



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных
технологий

ДИАГНОСТИКА И КОРРЕКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ В ДОУ

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психология образования»

Выполнил:

Студентка группы ЗФ-411/099-4-1Щч
Кузнецова Мария Владимировна

Проверка на объем заимствований:

54, 76 % авторского текста

Научный руководитель:

д. п. н. доцент.
Крушная Наталья Анатольевна

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 28 » апреля 2017 г.

декан факультета

Иголкина Е.И. Иголкина

Челябинск
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты синдрома профессионального выгорания педагогов	
1.1. Синдром профессионального выгорания: понятие, сущность, история	6
1.2. Характеристика профессиональной деятельности педагогов	14
1.3. Педагог в напряженных условиях	20
Глава 2. Исследование уровня профессионального выгорания педагогов ДООУ с. Сухоборского.	
2.1. Характеристика исследуемых педагогов	24
2.2. Методы и процедуры исследования профессионального выгорания	27
2.3. Анализ результатов исследования симптома, профессионального выгорания педагогов в ДООУ	29
Глава 3. Методы и техника коррекции симптома профессионального выгорания педагогов в ДООУ	
3.1. Формы и методы профилактики синдрома профессионального выгорания педагогов ДООУ	40
3.2. Повторное исследование профессионального выгорания педагогов в ДООУ	47
Заключение	50
Библиографический список	54
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня работа педагога в дошкольных образовательных учреждениях пронизана факторами, которые способны вызвать профессиональное выгорание. Это такие факторы как: огромное число социальных контактов за рабочий день, максимально большие обязательства, обусловленные родом деятельности (охрана жизни и здоровья детей), вероятное недооценивание со стороны вышестоящего руководства и сотрудников профессиональной деятельности.

Высокие требования к личности педагога усиливают значимость данной проблемы. Профессия – педагог имеет огромную социальную значимость, так как дошкольное образование - это исходная ступень обучения ребенка. Нужно отметить, что педагога никак не подготавливают к возможной психологической перегрузке, не дают ему определенных познаний, умений, личных качеств, требуемых для решения эмоциональных трудностей, которые могут возникнуть в работе.

Работа педагога требует активизации всех физических и душевных сил, а рост стажа работы и возраста приводит к накоплению усталости, а так же снижению работоспособности, повышенной утомляемости. Если налицо снижение самооценки, появление негативного отношения к своей профессиональной деятельности, а так же сознательное ограничение своих возможностей, то приобретен синдром профессионального выгорания. Синдром профессионального выгорания - серьезнейшая преграда для развития в дошкольном учреждении инноваторских процессов.

Выгорание оказывает негативное влияние на продуктивность профессиональной деятельности педагога. Работодатели, которые заинтересованы в энергичных сотрудниках, которые выкладываются на все 100 %, работают над выгоранием как над серьезной проблемой. Правильно

общаться с детьми и воспитать здоровую личность, может только психологически здоровый педагог.

Цель написания данной выпускной квалификационной работы – выявление и определение уровня профессионального выгорания педагогов в дошкольных учреждениях, проведение профилактики и коррекции профессионального выгорания.

Задачи исследования:

- Проанализировать литературу по данной теме;
- Выявить уровень профессионального выгорания педагогов;
- Исследовать методы и технологию профилактики выгорания, провести коррекцию;
- Провести повторное исследование;
- Сделать выводы.

Объектом исследования является синдром профессионального выгорания у педагогов в ДОО с. Сухоборского.

Предмет исследования – особенности профессионального выгорания у педагогов.

Гипотеза исследования:

- Синдром профессионального выгорания развивается в процессе длительной деятельности педагога;
- На формирование синдрома выгорания оказывают влияние, как личностные качества педагогов, так и организационные характеристики их деятельности.
- Своевременная профилактика и коррекция снижает негативные последствия синдрома профессионального выгорания.

Экспериментальная база исследования – в исследовании принимали участие воспитатели детского сада «Солнышко», расположенному в Курганской области Щучанском районе с. Сухоборском.

Актуальность исследования.

Профессия – педагог наиболее подвластна профессиональному выгоранию, так как носит более насыщенное и напряженное психологическое и эмоциональное состояние. На сегодняшний день синдром профессионального выгорания удостоен диагностического статуса. Психологическое состояние педагога прямо пропорционально психологическому состоянию и здоровью его воспитанников.

Научная новизна и теоретическая важность работы состоит в обобщении взглядов о синдроме профессионального выгорания и условиях влияющих на его формирование, а кроме того раскрытие и изучении мер профилактики выгорания педагогов в ДОУ.

Практическая значимость состоит в том, что в ходе исследования были получены сведения, позволившие расширить и уточнить систему мер, которая может быть использована для повышения продуктивности и улучшения общего состояния здоровья педагогов в ДОУ.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

1.1. Синдром профессионального выгорания: понятие, сущность, история возникновения

Термин профессиональное выгорание возникло в психологии не так давно. С недавних пор он все чаще звучит с экранов телевизоров, встречается в известных публичных изданиях, его используют психологи и психиатры разных стран. Те люди, чьи профессии связаны с общением, подвергаются признакам постепенного эмоционального (профессионального) выгорания.

Изучение данной проблемы начались в 70-х годах XX века. К руководству службы США психологической и социальной поддержки населения поступили жалобы на снижение продуктивности работы сотрудников и увеличение их раздражительности. Изучение данного явления привело психологов и медиков к открытию особой формы стресса общения, которую американский психиатр Х. Дж. Фрейденберг и предложил называть выгоранием. Данное слово используется в разговорном английском языке для обозначения зависимости от наркотиков. В нашем случае оно подчёркивает зависимость уставших специалистов от работы.

На сегодняшний день выделено несколько групп риска, к которым относятся люди, предрасположенные к профессиональному выгоранию:

- специалисты, которым необходимо в связи с работой длительное время интенсивно общаться с большим количеством различных людей (знакомых и незнакомых);

- специалисты, чьи индивидуально-психологические особенности не слишком согласуются с необходимостью постоянно взаимодействовать с людьми; особенно быстро «выгорают» застенчивые, склонные к замкнутости и концентрации на своём внутреннем мире интроверты;

- люди, испытывающие постоянные межличностные и внутриличностные конфликты, связанные с работой;

- женщины, которые переживают противоречие между работой и семьёй или работают в условиях жёсткой конкуренции с мужчинами и вынуждены постоянно доказывать свою профпригодность;

- профессионалы, работающие в условиях острой нестабильности;

- профессионалы, в течение длительного времени оказывающие помощь жертвам чрезвычайных ситуаций и людям, попавшим в тяжёлую жизненную ситуацию. [9, с. 5]

На конференции Всемирной организации здравоохранения в Европе в 2005 году сообщалось, что от «профессиональных стрессов» страдает около трети специалистов социэкономических профессий, но более всего – учителя. Так, в странах Евросоюза до 60 % работников системы образования ежегодно обращаются к психологам и медикам с проблемами, связанными с профессиональным выгоранием. [8, с. 3]

Профессиональное выгорание — совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом.

Синдром профессионального выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и является неблагоприятной реакцией на рабочие стрессы, включающие в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.

Если в самый неподходящий момент наваливается усталость, при одной мысли о работе возникают тошнота и головная боль, а люди, даже самые близкие, вызывают раздражение, можно говорить о профессиональном выгорании. Ведь именно так проявляются его первые симптомы.

Сегодня, данный синдром включает более сотни симптомов. Наиболее часто встречающиеся симптомы профессионального выгорания представлены ниже.

На психосоматическом уровне среди этих симптомов отмечают:

- утомление,
- усталость,
- бессонница.
- истощение,
- пищевые нарушения.

К симптомам проявления личностных особенностей относят:

- скудность репертуара рабочих действий,
- упадническое настроение (пессимизм, апатия, чувство бессмысленности, цинизм),
- злоупотребление табаком, кофе, пристрастие к алкоголю, наркотикам,
- негативная «Я-концепция»,
- негативное отношение к детям,
- переживание зависимости от людей и обстоятельств,
- агрессивные чувства по отношению к детям (раздражительность, гнев).

Ганс Селье, основатель концепции о стрессе, оценивал профессиональное выгорание как неспецифическую защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства.

Данную концепцию доказывает присутствие у выгорания всех трёх фаз стресса:

- нервное (тревожное) напряжение создаётся хронической психоэмоциональной атмосферой, дестабилизирующей обстановкой, повышенной ответственностью, трудностью контингента. Данной фазе соответствуют симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств», симптом «тревоги и депрессии», симптом «неудовлетворённости собой», симптом «загнанности в клетку»;

- резистенция (сопротивление) отмечается при попытке человека более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. На данной фазе наблюдаются симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования», симптом «эмоционально-нравственной дезориентации», симптом «расширения сферы экономии эмоций», симптом «редукции профессиональных обязанностей»;

- истощение (оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса) наступает вследствие того, что проявление сопротивления оказалось неэффективным. На этой фазе наблюдается симптом «эмоционального дефицита», симптом «личностной отстранённости или деперсонализации», симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений».

Необходимо помнить, что возникновение синдрома профессионального выгорания носит особый вид, зависящий от различий в эмоционально-мотивационной сфере, от обстоятельств, в которых протекает профессиональная деятельность человека.

Синдром профессионального выгорания является результатом воздействия на человека целого комплекса факторов. Принято выделять три группы факторов: личностные, статусно-ролевые, корпоративные

(профессионально-организационные). Рассмотрим наиболее подробно каждую из этих групп.

Считается, что определённые черты личности способствуют развитию выгорания специалиста. К личностным факторам риска относят:

- оценка значимости деятельности (если работа выглядит в личных глазах специалиста незначимой, то развитие выгорания происходит быстрее);

- склонность к интраверсии (это люди с низкой социальной активностью и адаптированностью, социально несмелые, их интересы направлены на внутренний мир);

- реактивность (динамическая характеристика темперамента, появляющаяся в силе и скорости эмоционального реагирования);

- низкая или чрезмерно высокая эмпатия;

- жёсткость и авторитарность по отношению к другим людям;

- низкий уровень самоуважения и самооценки;

- перфекционизм («синдром отличника»);

- излишняя эмоциональность в сочетании с зависимостью от мнения окружающих.

Статусно-ролевые факторы риска выгорания включают в себя:

1. ролевой конфликт («или семья, или работа»);

2. ролевую неопределённость;

3. неудовлетворённость профессиональным и личностным ростом;

4. психологическую несовместимость сотрудника с деятельностью и коллегами;

5. ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность;

6. низкий социальный статус;

7. отверженность в значимой группе;
8. негативные полоролевые установки, ущемляющие права и свободу личности. [1, с. 32,33]

Организационный фактор сам по себе не является непосредственной причиной выгорания. Его значение зависит от того, как сам сотрудник оценивает обстановку на работе. Организационный порядок, психологический климат, стиль отношений могут восприниматься как вызывающие стресс. К корпоративным (профессионально-организационным) факторам относят:

- организацию предметного пространства (жару, холод, отсутствие удобного рабочего места, условий для отдыха в перерывах)
- многочасовую работу (ненормированный рабочий день);
- низкий социальный статус профессии;
- несправедливость и неравенство взаимоотношений в организации;
- негативные или «холодные» отношения с коллегами, отсутствие корпоративной сплочённости, слабую организационную культуру;
- внутрифирменные конфликты;
- дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки;
- неэффективный стиль руководства;
- отстранённость от принятия решений, отсутствие необходимой обратной связи от руководства или других подразделений организации.

Профессиональное выгорание - это результат действия совокупности всех факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне, то есть сам по себе ни один из факторов не сможет вызвать профессиональное выгорание.

Противовесом факторам, вызывающим выгорание, являются ресурсы ему противодействующие.

Ресурсы – это внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях. У каждого человека есть свой индивидуальный, изменчивый (подвижный) профиль ресурсов.

Выделяют внутренние (личностные) и внешние (социальные) ресурсы противодействия выгоранию.

Выделяют четыре уровня личностных ресурсов:

- физиологический уровень включает в себя то, что задано биологически: тип нервной системы, пол, возраст, состояние здоровья, способы реагирования организма на стресс;
- психологический уровень включает в себя эмоционально-волевой, когнитивный и поведенческий (деятельностный) подуровни;
- социальный уровень подразумевает социальные роли, позиции и установки, отношение к другим людям;
- к духовному уровню относят три психологических ресурса: надежду, рациональную веру, душевную силу.

Ключевым ресурсом противодействия выгоранию считают способность личности к смысловому творчеству. Потеря смысла жизни ведёт к ряду профессиональных и личностных деформаций. К их числу относится и синдром профессионального выгорания.

К наиболее выраженным внешним ресурсам относятся области рабочей деятельности, семейной жизни и личного времени.

Профессиональному выгоранию подвергаются больше всего сотрудники старше 35 – 40 лет. К данному моменту времени накапливается достаточный педагогический опыт, собственные дети вырастают - уход за ними требует наименьшего времени. Ожидается большой подъём в

профессиональной сфере, но на деле часто наблюдается противоположное явление. У педагогических работников значительно уменьшается интерес к работе, нарастает усталость. Случаются ситуации, когда талантливый педагог становится профессионально непригодным по этой причине.

Одним из главнейших факторов риска в плане появления эмоционального выгорания педагогов является заниженная самооценка. Ситуации социального сравнения для них являются стрессовыми. Данные педагоги зачастую не удовлетворены своим положением.

Пониженное самоуважение, часто влечет за собой трудоголизм, стремление всё и всегда делать лучше других. Малейшее понижение результатов труда может вызвать неадекватную реакцию.

Не правильный стиль руководства, отсутствие сплоченного социального окружения способствуют возникновению и развитию профессионального выгорания.

Желание всё сделать безукоризненно и недостаток времени приводит не только к эмоциональной, но и к физической перегрузке.

Из выше изложенного, следует, что профессиональному выгоранию наиболее подвергаются педагогические сотрудники, которым характерно излишнее стремление быть замеченным или наоборот не видимым, стремление совершать все отлично или не стараться никак. Рискуют подвергаться и те, у кого часто возникают мысли о том, как несправедливы к ним окружающие: недооценивают их трудовые заслуги. Развитию эмоционального выгорания педагогов способствует постоянное чувство усталости, подавленности, незащищённости, отсутствие желаний, боязнь ошибок, страх перед неопределёнными ситуациями, страх показаться недостаточно совершенным, неуверенность в собственных силах.

1.2 Характеристика профессиональной деятельности педагога

Все чаще и чаще приходится наблюдать за педагогами, которые, устав от бесконечных модернизаций образования, начинают чувствовать не просто усталость от необходимости ежедневно бороться с несправедливостью. И хорошо бы силы восстанавливались общением с детьми, но сегодня это происходит все реже, потому что по истечению рабочего дня, оказавшись за стенами детского сада, как сквозь сито, уходят смыслы педагогической деятельности. В итоге происходит разрушение структуры личности педагога, и он сам начинает сомневаться в своих педагогических способностях, устает от того, что всем должен, и стремится не к саморазвитию, а к самосохранению. Желает обрести целостность и цель своей жизни, педагогической деятельности, которую утратил. Самое главное — он начинает жалеть себя — и все больше перестает замечать главного своего спасателя — ребенка. Забывая о том, кто перед ним, педагог становится равнодушным, переставая понимать того ребенка, который живет внутри него самого, и который когда-то так радовался выбору профессии воспитателя и учителя.

В каждом дошкольном образовательном учреждении есть педагоги от бога, которые способны не только к профессиональному и личностному росту и свободные от догм и стереотипов, но и помогающие своим воспитанникам преодолевать неприязнь к обучению. Благодаря им дети идут на занятия не с негативом и боязнью, а с любопытством и желанием узнать что-то новое. Такие люди не только получают удовольствие от проделанной работы, но и делают эту работу более эффективно. Раскрытие их личностных особенностей позволило выделить блок важных качеств, таких как: ценностные ориентации, психологическое и эмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания и уровень субъективного

контроля.

На основе этих параметров был создан психологический портрет педагога. Хороший специалист, справедлив и честен перед собой, своими воспитанниками и коллегами, он чувствует состояние другого человека, умеет наладить контакт с каждым воспитанником. Имея гибкий подход, способен проявлять большую жесткость или мягкость, умеет задавать вопросы, может показать свою компетентность, устанавливает четкие процедуры проверки знаний воспитанников, при этом демонстрируя желание помочь детям, любит и умеет экспериментировать, ищет новые формы и методы работы. Хорошему педагогу свойственно положительное восприятие самого себя, учеников, коллег.

Суммируя качества, необходимые для эффективной работы педагога, выделим следующие:

- Принятие каждого ребенка как личность.
- Хорошее психологическое и эмоциональное состояние, уравновешенность, уверенность.
- Позитивное восприятие самого себя.
- Личностно ориентированное преподавание, гибкость, спонтанность поведения.
- Ответственность [8, 26].

Психологическая структура деятельности педагога, как было сказано выше, включает следующие компоненты: проектировочный; конструктивный; организаторский; коммуникативный; гностический.

Рассматривая эти понятия, необходимо грамотно составить требования к умениям педагога, характеризующим различные аспекты его деятельности. На основе анализа различной литературы и собственного опыта сформулируем следующие группы умений.

Проектировочные умения – это:

- предвидение возможных затруднений со стороны воспитанников, при усвоении данной программы,
- нахождение методов и методических приемов, необходимых для преодоления трудностей детей,
- определение наиболее рациональных видов деятельности детей, способствующих успешному овладению знаниями, умениями и навыками,
- умение корректировать свою деятельность, исходя из реакции воспитанников на преподавание, в выборе иллюстративного материала по всему курсу, в дифференциации подхода при обучении детей.

Конструктивные умения - это умения:

- выбирать и конструировать материалы во вновь разрабатываемые учебные предметы;
- отбирать и композиционно структурировать содержание учебной и воспитательной информации;
- проигрывать разные варианты построения занятия;
- конструировать новые педагогические технологии обучения,
- осуществлять контроль за учебной деятельностью детей.

Организаторские умения - это умения:

- организовывать групповую и индивидуальную работу детей;
- проводить деловые игры, дискуссии, тренинги;
- управлять психическим состоянием воспитанников на занятиях;
- оценивать результаты деятельности;
- организовывать усвоение материала согласно программным требованиям и потенциальным возможностям воспитанников;
- осуществлять коррекцию профессиональной деятельности.

Коммуникативные умения - это умения:

- строить взаимодействие воспитанников и педагога в зависимости от целей, содержания, форм организации, методов обучения; индивидуально воздействовать на ребенка в ходе фронтального изложения материала;

- устанавливать доброжелательные доверительные взаимоотношения с детьми;

- вырабатывать единое мнение о правильном выборе действия, поведения;

- мотивировать участников педагогического процесса к предстоящей деятельности.

Гностические умения педагога - это умения:

- извлекать новые знания из различных источников, из исследования собственной деятельности;

- самостоятельно работать с различными источниками информации;

- выделять главное, существенное при отборе и структурировании учебного материала и изложении его;

- анализировать педагогические ситуации; формулировать педагогические задачи;

- добывать новые знания, необходимые для их продуктивного решения, анализировать решения и результаты, сопоставлять искомый результат и реальный;

- логически рассуждать и проводить логические вычисления;

- осуществлять поисковую деятельность;

- изучать, обобщать и внедрять передовой опыт.

Таким образом, педагог должен быть незаурядной личностью, мастерски владеющей искусством общения, убеждения, диалога, иметь острый, неординарный ум и солидную эрудицию во всех сферах жизни и знаний. Любой специалист, работает в первую очередь с людьми, он

обязан знать все тонкости человеческой природы и владеть обширными гуманитарными знаниями. Личный опыт каждого подскажет примеры владения мастерством общения и воздействия сильной личности на соперника, на мнение группы детей.

Большинство людей, в том числе и педагогов, списывают череду своих неудач на обстоятельства, обвиняя в них других, не осознавая собственных недостатков. Профессиональный хороший педагог - это человек, который не только видит свои недостатки и пытается свести их к минимуму, но и знает свои достоинства и максимально использует их на практике.

Педагог-профессионал должен обладать следующими умениями:

- устанавливать деловые отношения с руководством, с родителями, общественностью (умения общения, по сегодняшним представлениям, близкие к коммуникативным);
- информационные умения и навыки;
- умение грамотно излагать свои мысли;
- обладать умением убеждать.

При создании высокого эмоционального настроения, обеспечения делового характера жизни и труда, происходит реализация данных умений.

Немаловажную роль для хорошего педагога играют, такие качества как: галантность, терпение, самообладание, наблюдательность, искренность, находчивость, твердость, последовательность в словах и действиях, аккуратность.

Педагогу важно знать основы теории и методики воспитания, уметь работать с родителями; планировать образовательную и воспитательную работу; отбирать на основе диагностики коллективов (групп), отдельных личностей необходимые виды деятельности; правильно учитывать и оценивать результаты воспитания; выявлять и организовывать актив;

осуществлять контроль и помощь в выполнении поручений.

Итак, специалисты считают, что хорошими предпосылками для того, чтобы стать педагогом, обладают те, кто понимает, что представляет собой труд преподавателей; имеет способности, помогающие становлению учителя - профессионала; проявляет интерес к профессии; имеет профессионально-педагогическую направленность; проявляет интерес к нравственным исканиям.

Можно выделить своеобразную психологическую характеристику качеств педагогов. Комплексный подход к оценке психического здоровья педагога позволяет выделить следующую совокупность психических проявлений: свойства личности; психические состояния; психические процессы. Специфические, психологические, особенности личности преподавателей: ответственность, активность; креативность мышления, коммуникативность; организаторские способности; нравственно-этические характеристики; мотивационные факторы; волевую сферу; эмоциональную сферу; личный характер; психодинамические характеристики. К объективным факторам эффективного преподавателя относятся социально - экономическое положение человека.

Анализируя выше написанное, следует сделать вывод, что с одной стороны, профессия-педагог, относится к группе риска по профессиональному выгоранию. С другой стороны, она стоит в ряду социальных профессий, основное содержание которых составляет межличностное взаимодействие, а наиболее полному раскрытию потенциала педагога способствует именно те коммуникативные и профессионально важные качества, которые подвергаются деформации в результате эмоционального выгорания. Несмотря на то, что одной из главных составляющих синдрома выгорания, наряду с эмоциональным истощением и неудовлетворенностью профессиональной деятельностью,

идет обезличивание интерперсональных отношений.

1.3. Педагог в напряженных условиях

Для начала исследования, проанализируем деятельность педагога с точки зрения наличия факторов, инициирующих эмоциональное выгорание. Сделаем это на основании схемы, предложенной Орлом В.Е.

Рассмотрим сначала группу организационных факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности.

Условия работы. Основной упор в исследовании этих факторов сделан на временные параметры деятельности и объема работы. В основном все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышение нагрузки в деятельности, сверхурочная работа, длинная продолжительность рабочего дня ведут к развитию выгорания. Профессия педагог подпадает под эти параметры: средняя величина рабочей недели педагога равна 52 часам, это значительно выше установленной по закону нормы (40 часов); очень низкая оплата труда, не обеспечивающая нормального существования, как следствие сверхурочная работа, а значит повышение нагрузки. Это все нередко приводит к фрустрации, тревожности, эмоциональному опустошению как предпосылке различных психических заболеваний.

Содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы с детьми: их количество, частоту обслуживания, степень глубины контакта. В профессии педагога большое количество детей в группе зачастую приводит к недостатку элементарного контроля, что является основным фактором, способствующим появлению выгорания. В настоящее время педагогам все

чаще приходится иметь дело с детьми из социально-неблагополучных семей, острота проблем этих детей обычно способствует возникновению выгорания. Наиболее выпукло показано влияние этих факторов в тех видах профессиональной деятельности, где острота проблем детей сочетается с минимизацией успеха в эффективности их решения; в педагогике это могут быть группы коррекции, где при максимальном вложенном усилии со стороны педагога, результат может оказаться невысоким. Любая критическая ситуация с воспитанником, вне зависимости от ее специфики, есть тяжкое бремя для педагога, которая отрицательно воздействует на него и приводит, по итогу, к выгоранию.

Социально-психологические факторы. Анализ взаимодействия между социально-психологическими отношениями работников к объекту их труда можно провести в двух направлениях: позиции работников по отношению к своим воспитанникам и особенностей поведения самих воспитанников. Есть взаимосвязь между данной характеристикой и выгоранием. Эта зависимость может быть обусловлена спецификой самой деятельности. Атмосфера в коллективе детей и их отношение к воспитателю и обучаемому процессу могут провоцировать возникновение выгорания у педагогов. Отдельно, отмечается, что равнодушие воспитанников и плохая атмосфера в группе вызывают у педагогов выгорание.

Для работы педагога 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;

- эмоциональный стресс, когда под влиянием опасности, обид возникают эмоциональные сдвиги, изменения в мотивации, характере деятельности, нарушения двигательного и речевого поведения.

По данным социально-демографических исследований работа педагога отнесена к числу самых напряженных в эмоциональном плане видов деятельности: по степени напряженности нагрузка педагога в среднем больше, чем у бухгалтеров и финансистов, адвокатов и тех людей, которые занимают руководящие должности, т.е. тех кто непосредственно работает с людьми. По данным исследования Бойко В.В. получены следующие данные: из 7300 педагогов и воспитателей, риск и повышенный риск патологии сердечно-сосудистой системы отмечен в 29,4% случаев, заболевание сосудов головного мозга у 37,2% педагогов, 57,8% обследованных имеют нарушения деятельности желудочно-кишечного тракта. Вся выявляемая соматическая патология сопровождается клиникой невротоподобных нарушений. Невротические расстройства выявились в 60-70% случаев [8, с. 59]. Указанная сторона здоровья обусловлена многими социальными, экономическими жилищно-бытовыми факторами. Немалая роль здесь и психического напряжения, сопровождающего профессиональные будни педагога, так как в целях экономии своих энергоресурсов многие педагоги прибегают к различным механизмам психологической защиты и обречены на профессиональное выгорание.

Рассмотрим теперь индивидуальные факторы. В эту группу включены социально-демографические и личностные особенности. Из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет возраст и стаж. Причины спада профессиональной деятельности педагога с большим стажем работы («педагогический криз») представлены ниже:

- желание педагога применять новые достижения науки и отсутствие возможность их реализовать в укороченные сроки обучения; отсутствие отдачи учащихся; несоответствие ожидаемого и фактического результатов;

- работа по шаблонам и излюбленным приемам, понимание того, что нужно менять сложившуюся ситуацию, но отсутствие знаний как это сделать;

- не восприятие педагога, как инноватора в коллективе, что вызывает чувство тревоги, одиночества, неуверенности в себе.

Большинство педагогов справляется с кризом, но отчасти он может оказывать влияние на развитие выгорания.

Таким образом, профессия - педагог относится к разряду стрессогенных профессий, требующих от преподавателя самообладания и саморегуляции. Проявления стресса в работе воспитателя разнообразны и обширны. В первую очередь выделяются фрустрированность, тревожность, изможденность, депрессия, эмоциональная ригидность и эмоциональное опустошение – это цена ответственности, которую платит педагог.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДООУ С. СУХОБОРСКОГО.

2.1 Характеристика исследуемых педагогов.

В положительном результате осуществления реформы образовательных учреждений главную роль играет мастерство педагога, от его мастерства и от максимального и полного проявления им своих возможностей и способностей и от оптимального выбора каждым педагогом средств и способов своей педагогической деятельности.

Но на пути к достижению своей цели, педагог встречает множество преград и препятствий. Одним из них является профессиональное выгорание.

Исследование по изучению влияния социально-психологических факторов на формирование синдрома профессионального выгорания проводилось на базе ДООУ «Солнышко», расположенного в с. Сухоборском Щучанского района Курганской области. Испытуемыми стали 5 педагогов в возрасте от 40 до 58 лет.

Озерянская Ольга Валентиновна - заведующая группой дошкольного образования Сухоборского детского сада «Солнышко». Имеет средне-специальное образование, в 1981 году окончила Троицкое педагогическое училище по специальности «Воспитание в дошкольных учреждениях». Стаж работы 35 лет. Стаж на занимаемой руководящей должности 28 лет. За время своей работы Ольга Валентиновна проявила себя как грамотный и ценный сотрудник, который может организовать не только детский коллектив и создать в нем благоприятный климат для комфортного их общения, но и является хорошим руководителем педагогического коллектива, который ценит и уважает каждого своего сотрудника.

Популова Елена Александровна - педагог 1 квалификационной категории. Имеет среднее профессиональное образование. Стаж работы воспитателем: 29 лет. Елена Александровна работает творчески, грамотно и интересно проводит непрерывную образовательную деятельность с использованием новейших педагогических программ. С начала своей работы олицетворяет себя как одаренный воспитатель, имеющий индивидуальный подход к детям, непрерывно ищущий новейшие методы.

Шушарина Лиля Анатольевна - педагог 1 квалификационной категории. Педагогический стаж 25 лет. Применяет практические задания, необходимые для укрепления здоровья детей, а именно: тренинг, оздоровительные минутки, упражнения для глаз, осанки, дыхательные упражнения, проводит регулярно динамические паузы. Педагогическое умение, творчество уважение и любовь к ребятам, ответственность Лилии Анатольевны вызывают заработанное уважение коллег, а также самих детей и их родителей.

Кабирова Наиля Сафиевна. Педагогический стаж 38 лет. Применяет наглядность, использует специальные задания и игры на развитие памяти, мышления и воображения. Добрый, умный, терпеливый, но в то же время умеренно строгий педагог.

Ваулина Оксана Геннадьевна. Педагогический стаж 3 года. Молодой воспитатель, который очень любит детей и быстро находит к ним подход. Дети так же ее очень любят и уважают. Так как у Оксаны Геннадьевны не большой опыт работы, коллеги ей помогают и поддерживают в трудные рабочие моменты, поэтому у неё будут в будущем прекрасные результаты работы.

Краткая характеристика педагогического состава представлена в таблице 1.

В ходе становления ребенка, как личности, педагог, как учитель и

воспитатель играет одну из главных ролей. Он оказывает влияние на своих подопечных в процессе профессиональной деятельности и педагогического общения. Именно воспитателям мы доверяем жизнь, здоровье и воспитание самого дорогого и ценного что у нас есть в жизни – своих детей. От личности воспитателя его свойств его характера и человеческих качеств зависит характер влияния на его воспитанников.

Таблица. 1

Педагогический состав МКДОУ Сухоборского детского сада
«Солнышко»

Ф.И.О., Год рождения	Должность, педагогический стаж	Образование	Учебное заведение, специальность	Кате- гория	Год аттеста- ции
Озерянская Ольга Валентиновна 13.11.1960 г.р.	Заведующая, 1 ст. 35/28 лет	Средне- специальное	Троицкое Педагогическое училище 1981г, Воспитание в дошкольных учреждениях	1	2010
Популова Елена Александровна 26.06.1967 г.р.	Воспитатель 1 ст 29 лет	Средне- специальное	Курганское педагогическое училище 1986г, Дошкольное воспитание	1	2014
Шушарина Лиля Анатольевна 23.11.1967 г.р.	Воспитатель 1 ст 21 год	Средне- специальное	Курганское педагогическое училище 1986г, Дошкольное воспитание		2009
Ваулина Оксана Геннадьевна 31.03.1977 г.р.	Воспитатель 1 ст 3 года	Высшее не педагогическ ое	Челябинский Государственный Педагогический университет Менеджмент УЧР		
Кабирова Наиля Софиевна 27.02.1959 г.р.	Воспитатель 0,5 ст 38 лет	Высшее	Шадринский Государственный Педагогический институт , Педагогика начального образования		

Мной была проведена личная консультация с педагогами ДООУ «Солнышко» с. Сухоборского, по итогам которой выяснилось, что у 20% воспитателей снизился интерес к своей повседневной работе, они начинают считать ее рутинной. Испытуемые предполагают, что работа становится для них менее интересной из-за достаточно низкого уровня оплаты труда.

Приблизительно 20 % сказали, что стали более прохладно относиться к детям и их родителям, откровенно говорят о снижении уровня сопереживания, объясняется данное состояние сильной рабочей загруженностью.

Около 20% испытуемых заметили, что интерес к работе значительно снизился, так же испортились отношения в коллективе, эти изменения они списывают на высокий уровень нагрузки и как следствие раздражительностью и усталостью, которая находит выход в процессе общения с коллегами.

По результатам личной консультации напрашивается вывод, что необходимо провести исследование наличия у педагогов симптома профессионального выгорания.

2.2. Методы и процедуры исследования симптома профессионального выгорания

Для диагностики уровня профессионального выгорания педагогов в ДООУ детский сад «Солнышко» мной было использовано несколько методик.

Сначала была использована методика, разработанная В. В. Бойко, так как данная методика не является специальной для определенного вида сотрудников, она может применяться для любой профессии.

Специально разработанный опросник, необходим для выявления синдрома профессионального выгорания. Тест состоит из восьмидесяти четырех вопросов, на которые педагоги должны дать конкретный ответ «да» или «нет». Опросник находится в приложении 1.

Данный метод позволяет выявить три стадии развития стресса. Для каждой стадии выделены ведущие симптомы выгорания, разработана методика количественного определения степени их выраженности.

Фаза «НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств
2. Неудовлетворённость собой
3. «Загнанность в клетку»
4. Тревога и депрессия

Фаза «РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование
2. Эмоционально-нравственная дезориентация
3. Расширение сферы экономии эмоций
4. Редукция профессиональных обязанностей

Фаза «ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит
2. Эмоциональная отстранённость
3. Личностная отстранённость (деперсонализация)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения

Метод второй на основании опросника «Диагностика профессионального выгорания» разработанного К. Маслач, С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена

для выявления «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений» [8. с 358]. Опросник содержит двадцать два утверждения, который на прямую так или иначе связаны с рабочей деятельностью испытуемого, а так же его чувствах и переживаниях. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания. Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности.

2.3. Анализ результатов исследования симптома профессионального выгорания педагогов в ДОУ

Первым этапом исследования, является выявления уровня эмоционального выгорания среди работников ДОУ с. Сухоборского на основе методики В.В. Бойко.

Испытуемым были розданы опросники, которые содержат по 84 утверждения. Педагоги на каждое из утверждений должны были дать положительный либо отрицательный ответ. Полученные данные представлены ниже. Ключи к данному тесту, а так же методика подсчета представлены в приложении 1.

Данные теста по методике В.В. Бойко по 1 испытуемому представлены на рисунке 1. Данные по второму испытуемому представлены на рисунке 2. Данные по третьему испытуемому представлены на рисунке 3. Данные по четвертому испытуемому

представлены на рисунке 4. Данные по пятому испытуемому представлены на рисунке 5.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что в стадии формирования «фазы напряжения» находятся 40 % испытуемых, «Фаза резистенции» сформировалась у 60 % респондентов, а «фаза истощения в стадии формирования» у 40 % опрошенных.

Следует отметить что в «фазе напряжения» среди складывающихся симптомов (показатели по которым составили от 10 до 15 баллов) нужно выделить следующие:

- переживанию психотравмирующих обстоятельств подвержено 40 % испытуемых;
- неудовлетворенность собой у 40 % педагогов;
- тревога и депрессия у 20 % опрошенных.

В «фазе резистенции» среди складывающихся симптомов большее количество человек страдает от таких проявлений как:

- эмоциональная дезориентация – 40%;
- расширение сферы экономии эмоций – 40%;

В фазе истощения среди складывающихся симптомов преобладают:

- эмоциональная отстраненность – 40%;
- эмоциональный дефицит – 40%.

Наибольшее число опрошенных в стадии сложившегося симптома (показатели по которым составляют от 16 баллов и выше) в «фазе напряжения» страдают от:

- переживания психотравмирующих обстоятельств – 20%;
- чувствуют загнанными себя в клетку – 20%;
- тревога и депрессия – 40%

Среди сложившихся симптомов в фазе резистенции следует назвать следующие:

- неадекватное реагирование – 40%;
- редукция профессиональных обязанностей – 60 %

Среди сложившихся симптомов в фазе истощения преобладают:

- эмоциональный дефицит – 40% опрошенных;
- личностная отстраненность – 40% педагогов.

Рисунок 1.

Данные исследования по методике В.В. Бойко испытуемый 1 по состоянию на 02 марта 2017 г.



Рисунок 2.

Данные исследования по методике В.В. Бойко испытуемый 2. По состоянию на 02 марта 2017 года



Данные теста по методике В.В. Бойко по четвертому испытуемому по состоянию на 02 марта 2017 года

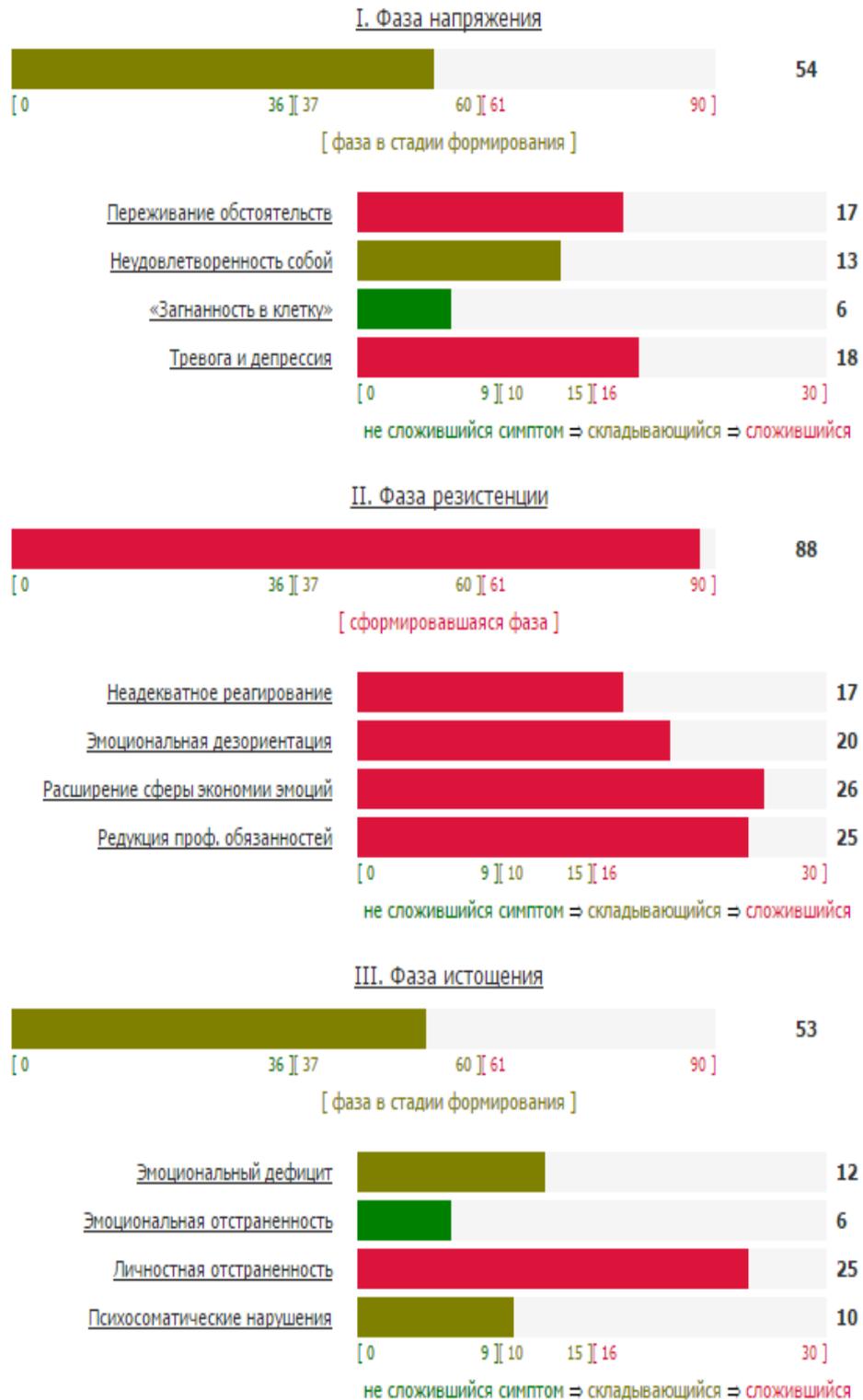
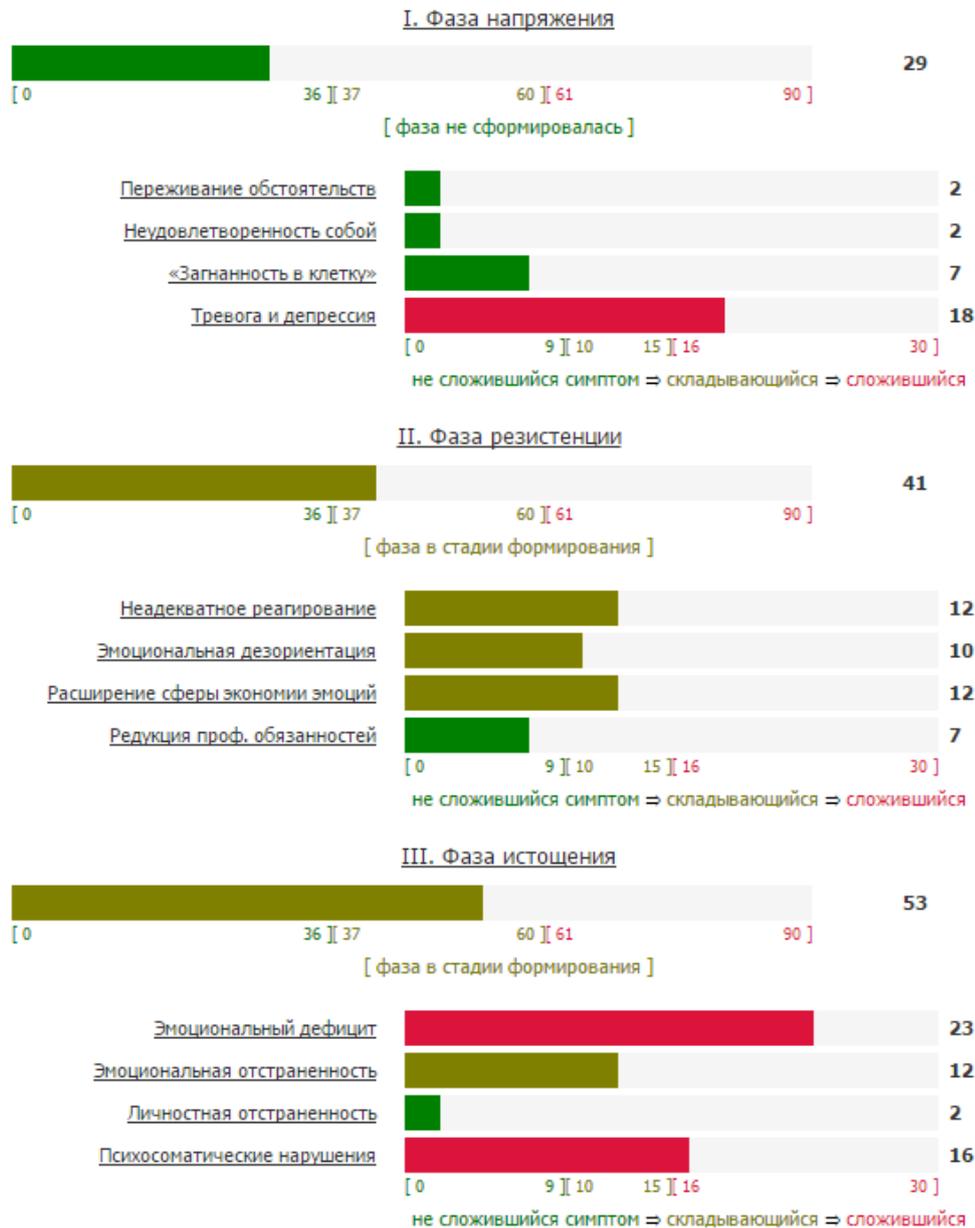


Рисунок 5.

Данные исследования по методике В.В. Бойко испытуемый 5 по состоянию на 2 марта 2017 года



Вторым этапом исследования стало изучение интенсивности выгорания педагогов в ДОУ. В качестве методики была использована «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач и С. Джексона.

Так как испытуемых было не большое количество раскроем результаты теста каждого из них.

Озерянская Ольга Валентиновна:

Шкала 1: 21 б. Средний уровень эмоционального истощения. Присутствуют отдельные симптомы эмоционального истощения (эмоциональная отстраненность, утрата интереса к окружающему), что при высоких показателях по другим шкалам, сигнализирует о начале эмоционального выгорания.

Шкала 2: 14 б. Высокий уровень деперсонализации. Равнодушное или негативное отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Формализация, обезличивание отношений с другими людьми. Клиент (пациент, подчиненный, ученик) воспринимается на уровне неодушевленного предмета, само присутствие которого порой неприятно. Возможна повышенная зависимости от других или, напротив, негативизм, циничность установок и чувств по отношению к ним. Частая раздражительность, конфликтность.

Шкала 3: 36 б. Средний уровень редукции личных достижений. Появляющаяся тенденция негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи. Либо защитное преуменьшение собственного достоинства, бессознательное ограничение своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Популова Елена Александровна:

Шкала 1: 19б. Средний уровень эмоционального истощения. Описание данного уровня истощения изложен выше.

Шкала 2: 3 б. Низкий уровень деперсонализации. В большинстве случаев наблюдается адекватное отношение к людям, обслуживаемым по роду работы.

Шкала 3: 33 б. Средний уровень редукции личных достижений. Описание изложено выше.

Шушарина Лиля Анатольевна:

Шкала 1: 29 б. Высокий уровень эмоционального истощения. Снижение эмоционального тонуса, утрата интереса к окружающему, эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность или эмоциональное перенасыщение. Возможны частые агрессивные реакции, необоснованные вспышки гнева, появление симптомов депрессии. В крайних проявлениях человека почти ничто не волнует из профессиональной деятельности, почти ничто не вызывает эмоционального отклика - ни положительные, ни отрицательные обстоятельства. Все эти факторы свидетельствуют о наличии эмоционального выгорания.

Шкала 2: 17 б. Высокий уровень деперсонализации. Описание данного уровня уже встречалось ранее, то есть изложено выше.

Шкала 3: 31 б. Высокий уровень редукции личных достижений. Тенденция к негативному оцениванию себя, снижение значимости собственных достижений, преуменьшение собственного достоинства и неоправданное ограничение своих возможностей. Негативизм относительно служебных обязанностей, стойкое ощущение, что выполняемая деятельность бесполезна и не нужна. Снятие с себя ответственности или отстранение ("уход") от обязанностей по отношению к другим. Снижение самооценки и профессиональной мотивации, недовольство собой, негативное отношение к себе как личности.

Кабирова Наиля Сафиевна.

Шкала 1: 19 б. Средний уровень эмоционального истощения.

Шкала 2: 8 б. Средний уровень деперсонализации. Возникновение равнодушного и даже негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными. Зарождение скрытых негативных установок к ним, реализующихся пока во внутренне сдерживаемом раздражении, но в скором времени готовых

проявиться наружу.

Шкала 3: 32 б. Средний уровень редукции личных достижений.

Ваулина Оксана Геннадьевна.

Шкала 1: 9 б. Низкий уровень эмоционального истощения. Адекватные происходящему эмоциональные реакции, сохранённые способности сочувствовать и сопереживать. Хороший эмоциональный тонус.

Шкала 2: 7 б. Средний уровень деперсонализации.

Шкала 3: 47 б. Низкий уровень редукции личных достижений. Адекватная самооценка своих профессиональных достижений, наличие значимой мотивации профессиональной деятельности.

Обобщив данные сделаем вывод, что 60 % опрошенных имеют средний уровень эмоционального истощения, 40 % имеют высокий уровень деперсонализации, 40 % имеют средний уровень редукции личностных достижений, то есть имеется тенденция негативного восприятия себя, занижение своих профессиональных достижений и успехов.

По результатам данного исследование можно сделать вывод, что наблюдается яркая взаимосвязь интенсивности выгорания педагогов и степени их квалификации, а так же стажа работы. Воспитатели, которые стремятся к самопознанию, регулярно повышающие уровень своей квалификации, меньше подвержены синдрому выгорания

По моему мнению, большое влияние на синдром эмоционального выгорание оказывает проинформированность сотрудников о данном синдроме, а так же проведение профилактики этого синдрома.

Так же считаю, что личность самого педагога играет не маловажную роль на вероятность возникновения синдрома профессионального выгорания, а так же его степень. Исходя из практики замечено, что

подавляющее большинство педагогов испытывают значительные затруднения в работе по преодолению данного синдрома, так как не обладают достаточным объемом информации по проблеме и не имеют эффективных средств, методов и технологий, объединенных в общую профилактическую систему.

Исходя из выше написанного, считаю целесообразным распланировать профилактические работы (проведение тренингов и т.д.), что в свою очередь положительным образом сказывается как на здоровье самих сотрудников, так и на уровне продуктивности и общего взаимодействия в коллективе.

Таким образом, исходя из полученных данных по двум методикам, наблюдается острая необходимость проведения профилактических и реабилитационных мер, направленных на предупреждение и устранение выгорания.

Глава 3. КОРРЕКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ В ДОУ.

3.1. Формы и методы профилактики синдрома профессионального выгорания педагогов ДОУ

По итогам исследования, хорошо видна необходимость индивидуальной и групповой работы коррекционного характера в коллективе. Для ее проведения были опробованы несколько методик, которые влияют на уменьшение психологического и эмоционального напряжения.

Значимо понижают риск выгорания такие показатели как социальная и профессиональная поддержка, надежные друзья и понимание со стороны членов семьи. Вообще, снижение риска выгорания может быть достигнуто с помощью различных видов социальной поддержки.

К главным личностным характеристикам, которые препятствуют возникновению выгорания, относятся:

- сильная активность;
- умение отстаивать свои интересы, а так же держаться поведения, уменьшающего влияние стресса;
- оптимизм и чувства юмора;
- позитивные мысли;
- осознанное поведение;
- наличие гибкого мышления и способности к творчеству;
- повышенная самооценка и адекватная любовь к себе.

В настоящее время существует профилактика выгорания которая базируется на трех направлениях работы.

Первое направление работы – это организация деятельности. Если со

стороны руководства будут приняты меры, которые дали бы возможность для карьерного и профессионального роста сотрудников, а так же способствующие налаживанию дружеской атмосфере в коллективе и повышению личностной и групповой мотивации сотрудников, то процент «профессионально выгоревших» значительно снизился бы. Четкая организация трудовой дисциплины, такая как точное распределение обязанностей и продуманные должностные инструкции – просто необходимый шаг, необходимый для снижения риска.

Профессиональное выгорание следует искоренять на корню, следует внести в образовательные программы базовые техники тайм менеджмента, а так же ознакомить с методиками, повышающими уровень самооценки, донести хотя бы базовую информацию о способах и методах снятия напряжения.

Как написано выше большое значение имеет организация рабочего места и времени. Сотрудников необходимо обеспечить различными справочными материалами, пособиями и изданиями периодической печати, необходимыми для работы, укомплектованность библиотеки. Помещение, в котором осуществляется рабочая деятельность, должно соответствовать нормам санитарно-гигиенических требований, предъявляемые к освещенности помещений, температуре, мебелировки помещения и т.п. А также большое значение имеет наличие места для отдыха – полноценного перерыва.

Второе направление профилактической работы – это улучшение психологического климата в коллективе (создание комфортной с психологической точки зрения обстановки для сотрудников). Это подразумевает создание сплоченного дружного коллектива, способного работать как единый механизм, состоящий из взаимозаменяемых людей, оказывающих друг другу помощь и поддержку. Для данного направления

работы, характерна организация командно образующих тренингов.

Деятельность педагога в большей мере основана на личном энтузиазме. Поэтому немалую роль играет возможность самостоятельно принимать решения, т.е акцент в системе межличностных коммуникаций нужно сместить с внешнего контроля на личную совесть каждого человека.

Стремление к профессиональному совершенствованию, внимание к собственным эстетическим запросам, постоянное сознание необходимости делать добро будут способствовать созданию той атмосферы, в которой возможно избежать многих стрессовых реакций. [12; с.162].

Третье направление работы по профилактике профессионального выгорания – это работа с индивидуальными особенностями.

Психологическая работа с педагогами включает три основных направления, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Первое направление заключается в развитии креативного мышления у педагогов. Креативность, включающая в себя такие качества как развитие воображение, наличие чувства юмора, быстроту и оригинальность образа мыслей представляет собой мощный фактор развития личности, показывая ее способность изменяться и отказываться от сформировавшихся стереотипов и убеждений.

Второе направление заключается в определении разности отрицательных личностных и профессиональных факторов, которые способствуют возникновению профессионального выгорания. Необходимо заметить, что тут нужно проведение комплексной работы направленной на развитие у сотрудников умения дипломатично разрешать сложные ситуации конфликтного характера и приходить к компромиссному и взаимовыгодному решению. Также важную роль играет способность грамотной постановки целей и гибкость в процессе их достижения. Последнее качество предполагает продуктивный пересмотр системы

ценностей и личностных мотивов, в случае, если они способны оказать негативное влияние на профессиональный и личностный рост.

Для достижения этой цели хорошо использовать тренинги, например, тренинги повышения личной уверенности и личностного роста, а так же раскрытия личности, выработки навыка принятия решений.

Третье направление должно быть направлено на снятие у сотрудников стрессовых состояний, возникающих у сотрудников в связи с напряженной деятельностью, формирование навыков сохранения внутренней стабильности на определенном уровне, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение устойчивости к стрессам.

Абсолютное большинство людей, когда устают неосознанно прибегают к таким естественным способам саморегуляции как продолжительный сон, прогулки на свежем воздухе, занятие спортом, посещение развлекательных мероприятий. Но данные средства вообще невозможно применить на работе, в ситуации, когда усталость и напряжение уже накопились. В замен им существуют другие приемы и методы. Некоторыми из этих приемов педагоги пользуются интуитивно и бессознательно. В связи с этим важно:

- понять и осознать, какими естественными механизмами снятия напряжения, разрядки и повышения жизненного тонуса работник уже владеет, но делает это бессистемно, от случая к случаю, не осознавая, что они положительно влияют на его работу;

- перейти от спонтанного использования естественных способов регуляции к сознательному применению в целях управления своим состоянием;

- освоить приемы психологической саморегуляции и самовоздействия.

Таким образом, основными средствами, которые способны сократить риск выгорания, являются психологические тренинги, консультационная работа и полноценное информирование о синдроме выгорания, включающее в себя раскрытие конкретных методик и способов улучшения эмоционального состояния.

Изучив основные подходы к профилактике выгорания необходимо отметить, что психогигиена педагога достигается за счет его толерантности к синдрому выгорания. Говоря о личностных качествах последнего, необходимо чтобы он был эмоционально устойчив и мог переносить психические перегрузки. В связи с этим перед органами, которые контролируют деятельность ДООУ, занимающихся подготовкой и переподготовкой специалистов, стоит задача выработки комплекса мер направленных на предупреждение синдрома выгорания, а также проведение консультативной деятельности по вопросам профессиональных рисков в указанной сфере.

Вообще проведение психологических тренингов и повышение общего уровня психологической культуры педагогов играет важную роль в профилактике синдрома выгорания. По средствам применения данных методов педагогами достигается объективное представление о своих профессиональных возможностях и ограничениях, а также происходит учет реального трудового и психофизического потенциала.

Относительно формирования конкретных свойств характера будущего специалиста важно отметить, что для достижения лучшей эффективности ими нужно начать заниматься уже на начальных этапах профессионального образования. Методы, которые могут быть использованы для этих целей, заключаются в проведении психологических тренировок и консультаций, социально-психологических тренингах, деловых играх. При построении учебного и рабочего процессов

желательно учитывать конкретные рекомендации педагогического характера, способствующие их улучшению и оптимизации.

Для профилактики и коррекции профессионального выгорания педагогов, мной были предложено следующее:

- ежедневное применение лечебной физкультуры (принимать участие в проведении зарядки вместе с детьми), а так же применение разнообразные физические упражнения, элементов спорта и спортивной подготовки, ходьба, бег, работа на тренажерах;
- обязательно проведение расслабляющего массажа, мануальной терапии;
- проводить упражнения для снятия мышечного напряжения;
- научиться освобождаться от преувеличенных и неуместных зажимов и блоков для чувств, развивать самоконтроль и целенаправленное поведение.

Снять мышечные зажимы, эмоциональное напряжение помогают аутотренинг или специальные упражнения.

Вот одно из них:

Встать прямо, руки свободно опущены вдоль туловища, представьте, что к вашему темени прикреплена ниточка, за которую вас не сильно, но уверенно тянут вверх, позвольте голове последовать за направлением силы натяжения. Понемногу вытягивайте шею. Затем начинайте вытягивать позвоночник. Когда почувствуете, что позвоночник выпрямился, встаньте на цыпочки.

Так же педагогам предложены естественные способы регуляции организма:

Способы, связанные с управлением дыханием. Представьте, что перед вашим носом на расстоянии 10–15 см висит пушинка. Дышите только носом и так плавно, чтобы пушинка не колыхалась.

Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением.

Сядьте удобно, если есть возможность, закройте глаза; – дышите глубоко и медленно; – пройдите внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот); – постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе; – прочувствуйте это напряжение; – резко сбросьте напряжение — делайте это на выдохе; – сделайте так несколько раз. В хорошо расслабленной мышце вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести. Если зажим снять не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого само массажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы — удивления, радости и пр.).

Способы, связанные с воздействием слова. В случае даже незначительных успехов целесообразно хвалить себя, мысленно говоря «Молодец!», «Умница!», «Здорово получилось!». Находите возможность хвалить себя в течение рабочего дня не менее 3–5 раз.

Мною были даны следующие рекомендации:

- Не залезайте в "долгосрочный кредит" ваших внутренних резервов и возможностей.
- Не забывайте о том, что не только Ваши воспитанники, но и Вы сами нуждаетесь в помощи, заботе и внимании по защите и сбережении.
- Заботьтесь о своём психическом здоровье. Не доводите уровень психических нагрузок до критических значений.
- Помните: главный принцип любой помощи заключается в том, что поделиться с другим человеком можно только тем, чем сам располагаешь!

- Расходуите свой энергорезерв аккуратно. Уходя с работы, оставьте и мысли о ней на завтра.

- Избавляйтесь от тревоги, научитесь контролировать эмоции. На любой работе есть факторы, на которые вы повлиять не можете. Воспринимайте все внешние раздражители, как погоду. Ведь на дождь и ветер обижаться глупо.

- Умеренность во всём: в радости и в печали.

- Сделайте рабочее место максимально удобным. Приятные мелочи помогут отвлечься от рутины и заставят подумать о хорошем.

- Чтобы не возненавидеть работу, нужно периодически делать перерывы.

- В выходные – забудьте о работе!

- Смените обстановку. Запишитесь на фитнес, танцы, курсы.

Опасность синдрома профессионального выгорания заключается в том, что если бездействовать оно будет интенсивно прогрессировать. Затормозить данный процесс будет очень сложно. Наблюдалось, что на его фоне обостряются различные хронические заболевания, развиваются новые болезни и даже меняется состав крови. В этот момент попытки позаботиться о себе, как правило, не дают желаемого результата. И даже профессиональная помощь врача не приносит быстрого облегчения. Поэтому самое разумное - предотвратить появление данного синдрома, предотвратить его появление и развитие.

3.2. Результаты повторной диагностики профессионального выгорания педагогов в ДОУ с. Сухоборского

После проведенной профилактики и коррекции профессионального выгорания педагогов по истечению двух месяцев, испытуемым было

предложено повторно пройти тесты. Так же мною была проведена повторная консультация с педагогами ДООУ «Солнышко» с. Сухоборского, по итогам которой выяснилось, что в результате внедрения профилактических норм и информирования воспитателей о синдроме профессионального выгорания интерес к своей работе возрос у 20 % воспитателей, они объясняют это тем, что произошло улучшение отношения в рабочем коллективе.

Так же 20 % опрошенных утверждают, что у них поменялось отношение к детям, стало более теплым, возрос уровень сопереживания, объясняя это тем, что была введена дополнительная штатная единица, что позволило более менее разгрузить рабочий день.

По итогам данной личной консультации можно сделать вывод, что необходимо продолжать принимать предложенные меры по профилактике и коррекции профессионального выгорания педагогов.

Полученные данные по методике Бойко В.В. позволили сделать вывод, что количество педагогов с синдромом профессионального выгорания снизилось.

Следует отметить, что в фазе напряжения отсутствуют складывающиеся и уже сложившиеся симптомы.

В фазе резистенции среди складывающихся симптомов большее количество испытуемых страдает от таких проявлений как:

- расширение сферы экономии эмоций 40%
- редукция профессиональных обязанностей 20%

В фазе истощения среди складывающихся симптомов:

- эмоциональный дефицит – 20%
- эмоциональная отстраненность – 20%

Наиболее число опрошенных в стадии сложившегося симптома в фазе резистенции страдают от:

- неадекватного реагирования 40%
- эмоциональной дезориентации 20%

Сложившиеся симптомы в фазе истощения отсутствуют.

Следующим этапом повторного исследования было изучение интенсивности выгорания по методике К.Маслач и С. Джексона. Результаты теста так же показали снижение уровня профессионального выгорания у педагогов.

Обобщив данные, сделаем вывод, что 20 % опрошенных имеют низкий уровень эмоционального истощения, это говорит об адекватных происходящему эмоциональных реакциях, сохранены способности сочувствовать и сопереживать, то есть порог снизился. Так же снизился уровень деперсонализации и редукции личностных отношений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на актуальность проблемы профессионального выгорания педагогов в ДОУ, совокупность мер, которая бы позволила осуществлять полную профилактику данного синдрома, на данный момент отсутствует, но мной были разработаны и даны рекомендации.

При написании выпускной квалификационной работы были выявлены следующие детали:

Изучая работу педагогов в ДОУ, как вид профессиональной деятельности известно, что данная специальность сопровождается переживанием различных эмоциональных состояний, что оказывает прямое влияние на снижение работоспособности и вероятности возникновения и дальнейшего развития симптомов профессионального выгорания. Опираясь на данные социально-демографических исследований можно прийти к заключению, что степень эмоциональной нагрузки у педагогов намного выше, чем у бухгалтеров, финансистов и директоров различного уровня. Связано это с тем, что педагог в большей степени проявляет эмоции и обращает внимание на проблемы детей, что обусловлено спецификой деятельности. Все это приводит к возникновению ответных реакций со стороны организма, одной из которых является профессиональное (эмоциональное) выгорание. Рассматривая симптомы характерные для данного заболевания отмечено, что у больных специалистов наблюдается повышенная агрессивность, конфликтность и эмоциональность и трудоголизм.

Очень важную роль в рождении и росте этой болезни играют условия труда. В качестве факторов, способных оказать отрицательное влияние можно назвать несправедливое отношение к работнику, осложненные конфликтами или просто плохое отношение с рабочим

коллективом, дефицит поддержки со стороны близкого окружения.

Проведя исследования симптома профессионального выгорания, был выявлен процент профессионально выгоревших сотрудников, а так же тех сотрудников у которых выгорание находится в стадии формирования. Им были даны конкретные рекомендации по улучшению своего психологического и эмоционального состояния.

Наиболее главными средствами, которые могут снизить риск выгорания, как отдельного работника, так и коллектива в целом являются:

- психологические тренинги;
- консультационная работа;
- полноценное информирование о синдроме выгорания, включающее в себя раскрытие конкретных методик и способов улучшения психологического и эмоционального состояния.

Рассмотрев основные подходы к профилактике выгорания, отмечено, что хорошее психологическое состояние педагога достигается за счет его толерантности к синдрому выгорания. Нужно чтобы педагог был эмоционально устойчив и спокойно мог переносить психические перегрузки. Поэтому перед Министерством образования стоит задача сохранения здоровья педагогов, включая выработку комплекса мер направленных на предупреждение синдрома выгорания, а также проведение консультаций по вопросам профессиональных рисков. Проведение психологических тренингов и повышение общего уровня психологической культуры педагогов играет важную роль в профилактике синдрома выгорания. За счет использования данных методов достигается наилучшее представление о своих профессиональных возможностях и ограничениях, а также происходит учет реального трудового и психофизического потенциала.

Касательно развития определенных качеств характера будущего

профессионала принципиально заметить, что для получения наилучшей эффективности ими нужно начать заниматься уже на первоначальных этапах профессионального образования. Способы, которыми можно воспользоваться для этих целей, заключаются в проведении психологических тренировок и консультаций, социально-психологических тренингах, деловых играх. При построении учебного и рабочего процессов желательно учитывать конкретные рекомендации педагогического характера, способствующие их улучшению и оптимизации.

Говоря о видах влияния, которые оказываются на карьеру специалиста, то тут в первую очередь следует отметить внутренний фактор, который выражен в виде конкретных мотивов, уровня самооценки и притязаний, физического здоровья и ряда других, причем все они могут быть усилены и сформированы самим человеком.

Формы и методы профилактики выгорания, здесь следует отдельно отметить коррекционную работу, которая может носить как индивидуальный, так и групповой характер. Не меньшее значение имеет наличие гармоничной системы отношения в коллективе, а также присутствие социальной, профессиональной и дружеской поддержки специалиста. В настоящее время выработка оптимальных стратегий помощи таким сотрудникам является приоритетной задачей во многих организациях, т.к. именно она способствует сохранению кадрового потенциала. К настоящему времени сформировано три основных направления профилактики выгорания, которые лежат в следующих областях, это:

- организация деятельности,
- улучшение психологического климата в коллективе
- работа с индивидуальными особенностями специалистов.

Целью исследования являлось изучение синдрома

профессионального выгорания у педагогов. Объектом исследования выступили педагоги детского сада «Солнышко» общим количеством 5 человек женского пола с разным стажем работы. Было выдвинуто предположение о зависимости синдрома профессионального выгорания от личностных качеств педагога, а так от стажа его работы. В написании выпускной квалификационной работы мной были использованы методики диагностики степени сформированности синдрома профессионального выгорания. У большего количества педагогов с уже сформированным синдромом профессионального выгорания были отмечены высокие показатели по таким значимым качествам, как нервозность, вспыльчивость, стеснительность, эмоциональный застой. У тех воспитателей, синдром которых не сформирован - эти качества менее выражены, так как высокие показатели по значимым качествам были отмечены у значительно меньшего количества педагогов данной группы. Таким образом, проведенное нами исследование подтвердило нашу гипотезу. Материалы данной работы может быть использованы в практической работе специалистов психолого-педагогической деятельности.

