ходе целого ряда практико-ориентированных исследований, осуществленных в современных российских условиях (9:24).

Углубленное изучение эмоционального выгорания с учетом специфики ряда профессий, связанных с взаимодействием в схеме «человек-человек», осуществлено в исследованиях Н.Е. Водопьяновой, Т.Е. Рогинской и др. Отдельное исследование, посвященное проблемам формирования и профилактики эмоционального выгорания у педагогов средних общеобразовательных школ, реализовано И.А.Акиндиновой и А.А.Бакановой. В работах Д.Г. Трунова показано, что в ряде случаев синдром выгорания может обоснованно рассматриваться не только как личностная и социальная проблема, но и как ресурс личностно-профессионального развития (64:85).

Такие психологи, как В.В. Бойко, И.А. Акиндинова, О.П. Бусовикова, Т.Н. Мартынова, О.И. Бабич, К.А. Дубиницкая и др., рассматривают и иные подходы к обозначенной нами проблеме и определяют выгорание как функциональный стереотип, позволяющий дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Иногда это обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать такое явление в аспекте личной деформации под влиянием профессиональных стрессов (4: 76).

Приведенный краткий обзор, характеризующий степень научной разработанности рассматриваемой проблематики, позволяет констатировать, что на сегодняшний день сформирована достаточно развернутая теоретико-концептуальная и методическая база ее изучения, верифицированная в целом ряде экспериментальных исследований. Однако особо актуальной при рассмотрении данной проблемы становится разработка организационно-методических условий, связанных с обеспечением охраны труда и здоровья

сотрудников именно в логике профилактики синдрома эмоционального выгорания, в том числе с учетом специфики конкретной профессиональной деятельности педагога дошкольного образования.

Обратившись к профессиональному стандарту педагога, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н, можно говорить о том, что педагогу необходимо владеть большим количеством трудовых функций, трудовых действий, знаний, умений и компетенций, а также перечисляются другие характеристики, к которым относятся соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики (51). Но возникает вопрос: «Готова ли образовательная организация создать для педагога соответствующие условия для реализации всех компетенций, которые указаны в профессиональном стандарте педагога?» Возможно, предположить, что высокие требования со стороны государства, интенсивность, напряженность, конфликты в профессиональном окружении, нехватка условий для самовыражения, экспериментирование и новации, вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточном признании и отсутствии положительной оценки, работа без перспектив, невозможность выстроить профессиональную карьеру наиболее часто встречающиеся причины профессионального выгорания.

При профилактической работе по проблеме эмоционального выгорания необходимо обратить внимание на создание организационно-методических условий, направленных на сохранение здоровья педагогов, снижение риска формирования синдрома «эмоционального выгорания» и появления кризиса профессии в целом (60:19).

Таким образом, актуальность проблемы исследования обусловлена:

- во-первых, объективными потребностями развития системы образования в современном российском обществе, одним из ключевых, по сути дела, базовых звеньев которого является дошкольное образование;
- во-вторых, научной и практической значимостью в данном

контексте всего спектра социально-психологических, психолого-акмеологических и организационно-управленческих факторов, связанных с проблемой профессионального выгорания педагогических кадров;

– в-третьих, недостаточной разработанностью методических рекомендаций, посвященных вопросам организации профилактики эмоционального выгорания педагогов, которая заключается в понимании важности обозначенной проблемы для сохранения профессионального здоровья педагога.

Несмотря на то, что вопрос о профилактике эмоционального выгорания достаточно исследован в отечественной и зарубежной литературе, в настоящее время сохраняется противоречие между необходимостью проведения профилактической работы с педагогами и недостаточной ее организационно-методической и содержательной проработанностью в условиях дошкольных образовательных учреждений.

Из данного противоречия вытекает **проблема**: каковы организационно-методические условия профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений?

Цель исследования: теоретически обосновать и разработать организационно-методические условия профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Объект исследования: процесс профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Предмет исследования: основные направления работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Гипотеза исследования: работа по профилактике синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений будет эффективной, если:

– осуществлена своевременная диагностика, выявляющая изменения уровня выраженности эмоционального выгорания и личностные особенности педагога дошкольного образования;

– разработана и реализована модель организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов, направленная на создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе, развитие умений и навыков стрессоустойчивости и саморегуляции педагогов.

Задачи:

1. Теоретически обосновать проблему профилактики эмоционального выгорания у педагогов дошкольного образовательного учреждения;
2. Проанализировать выраженность синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений;
3. Разработать и обосновать организационно-методические условия профилактики эмоционального выгорания у педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Теоретико-методологическую основу нашего исследования составили положения отечественной и зарубежной психологии:

- теория деятельности – А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.М.Гальперин, А.В. Петровский и др.;
- субъектный подход – Л.С. Выготский, А.А. Ухтомский, В.Н.Мясищев, Б.Ф. Ломов и др.
- теория эмоционального выгорания – Т.В. Форманюк, Т.С. Яценко, В.В. Бойко, В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова, О.Н. Гнездилова, Н.В. Мальцева, К.Маслач, С. Джексон и др.

Для решения поставленных нами задач были использованы следующие **методы исследования:**

1. Теоретические методы: изучение и анализ научной литературы по проблеме исследования.
2. Эмпирические: тестирование, педагогический эксперимент на

констатирующем этапе исследования. Для исследования эмоционального выгорания педагогов дошкольного учреждения использованы следующие методики:

- методика многофакторного исследования личности (Р.Кеттелл);
- методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко);
- диагностики профессионального выгорания (А.А.Рукавишников);
- методика диагностики стрессоустойчивости социальной адаптации (Холмс и Раге).

3. Методы качественного и количественного анализа.

Экспериментальной базой исследования выступили:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида №64 г. Белгорода, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Колокольчик» комбинированного вида п. Чернянка, Белгородская обл., Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Светлячок» п. Чернянка, Белгородская обл.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования:

- выделены и теоретически обоснованы организационно-методические условия профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений;
- разработана и обоснована модель организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов. Предложенная модель базируется на теоретико-методологических подходах и представляет собой структурную взаимосвязь концептуального, диагностического, основного, оценочного и результативного блоков. Компоненты модели связаны между собой и направлены на проектирование организационно-методических условий для профилактики синдрома эмоционального выгорания в деятельности

педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты направлены на совершенствование управленческой деятельности старшего воспитателя и заведующего дошкольного образовательного учреждения в аспекте создания организационно-методических условий, обеспечивающих профилактику и коррекцию эмоционального выгорания личности педагогов. Предложенные рекомендации направлены на создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе, развитие умений и навыков стрессоустойчивости и саморегуляции у педагогов.

Апробация и внедрение результатов исследования:

Теоретические и экспериментальные результаты исследования докладывались и обсуждались:

- на педагогических советах, семинарах на базе МБДОУ д/с комбинированного вида №64 г. Белгорода, МБДОУ д/с «Колокольчик» комбинированного вида п. Чернянка, Белгородская обл., МБДОУ д/с «Светлячок» п. Чернянка, Белгородская обл., получены акты внедрения.

- на конференциях:

1) Межвузовская студенческая конференция «Актуальные проблемы управления вариативным дошкольным образованием» (Белгород-Орел 2016г.);

2) Межвузовская студенческая конференция «Инновационные процессы в дошкольном образовании» (Белгород-Орел, 2017г.).

- представлены в форме научных публикаций:

1) Podolyan A.Y., Karabutova E.A. Preveting the emotional burnout syndrome of teachers of preschool educational institutions/ Editor-in-Chief: E.A.Ogneva, I.V.Borisovskaya// *Experientia est optima magistra: Collected papers of.* – Belgorod: ИПЦ «ПОЛИТЕРРА», 2016. – С.83-86;

2) Корнилова А.Ю. Синдром эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений // *Наука и образование: сохраняя*

прошлое, создаём будущее: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. В 3 ч. Ч. 2. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2017. – С.302-305;

3) Корнилова А.Ю. Модель профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов в условиях дошкольных образовательных учреждений // Инновационное развитие: потенциал науки и современного образования: сборник статей Международной научно-практической конференции в 3 ч. Ч. 3. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С.182-185.

Объем и структура выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации). Работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка использованной литературы и приложения. В тексте содержится 5 рисунков и 9 таблиц. Объем основного текста диссертации, включая список использованной литературы (71 источник, из них 69 на русском языке, 2 на иностранном языке), составляет 102 страницы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1.1. Понятие «синдром эмоционального выгорания»

Одной из центральных проблем в области педагогики и психологии в последние годы стала проблема нарушения психической адаптации. Это связано с издержками развития человеческого общества в целом (рост требований к психологическим ресурсам человека) и, прежде всего, с социально-экономической и политической нестабильностью в масштабах страны (18:143). В свою очередь, это привело к массовым специфическим социально-психологическим явлениям, к их числу принадлежит и «эмоциональное выгорание», которое стало предметом изучения социологии, медицинской психологии, психологии развития, акмеологии и педагогики.

Выгорание – это не научный конструкт, а общее название последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса, хотя, в настоящее время он удостоен диагностического статуса (42:76).

Термин «эмоциональное выгорание» был введен американским психиатром Х.Д. Фрейденбергером в 1974 году для обозначения психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи (31:230).

К 1982 г. в англоязычной литературе было опубликовано свыше тысяч статей по проблемам эмоционального выгорания. Представленные в них исследования носили описательный и эпизодический характер. Изначально, количество профессионалов, относимых к подверженным «эмоциональному

выгоранию», было незначительно. В первую очередь это были сотрудники медицинских учреждений и различных благотворительных организаций. Р.Шваб расширил группу профессионального риска и отнес к ним учителей, полицейских, юристов, тюремный персонал, политиков, менеджеров всех уровней. По мнению К. Маслач, одной из ведущих специалистов по проблеме исследования эмоционального выгорания, содержание деятельности этих профессионалов различна, но всех их объединяет близкий контакт с людьми, который, с эмоциональной точки зрения, часто очень трудно поддерживать продолжительное время (38:128).

В отечественной науке изучение проблемы выгорания связано с преобразованиями в экономике и обществе начала 90-х годов (Т.В.Форманюк, Н.В. Гришина, В.В. Бойко, В.Е. Орел и др.).

До этого времени, впервые термин «эмоциональное сгорание» прозвучал в работах Б.Г. Ананьева и был обозначен как отрицательное явление, возникающее у людей профессий типа «человек-человек», которые связаны с межличностными отношениями (3:51).

В работах В.Е. Орел понятие «выгорание» рассматривается как дезадаптационный феномен и указывает на возможность развития синдрома «выгорания» как своеобразной интегративной реакции на дезадаптацию субъекта к профессиональной среде. Предлагаемый автором подход, позволяет проанализировать процесс протекания «выгорания» и его специфику на разных этапах профессиональной адаптации, и помогает теоретически объяснить противоречивые результаты некоторых эмпирических исследований (45:14).

Наибольший интерес среди отечественных исследований феномена выгорания представляет процессуальная модель В.В. Бойко, который рассматривает данное явление с позиций протекания основных фаз стресса с указанием симптоматики, характерной для каждой фазы. По мнению автора, выгорание приобретает в процессе жизнедеятельности человека и этим отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая

определяется органическими причинами (свойствами нервной системы, психосоматическими нарушениями). В. В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций или понижения их энергетики в ответ на избранные психотравмирующие воздействия (9:33).

Таким образом, большинство отечественных и зарубежных исследователей определяют выгорание как негативное психологическое явление, включающее в себя психоэмоциональное истощение, проявляющееся в чувстве глубокой усталости и опустошенности; деперсонализацию – отрицательное либо безразличное отношение к субъектам деятельности; утрату профессиональной мотивации, связанную с чувством некомпетентности и неуспешности в работе.

Психоэмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием, как раньше.

Деперсонализация связана с возникновением равнодушного или даже негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. 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 (31:229).

Сниженная рабочая продуктивность (или Редукция личных достижений) проявляется в снижении самооценки своей компетентности (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве собой, негативном отношении к себе как к личности.

Исследователь в данной области Т.В. Форманюк выделяет как симптомокомплекс эмоционального выгорания следующие проявления: чувство эмоционального истощения, изнеможения; дегуманизация,

деперсонализация тенденция развивать негативное отношение к субъекту деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном плане (66:58).

Ключевыми признаками эмоционального сгорания, по мнению Т.В.Форманюк, являются:

- достижение индивидуального предела возможностей эмоционального «Я» противостоять истощению, самосохраняясь;
- внутренний психологический опыт, включая чувства, установки, мотивы, ожидания;
- негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистрессы, дискомфорт, дисфункции и их негативные последствия (66:61).

Эмоциональное выгорание означает опустошение еще до того, как психические ресурсы человека естественным образом восполнились, исчезновение или деформацию эмоциональных переживаний, являющихся неотъемлемой частью жизни.

Выгорание «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками, негативистами и пессимистами; взаимодействуя на работе с другими людьми, которые находятся под воздействием такого же стресса, они могут быстро превратить целую группу в собрание «выгорающих». Наибольшая вероятность того, что это случится, существует в организациях с высоким уровнем стресса (52:64).

Профессор К. Чернисс в своей статье «Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет» говорит о том, что большая ответственность за развитие выгорания в организации лежит на руководителе, потому что существуют такие рабочие места и ситуации, которые, в некотором смысле, просто созданы для выгорания. Большинство людей, работающих в этих местах, очень уязвимы. Они находятся в высоко стрессовых ситуациях, где от них ожидается высокий уровень выполнения

работы, и где они имеют небольшой контроль над тем, что или как они делают (68:10).

Американский психолог К.Маслач подчеркивает, что выгорание – это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением (38:44).

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса (Г. Селье, Р.М. Грановская, К. Маслач и др.).

Основоположник учения о стрессе Г. Селье рассматривает его как неспецифическую (т.е. всеобщего действия) защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства. Он определил следующие стадии стресса как процесса:

- 1) непосредственная реакция на воздействие (стадия тревоги);
- 2) максимально эффективная адаптация (стадия резистентности);
- 3) нарушение адаптационного процесса (стадия истощения) (56:77).

В своих трудах Р.М. Грановская отмечает, что стресс развивается обычно по следующей схеме: стрессор - накопления - реакция. В промежутке между стрессором и ответом организма разворачиваются определенные процессы, опосредованные прежним опытом ответов на стрессовые ситуации. Стресс, включает и физиологические и психологические компоненты. С его помощью организм как бы мобилизует себя целиком на приспособление к новой ситуации, приводя в действие неспецифические защитные механизмы, обеспечивающие сопротивление или адаптацию (17:101).

Основными чертами психического стресса являются:

- 1) стресс – состояние организма, его возникновение предполагает взаимодействие между организмом и средой;
- 2) стресс – более напряженное состояние, чем обычное мотивационное, оно требует для своего возникновения восприятия угрозы;

3) явления стресса имеют место тогда, когда нормальная адаптивная реакция недостаточна (17:120).

По словам К. Маслач, выгорание можно приравнять к дистрессу в его крайнем проявлении и к третьей стадии общего синдрома адаптации – стадии истощения, однако, момент, когда стресс переходит, ясно не определен (38:175).

В психологии различают три фазы стресса:

1) нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

2) резистенция, то есть сопротивление, – человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным (38:181).

В труде «Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других» В.В.Бойко подробно освещает симптомы всех трех фаз эмоционального выгорания – напряжение, резистенция, истощение, тем самым считая, что синдром эмоционального выгорания развивается поэтапно. Рассмотрим их подробнее.

Фаза «напряжения». Нервное напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов (9:34). Тревожное (нервное) напряжение включает несколько симптомов:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств». Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы. Если человек не ригиден, то раздражение у него постепенно растет,

накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. По крайней мере, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства»: впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В этой схеме особое значение имеют известные нам внутренние факторы, способствующие появлению эмоционального выгорания: интенсивная интериоризация обязанностей, роли, обстоятельства деятельности, повышенная совестливость и чувство ответственности. На начальных этапах «выгорания» они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту.

3. Симптом «загнанности в клетку». Возникает, но не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности. Мы пытаемся, что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это приводит к усилению психической энергии за счет индукции идеального: работает мышление, действуют планы, цели, установки, смыслы, подключаются образы должного и желаемого. Сосредоточение психической энергии достигает внушительных объемов. И если она не находит выхода, если не сработало какое-либо средство психологической защиты, включая «эмоциональное выгорание», то человек переживает ощущение «загнанности в клетку». Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тупика. В жизни мы часто ощущаем состояние «загнанности в клетку», и не только по

поводу профессиональной деятельности. В таких случаях мы в отчаянии произносим: «неужели это не имеет пределов», «нет сил, с этим бороться», «я чувствую безысходность ситуации».

4. Симптом «тревоги и депрессии». Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуационной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности. Симптом «тревоги и депрессии», – пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

Фаза «резистенции». Вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Это естественно: человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств (9:39). Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономическое проявление эмоций и неадекватное эмоциональное избирательное реагирование.

В первом случае речь идет о выработанном со временем полезном навыке подключать к взаимодействию с деловыми партнерами эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения

несогласия, отсутствие категоричности, ибо он свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Он как бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером. Нередко у профессионала возникает потребность в самооправдании. Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, он защищает свою стратегию. При этом звучат суждения: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться».

Подобные мысли и оценки, бесспорно, свидетельствуют о том, что эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Ведь профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на «хороших» и «плохих». Воспитатель не должен решать педагогические проблемы подопечных по собственному выбору.

К сожалению, в жизни мы зачастую сталкиваемся с проявлениями эмоционально-нравственной дезориентации. Как правило, это вызывает справедливое возмущение, мы осуждаем попытки, поделить нас на достойные и недостойные уважения. Но с такой, же легкостью почти каждый, занимая свое место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально-нравственную дезориентацию. В нашем обществе привычно исполнять свои обязанности в зависимости от настроения и субъективного предпочтения, что свидетельствует, если можно так сказать, о раннем периоде развития цивилизации в сфере межсубъектных взаимосвязей.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций». Такое доказательство эмоционального выгорания имеет место тогда, когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области – в общении с родными, приятелями и знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что вам не хочется общаться даже с близкими. Кстати, часто именно домашние становятся первой «жертвой» эмоционального выгорания. На службе вы еще держитесь соответственно нормативам и обязанностям, а дома замыкаетесь или, хуже того, готовы послать всех подальше, а то и просто, «рычите» на супруга и детей. Можно сказать, что вы пресыщены человеческими контактами. Вы переживаете симптом «отравления людьми».

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей». Термин редукция означает упрощение. В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

По пресловутым «законам редукции» субъектов сферы обслуживания, лечения, обучения и воспитания, обделяют элементарным вниманием. Врач не находит нужным дольше побеседовать с больным, побудить к подробному изложению жалоб. Анамнез получается скупым и недостаточно информативным. Проводник не спешит предложить чай пассажирам.

Стюардесса смотрит «стеклянными глазами». Одним словом, редукция профессиональных обязанностей – привычная спутница бескультурия в деловых контактах.

Фаза «истощения». Характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом личности (9:47).

1. Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать, усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу. О том, что это не что иное, как эмоциональное выгорание, говорит его еще недавний опыт: некоторое время тому назад таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму: все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы – дополняют симптом «эмоционального дефицита».

2. Симптом «эмоциональной отстраненности». Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничего не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Человек постепенно учится работать как робот, как бездушный автомат. В других сферах он живет полнокровными эмоциями.

Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Партнер обычно переживает проявленное к нему безразличие и может быть глубоко травмирован.

Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «плевать на вас».

3. Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации». Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Прежде всего, отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций – с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими проблемами, потребностями, неприятно его присутствие, сам факт его существования.

Метафазы «выгорания» проникают в установки, принципы и систему ценностей личности. Возникает деперсонализированный защитный эмоционально-волевой антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Как следует из названия, симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Обычно он образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о таких субъектах или контакт с ними вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострение хронических заболеваний.

Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «выгорание» –

самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида. Таким способом организм спасает себя от разрушительной мощи эмоциональной энергии (9:52).

Таким образом, в настоящее время существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Согласно современным данным, «эмоциональное выгорание» понимается, как состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Таким образом, анализ научной литературы позволяет нам дать следующее определение понятию «эмоциональное выгорание» – это многомерное психологическое образование, проявляющееся в эмоциональной, интеллектуальной и поведенческой ригидности, в повышении уровня нейротизма, в снижении работоспособности, профессиональной мотивации, способности к саморегуляции и адекватной рефлексии, приводящее к возникновению конфликтогенных ситуаций.

Под эмоциональным выгоранием понимается комплекс психических переживаний и поведенческих реакций, который сказывается на работоспособности, физическом и психологическом самочувствии, а также на интерперсональных отношениях работника. Синдром эмоционального выгорания – ответная реакция на длительные стрессы межличностного общения, возникающие на работе.

Стоит отметить, что синдрому эмоционального выгорания особенно подвержены люди, работающие в системе «человек-человек», то есть занимающиеся деятельностью, непосредственно связанной с людьми – педагоги, воспитатели, врачи, спасатели, социальные работники и т. п.

1.2. Профессиональные требования к личностным качествам педагога дошкольного образовательного учреждения

Уровень удовлетворенности собственной деятельностью является чрезвычайно важным фактором, влияющим на качество деятельности в профессиях типа «человек-человек», к каковым относится и труд педагогов дошкольных образовательных учреждений (14:49). При этом, как неоднократно показано в работах целого ряда специалистов в области возрастной и педагогической психологии, психологии развития, социальной психологии, в частности, Н.Е. Веракса, М.Ю. Кондратьева, В.Т. Кудрявцева, В.А. Петровского, Т.А. Репиной и др., собственно обучение является хотя и важнейшей, но тем не менее далеко не единственной составляющей деятельности, направленной на обеспечение полноценного личностного развития дошкольников. Специфика этой деятельности такова, что личностные характеристики педагога дошкольного образовательного учреждения, наряду с его профессиональными качествами, являются факторами, определяющими ее эффективность.

По определению В.А. Петровского, воспитатель – это профессиональная роль, заключающаяся в принятии на себя полной меры ответственности за условия, характер и перспективы развития личности другого человека (воспитанника) (49:36). Воспитатели детского сада, реализуя себя, наполняют содержанием мир ценностей ребенка в наиболее сензитивный период его развития, выступают как носители «ценностей культуры» (16:179). Взаимодействие воспитателя и воспитанника строится на основе «отраженной субъектности», в которой воспитатель выступает как источник преобразования жизненной ситуации в значимом для ребенка направлении, как деятельное начало, меняющее взгляды ребенка на вещи, формирующее у него новые побуждения, ставящее перед ним новые цели (26:55).

И еще на одной именно социально-психологической особенности профессиональной деятельности педагогов нельзя не остановиться. Социальное пространство данной деятельности отличается высоким уровнем многомерности и насыщенности и включает целый ряд устойчивых взаимосвязей различного уровня таких как: «воспитатель-ребенок», «воспитатель-родители», «воспитатель-администрация», «воспитатель-воспитатель», каждая из которых имеет свою отчетливо выраженную специфику. Вряд ли требует специального обоснования, что оптимальной, с точки зрения эффективности деятельности является ситуация, когда представители всех фигурирующих в данных связках категорий, выступают полноценными (понятно с учетом ролевых и возрастных особенностей) субъектами и партнерами в рамках образовательного процесса. При этом достаточно очевидно, что именно педагог выступает в качестве ключевого элемента данной многофакторной системы, интегрирующего позиции остальных участников образовательного процесса с учетом неизбежных различий и противоречий, обусловленных ролевым функционалом, возрастными и индивидуальными особенностями, видением как процесса в целом, так и той или иной конкретной ситуации и т.п. (6:18).

В Профессиональном стандарте педагога в п. 4.5. перечислены профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне (51).

Согласно Стандарту, современный педагог дошкольного образования должен:

- знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста;

- знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте;

– уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников;

– владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста;

– уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования;

– уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста;

– реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями;

– участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации;

– владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе;

– владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и

дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач;

– владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста (51).

Очевидно, что перечисленные требования к деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения, обуславливают и высокие требования к уровню их профессионализма как в качественном, так и в количественном измерениях. Напомним, что согласно определению, предложенному А.А. Деркачем, «обобщенная категория профессионализма должна рассматриваться в диалектическом единстве проявлений деятельностного и личностного – профессионализм деятельности и профессионализм личности. При этом, под профессионализмом деятельности понимается «качественная характеристика субъекта деятельности, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой продуктивностью» (20:77).

Существенно важно в рассматриваемом контексте заметить, что компетентность, в этом случае, ни в коей мере не сводится к профессиональным умениям и навыкам (хотя именно так она довольно часто трактуется в организационной практике), а напрямую связана с такими личностными характеристиками, как креативность, адаптивность, полнезависимость, мобильность, авторитетность и пр.

Специфика профессиональной деятельности предъявляет к воспитателю дошкольного образования определённые требования. И, чтобы выполнять свои профессиональные обязанности, он должен обладать определёнными качествами личности (22:17). Перечислим некоторые из них:

1. Профессиональная направленность. В основе такого качества личности, как профессиональная направленность, лежит интерес к профессии воспитателя и любовь к детям, педагогическое призвание, профессионально-педагогические намерения и склонности. Именно эти факторы побуждают к стремлению овладеть педагогическими знаниями и постоянно совершенствовать свой профессиональный уровень.

2. Эмпатия. Это чувство характеризуется умением сопереживать и сочувствовать, эмоционально отзываться на переживания ребёнка. Воспитатель дошкольного образования, зная возрастные особенности дошкольников, должен внимательно замечать малейшие изменения в поведении ребёнка, проявлять чуткость, заботливость, доброжелательность, тактичность во взаимоотношениях.

3. Педагогический такт. Тактичность – это чувство меры, которое проявляется в умении соблюдать правила приличия и вести себя должным образом. Когда в действиях воспитателя находят оптимальное сочетание ласка и твердость, доброта и взыскательность, доверие и контроль, шутка и строгость, гибкость поведения и воспитательных действий, можно говорить о тактичности воспитателя.

4. Культура профессионального общения. Воспитатель дошкольного образования должен уметь строить правильные взаимоотношения с детьми, родителями, коллегами, то есть со всеми участниками педагогического процесса.

5. Педагогическая рефлексия. От способности к педагогической рефлексии во многом зависит успешность профессиональной деятельности воспитателя. Рефлексия подразумевает умение анализировать проделанные шаги, оценить полученные результаты и сравнить их с запланированной целью. На основе полученных выводов воспитатель дошкольного образования корректирует последующую деятельность для того, чтобы получить лучшие результаты.

б. Авторитетность. Доверие родителей – вот первый шаг на пути к завоеванию авторитета. Пользоваться авторитетом у детей, родителей и коллег – это значит получить оценку своим нравственным качествам, культуре, эрудиции, преданности профессии. Способность бороться за свой авторитет, дорожить им, поддерживать авторитет родителей и коллег, дана только воспитателю, преданному своему делу (22:19).

Таким образом, можно сделать вывод, что педагогическая профессия – одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию синдрома эмоционального выгорания. Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается очень высокой эмоциональной загруженностью. Известно большое количество эмоциогенных факторов, как объективных, так и субъективных, которые оказывают негативное воздействие на труд педагога, вызывая сильное эмоциональное напряжение и стресс. Также, профессия педагога является одной из профессий альтруистического типа, что повышает вероятность возникновения психического выгорания.

Среди многих особенностей и трудностей педагогической работы зачастую выделяют ее высокую психическую напряженность. Более того, способность к переживанию и сопереживанию (эмпатии) признается одним из профессионально важных качеств воспитателя. Однако фактически практическая роль эмоций в профессиональной педагогической деятельности оценивается порой противоречиво. Во всяком случае, педагога не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для минимизации и преодоления эмоциональных трудностей профессии.

1.3. Факторы возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений

Быстрый темп развития различных инновационных систем в образовательных системах в России, несомненно, влечет за собой повышение требований внедрения инновационных технологий в дошкольном образовательном учреждении. Учитывая падение рейтинга социально значимых профессий, низкий уровень заработной платы можно предположить, что у педагогов появляется неудовлетворенность профессией, теряется уверенность в стабильности своего социального и материального положения, падает интерес к профессиональному совершенствованию.

Наряду с этим в современное время проблема сохранения психического здоровья педагога в дошкольном образовательном учреждении стала особенно острой. Повышаются требования со стороны общества к личности педагога, его роли в образовательном процессе. Такая ситуация потенциально содержит в себе увеличение нервно-психического напряжения человека, что приводит к возникновению невротических расстройств, психосоматических заболеваний. Профессиональный труд воспитателя отличается высокой эмоциональной загруженностью, и, как следствие этого, с увеличением стажа педагоги испытывают «педагогический кризис», «истощение», «выгорание» (8:29).

На развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают влияние внешние и внутренние факторы. Е. Ю. Костин выделяет у воспитателей дошкольных образовательных учреждений две группы факторов, которые оказывают влияние на возникновение синдрома эмоционального выгорания (27:54). Первая группа – внешние факторы. К ним автор относит:

– специфику профессиональной педагогической деятельности – необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, стаж работы;

- организационные факторы: перегруженность рабочей недели; низкая оплата труда; напряженный характер работы; неудовлетворенность работой; отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие полученных результатов затраченным усилиям;
- преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса; неблагоприятную атмосферу в педагогическом коллективе: однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка.

Вторая группа – внешние факторы. К ним автором отнесены:

- коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации;
- ролевой и личностный фактор: смерть и тяжелые заболевания близких; материальные затруднения; плохие взаимоотношения между супругами; отсутствие нормальных жилищных условий; недостаток внимания, уделяемого домочадцами; неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях (27:56).

Рассмотрим в качестве примера классификацию, которую приводит В.Е.Орел в своих исследованиях (45:117) и адаптируем её под профессиональную деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения (Таблица 1.1.).

Таблица 1.1.

Факторы, инициирующие синдром эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений

Индивидуальные факторы	Организационные факторы
Социально-демографические	Условия работы
Возраст	Рабочие перегрузки

Пол	Дефицит времени
Уровень образования	Продолжительность рабочего дня
Семейное положение	Содержание труда
Стаж работы	Число потребителей образовательных услуг
Личностные особенности	Острота их проблем
Выносливость	Глубина контакта с потребителем образовательных услуг
Локус контроля	Обратная связь
Стиль сопротивления	Социально-психологические
Самооценка	Взаимоотношения в организации
Тревожность	Отношение к объекту труда
Экстраверсия	

К организационным факторам, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности, относятся:

- условия работы. Основной упор в изучении этих факторов был сделан на временные параметры деятельности и объема работы. Практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа, высокая продолжительность рабочего дня стимулируют развитие выгорания;

- содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы с потребителем образовательных услуг: их количество, частоту обслуживания, степень глубины контакта. Так в профессии педагога, большое количество воспитанников в группе, может привести к недостатку элементарного контроля, что будет являться главным фактором, способствующим выгоранию. Так же не секрет, что педагогам, в настоящее время, все чаще приходится иметь дело с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, с одаренными детьми – все это обычно способствует возникновению выгорания;

- социально-психологические факторы. Педагоги, которые характеризуются наличием опекающей идеологии во взаимоотношениях с

воспитанниками, а также не использующие репрессивную и ситуационную тактики, демонстрируют высокий уровень выгорания (45:124).

Атмосфера в детском коллективе, в коллективе родителей и их отношении к образовательному процессу: апатия, отсутствие отдачи воспитанников, активное сопротивление воспитателю в виде негативного поведения, также способствуют проявлению у педагогов синдром эмоционального выгорания (50:29).

Таким образом, мы видим, что профессия педагога дошкольного учреждения может быть отнесена к разряду стрессогенных, требующих от него самообладания и саморегуляции.

В своей работе А.К. Маркова говорит о том, что для работы педагога дошкольного образовательного учреждения характерны: информационный стресс, возникающий в ситуациях информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за их последствия; и эмоциональный стресс, когда под влиянием опасности, обид возникают эмоциональные сдвиги, изменения в мотивации, характере деятельности, нарушения двигательного и речевого поведения (37:123).

По данным социально-демографических исследований труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда: по степени напряженности нагрузка воспитателей и учителей в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций, т.е. тех, кто непосредственно работает с людьми. В.В.Бойко приводит следующие данные: из 7300 педагогов общеобразовательных школ, риск и повышенный риск патологии сердечнососудистой системы отмечен в 29,4% случаев, заболевания сосудов головного мозга у 37,2% педагогов, 57,8% обследованных имеют нарушения деятельности желудочно-кишечного тракта. Вся выявляемая соматическая патология сопровождается клиникой неврозоподобных нарушений.

Собственно, невротические расстройства выявились в 60-70% случаев (8:212).

Указанная сторона здоровья педагогов дошкольного образовательного учреждения обусловлена многими социальными, экономическими, жилищно-бытовыми факторами. Немалая роль здесь, конечно, и психического напряжения, сопровождающего профессиональные будни педагога. Не мудрено, что, в целях экономии своих энергоресурсов, многие педагоги прибегают к различным механизмам психологической защиты и, по крайней мере, обречены на эмоциональное выгорание.

Что касается индивидуальных факторов, то в эту группу включены социально-демографические и личностные особенности. В.Е. Орел отмечает, что из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет возраст и стаж (45:128). Причины спада профессиональной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения, так называемый «педагогический кризис», выделила Н.В.Лазарева (30:66). По ее мнению, это:

- во-первых, стремление педагога использовать новые достижения науки и невозможность их реализовать в сжатые сроки; отсутствия отдачи обучающихся; несоответствие ожидаемого результата и фактического;
- во-вторых, возникновение и развитие излюбленных приемов, шаблонов в работе и осознание того, что нужно менять сложившуюся ситуацию, но как менять – неизвестно;
- в-третьих, возможность изоляции педагога в коллективе, когда его поиски, инновации не поддерживаются коллегами, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неверия в себя (30:67).

Большая часть воспитателей справляется с кризом, но частично он может оказывать влияние на развитие выгорания. К этому перечню можно добавить факторы, выделенные Т.Н. Рогинской:

- неэмоциональность или неумение общаться;

- алекситимия во всех проявлениях (невозможность высказать словами свои ощущения), всегда связано с тревогой;
- трудоголизм, когда происходит камуфлирование какой-либо проблемы работой (трудоголик чаще всего прикрывает темпом свою профессиональную несостоятельность);
- люди без ресурсов (социальные связи, родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность, цель, здоровье и т.д.) (55:89).

Что касается зависимости эмоционального выгорания и пола, то можно отметить, что феминизированность педагогической профессии имеет целый ряд отрицательных моментов. Среди них повышенная, в сравнении с мужчинами, в три раза заболеваемость психическими болезнями, высокая «стрессуемость», вызываемая бытовыми неурядицами из-за не меньшей загруженности работой по дому, недостаточности внимания, уделяемого домочадцам и т.п. (29:25).

Более всего риску возникновения синдрома эмоционального выгорания подвержены лица, предъявляющие непомерно высокие требования к себе. В их представлении настоящий педагог – это образец профессиональной неуязвимости и совершенства. Входящие в эту категорию личности ассоциируют свой труд с предназначением, миссией, поэтому у них стирается грань между работой и частной жизнью (69:86).

А вот как описывает людей, мотивированных на выбор педагогической специальности Н.А. Аминов – эти люди оказались обладателями слабой, лабильной и активированной нервной системы, кроме того, с социальной направленностью интеллекта, направленностью на группу и социальной ориентацией на совместную деятельность. На наш взгляд, данные личностные характеристики также могут способствовать развитию выгорания (2:16).

В своих трудах В.Е. Орел отмечает, 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 (45:200).

Таким образом, выгорание – связующее звено между человеком и средой. И задача администрации и психологов дошкольной образовательной организации – своевременная профилактика, направленная на предотвращение воздействия потенциальных «провокаторов» синдрома эмоционального выгорания у педагогов.

На развитие синдрома эмоционального выгорания влияют особенности личности педагога дошкольного общеобразовательного учреждения (тревожность, агрессивность, самооценка, уровень интеллекта, мотивы, которые преобладают у личности, интернальность), а также организационные факторы – условия и организация труда, стаж профессиональной деятельности, отношения с непосредственным руководителем, отношения в коллективе, интенсивность физических, интеллектуальных, психоэмоциональных нагрузок и т.д.

1.4. Теоретическое обоснование организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений

Как было отмечено нами ранее, профессия педагога дошкольного образовательного учреждения обладает огромной социальной важностью, так как на него ложится большая ответственность не только за обучение, развитие, воспитание ребенка, но, в какой-то мере, и за его психическое и физическое здоровье, и способность к адаптации. Общество ожидает от

педагога умения корректировать различные социальные проблемы, умения обучать воспитанников знаниям и умениям, обеспечивать деятельность по эстетическому воспитанию, удовлетворять потребности детей с широким кругом способностей и содействовать моральному и этическому развитию. От психологического здоровья педагога во многом зависит и здоровье воспитанника (41:107).

Педагог, эмоционально истощенный, с выраженными симптомами выгорания, оказывает негативное влияние на окружающих, что в свою очередь запускает механизм «заражения» негативными мыслями, эмоциями не только коллег по совместной деятельности, но и негативно сказывается на воспитательной деятельности, а также на межличностном взаимодействии с воспитанником.

Педагоги отмечают, что эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на выполнении человеком своей деятельности, так как приводит к эмоциональной и личностной отстраненности, неудовлетворенности собой, за которыми следуют тревога, депрессия и всевозможные психосоматические нарушения, неадекватное эмоциональное реагирование. Под воздействием эмоционального выгорания усиливаются тревожность, раздражительность, появляется агрессивность, изменяется стиль общения педагога с детьми. Чаще стиль общения становится авторитарным или либерально-попустительским, а это приводит к нарушению благоприятной психологической обстановки в коллективе воспитанников, а как следствие и в педагогическом коллективе. Последствием эмоционального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и, в первую очередь, с детьми (21:33).

Синдром эмоционального выгорания нельзя назвать личной проблемой, так как она касается не только конкретного человека, но и организации, в которой работает педагог: снижается эффективность деятельности педагога, увеличивается количество ошибок, появляется стремление уйти или отмахнуться от проблем, принимаются

скоропалительные, непродуманные решения. Большую роль в формировании синдрома играют не только индивидуальные характеристики самих профессионалов, но особенности их деятельности, а также условия и содержание труда.

Между степенью выраженности синдрома эмоционального выгорания у педагогических работников дошкольного образовательного учреждения и уровнем их удовлетворённости трудом существует обратная связь: чем выше уровень удовлетворённости трудом, тем менее выражен синдром эмоционального выгорания (63:91).

Удовлетворённость трудом – эмоционально-оценочное отношение личности педагога к выполняемой работе и условиям ее протекания. От удовлетворённости трудом, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит экономическая эффективность труда. Удовлетворенность работой – это установка, гипотетический конструкт, такой как мотивация и потребности; удовлетворенность работой невозможно увидеть, однако считается, что присутствие или отсутствие этого психического явления связано с определенными поведенческими паттернами. Попросту говоря, человек, удовлетворенный своей работой, находит в ней для себя больше приятного, чем неприятного (69:44).

Одной из важнейших задач руководителя дошкольного учреждения является эффективная работа с кадрами: подбор, помощь в адаптации и прохождении аттестации. Именно от руководителя зависит то, как будут чувствовать себя в коллективе педагоги. Бывает, что коллектив в детском саду работает эффективно и дружно. Но время от времени начинаются перемены в настроении педагогов, депрессивное состояние, нежелание работать, а порой, и агрессию в адрес воспитанников и коллег (63:88).

Существует ряд признаков, по которым можно распознать синдром эмоционального выгорания педагога и своевременно оказать ему помощь:

- нарастающее безразличие к своим обязанностям;
- забывчивость, отрешенное состояние;

- недовольство собой и окружающими;
- апатия, безынициативность, равнодушие;
- эмоциональная нестабильность, вероятность нервных срывов;
- чувство опустошения и ненужности;
- нарастающее раздражение, вероятность конфликтных ситуаций;
- сухое формальное общение;
- низкая самооценка, в том числе профессиональная;
- ощущение личной и профессиональной несостоятельности (5:212).

Педагогам, страдающим эмоциональным выгоранием прежде всего, необходимо почувствовать вновь свою значимость и нужность, найти новую струю вдохновения и мотивации.

Технологий профилактики и преодоления эмоционального выгорания очень много, но самое главное – поддержка педагогов в процессе деятельности, то есть в стенах дошкольного образовательного учреждения, внутри коллектива. Для этого руководителю, важно продумать алгоритм правильных действий по сопровождению педагогов в условиях дошкольного образовательного учреждения.

Безусловно, лучше своевременно пресекать только развивающийся кризис, чем бороться с нагрянувшим. Тем не менее, и в том, и другом случае важно придерживаться единых мер. Важно помнить, что риск эмоционального выгорания снижают: стабильная и привлекательная работа, представляющая возможности для творчества, профессионального и личностного роста (4:79).

Степень неудовлетворённости педагога своей работой оказывает огромное влияние на его эмоциональную сферу. Безразличное, а тем более отрицательное отношение к работе вызывает у человека отрицательные эмоции и даже вспышки агрессии. В итоге педагог после трудовой смены не может расслабиться, позабыть неприятности, отдохнуть.

Следовательно, неудовлетворение профессиональных потребностей может привести к развитию негативных эмоциональных состояний, таких как

депрессия и эмоциональное выгорание. С другой стороны, чем интереснее для человека работа, тем меньше усталость, раздражительность, тем быстрее восстанавливаются силы и душевное равновесие (37:114).

Таким образом, в современных реалиях дошкольного образования достаточно распространен крайне опасный во всех отношениях парадокс, в рамках которого наиболее значимыми членами педагогических коллективов оказываются сотрудники, чья профессиональная и личностная активность и, более того, психологическая адекватность снижаются в силу совершенно объективных причин. Чем больше педагог «вкладывается» в развитие детского коллектива, причем вне зависимости от того, обусловлено это отчетливо высоким, либо столь же отчетливо низким исходным уровнем этого развития, тем интенсивнее происходит формирование синдрома эмоционального выгорания.

Типичная для большинства педагогов дошкольных образовательных учреждений структура трудовой мотивации такова, что сама по себе несет высокий риск формирования синдрома эмоционального выгорания, по сути дела вне зависимости от статусной позиции того или иного в неформальной интрагрупповой структуре педагогического коллектива и социально-психологических характеристик курируемой им детской группы (44:38).

Руководителю необходимо так структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для работника. Ответственность за выздоровление педагога ложится не только на него самого, но и на руководителя дошкольного учреждения. Созданные организационно-методические условия должны направляться на снятие напряжения, повышение профессиональной мотивации, установление баланса между затраченными усилиями и получаемым результатом (21:38). Мерами профилактики эмоционального выгорания могут быть следующие действия руководителя:

- предельно четко разъяснить каждому сотруднику его место и роль в структуре, функции, права и должностные обязанности;

- сотрудник не должен находиться долгое время один на один со своей профессиональной или личной проблемой, у него всегда должна быть возможность обратиться за помощью, советом к коллегам, администрации;
- отслеживать особенности отношений между сотрудниками и создавать благоприятный психоэмоциональный климат в коллективе. Доброжелательные деловые отношения между коллегами предпочтительнее перед строгим соблюдением субординации;
- обговаривать с сотрудниками перспективы их профессионального роста с четким обозначением карьерного пути. Таким образом, предотвращается одно из главных проявлений синдрома эмоционального выгорания – ощущение бессмысленности работы;
- создавать и внедрять обучающие программы по профилактике эмоционального выгорания и развивающие программы, направленные на осознание и раскрытие творческого потенциала сотрудника, повышения его ощущения самоэффективности;
- структурировать работу и организовать рабочие места так, чтобы дело стало значимым для исполнителя;
- обсудить с сотрудником возможность перехода в смежную профессиональную область, чтобы его прежние знания, умения и навыки нашли новое применение;
- создать в организации перспективы горизонтальной карьеры с учетом особенностей психологической совместимости.;
- сделать акцент не на том, что сотрудник уже знает, умеет, освоил, а на том, что является для него направлением роста, чтобы профессия стала восприниматься как инструмент развития;
- оказывать помощь молодым специалистам в адаптации к профессиональной деятельности;

- оптимизировать профессиональную нагрузку, изменить (при необходимости) графики работы, ввести дополнительные формы морального и материального поощрения сотрудников и др.;

- выработать традиции во всем: деловой стиль одежды, еженедельные совещания с коллегами, совместный коллективный отдых и пр.;

- особое значение имеет предоставление сотрудникам возможности вносить свои предложения в рабочий процесс и создание условий для их внедрения;

- при этом для руководителя не менее важно заниматься самообразованием и самовоспитанием, профилактикой развития синдрома эмоционального выгорания у себя самого, выражающегося, например, в нетерпимости к мнению, которое отличается от собственного, грубости в общении с работниками, стремлении превышать свои полномочия и др. Стиль руководства коллективом должен быть гибким и адекватным (21:40).

Автор методического пособия Е. В. Котова рассматривает следующие способы профилактики синдрома «эмоционального выгорания»:

- работа с личностными особенностями (личностная выносливость, стремление к самоактуализации);

- овладение способами саморегуляции эмоциональных состояний;

- реализация приемов визуализации;

- использование активизирующих техник и методов релаксации;

- прояснение и возвращение аутентичных экзистенциальных установок (28:39).

При проведении определенной работы большее количество воспитателей может справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания. И в плане преодоления эмоционального выгорания является возможность развития профессиональных компетенций педагога.

В качестве значимых компетенций автор выделяет:

- способность и готовность к непрерывному образованию и постоянному совершенствованию, владение приемами личностного самовыражения и саморазвития;
- способность и готовность к работе в высококонкурентоспособной среде;
- умение адаптироваться к переменам, умение ориентироваться в потоке информации и т. д. (28:41).

Однако, существенная роль в борьбе с синдромом эмоционального выгорания отводится и самому сотруднику. Представляется целесообразным для профилактики выгорания освоение приёмов саморегуляции, самопрограммирования, самоорганизации, а также:

- использование «технических перерывов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);
- освоения путей управления профессиональным стрессом
- изменение социального, психологического и организационного окружения на рабочем месте;
- построение «мостов» между работой и домом;
- освоение приёмов релаксации, визуализации, ауторегуляции, самопрограммирования;
- стремление профессионально развиваться и самосовершенствоваться (обмен профессиональной информацией за пределами собственного коллектива через общение на курсах повышения квалификации, конференциях, симпозиумах, конгрессах);
- уход от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда её нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным, что способствует возникновению профессионального выгорания);

- изменение установки по отношению к жизни, к ее смыслу, восприятие ситуации выгорания как возможности пересмотреть и переоценить свою жизнь, сделать ее более продуктивной для себя;

- поддержания хорошей физической формы (сбалансированное питание, ограничение употребления алкоголя, отказ от табака, коррекция массы тела) (61:20).

Указанные условия способствуют повышению имеющихся у сотрудника жизненных ресурсов. Хорошей профилактикой синдрома эмоционального выгорания профессионалов является балинтовская группа. Акцент в работе балинтовской группы делается на различных особенностях терапевтических взаимоотношений, на реакциях, трудностях, неудачах, которые консультанты сами выносят на обсуждение. Группа профессионалов встречается несколько раз в месяц (продолжительность встречи 1,5-2 часа). Стиль ведения занятий – недирективный. Занятия в балинтовских группах позволяют участникам прояснить стереотипы действий, препятствующие решению проблем, устанавливать более эффективные взаимоотношения с воспитанниками.

Хорошим способом может стать работа в паре с коллегой. Это и поочередное заполнение документов, и совместные обсуждения профессиональных проблем, и взаимопомощь во всех организационных делах.

Такая кооперация существенно облегчает жизнь и дает ощущение защищенности. Близки к этому методы супервизии и интервизии.

Супервизор это опытный, авторитетный коллега, к которому можно обратиться за помощью и советом. А интервизия - обсуждение в группе единомышленников, помогающих вам увидеть проблему с разных сторон, предлагающих разные пути ее решения (58:118).

В работе семинара могут использоваться ролевые игры, элементы психодрамы, приемы эмпатического слушания, невербальной коммуникации и др. Кроме этого, в целях направленной профилактики эмоционального

выгорания следует стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки; учиться переключаться с одного вида деятельности на другой; проще относиться к конфликтам на работе; не пытаться быть лучшим всегда и во всем. Помнить, что работа – это не вся жизнь, а только ее часть (67:134).

Кроме того, эффективным средством профилактики синдрома эмоционального выгорания является проведение внутренних мероприятий, направленных на повышение привлекательности работы в организации. К таким мероприятиям можно отнести профессиональные праздники, конкурсы, публичное награждение отличившихся педагогов. Очень важным является поощрение педагога за качественную педагогическую деятельность, за инициативность. Необходимо поощрять педагогов, которые вносят разнообразие в образовательную деятельность, проводят открытые формы работы и воспитательные мероприятия.

Помимо упомянутого, необходимо предоставление возможностей карьерного роста, повышения квалификации, обучения. Если давать педагогу возможность развиваться, он не будет «застаиваться» на месте, он будет чувствовать развитие и удовлетворение от собственного развития. Так же, если имеется возможность карьерного роста, педагог будет стараться быть заинтересованным в профессиональном развитии, у него не будет ощущения «потолка» своих возможностей.

Очень важно создать в учреждении доброжелательную атмосферу. Проведение различных мероприятий способствует этому. В учреждении может быть организована работа кабинета релаксации, комнаты психологической разгрузки (отдыха), поездки на природу, праздники, конкурсы, клубы по интересам, совместные вечера, спортивные семейные праздники и т.п. (4:201).

Также считаем необходимым упомянуть о необходимости существования открытых каналов коммуникации между управленческой и остальной частью организации. Общение между руководителем и подчиненными, обеспечение уверенности в том, что при необходимости

руководитель поможет и защитит своего подчиненного, снижает риски. В современной образовательной ситуации педагог порой оказывается юридически не подкованным, и в этом направлении ему может понадобиться помощь руководителя, чтобы отстаивать свои права в конфликте. Множество конфликтов в образовательной среде происходит из-за того, что родитель и педагог по-разному видят причины неуспешности ребенка и часто пытаются переложить ответственность друг на друга. Именно в такой ситуации, необходима помощь компетентного руководителя способного привести ясность в ситуацию (14:85).

Реализация вышеизложенных технологий профилактики эмоционального выгорания педагогов предполагает равное заинтересованное участие, как администрации дошкольного образовательного учреждения, так и отдельных структур, и служб, а именно: психологической, воспитательной, методической служб, профсоюзного комитета, службы охраны труда и др.

Исходя из этого, внимание к своему собственному здоровью должно становиться частью профессиональной культуры педагога и даже, в определенной мере – показателем его профессиональной компетентности. Иррациональные когнитивные установки, неадекватное эмоциональное и поведенческое реагирование, тенденция подавлять в себе, вытеснять различные переживания, эмоциональные реакции и даже различные расстройства, связанные с работой, отсутствие обращения за психологической помощью или супервизии могут свидетельствовать о низкой компетентности и профессиональной культуре.

Только совместная работа всех служб дошкольного образовательного учреждения может гарантировать устойчивый положительный результат и сохранить психосоматическое здоровье педагогов, а значит, и здоровье детей, сделать образовательный процесс эффективным.

Выводы по первой главе

В первой главе на основе анализа научной литературы нами была теоретически обоснована проблема эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1. Эмоциональное выгорание – это многомерное психологическое образование, проявляющееся в эмоциональной, интеллектуальной и поведенческой ригидности, в повышении уровня нейротизма, в снижении работоспособности, профессиональной мотивации, способности к саморегуляции и адекватной рефлексии, приводящее к возникновению конфликтогенных ситуаций.

2. Синдром эмоционального выгорания включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

2. Эмоциональное выгорание является динамическим процессом и возникает поэтапно, проходя три фазы: фазу нервного (тревожного) напряжения; фазу резистенции (сопротивления) и фазу истощения.

3. Выделяют внешние и внутренние факторы, предпосылки, инициирующие эмоциональное выгорание. Внешними факторами, провоцирующими эмоциональное выгорание, являются: хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность, дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность за исполняемые функции, неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности, психологически трудный контингент. К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относят: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивная интериоризация обстоятельств профессиональной деятельности; слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности.

4. Профессия педагог дошкольного образования относится к сфере профессий типа «человек – человек», то есть профессий, которые отличаются

интенсивностью и напряженностью психоэмоционального состояния и которые наиболее подвержены влиянию синдрома эмоционального выгорания.

5. На развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов оказывают влияние организационные и индивидуальные факторы. Организационные факторы включают условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. В группу индивидуальных факторов, влияющих на развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов, включены социально-демографические (возраст, стаж, пол) и личностные особенности.

6. Эмоциональное выгорание – связующее звено между человеком и средой. И задача участников образовательного процесса – своевременная работа по предотвращению воздействия потенциальных «провокаторов» синдрома выгорания. Современный руководитель постоянно в поиске улучшений условий труда, инновационного и системного подхода к работе с педагогами по профилактике профессиональных деформаций.

7. Выделенные организационно-методические условия профилактики эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений условно можно объединить в два направления деятельности руководителя: оптимизация организационных условий труда педагога (организация рабочего места педагога, строгая определенность должностных инструкций, конструктивная и прозрачная система стимулирования, справедливая кадровая политика, профессиональная и административная поддержка, эффективное руководство, доступность администрации для диалога), актуализация личностных ресурсов педагога (просветительское направление, повышение значимости педагогической профессии, обучение педагогов приемам и методам саморегуляции и профилактики стрессов и выгорания, эмоциональная поддержка педагогов, переживающих выгорание, реабилитационные мероприятия).

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Организация и методы изучения особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений

С целью изучения особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений был проведен констатирующий этап экспериментальной работы.

Задачи констатирующего этапа:

– подобрать диагностический инструментарий для: определения фазы эмоционального выгорания и выраженности тех или иных симптомов в каждой фазе; интегральной диагностики психического выгорания, включающую различные подструктуры личности; определения стрессоустойчивости и социальной адаптации; выявления особенностей характера, склонностей и интересов личности.

– проанализировать проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений, имеющих разный возраст и педагогический стаж.

Общая выборка для экспериментального исследования составила 50 педагогов. Это педагоги, имеющие разный педагогический стаж и возраст, среди них есть воспитатели, педагоги дополнительного образования, старшие воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед.

Для проведения экспериментального исследования педагоги были разделены на четыре группы с учетом возраста и стажа педагогической деятельности.

I группа – возраст от 22 до 27 лет, стаж работы до пяти лет. Группа составляет 38% испытуемых (19 человек).

II группа – возраст от 28 до 37 лет, стаж работы от пяти до пятнадцати лет. В группу вошли 42% педагогов (21 человек).

III группа – возраст 38-47 лет, стаж работы от пятнадцати до двадцати пяти лет. Группа составила 14% испытуемых (7 человек).

IV группа – возраст 48 и более лет, стаж работы более двадцати пяти лет. В группу вошли 6% педагогов (3 человека).

Для изучения особенностей эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений, использовались следующие методики: методика многофакторного исследования личности (Р.Кеттелл); методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко; диагностика психического выгорания А.А.Рукавишникова; методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Ранге; анкета для изучения влияния организационных факторов на развитие синдрома эмоционального выгорания.

1. Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (24:171).

В настоящее время различные формы опросника являются наиболее популярным средством экспресс-диагностики личности. Они используются во всех ситуациях, когда необходимо знание индивидуально-психологических особенностей человека. Тест относится к методам психологической диагностики на основе самооценки тех лиц, которые являются объектами исследования, и позволяет в короткое время получить достаточно полное представление об устойчивых свойствах личности. Опросник диагностирует черты личности, которые Р.Б.Кеттелл называет конституционными факторами. Изучение динамических факторов – мотивов,

потребностей, интересов, ценностей – требует применения других методов. Это необходимо учитывать при интерпретации, т.к. реализация в поведении личностных черт и установок зависит от потребностей и характеристик ситуации.

Многофакторный личностный опросник разработан Р.Кеттелом на базе фундаментальных психологических исследований личности и включает три вида данных:

1) те, которые Р.Кеттел называет «L» – данные, или «факты жизни», получаемые при регистрации реального поведения человека в повседневной жизни, главным образом, посредством оценочного шкалирования;

2) «Q» – данные изучения личности с помощью опросников и других видов самооценок;

3) данные объективных тестов и экспериментов.

Суждения, включенные Р.Кеттелом в опросник, в окончательной форме остались после экспертного анализа нескольких тысяч характеристик личности и проведения трех факторных анализов в различных группах испытуемых. Эти суждения по смыслу оказались наиболее важными и точными в отношении определяемых факторов, поэтому при пользовании опросником запрещается какое-либо произвольное переформулирование суждений, придание им более «удобной и понятной» для обследуемого контингента формы, так как в этом случае может быть нарушено психометрическое содержание суждения, а значит и надежность опросника.

Используемый для профотборов опросник является адаптированным, стандартизированным вариантом для взрослых людей с образованием не менее 5 классов, то есть людей, имеющих различный возрастной и образовательный уровень. Поэтому психодиагностические цели достигаются ответами на распространенные, всем понятные ситуации.

Для обработки результатов личностного опросника Р. Кеттелла используются следующие факторы:

1 фактор (А) «общительность – замкнутость» высокая оценка – 10 стенов характеризует готовность к сотрудничеству, естественность в общении, внимательность к людям, доброту, уживчивость. Низкая оценка 3-6 стенов свидетельствует о таких чертах характера, как холодность, чрезмерная скептичность, негибкость в отношении к людям, 7-9 стенов соответствуют средним данным.

2 фактор (В) «ограниченное мышление – сообразительность» высокая оценка – 6 стенов и выше свидетельствуют о более выраженных возможностях к осмыслению нового материала, к обоснованным заключениям. Низкая оценка – 3 балла и ниже говорит об относительно примитивном мышлении, трудностях в обучении

3 фактор (С) «эмоциональная устойчивость» высокая оценка – 10 стенов стабилен в поведении, в эмоциях, реалистичен, спокоен, уживчив в группе, не боится сложных ситуаций. Низкая оценка 6 стенов – низкая толерантность к эмоциогенным факторам, неуверенность в себе, повышенная раздражительность, частое проявление волнения

4 фактор (Е) «независимость – подчиненность» 8 стенов и выше – самоуверенность, доминантность; сам для себя является «законом», в конфликтах обычно обвиняет других. Средние данные (4-7) – более оптимальное отношение к авторитетам. Низкая оценка (3) – чрезмерная застенчивость, конформность, склонность уступать дорогу другим

5 фактор (F) «озабоченность – беспечность» высокая оценка (8 ст) – активность, жизнерадостность, беззаботность, импульсивность, экспрессивность, разговорчивость. Средняя оценка (4-7) – средние данные. Низкая оценка (3) – повышенная осторожность, рассудительность, сдержанность, иногда пессимистичность, суровость.

6 фактор (G) «выраженная сила «Я» – беспринципность» высокая оценка 10 стенов – осознанность принятых решений, упорство в достижении цели, ответственность, обязательность, стремление придерживаться установленных правил и поступать в соответствии со всеми ценностными

ориентациями. Средняя оценка 6-9 стенов – средние данные. Низкая оценка (3-5) – склонность к непостоянству, подверженность влиянию случая, стремление не привязывать себя правилами, изолироваться от влияния случая, стремление не связывать себя правилами, изолироваться от влияния коллектива.

7 фактор (Н) «смелость – робость» высокая оценка (10) – смелость, склонность к риску, готовность иметь дело с незнакомыми вещами, богатство эмоциональных реакций. Средняя оценка (6-9) – средние данные. Низкая оценка – 5 стенов – выраженная застенчивость, робость, осторожность, стремление находиться в тени; большому обществу предпочитает узкий круг близких людей.

8 фактор (И) «податливость – жестокость» 9 и более – склонность к зависимости, стремление иметь покровителя, мечтательность, утонченность, непрактичность. Средняя оценка (6-8) средние оптимальные данные. Низкая оценка (1-5) – излишняя самоуверенность, субъективность, гипертрофирование, стремление к независимости, чопорность, скептицизм, иногда циничность, прагматизм.

9 фактор (Л) «подозрительность – доверчивость» 6 стенов и более – излишнее сомнение, подозрительность, направленность интересов преимущественно на самого себя, самомнение, поиск недостатков у других. 3-5 стенов – средние данные; 1-2 стена – умение ладить с людьми, хорошо взаимодействовать в коллективе, отсутствие чрезмерной завистливости, забота о других.

10 фактор (М) «непрактичность – практичность» 9 стенов и выше – богатое воображение, погруженность в себя, беспомощность в практических делах, иногда нереальность, связанная с сильными реакциями, сложность отношений в коллективе; 5-8 стенов – средние данные; 1-4 стена – ориентировка на внешнюю реальность, общепринятые нормы, внимание к мелочам (иногда при этом недостаток творческого воображения).

11 фактор (N) «гибкость – прямолинейность» 8 стенов и выше – расчетливость, искушенность, отсутствие сентиментальности, иногда цинизм; 4-7 стенов – средние данные; 1-3 стена – непосредственность, иногда грубость, удовлетворение достигнутым.

12 фактор (O) «тревожность – спокойствие» 8 и выше – излишнее беспокойство, волнение, частые плохие предчувствия, неуверенность в себе; 4-7 стена – средние данные; 1-3 стена – спокойствие, уверенность в себе, нечувствительность к мнению о себе.

13 фактор (Q) «радикализм – консерватизм» 10 стенов и выше – интеллектуальные интересы и сомнения по поводу фундаментальных проблем, скептицизм, стремление пересмотреть существующие принципы, склонность к экспериментированию; 7-9 стенов – средние данные; 1-6 стенов – стремление к поддержке устоявшихся понятий. Поддержка устоявшихся принципов, традиций, сомнение в новых идеях, отрицание перемен.

14 фактор (Q) «самостоятельность – внушаемость» 8 стенов и выше – предпочтение только своему мнению, независимость во взглядах, стремление к самостоятельным решениям, действиям; 4-7 стенов – средние данные; 1-3 стена – зависимость от чужого мнения, предпочтение принятию решений вместе с другими людьми, ориентировка на социальное одобрение.

15 фактор (Q) «высокий самоконтроль – низкий самоконтроль» высокая оценка – 9 и выше стенов – дисциплинированность, точность в выполнении социальных требований, хороший контроль за своими эмоциями, забота о своей общественной репутации; 5-8 стенов – средние данные. Низкая оценка 1-4 стена – недисциплинированность, внутренняя конфликтность. Несоблюдение правил, подчинение своим страстям, низкий самоконтроль.

16 фактор (Q) «напряженность – релаксация» 9 стенов и выше – возбужденность, взволнованность, раздражительность, нетерпеливость, избыток побуждений, не находящий разрядки; 4-8 стенов – средние данные;

1-3 стена – чрезмерное спокойствие, не вполне оправданная удовлетворенность, иногда вялость, недостаточная мотивация, иногда лень.

Каждый личностный параметр оценивается через суммирование оценок по группе разбросанных по всей тест – брошюре вопросов. Суммарная оценка по этому фактору заносится после соответствующей латинской буквы на листе для текстов. Максимально возможная оценка по каждому фактору не превышает 11 баллов.

Обработка полученных материалов осуществляется следующим образом. Специальный ключ, представляющий собой матрицу с отверстиями, накладывается на бланк с ответами. Каждый ответ (а –да, б –не знаю, с –нет) имеет свою условную стоимость в очках для каждого вопроса. Очки затем переводятся в условные баллы (стены). Оценка по факторам для каждого испытуемого приобретает символ при сравнении её со средними оценками.

2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко (24:99).

Методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, необходимо обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания. Существенно важно отметить, что в каждой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

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

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, можно дать достаточно объёмную характеристику личности, наметить индивидуальные методы профилактики и коррекции. Освещаются следующие вопросы: какие симптомы доминируют, какими симптомами сопровождается истощение, объяснимо ли истощение факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания или субъективными факторами, какой симптом более всего отягощает эмоциональное состояние личности, в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение, какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов и указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его «тяжести». Максимальную оценку – 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»;
- 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования синдрома эмоционального выгорания;

3) находится итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания—сумма показателей всех 12-ти симптомов.

3.Методика определения психического «выгорания»
А.А.Рукавишникова (24:154).

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического выгорания, включающую различные подструктуры личности. Состоит из 72 утверждений, имеющих 4 варианта ответа, один из которых выбирает испытуемый.

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ).

Психоэмоциональное истощение –процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

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, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной

деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми. Ниже приведены жизненные проявления ПВ на различных системных уровнях.

Обработка и интерпретация данных производится по трем шкалам: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом.

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

4.Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Ранге (24:269).

Доктора Холмс и Ранге изучали зависимость заболеваний (в том числе инфекционных болезней и травм) от различных стрессогенных жизненных событий у более чем пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что психическим и физическим болезням предшествовали определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное число баллов в зависимости от степени его стрессогенности.

В соответствии с проведенными исследованиями было установлено, что 150 баллов означают 50% вероятности возникновения какого-то заболевания, а при 300 баллах она увеличивается до 90%.

Каждый пункт оценен определенным количеством баллов. Общая сумма баллов выражает степень стрессовой нагрузки, сигнал тревоги, предупреждающий об опасности. Количество баллов до 199 говорит о

высокой степени сопротивляемости стрессу, от 200 до 299 баллов – пороговая степень сопротивляемости стрессу, и более – низкая степень сопротивляемости стрессу, т е реальная угроза психосоматического заболевания, поскольку это близко к фазе истощения.

Подсчет суммы баллов даст возможность воссоздать картину стресса. И тогда можно понять, что не отдельные, вроде бы незначительные события в жизни, явились причиной возникновения стрессовой ситуации, а их комплексное воздействие.

5. Анкета для изучения влияния организационных факторов на развитие синдрома эмоционального выгорания.

Для исследования влияния организационных факторов на развитие синдрома эмоционального выгорания, была составлена анкета. Анкета состоит из 14 вопросов, относящихся к различным организационным сферам дошкольного образовательного учреждения. Анкета представлена в приложении (Приложение 5).

2.2. Анализ результатов исследования синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений

Для выявления уровня эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений, нами была использована методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

В ходе исследования в выборке (50 человек) были выявлены следующие симптомы эмоционального выгорания в процентном соотношении:

Фаза «напряжение»:

1 симптом – переживание психотравмирующих обстоятельств: складывающийся – 16%, сложившийся – 4%;

2 симптом – неудовлетворенность собой: складывающийся – 8%, сложившийся – 0%;

3 симптом – «загнанность в клетку»: складывающийся – 20%, сложившийся – 10%;

4 симптом – тревога и депрессия: складывающийся – 14%, сложившийся – 6%.

Фаза напряжения на стадии формирования у 16% педагогов.

Фаза «резистенции»:

1 симптом – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: складывающийся – 28%, сложившийся – 32%;

2 симптом – эмоционально-нравственная дезориентация: складывающийся – 36%, сложившийся – 8%;

3 симптом – расширение сферы экономии эмоций: складывающийся – 14%, сложившийся – 12,5%;

4 симптом – редукция профессиональных обязанностей: складывающийся – 18%, сложившийся – 22%.

Фаза резистенции на стадии формирования – 24%, сформированная – у 20% испытуемых.

Фаза «истощение»:

1 симптом – эмоциональный дефицит: складывающийся – 18%, сложившийся – 18%;

2 симптом – эмоциональная отстраненность: складывающийся – 26%, сложившийся – 8%;

3 симптом – личностная отстраненность (деперсонализация): складывающийся – 18%, сложившийся – 6%;

4 симптом – психосоматические и психовегетативные нарушения: складывающийся – 10%, сложившийся – 6%.

Фаза «истощения» на стадии формирования – у 22% испытуемых, а сложившийся у 8% педагогов.

Исходя из полученных данных, мы можем сделать вывод, что проблема эмоционального выгорания педагогов актуальна, только у 16% педагогов не выявлен синдром эмоционального выгорания, а у 84% опрошенных в сформированной стадии находятся те или иные симптомы выгорания, среди них особо выраженные: «загнанность в клетку», редукция профессиональных обязанностей, эмоционально-нравственная дезориентация и эмоциональная отстраненность. У 62% педагогов дошкольных образовательных учреждений, принявших участие в исследовании, выгорание находится в стадии формирования, что говорит о необходимости профилактики эмоционального и психического состояния.

Количественный анализ результатов методики В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания» представлены в виде диаграммы (Рис.2.1.).

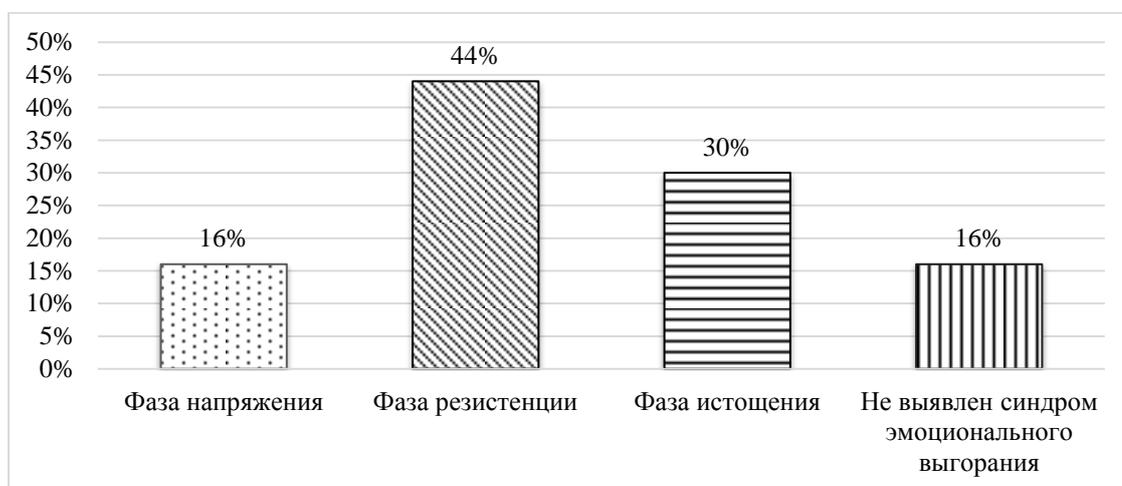


Рис.2.1. Распределение испытуемых по фазам эмоционального напряжения (в%)

Мы рассмотрели количественные показатели синдрома эмоционального выгорания. Рассмотрим теперь возможную зависимость выгорания от стажа работы. Для наглядности представим полученные данные в таблице (Таблица 2.1).

Таблица 2.1.

Взаимосвязь степени сформированности эмоционального выгорания со
стажем педагогической деятельности

Группы педагогов по стажу педагогической деятельности	Степень сформированности эмоционального выгорания		
	Отсутствие выгорания	Выгорание в стадии формирования	Сложившийся синдром выгорания
I группа	8%	26%	10%
II группа	6%	20%	10%
III группа	2%	10%	2%
IV группа	0%	6%	0%

Таким образом, педагоги, вошедшие в первую группу, оказались наиболее подвержены возникновению синдрома эмоционального выгорания. Возможной причиной выгорания в этом возрасте, может стать несоответствие ожиданий, связанных с профессией и реальной действительностью. Молодые специалисты, приходя на работу, сталкиваются с различными ситуациями, к которым внутренне не готовы, вследствие чего, возникает чувство собственной некомпетентности, огорчения и разочарования.

Педагоги, вошедшие во вторую группу, также в своем большинстве оказались подвержены синдрому эмоционального выгорания. Можно предположить, что это связано с особенностями возраста, а именно с частично совпадающим с этим периодом жизни кризиса среднего возраста. Примерно в этом возрасте человек в первый раз оглядывается назад, оценивает прошлое, оценивает свои профессиональные достижения в виде статуса, должности, повышения заработной платы и др. В связи с этим начинает испытывать эмоциональный дискомфорт, психическое напряжение, неудовлетворённость трудом, переутомление. И, возможно, это может быть одной из предпосылок формирования синдрома эмоционального выгорания.

Для более глубокого исследования проявления синдрома эмоционального выгорания была применена методика «Определение

психического «выгорания» А.А.Рукавишникова.

В ходе исследования были выявлены симптомы индекса психического «выгорания» в процентном соотношении:

Психоэмоциональное истощение: высокий уровень – 16%; средний уровень – 56%; низкий уровень – 28%.

Личностное отдаление: высокий уровень – 30%; средний уровень – 46%; низкий уровень – 24%.

Профессиональная мотивация: высокий уровень – 20%; средний уровень – 44%; низкий уровень – 36%.

Исходя из полученных результатов был вычислен индекс психического выгорания: высокий уровень – 38%; средний уровень – 40%; низкий – 22%.

Результаты методики А.А.Рукавишникова для наглядности представлены нами в виде диаграммы (Рис. 2.2.).

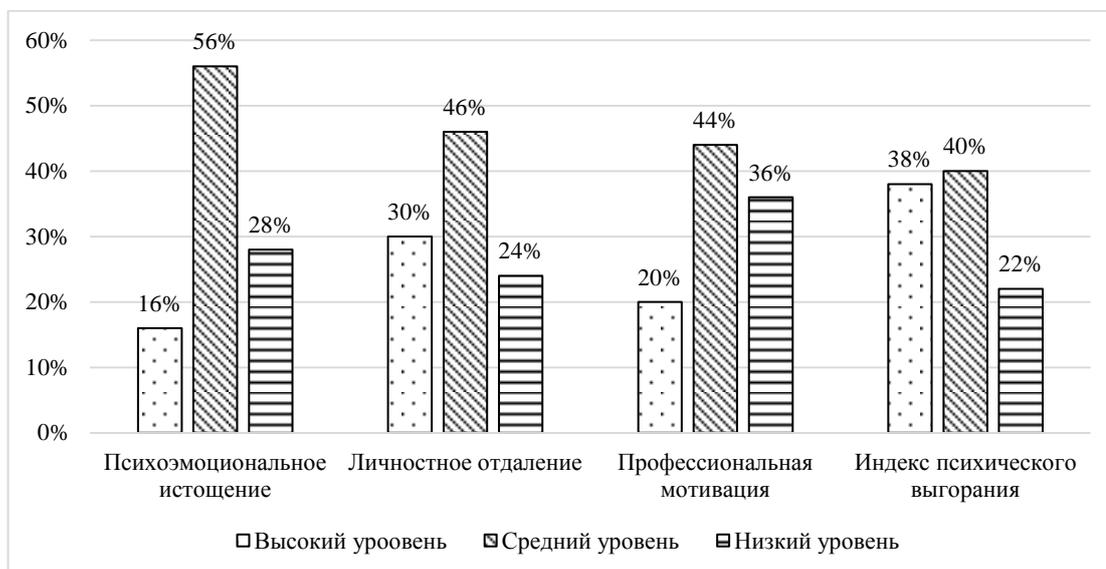


Рис.2.2. Распределение испытуемых с симптомами психического выгорания (в%)

При рассмотрении возможной зависимости структурных компонентов психического выгорания от стажа педагогической деятельности нами были получены следующие данные представленные в таблице (Таблица 2.2).

Таблица 2.2.

**Взаимосвязь структурных компонентов психического выгорания со
стажем педагогической деятельности испытуемых**

Группы педагогов по стажу педагогической деятельности	Структурные компоненты психического выгорания		
	Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация
I группа	24,5	19,3	20,5
II группа	31,3	32	25
III группа	36	40,5	27,3
IV группа	22,5	24	26,2

Таким образом, полученные результаты по методике А.А.Рукавишникова показали, что у педагогов, независимо от стажа их работы, отмечается процесс эмоционального, физического утомления вследствие большого количества контактов с людьми (воспитанники, родители, коллеги). При этом у воспитателей с большим стажем работы (от 15 до 25 лет) этот процесс выражен несколько выше, чем у педагогов с меньшим стажем педагогической практики (до 5 лет). Также у всех педагогов, независимо от стажа их работы, в меньшей степени (по сравнению с другими показателями психического выгорания) проявляется снижение продуктивности профессиональной деятельности, заинтересованности в ней, а также профессиональной самооценки. Однако, у воспитателей с большим стажем работы указанные признаки психического выгорания выражены значительно выше, чем у педагогов со стажем работы до 5 лет. У педагогов со стажем работы от 15 и до 25 лет также выражены и такие признаки психического выгорания, как раздражительность, негативизм, нетерпимость по отношению к другим людям («личностное отдаление»).

Таким образом, у педагогов с большим стажем работы имеет место быть как более высокий интегративный уровень психического выгорания, так и выраженность его отдельных компонентов.

Устойчивое поведение людей в условиях стресса

(«стрессоустойчивость») является одним из важных психологических факторов обеспечения надежности, эффективности и успеха профессиональной деятельности как индивидуальной, так и совместной. К тому же стрессоустойчивость выступает как фактор, препятствующий эмоциональному выгоранию личности.

Для выявления уровня стрессоустойчивости нами была использована методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Ранге. Полученные нами результаты представлены в таблице (Таблица 2.3.) и в виде диаграммы (Рис. 2.3).

Таблица 2.3.

Уровень стрессоустойчивости в выборке педагогов дошкольного образовательного учреждения

Стрессоустойчивость	
Высокий уровень сопротивляемости стрессу	74%
Пороговый уровень сопротивляемости стрессу	16%
Низкий уровень сопротивляемости стрессу	10%

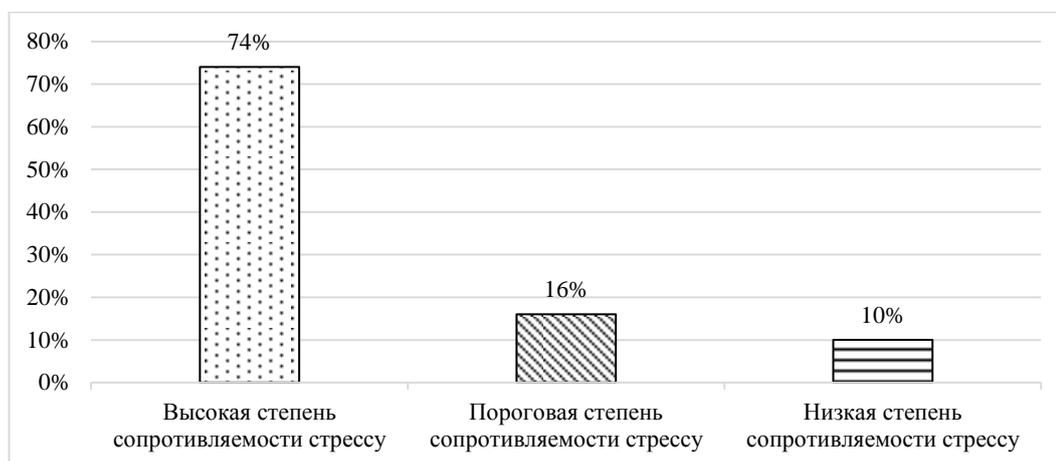


Рис. 2.3. Распределение испытуемых по уровню стрессоустойчивости (в %)

При сопоставлении полученных результатов измерения стрессоустойчивости с педагогическим стажем испытуемых нами были получены данные представленные в таблице (Таблица 2.4.).

Таблица 2.4.

Взаимосвязь уровня стрессоустойчивости со стажем педагогической
деятельности испытуемых

Группы педагогов по стажу педагогической деятельности	Уровень стрессоустойчивости		
	Высокая степень сопротивляемости стрессу	Пороговая степень сопротивляемости стрессу	Низкая степень сопротивляемости стрессу
I группа	28%	2%	0%
II группа	20%	4%	2%
III группа	16%	4%	4%
IV группа	10%	6%	4%

По результатам данной методики можно сделать вывод, что у педагогов прослеживается очень большой процент высокого уровня степени сопротивляемости стрессу (74%). Мы это объясняем тем, что стрессоустойчивость зависит от очень многих факторов: заболеваний (в том числе инфекционных болезней и травм) от различных стрессогенных жизненных событий, определенных серьезных изменений в жизни человека. Мы думаем, что у большинства наших испытуемых в жизни не присутствует достаточно факторов, чтобы понизить уровень стрессоустойчивости.

Дальнейшее исследование заключалось в изучении многофакторного исследования личности, которое отражает модель индивидуально-психологических свойств личности и позволяет прогнозировать ее реальное поведение в ситуациях, способствующих формированию выгорания.

По методике Р. Кеттелла – 16-факторный личностный опросник анализировалась совокупность факторов в блоках: интеллектуальных особенностей, коммуникативной связи и межличностного взаимодействия.

Результаты изучения показателей многофакторного личностного опросника Р.Кеттелла представлены в таблице (Таблица 2.5.).

Таблица 2.5.

Средние значения показателей по опроснику Кеттелла

A	B	C	E	F	G	H	J	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q
3,8	7,0	6,5	6,6	6,3	5,8	4,9	4,4	3,1	4,8	5,7	5,2	5,1	7,1	4,9	5,7

Как видно из данной таблицы, в выборке преобладает показатель Q2 (7,1), что свидетельствует о таких характеристиках, как развитый самоконтроль, точность выполнения социальных требований. Люди с такими показателями хорошо контролируют свои эмоции и поведение, доводят начатые дела до конца. Почти также высок показатель В (7,0), в котором проявляется интеллект личности. Представителей данной выборки отличают сообразительность, быстрая обучаемость. Несколько менее выражены показатели Е и F (6,6 и 6,3). Первый фактор подчиненности-доминантности демонстрирует высокие показатели по доминантности, что свидетельствует о властном и независимом характере, некоторой самоуверенности и агрессивности. Фактор Е проявляет экспрессивность, жизнерадостность, беспечность и разговорчивость. Менее всего выражен фактор L, что свидетельствует о сомнении, подозрительности испытуемых. Радует тот факт, что таких испытуемых в данной выборке меньшинство. Для наглядности эти показатели представлены в нижеследующей диаграмме (Рис. 2.4.).

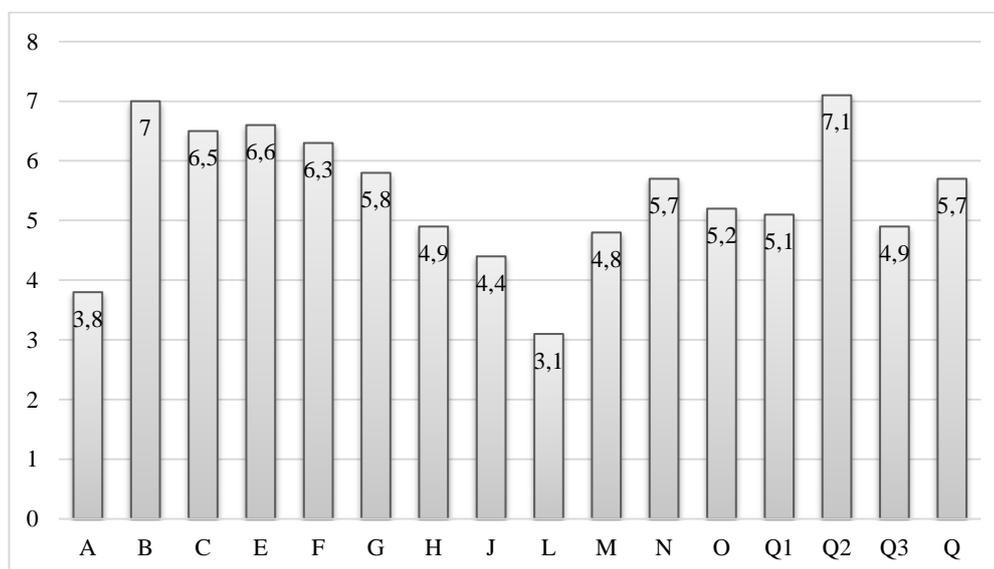


Рис. 2.4. Средние значения показателей испытуемых по опроснику Кеттелла

Анализ различий в уровне выраженности личностных свойств в зависимости от педагогического стажа показал, что для педагогов со стажем

работы менее 5 лет характерны более высокие значения по факторам I (низкая чувствительность – высокая чувствительность), L (подозрительность – доверчивость), M (мечтательность – практичность). Педагоги со стажем работы от 15 до 25 лет более практичны, а также имеют низкие значения по шкале В (высокий интеллект – низкий интеллект).

В остальном личностные свойства педагогов с разным стажем педагогической деятельности различаются незначительно, что позволило нам рассматривать в дальнейшем группы педагогов как однородные по личностным свойствам.

Нами проведен анализ средних значений полученных результатов по методике с учетом сформированности синдрома выгорания. На основании этого были составлены психологические портреты педагогов дошкольного образовательного учреждения с разным уровнем сформированности эмоционального выгорания. Результаты анализа представлены нами в таблице (Таблица 2.6.).

Таблица 2.6.

Среднегрупповые показатели по шкалам опросника Р. Кеттелла у педагогов дошкольного образования с разной степенью эмоционального выгорания

	Отсутствие «выгорания»	Выгорание» в фазе формирования	Сформировавшийся синдром «выгорания»
A	4,0	6,1	6,5
B	5,0	4,5	5,0
C	5,5	5,2	4,5
E	3,0	4,7	5,5
F	3,0	5,4	5,8
G	6,5	6,9	7,3
H	3,5	5,3	6,0
I	4,0	5,7	6,3
L	3,0	4,4	5,2
M	3,5	3,8	4,3
N	6,5	6,8	6,3
O	4,5	6,0	5,8
Q1	5,5	5,1	4,2
Q2	6,5	6,1	4,0
Q3	6,5	6,1	6,5
Q4	5,0	5,4	5,8
SD	5,0	5,7	7,3

Испытуемые с высоким уровнем эмоционального выгорания в большей степени подвержены аффективным переживаниям (средняя и высокая степень связана с фактором С). Следовательно, можно сделать вывод, что у педагогов дошкольного образования со сложившимся синдромом эмоционального выгорания могут преобладать яркие и бурные эмоции. Такие люди живо откликаются на любые происходящие события, настроение в течение дня у них сильно колеблется, агрессия выразительная, эмоциональные переживания бурные. Необщительные, застенчивые, эмоционально неустойчивые люди, импульсивные и нетерпеливые, с меньшей самодостаточностью, высокой эмпатией и реактивностью более склонны к развитию «выгорания» (фактор А). Эмоциональная неустойчивость, эмоциональная незрелость способствует развитию «выгорания». «Выгорают» активные в общении люди, принимающие все близко сердцу, выкладывающиеся полностью, они ранимы, впечатлительны, обязательны, чувствительны к замечаниям и порицаниям, ипохондричны (фактор А). Выгоранию в большей степени подвержены люди несамостоятельные, зависимые, привязанные к группе (фактор Q2). Контакты с ними становятся более «бездушными», «обезличенными», иногда формальными. Возникающие негативные или жесткие установки по отношению к воспитанникам могут иметь скрытый характер и поначалу проявляться во внутреннем раздражении, чувстве неприязни, которое сдерживается, но постепенно могут возникать и эмоциональные вспышки, прорывающееся раздражение, несдержанность или открытые конфликтные столкновения. Важное проявление эмоционального выгорания – это постепенно нарастающее недовольство собой, уменьшение чувства личной успешности, развивающиеся безразличие и апатия, уменьшение ощущения ценности своей деятельности. Человек с высоким уровнем невротичности, депрессивности, застенчивости, с высокой эмоциональной лабильностью с выраженными феминными чертами (фактор O).

Для группы испытуемых с отсутствующим синдромом эмоционального

выгорания характерны противоположные черты. Эти люди холодны, жестки, формальны в контактах. Они не интересуются жизнью окружающих, чуждаются людей. Они стараются работать одни, избегают коллективных мероприятий. Отсутствие «выгорания» характерно для группы с низкими показателями по фактору Е, что свидетельствует о том, что конформные педагоги, не имеющие своей точки зрения менее подвержены синдрому эмоционального «выгорания», чем те, кто самостоятелен, доминантен, мужественен, суров, практичен, реалистичен. Так же не подвергаются «выгоранию» люди доверчивые, бескорыстные, покладистые, терпимые, легко прощают и понимают, уступчивые, уживчивые в коллективе, веселые (фактор N).

Далее рассмотрим возможное влияние организационных факторов на развитие синдрома эмоционального выгорания. В Таблице 2.7. представлена иерархия организационных факторов среди педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Таблица 2.7.

Иерархия организационных факторов среди педагогов дошкольных образовательных учреждений

Организационные факторы	
Количество детей в группе	64%
Взаимоотношения с руководством	62%
Удовлетворенность профессией	36%
Значимость профессии в обществе	30%

Таким образом, мы видим, что первыми в иерархии оказались такие организационные факторы как: количество детей в группе, и взаимоотношения с руководством – более 60 % педагогов. Удовлетворенность профессией и чувство значимости профессии в обществе можно назвать скорее следствием влияния всей совокупности факторов как организационных, так и личностных.

Недостаток контроля над «окружающей средой» является фактором,

способствующим выгоранию (41). Соответственно, чем большее количество детей в группе, тем сложнее воспитателю удерживать внимание на происходящем, что может являться источником невротизации и, следовательно, способствовать развитию эмоционального выгорания.

Взаимоотношения с руководством – известно, что конфликты по горизонтали в группе работников гораздо менее психологически опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое профессиональное положение (29). В нашем исследовании только у педагогов, которые ощущают на себе давление со стороны руководства, синдром сформировался полностью (16%). В группе педагогов с не сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания отношения с руководством либо нейтральные (38%), либо человек ощущает поддержку и заботу со стороны руководства (46%).

Такие факторы, как удовлетворенность профессией и чувство значимости профессии в обществе, мы не можем отнести к организационным, традиционно они рассматриваются в качестве конечных результатов синдрома эмоционального выгорания (29.) Известно, что если работа оценивается как незначимая в собственных глазах, то синдром выгорания развивается быстрее (39). В группе педагогов со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания неудовлетворенными собственной профессией оказались 42%, в то время как в группе педагогов с не сформировавшимся синдромом таких людей не оказалось.

Рассмотрим значимость организационных факторов при сопоставлении с группами педагогов по стажу педагогической деятельности (Таблица 2.8.).

Таблица 2.8.

Взаимосвязь иерархии организационных факторов в дошкольных образовательных учреждениях со стажем педагогической деятельности испытуемых

Группы педагогов по стажу педагогической деятельности	Организационные факторы			
	Количество детей в группе	Взаимоотношения с руководством	Удовлетворенность профессией	Значимость профессии в обществе
I группа	24%	12%	12%	10%
II группа	20%	16%	8%	4%
III группа	10%	18%	12%	8%
IV группа	10%	16%	4%	8%

Анализ полученных результатов позволяет выделить следующую особенность: педагоги-стажисты (третья и четвертая группа испытуемых) не особо выделяют такой значимый фактор, как количество детей в группе, на наш взгляд это свидетельствует о сильной методической и дидактической подготовке опытных педагогов.

Подводя итоги проведенной работы, следует отметить, что у 62% педагогов дошкольного образовательного учреждения выгорание находится в стадии формирования, особенно выраженной является фаза резистенции, среди доминирующих симптомов можно выделить личностное отдаление и психоэмоциональное истощение педагогов. Кроме этого, мы постарались обосновать причины формирования синдрома, рассмотрели динамику его развития в зависимости от стажа практической деятельности. В параграфе были выявлены личностные качества педагогов, а также организационные характеристики, влияющие на формирование и развитие данного явления.

Перечисленные факторы и условия определяют необходимость разработки рекомендаций по профилактике негативных воздействий синдрома эмоционального выгорания на личность педагога дошкольного образования.

2.3. Рекомендации по созданию организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений

Поиск путей обоснования структуры и содержания работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов в условиях дошкольных образовательных учреждений определил необходимость использования метода моделирования.

Моделирование – это метод создания и исследования моделей. Изучение модели позволяет получить новое знание, новую целостную информацию об объекте.

Существенными признаками модели являются: наглядность, абстракция, элемент научной фантазии и воображения, использование аналогии как логического метода построения, элемент гипотетичности. Иными словами, модель представляет собой гипотезу, выраженную в наглядной форме.

Наглядное моделирование является неотъемлемой формой всех видов психолого-педагогической работы. Проведение эмпирических исследований основывается на структурированном теоретическом представлении изучаемого свойства или явления, а сам процесс отражает его желаемые свойства, то есть необходимо создание соответствующих моделей (52:115).

Предложенная нами модель организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов имеет четкую структуру взаимосвязанных и упорядоченных компонентов. В ней выделяются цель, структурные компоненты, показатели, научные подходы, условия формирования, деятельностный блок, основной блок, оценочный блок и прогнозируемые результаты (Рисунок 2.5.).

Концептуальный блок			
Цель: проектирование организационно-методических условий для профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.			
Научные подходы			
Личностно-ориентированный	Индивидуализированный	Деятельностный	
Компоненты			
Когнитивно- рефлексивный	Эмоциональный	Поведенческий	
Условия			
Объективные		Субъективные	
Диагностический блок			
Подготовительный этап	Диагностический этап	Установочный этап	
Основной блок			
Показатели			
Психоэмоциональное истощение, проявляющееся в чувстве глубокой усталости и опустошенности;	Деперсонализация – отрицательное либо безразличное отношение к субъектам деятельности;	Редукция личных достижений, связанная с чувством некомпетентности и не успешности в работе.	
Направления деятельности			
Мотивационное	Когнитивное	Поведенческое	
Оценочный блок			
Критерии эффективности психолого-педагогического сопровождения			
Количественные параметры – число проведенных методических мероприятий, открытых занятий, тематических педсоветов, психологических тренингов		Качественные параметры – изменения на личностном уровне педагога	
Ожидаемые результаты			
Позитивное взаимоотношение педагогов с воспитанниками, коллегами, родителями.	Формирование осознанного здоровьесберегающего поведения педагогов	Формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции	Личностный и профессиональный рост педагогов.

Рис. 2.5. Модель организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов

Данная модель направлена на: проектирование организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания в контексте деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Методологической основой для построения модели организации работы по профилактике являются деятельностный, индивидуализированный и личностно-ориентированный подходы.

Рассмотрим каждый из перечисленных подходов.

В деятельностном подходе личность, ее формирование и развитие рассматриваются с позиций практической деятельности как особой формы психической активности человека. Согласно подходу, внутреннее богатство личности определяется разнообразием видов деятельности, в которые реально включен человек, и тем личностным смыслом, который наполняет он эти виды деятельности (32:76).

Для понимания сущности деятельностного подхода к личности важно отметить, что:

- эта форма активности для отдельно взятого человека не является генетически наследуемой, а появляется у него в результате усвоения социального опыта, жизни среди людей;
- деятельность предметна, она воплощается в ее продуктах, в ней отражаются знания, умения, язык, ценности, накопленные человечеством;
- деятельность субъекта, так как подчинена потребностям, мотивам и целям индивида (субъекта);
- средством освоения деятельности является не бихевиористский рефлекс типа «стимул-реакция», а процессы интериоризации-экстериоризации, т.е. процессы взаимной замены внешних (практических) и внутренних (мыслительных) действий.

Индивидуализированный подход. Идеи Л.С. Выготского об уровнях психического развития, абсолютной и относительной успешности обучения, идеальном и реальном умственном возрасте легли в основу исследований, рассматривающих обучение с точки зрения его максимально возможной индивидуализации и дифференциации (16:140).

Психологическая структура личности предполагает определенные характерологические особенности личности и типологию личности. В контексте диссертационного исследования назначение индивидуализированного подхода реализуется с учётом типологических, психологических, возрастных и физиологических особенностей педагогов.

Педагог проходит через одни и те же стадии. Чем больше попыток совершается, тем больше нового социального опыта он приобретает. У педагога появляется возможность выхода в более глубокий слой отношений, образуется внутренняя активность, которая связана с перестройкой сознания, умением защищать свою психику от стрессогенных ситуаций, психосохранно выходить из конфликтных ситуаций, что в дальнейшем обеспечивает педагогам развитие стратегий совладания.

Личностно-ориентированный подход рассматривает личность как субъект деятельности (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн).

Определяя личностно-ориентированный (личностно-деятельностный) подход как единство личностного и деятельностного компонентов, (М.Н.Берулава, Е.В. Бондаревская., В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.), в конечном счете, это направление назвали личностно-ориентированным (32:194).

Личностно-ориентированный подход предполагает, что в центре обучения находится сама личность – его мотивы, цели, неповторимый психологический склад; максимальное учитывание национальных, половозрастных, индивидуально- психологических, статусных особенностей.

Тем самым, как подчеркивает А.К.Маркова, осуществляется не только учет индивидуально-психологических особенностей, но и развитие психики, познавательные процессы, личностные качества, деятельностные характеристики и т.д (37:211).

Кроме того, личностно-ориентированный подход предполагает обеспечение безопасности личностного проявления во всех ситуациях, создание условий его личностной самоактуализации и личностного роста. Этот подход формирует активность самой личности, его готовность к деятельности, к решению проблемных задач за счет равнопартнерских, доверительных субъектно-субъектных отношений в межличностном взаимодействии.

Личностно-ориентированный подход предполагает единство внешних и

внутренних мотивов, где внешним является мотив достижения, а внутренним – познавательный мотив (32:206).

Применение личностно-ориентированного подхода в данном диссертационном исследовании строится на идее Л.С. Выготского об эффективности развития (16:237).

В рамках диссертационного исследования личностно-ориентированный подход предполагает активное участие самого педагога в формировании знаний и умений, способствующих развитию стратегий совладания через приобретение, постепенное расширение сферы общения и деятельности, развитие саморегуляции (от внешнего контроля к внутреннему).

Данные подходы позволяют выделить структурные компоненты эмоционального выгорания как психологического состояния: 1) когнитивно-рефлексивный; 2) эмоциональный; 3) поведенческий.

Составляющие структурные компоненты эмоционального выгорания отражают содержание профессионально-личностных изменений педагогов.

Когнитивно-рефлексивный компонент. По мнению Дж. Келли, главным источником развития личности, является среда и социальное окружение (17:83). Любой человек сравнивается с ученым, проверяющим гипотезы о природе вещей и делающим прогноз будущих событий.

Главным понятием в этом направлении является «конструкт», который включает в себя особенности познавательных процессов. Благодаря конструктам человек устанавливает межличностные отношения. Конструкты, которые лежат в основе этих отношений, называются личностными конструктами (Баннистер Д., Франселла Ф.).

Личностный конструкт, по мнению Дж. Келли, – это «...категория мышления, посредством которой человек интерпретирует свой жизненный опыт» (17:136).

В контексте диссертационного исследования когнитивно-рефлексивный компонент характеризуется степенью знания и осознания

педагогами индивидуально-личностных особенностей и эмоциональных состояний как своих, так и коллег, и воспитанников, особенностей взаимодействия субъектов образовательного процесса, навыками объективного анализа психотравмирующих ситуаций, т.е. рефлексией.

Поэтому содержание когнитивно-рефлексивного компонента включает в себя умение педагогами анализировать процесс выхода из трудных и психотравмирующих ситуаций, а также динамику результатов показателей эмоционального выгорания. Что позволяет педагогам формировать и закреплять образовательную основу тех знаний и умений, которые обеспечивают им знания в области рефлексивного анализа последствий собственной деятельности.

Эмоциональный компонент. Основу содержания эмоционального компонента составила теория эмоций Г. Келлермана – Р. Плутчика, которая раскрывает структуру групповых процессов, позволяет сформировать представление о внутриличностных процессах и механизмах психологических защит (31:262).

Согласно данной теории, эмоции – это цепь событий с обратными связями, которые поддерживают поведенческий гомеостаз, происходящие события подвергаются когнитивной оценке, в результате возникает переживание – эмоция, сопровождаемое физиологическими изменениями. В ответ организм осуществляет поведение, которое может оказать эффект на стимул. Эмоции соотносятся с определенными чертами личности и типологиями. Являются механизмом коммуникации и выживания.

Сюда относится любое действие, способное увеличить расстояние между организмом и источником опасности: разрушение (поведение, призванное разрушить барьер, который препятствует удовлетворению важной потребности); воспроизводство (репродуктивное поведение); реинтеграция (поведенческая реакция на потерю чего-либо важного); ориентация (поведенческая реакция на контакт с неизвестным, новым или неопределенным объектом); исследование (поведение, обеспечивающее

схематичное представление о данной окружающей среде) (7:194).

Выделяя эмоциональный компонент, мы раскрываем такой психологический конструкт личности педагога, как: Я-концепция личности, которая является базисным ресурсом совладания, существенно определяет совладающее поведение педагога, максимально реализовывает потенциальные возможности, снижает социальную тревожность, дает чувство удовлетворенности жизнью, улучшает психическое самочувствие, регулирует уязвимость и чувствительность к суждениям окружающих.

Поведенческий компонент – определяет возможность саморегуляции, принимать решения самостоятельно, управлять своим поведением, отвечать за свои поступки. Выражается в уверенности и неуверенности в себе.

Внешние проявления характеризуют поведенческий компонент профессионального самосознания педагога. По нашему мнению, основным психологическим механизмом этой подструктуры является удовлетворенность педагога собой и своей профессиональной деятельностью.

Воспитатель, удовлетворенный собой, не испытывает тревожности и внутреннего напряжения. Обладая адекватной самооценкой и позитивным самоотношением, он с большей готовностью, чем его коллега с неадекватной самооценкой и высокой степенью неудовлетворенности, идет на контакт с детьми, демонстрирует способность к их безусловному принятию. Тем самым педагог оказывает позитивное воздействие на самооценку и самоотношение детей, стимулирует у них стремление к успехам в образовательной деятельности и в конечном счете оказывает развивающее воздействие на их личность.

Таким образом, изучение эмоционального выгорания как многомерного психологического состояния возможно за счет выделения структурных компонентов, которые легли в основу разработки модели организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов, реализация

которой обеспечивается созданием системы организационно-методических условий.

В качестве описания показателей эмоционального выгорания мы взяли за основу наиболее обоснованную трехкомпонентную процессуальную модель синдрома эмоционального выгорания, автором которой является О.К.Маслач, С. Джексон (38:322).

Таким образом, выгорание мы будем рассматривать как трехмерную конструкцию, которая включает в себя: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редуцирование личных достижений.

Эмоциональное истощение выступает, по мнению многих исследователей, как основная составляющая профессионального выгорания и проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, утрате интереса к окружающему или эмоциональном перенасыщении; в агрессивных реакциях, вспышках гнева, появлении симптомов депрессии.

Педагог чувствует себя предельно уставшим от чрезмерной занятости работой, вкладывает огромные усилия в ее доскональное исполнение. Истощение – основной компонент синдрома эмоционального выгорания.

Деперсонализация проявляется в деформации (обезличивании) отношений с другими людьми: повышении зависимости от других или, напротив, негативизма, циничности установок и чувств по отношению к воспитанникам. Возникающие негативные установки могут по началу иметь скрытый характер и проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое со временем вырывается наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редуцирование личных достижений проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, снижении значимости собственных достижений, в ограничении своих возможностей, негативизме относительно служебных обязанностей, в снижении самооценки и профессиональной мотивации, в редуцировании собственного достоинства, в снятии с себя ответственности или отстранении от обязанностей по отношению к другим.

Люди не видят перспектив для своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворение работой, утрачивается вера в свои профессиональные возможности. Наблюдается принижение собственных потребностей и желаний, сопряженное с чувством недостатка компетентности.

С понятием «условие» в определенной мере коррелирует понятие «фактор» и определяется как причина, движущая сила какого-либо процесса, явления, определяющая его характер или отдельные черты.

В контексте диссертационного исследования нами был выбран подход к классификации условий, который непосредственно связан с факторами развития эмоционального выгорания. В.И. Смирнов предлагает разделить все многообразие условий на объективные и субъективные (62:39):

1. Среди субъективных условий автор выделяет следующие:

- индивидуальные свойства нервной системы;
- уровень чувствительности к профессиональным трудностям;
- мотивации к профессиональной деятельности и поведению;
- опыт, знания, навыки.

2. К объективным условиям автор относит:

а) организационные и средовые:

– убедительная мотивировка и четкая постановка цели (целеполагание) деятельности, рациональное планирование, организация контроля, мониторинг, объективная оценка;

- благоприятный нравственно-психологический климат в коллективе;
- соответствующие принятым нормам условия деятельности;

б) ресурсные условия:

– материально-техническое обеспечение деятельности: инструменты, приспособления, материалы, организация рабочего места;

- информационное обеспечение деятельности;

– кадровое обеспечение образовательного процесса: компетентный руководитель, старший воспитатель, педагог-психолог.

Таким образом, реализуемые условия, обеспечивающие профилактику синдрома эмоционального выгорания педагогов, легли в основу содержания модели организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Диагностический блок включает в себя систему мероприятий, позволяющих выявить уровень эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений, и делится на три этапа.

Подготовительный этап включает в себя информирование педагогов о том, что такая проблема существует в коллективе и вызвана она объективными причинами работой в сфере «человек-человек». Определение критериев, позволяющих выявить наличие проблемы.

Диагностический этап включает в себя грамотную и своевременную диагностику с целью определить потенциальные возможности каждого педагога, выявить сильные стороны его личности, проблемные «точки». Диагностика предполагает и повышение социально-психолого-педагогической компетентности педагога, самоизучение своей личности, профессионального роста, повышение уровня педагогической толерантности.

Установочный этап – помощь педагогу в разработке персонального маршрута, то есть реализации профессиональных функций посредством повышения профессиональных знаний, умений и навыков как в реальном времени, так и в перспективе развития. Педагогу нужно создать ситуацию успеха, чтобы ему интересно было работать над собой, своими самообразованием.

После проведения диагностической работы среди педагогов дошкольных образовательных учреждений и подведения итогов, необходимо проводить профилактическую работу в данном направлении.

На организационном уровне первичная психопрофилактика эмоционального выгорания может быть осуществлена, например, путем

создания комнат отдыха, сенсорных комнат, зимних садов и иных рекреационных зон в дошкольных образовательных учреждениях.

На методическом уровне дальнейшая работа состоит в планировании мероприятий по профилактике синдрома эмоционального выгорания, которые должны включать в себя широкий спектр предупредительных мер как внешнего характера, так и самостоятельных усилий личности, овладения методами нравственно-психологического самопознания и самовоспитания.

Таким образом профилактику синдрома эмоционального выгорания педагогов, по нашему мнению, необходимо проводить в трех направлениях:

Мотивационное направление – формирование мотивации деятельности педагогов через создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе. Большинство педагогов знают о том, что важно заниматься профилактикой синдрома эмоционального выгорания, однако, на практике существующие знания применяют лишь немногие педагоги. Напрашивается вывод о том, что мало знать, необходимы некоторые внешние и внутренние стимулы, которые заставляли бы педагога осуществлять его желаемую деятельность. Таким стимулом, с нашей точки зрения, является формирование мотивации деятельности педагогов через создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе.

Реализация этого направления будет эффективной с использованием следующих форм:

- тренингов: «Созвездие личностей», «Раскрытие индивидуальности педагога и сплочение педагогического коллектива»;
- деловых игр «Помощник воспитателя», «Хорошо, когда ты рядом»;
- семинаров-практикумов «Психологическое здоровье педагога. Профилактика эмоционального выгорания», «Психологический климат в коллективе», «Навстречу здоровью».

Мы считаем, что на данном этапе у педагога нужно повышать следующие показатели эффективной профессиональной деятельности:

удовлетворенность трудом воспитателя, осознание профессиональной мотивации, желание заниматься своей профессиональной деятельностью, сплоченность и организованность членов коллектива, жизнеутверждающее настроение в коллективе.

Когнитивное направление – повышение уровня осознания педагогами необходимости профилактики симптомов эмоционального выгорания и активизация их способности к саморазвитию. Содержание данного направления деятельности основано на том, что у педагогов не только формируются теоретические представления о симптомах выгорания, но и устанавливаются взаимосвязи между выгоранием и саморазвитием, непрерывным образованием и самообразованием. Реализация этого направления эффективна с помощью следующих форм:

- тренингов «Сохраним себя для себя», «Я всегда буду рядом», «Тренинг педагогической осознанности»;
- деловой игры «Креативность – как один из компонентов профессиональной компетентности современного педагога»;
- мозгового штурма «Решение есть»;
- семинара-практикума «Я учусь владеть собой!»;
- релаксационного занятия для педагогов, имеющих стаж работы более 10 лет, «Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности воспитателя-стажиста»;
- консультаций для молодых специалистов «Мы – будущие профессионалы».

На данном этапе у педагогов, на наш взгляд, должны быть сформированы следующие показатели профилактики синдрома эмоционального выгорания: стремление к саморазвитию, наличие желания достигать высоких профессиональных результатов, понимание необходимости заниматься профилактикой синдрома эмоционального выгорания.

Поведенческое направление – формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции педагогов. Без целенаправленного формирования навыков стрессоустойчивости и навыков саморегуляции практически невозможно осуществлять качественную профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Эффективность реализации этого направления обусловлена использованием следующих форм:

- тренингов «Как быть уверенным педагогом», «Дорога жизни»;
- круглого стола «Эмоциональное выгорание – это не про меня! – Открытый микрофон»;
- мастер-класса «Нет предела совершенству мастерства»;
- оформление стендовой консультации «Слагаемые профессионального имиджа педагога дошкольного образовательного учреждения».

В рамках данного направления деятельности мы намереваемся сформировать следующие показатели профилактики синдрома эмоционального выгорания: стремление к саморазвитию педагога, наличие желания достигать высоких профессиональных результатов, понимание необходимости заниматься профилактикой синдрома эмоционального выгорания.

С учетом всего нами была составлена программа профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений, включающая в себя: примерный тематический план работы по профилактике эмоционального выгорания у педагогов, конспекты мероприятий, памятку-рекомендацию по профилактике и устранению признаков синдрома эмоционального выгорания (Приложение б).

В качестве критериев в оценочном блоке разработанной нами модели профилактики синдрома эмоционального выгорания выступают:

1) количественные параметры – число проведенных методических мероприятий, открытых занятий, тематических педсоветов, психологических тренингов и др.;

2) качественные параметры – изменения на личностном уровне педагога: адаптация; сохранение способности педагогов к самосовершенствованию на протяжении всего времени работы, приобретение умения развивать и рационально использовать собственные психические ресурсы.

Целенаправленная деятельность руководителя по профилактике эмоционального выгорания, систематизация данной работы должны обеспечить создание в дошкольных учреждениях здоровьесберегающей среды.

Это позволяет сделать вывод о том, что реализация модели организации работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания у педагогов, сопровождение педагогов, направленное на создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе, развитие умений и навыков стрессоустойчивости и саморегуляции у педагогов, адаптацию к быстро меняющимся условиям педагогической деятельности обеспечит достижение результатов:

1. Позитивное взаимоотношение педагогов с воспитанниками, коллегами, родителями. Сплочение коллектива педагогов. Констатация среды, ее гармонизация, межличностные отношения, сокращение количества конфликтных ситуаций.

2. Формирование осознанного здоровьесберегающего поведения педагогов. Положительная динамика физического и психического здоровья.

3. Снижение риска формирования синдрома эмоционального выгорания, формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции, активизация способности педагогов к саморазвитию.

4. Личностный и профессиональный рост педагогов. Активное позиционирование результатов коллектива на уровне города и области. Участие в конкурсах профессионального мастерства, в детских конкурсах.

Выводы по второй главе

На констатирующем этапе эксперимента нами были подобраны и апробированы методики по изучению особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений. Подобранные методики направлены на: определение фазы эмоционального выгорания и выраженности тех или иных симптомов в каждой фазе; интегральную диагностику психического выгорания, включающую различные подструктуры личности; определение стрессоустойчивости и социальной адаптации; выявление особенностей характера, склонностей и интересов личности.

Результаты исследования позволили сделать следующие выводы:

1. Синдром эмоционального выгорания находится на стадии формирования более чем у половины исследуемых педагогов (62%), на это нам указывают высокие оценки по всем симптомам и фазам синдрома. Наиболее выраженной выступает фаза резистенции. Доминирующими симптомами эмоционального выгорания являются: неадекватное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, редукция профессиональных обязанностей.

2. При выявлении симптомов индекса психического выгорания было определено, что у большинства педагогов эмоциональное выгорание выражено в средней степени. Прежде всего это связано с личностным отдалением и психоэмоциональным истощением педагогов.

3. Такой важный ресурс личности, препятствующий развитию синдрома эмоционального выгорания, как стрессоустойчивость, имеет высокий уровень у всей выборки испытуемых. Это позволяет сделать вывод,

что у педагогов существует мощный потенциал для успешного преодоления формирующихся симптомов выгорания.

4. На развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают влияние, как личностные качества педагогов, так и организационные факторы.

5. Существует зависимость уровня выраженности синдрома эмоционального выгорания от особенностей личностных характеристик педагогов в профессиональной деятельности, суть которой заключается в том, что к развитию синдрома эмоционального выгорания более склонны люди эмоционально не устойчивые, с повышенной тревожностью, у которых преобладают яркие, бурные эмоции, активные в общении, ранимые, привязанные к группе и не самостоятельные (имеют низкие адаптационные возможности). Педагоги же с отсутствием симптомов выгорания более формальны в контактах, стараются работать одни, избегают коллективных мероприятий, более уступчивы и услужливы.

6. Среди организационных факторов, оказывающих влияние на эмоциональное выгорание педагогов, наиболее значимыми выступили: количество детей в группе и взаимоотношения с руководством – более 60 % испытуемых.

7. Синдром эмоционального выгорания возникает на разных этапах профессионального развития педагога. Проявление симптомов и формирование фаз возникает почти одинаково в периодах стажа работы (0-5 лет и 25 и более лет; 5-15 лет и 15-25 лет).

Таким образом, эмоциональное выгорание личности начинает формироваться уже у молодых воспитателей и, переходя от фазы к фазе, становится неотъемлемым атрибутом личности как эмоциональная защита, но оно напрямую зависит от личностных качеств самого педагога, которые либо позволяют сформироваться синдрому эмоционального выгорания, либо нет и соответственно влияет на межличностные отношения.

В качестве рекомендации по созданию организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов нами была разработана и апробирована модель организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов. Предложенная нами модель базируется на теоретико-методологических подходах и представляет собой структурную взаимосвязь концептуального, диагностического, основного, оценочного и результативного блоков. Компоненты модели связаны между собой и направлены на проектирование организационно-методических условий для профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Основной блок модели включает в себя программу профилактики синдрома эмоционального выгорания, направленную на создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе, развитие умений и навыков стрессоустойчивости и саморегуляции у педагогов, адаптацию к быстро меняющимся условиям педагогической деятельности.

Наше исследование, а также приведенные выше результаты качественного и количественного анализа подтверждают, что проведение диагностики синдрома эмоционального выгорания в педагогических коллективах с использованием определенных методик позволяет своевременно выявить степень подверженности педагогов синдрому эмоционального выгорания. Такое обследование дает возможность администрации образовательного учреждения выстроить профилактическую и коррекционную работу с педагогами в соответствии с эмоциональным климатом в коллективе в целом и с учетом личностных особенностей каждого педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Приведенная выпускная квалификационная работа посвящена проблеме эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений. В ней мы изучали и исследовали феномен синдрома эмоционального выгорания, а также факторы, влияющие на формирование и развитие данного явления. Мы постарались обосновать причины формирования синдрома, рассмотрели динамику его развития в зависимости от стажа педагогической деятельности. В работе были выявлены личностные качества педагогов, а также организационные факторы, влияющие на формирование и развитие данного явления; приведены рекомендации по созданию организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Диссертационное исследование полностью подтвердило первоначально выдвинутые гипотезы, правильность постановки задач и положения, выносимые на защиту. Полученные результаты позволяют сделать следующие основные выводы:

1. Теоретической анализ позволил нам конкретизировать научное представление о содержании понятия «синдром эмоционального выгорания». Мы понимаем его как многомерное психологическое образование, при котором появляется эмоциональная, интеллектуальная и поведенческая ригидность, повышается уровень нейротизма, снижаются способность к саморегуляции, работоспособность и профессиональная мотивация, утрачивается способность к адекватной рефлексии, что ведет к возникновению конфликтогенных ситуаций.

2. Развитие синдрома эмоционального выгорания обусловлено двумя группами факторов: личностными (склонность к интраверсии; реактивность; низкая или чрезмерно высокая эмпатия и др.) и организационными (нечеткая

организация и планирование труда; монотонность работы; вкладывание в работу больших личностных ресурсов; напряженность и конфликты в профессиональной среде; конфликты, конкуренция; дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки и др.)

3. Помимо общих требований, предъявляемых ко всем занимающимся педагогической деятельностью, для педагога дошкольного образовательного учреждения существуют особые требования к его личности, коммуникативной компетенции, умениям взаимодействовать в системах: «педагог-ребенок», «педагог-родители», «педагог-администрация», «педагог-педагог».

4. Педагоги дошкольного образования – та категория профессионалов, которая наиболее подвержена выгоранию вследствие специфики своей профессиональной деятельности. Труд воспитателя отличается значительными нагрузками на его психоэмоциональную сферу: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, высокая ответственность за жизнь и здоровье детей и др.

5. Организационно-методические условия профилактики эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений реализуются в рамках двух направлений деятельности: оптимизация организационных условий труда и актуализация личностных ресурсов педагога.

6. Доминирующими детерминантами эмоционального выгорания педагогов являются внутренние факторы: склонность к эмоциональной ригидности, низкий уровень сформированности навыков стрессоустойчивости и саморегуляции у педагогов, тяжелую адаптацию к быстро меняющимся условиям педагогической деятельности.

7. Синдром эмоционального выгорания возникает на разных этапах профессионального развития педагога. Проявление симптомов и формирование фаз происходит почти одинаково в разных периодах стажа работы (0-5 лет и 25 и более лет; 5-15 лет и 15-25 лет).

8. Внедрение разработанной модели организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов позволит снизить тревожность и напряжение в межличностных отношениях, развить у педагогов умения психической саморегуляции, сформировать эмоциональную устойчивость, способствующую позитивному изменению индивидуально-психологических характеристик. Эти особенности необходимы педагогам для профилактики синдрома выгорания, адаптации к качественно изменяющимся ситуациям современного общества.

Разработанная нами модель имеет четкую структуру взаимосвязанных и упорядоченных компонентов, и включает:

1) цель: проектирование организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания в контексте деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений.

2) подходы к изучению эмоционального выгорания: личностно-ориентированный, индивидуализированный, деятельностный;

3) условия, которые непосредственно связаны с факторами развития эмоционального выгорания: объективные и субъективные;

4) программу профилактики синдрома эмоционального выгорания, направленную на создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе, развитие умений и навыков стрессоустойчивости и саморегуляции у педагогов, адаптацию к быстро меняющимся условиям педагогической деятельности. Предложенная программа включает в себя: семинарско-практические занятия «Психологический климат в коллективе», «Навстречу здоровью», «Психологическое здоровье педагога. Профилактика эмоционального выгорания»; социально-психологические тренинги: «Созвездие личностей», «Раскрытие индивидуальности педагога и сплочение педагогического коллектива», «Осознание себя и своей деятельности – путь к профессиональному росту»; деловые игры: «Хорошо, когда ты рядом»,

«Креативность – как один из компонентов профессиональной компетентности современного педагога»; релаксационные занятия для педагогов, имеющих стаж работы; консультации для молодых специалистов.

5) прогнозируемые результаты: позитивное взаимоотношение педагогов с воспитанниками, коллегами, родителями; формирование осознанного здоровьесберегающего поведения педагогов; снижение риска деструктивных проявлений, формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции, активизация способности педагогов к саморазвитию; личностный и профессиональный рост педагогов.

Таким образом, мероприятия по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов должны стать важной составляющей в работе администрации и педагога-психолога с педагогическим составом каждого дошкольного образовательного учреждения. А руководитель должен создавать оптимальный климат для работы всего педагогического коллектива, в котором преобладает заинтересованность профессиональной деятельностью, уважение, где признается индивидуальность и самостоятельность каждого специалиста. Это будет способствовать повышению самоуважения, чувства собственного достоинства и психологического самочувствия педагогов.

Полученные в экспериментальном исследовании результаты подтвердили выдвинутую гипотезу. Цель диссертационного исследования достигнута.

Выполненная нами экспериментальная работа по реализации организационно-методических условий профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений способствует решению научной задачи – задачи разработки модели организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Мы осознаем, что не все поставленные нами задачи решены глубоко и основательно. Исследование обнажает ряд проблем, решение которых должно быть продолжено. В частности, это необходимость дальнейших исследований: поэтапное расширение внедренческой базы результатов исследования и их лонгитюдная проверка, ставящая целью дальнейшую конкретизацию модели организации работы дошкольного образовательного учреждения по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аминов, Н.А. Психодиагностика специальных способностей социальных работников. / Н.А. Аминов, Н.А. Морозова, А.Л. Смятских; под ред. И. Зимней // Социальная работа. – 1992 – Вып. 2. – С. 7–10.
2. Аминов, Н.А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей / Н.А. Аминов // Вопросы психологии. – 1998. – N5. – С. 15-18.
3. Ананьев, Б. Г. Избранные труды по психологии: в 2-х томах / Б.Г.Ананьев; под ред. Н. А. Логинова. – Спб: СПб.ГУ, 2007. – 412с.
4. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения/Авт.–сост. О.И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. –227 с.
5. Батаршев, А.В. Психодиагностика в управлении: практическое руководство. – М.: Дело,2005. – 494 с.
6. Белякова, М.А. Исследование особенностей эмоционального «Выгорания» педагогов ДООУ в условиях введения ФГОС дошкольного образования/ М.А. Белякова // Проблемы современной науки и образования.– 2014.–N7. –С 17-22.
7. Блум, Г. Психоаналитические теории личности / Пер. с англ. и вступ. ст. А.Б. Хавина. – М.: КСП, 1996. – 247 с.
8. Бойко, В.В. Социально–психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – Спб.: Питер, 2009. – 207с.
9. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других/ В.В. Бойко. – М.: Наука, 2010. – 154 с.
10. Бородаенко ,Е. А. Роль эмоционального интеллекта в профилактике синдрома эмоционального выгорания в педагогической деятельности/ Е.А.Бородаенко // Научный поиск.–2012.–N 2.– С 8-12.

11. Василюк, Ф.Е. Методологический анализ в психологии/Ф.Е. Василюк. – М.: Смысл, 2008.– 287 с.
12. Вачков, И.В. Групповые методы работы школьного психолога: учебно-методическое пособие / И.В. Вачков. – М.: «Ось–89», 2009. – 176 с.
13. Водопьянова, Н.Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности/ Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, Е.С.Старченкова // Вестник СПбГУ.– 2005.– № 6. –С. 79-86.
14. Водопьянова, Н.Е., Исследование профессиональных деформаций представителей профессий, относящихся к типу «человек – человек» / Н.Е.Водопьянова, Н.С. Ковальчук. – СПб.: СПбГУ, 2008. – 154 с.
15. Воробьева, М А Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания: автореф. дис. канд. псих наук: 19.00.07.– Екатеринбург, 2008.–231 с.
16. Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика-Пресс, 1999. – 536с.
17. Грановская Р. М. Психология в примерах / Р. М. Грановская. – СПб.: Речь, 2007. – 247 с.
18. Гришина, Н.В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н.В. Гришина. – СПб.: Изд-во СПб. Ун-та, 2009. –156 с.
19. Гроза, И.В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание /И. В. Гроза// Современные наукоемкие технологии. – 2009. – № 10. – С. 63-54.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=25757>. (Дата обращения: 5.02.2017).
20. Деркач, А. Акмеология: Учебное пособие / А. Деркач, В. Зазыкин.– СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
21. Емельянова, М. Н. Эмоциональное выгорание воспитателя: симптомы, причины, способы преодоления/ М. Н. Емельянова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2014. – № 7. – С.30-40.

22. Звездина, Г. П. Эмоциональное выгорание у воспитателей ДОУ/ Г.П.Звездина // Управление ДОУ. – 2004. –N 4. –С.15-20.
23. Иванова, Н.В. Психологическое самочувствие воспитателя/ Н.В.Иванова, Е.Ю. Голубева // Дошкольное воспитание. – 2004. – N 8. – С.11-12.
24. Карелин, А.В. Большая энциклопедия психологических тестов/ А.В.Карелин.– М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
25. Комаревцева, И. В. Динамика устойчивости к синдрому эмоционального выгорания у педагогов системы специального образования в процессе профилактической работы // Российский психологический журнал. –2014. –N 2. –С.51-60.
26. Копытова, Н.Н. Справляемся с профессиональным выгоранием/ Н.Н.Копытова // Методист ДОУ. – 2012. – N 9. – С.6-41.
27. Костин, Е.Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов ДОУ/ Е.Ю. Костин// Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология.– 2013.– N 2. –С. 53-57.
28. Котова, Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания. учебное пособие /Е.В. Котова.– Краснояр.гос. пед. Ун-т им. В.П. Астафьева.– Красноярск, 2013. – 76с.
29. Кузнецова, О.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагогов дошкольного образовательного учреждения в период модернизации образования/ О.В. Кузнецова// Концепт.– 2015.–N1. –С.24-27.
30. Лазарева, Н.В. Диагностика «Синдром эмоционального выгорания»/ Н.В.Лазарева// Педдиагностика.–2009.–N 1. –С.63-73.
31. Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования / Пер. с англ. – М.: Смысл, 2009. – 486 с.
32. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность/А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, Академия, 2005. – 352с.

33. Луковцева, З. В. Представления воспитателей дошкольного образовательного учреждения о причинах собственного эмоционального выгорания/З.В. Луковцева // СДО.–2016.– N 2 (64) .–С.22-32

34. Майер, А.А. Профессиональные деформации педагога дошкольного образования: от профилактики к саморазвитию/ А.А. Майер. – М.: Сфера, 2015. – 128с.

35. Малкина-Пых, И.Г. Возрастные кризисы: Справочник практического психолога/И.Г. Малкина-Пых. – М.: Изд-во «Эксмо», 2005. – 127с.

36. Маракушина, И.Г. Психологические аспекты проблемы сопротивления инновациям в сфере образования/И.Г. Маракушина // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2011. – N 5. – С. 141–147.

37. Маркова, А.К. Психология профессионализма/ А. К. Маркова. – М.:Международ. гуманит. фонд «Знание», 1996. –310 с.

38. Маслач, К. Диагностика профессионального выгорания/ К.Маслач, С.Джексон.– СПб.: Питер, 2001. – 528 с.

39. Маслоу, А. Психология бытия/ А. Маслоу.– М.: Смысл, 2006. – 156с.

40. Мерзлякова, Г.С. Синдром профессионального «выгорания» как профессиональный кризис педагога/ Г.С. Мерзлякова// Материалы международной научной конференции. – Саратов: Научная книга, 2007. – 308с.

41. Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М.: Флинта, 2009. – 200 с.

42. МКБ-10 ВОЗ. Международная классификация болезней. 10-й пересмотр. Классификация клинических и поведенческих расстройств. Клинические описания и указания по диагностике. / Под ред. Ю.Л. Нуллера, С.Ю. Циркина. – М.: Медицина, 2007. – 644 с.

43. Монгуш, О. О. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения /О.О.Монгуш // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2015 г.). – Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2015. – С. 47-51.

44. Никифоров, Г.С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. Пособие/ Г. С. Никифоров, М.А.Дмитриева, В. М. Снетков. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2003. – 448с.

45. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности/ В.Е. Орел.– М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. – 330 с.

46. Осипова, А.А. Общая психокоррекция / А.А. Осипова. – М.: Сфера, 2010. – 510 с.

47. Первичная профилактика психических, неврологических и психосоциальных расстройств / под. ред. А.Н. Моховикова. – М.: Смысл, 2010. – 127 с.

48. Перепелкина, Л. К. Профилактика синдрома эмоционального «Выгорания» педагогов/Л.К. Перепелкина // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Наука и социум», 2016. – N 1. – N С.121-124.

49. Петровский, В.А. Учимся общаться с ребенком: Руководство для воспитателя детского сада/ В.А. Петровский, А.М. Виноградова, Л.М. Кларина, Л.Н. Стрелкова. – М.: Просвещение, 1993. – 191 с.

50. Попова, М.В. Психология растущего человека / М.В. Попова. – М.: Сфера, 2011. – 126 с.

51. Профессиональный стандарт педагога / Министерство Труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129> (Дата обращения: 29.11.2017)

52. Профилактика эмоциональных нагрузок в педагогическом коллективе / под ред. Е.А.Шкуринской. – Волгоград: Учитель, 2008. – 158 с.
53. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методика и тесты. Учебное пособие/Д.Я. Райгородский. –Самара: Изд. Дом «БАХРАХ», 2001. –672с.
54. Райкова, Е. Ю. Терапия и профилактика профессионального выгорания у представителей помогающих профессий/Е.Ю. Райкова// Молодой ученый. – 2011. – N 5. Т.2. – С. 92-97. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/28/3228/> (Дата обращения: 2017-11-30)
55. Рогинская, Т.Н. Синдром выгорания в социальных профессиях/ Т.Н.Рогинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – N 3. – С. 85-95.
56. Селье, Г. Стресс без дистресса/ Г. Селье. – М.: Прогресс, 1982. – 125 с.
57. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие/Е.М. Семенова. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – 218с.
58. Семиздралова, О. В. Феномен эмоционального выгорания учителя и его предупреждение/ О. В. Семиздралова // Народное образование. –2009. – N7. –С. 116-122.
59. Сидоров, П.И. Синдром «эмоционального выгорания» у лиц коммуникативных профессий / П.И. Сидоров, А.Г. Соловьев, И.А. Новикова // Гигиена и санитария. – 2008. – N 3. – С. 29–33.
60. Силукова, М. А. Тренинг для педагогов «Профилактика эмоционального выгорания»/М.А. Силукова // Эксперимент и инновации в школе. – 2012. – №2. – С.35-39
61. Слюсарева, Е.С. Антропологический подход в профилактике психосоматических расстройств: Учебно-методическое пособие/ Е.С.Слюсарева, Е.В.Евмененко, Е.Л. Тинькова.– Ставрополь: Изд-во СГПИ, 2011. – 156 с.

62. Смирнов, В. И. Дидактика. Часть I. Общетеоретические основы : Учебное пособие/ В. И. Смирнов. – Нижний Тагил : Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия, 2012. – 306 с.

63. Третьяков, П. И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам /П. К. Третьяков, К. Ю. Белая. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.; Сфера, 2007. –304с.

64. Трунов Д. Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме/ Д.Г.Трунов//Журнал практического психолога. – М.: Издательство МГУ, 1998. – N 8. – С. 84–89.

65. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (Дата обращения: 30.11. 2017).

66. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя/ Т.В. Форманюк // Вопр. психологии. – 1994. –N 6. – С. 57-64.

67. Хрящевой, Н.Ю. Психогимнастика в тренинге / Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: РЕЧЬ, 2011. – 256 с.

68. Чернисс, К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет [Электронный ресурс] / К. Чернисс. – Режим доступа: www.enilog.broom.ru65 (Дата обращения: 17.10.2016).

69. Штумф, В. О. Причины и проявления эмоционального выгорания педагогов: учебное пособие /В.О. Штумф. – Красноярск: Краснояр.гос. пед. Ун-т им. В. П. Астафьева, 2014. – 104с.

70. Weber, A. Burnout syndrome: a disease of modern societies? // Occupational medicine. – 2000. – Vol.50, N 7. – P.512-517.

71. Williams, F.E. Teacher competency in creativity // The Elementary School Journal. 1998. – N 4. – P. 199 - 205.