



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Факультет дошкольного образования
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования

**Организационные условия профилактики эмоционального
выгорания педагогов дошкольного образования**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование
Программа магистратуры «Менеджмент в дошкольном образовании»

Оценка оригинальности: 60,16 %

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 25 » января 2019 г.

Заведующий кафедрой ТМиМДО
Б.А. Артеменко

Выполнил:

Студент группы ЗФ-302/126-2-1
Воробьева Галина Викторовна

Научный руководитель:

Кандидат педагогических наук,
доцент кафедры ПиПД
Пикулева Людмила Константиновна

Челябинск
2019

Содержание

Введение.....	4
Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.....	9
1.1 Понятие «эмоциональное выгорание» в педагогической профессии.....	9
1.2. Профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.....	17
1.3. Организационные условия профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования	25
Вывод по первой главе	34
Глава 2. Эмпирическое исследование по организационным условиям профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольно образовательной организации.....	36
2.1 Изучение эмоционального выгорания педагогов дошкольно образовательной организации.....	36
2.2. Реализация организационных условий профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольно - образовательной организации	43
2.3. Анализ результатов исследования.....	49
Выводы по второй главе.....	53
Заключение	56
Список литературы	59
Приложение	65

Введение

Актуальность. Современные требования к профессиональной деятельности педагогов, внедрение новых образовательных стандартов, необходимость постоянного самообразования, высокие эмоциональные нагрузки могут быть причиной эмоционального выгорания. Следовательно, разработка и реализация комплексной системы профилактики и преодоления проявлений эмоционального выгорания педагогов с учетом его показателей, факторов влияния, стадий развития может рассматриваться как одна из задач управления образовательным учреждением.

Негативные последствия эмоционального выгорания проявляются в работе педагогов. Эти переживания значимо снижают эффективность работы, как педагогов, специалистов, работающих с детьми, так и администрации, сказываются на их самочувствии, оказывают влияние на стабильность деятельности образовательного учреждения, снижают мотивацию как молодых, так и опытных специалистов.

Феномен профессионального выгорания изучается долгие годы как отечественными (В.В. Бойко, Е.Е. Алексеева, Н.Е. Водопьянова, С.А. Гаранин, В.И. Ковальчук, С.Г. Форманюк, Е.С. Старченкова и др.), так и зарубежными исследователями (К. Маслач, С. Джексон, А. Пайнс, Б. Пельман, Е. Хартман, Дж. Фрейденберг др.). Обобщая их исследования, можно утверждать, что выгорание – это негативная реакция человека на рабочий стресс, эмоциональное истощение, занижение значимости собственных достижений в профессиональной деятельности.

Анализ литературы показывает, что формированию профессионального выгорания педагогов способствуют различные факторы, в том числе организационные. Организационный фактор в условиях образовательных учреждений чаще всего проявляется в отсутствии поддержки и взаимопомощи, чрезмерной или недостаточной рабочей нагрузке, сниженном контроле, отсутствия адекватного труду

вознаграждения, нечеткости функциональных обязанностей, невозможности влиять на принятие важных решений, проявлять инициативу и самостоятельность, неблагоприятной психологической атмосфере в педагогическом коллективе, неудовлетворенность уровнем своей профессиональной компетентности, необходимость постоянно повышать профессиональный уровень.

В связи с тем, что организационные факторы способствуют возникновению профессионального выгорания у педагогов, необходима поддержка со стороны руководителя образовательной организации по устранению данных факторов. Руководитель должен создать благоприятные условия для осуществления педагогами профессиональной деятельности, оказать адресную и объективно необходимую помощь конкретным педагогам в реализации их профессиональных задач. Руководитель несет ответственность за эффективность учебно-воспитательного процесса, за здоровье сотрудников и детей дошкольного возраста, поэтому он играет важную роль в создании оптимальных условий для педагогического процесса.

Проблема эффективности работы современного руководителя по предупреждению профессионального выгорания педагогов обусловила актуальность и выбор темы: «Организационные условия профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность организационных условий по профилактике эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.

Объект исследования: процесс профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.

Предмет исследования: организационные условия профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.

Гипотеза исследования: профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования будет проходить эффективнее, если:

- разработана программа профилактики эмоционального выгорания педагогов в ДОО;
- организован психологический тренинг для педагогов ДОО;
- создан благоприятный психологический климата в педагогическом коллективе ДОО.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ проблемы исследования, обосновав организационные условия профилактики эмоционального выгорания педагогов ДОО;
2. Изучить проявления эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации;
3. Апробация условий организации условий профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации;
4. Проведение итогового анализа исследования.

Методы исследования: теоретические (анализ, обобщение); эмпирические («Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Методика определения психического выгорания» А.А. Рукавишников); методы математической статистики.

Этапы исследования. Исследование проводилось в три этапа.

Первый этап – аналитико-теоретический (январь, 2018). Теоретическое осмысление проблемы профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации, изучение состояния разработанности темы исследования в психолого-педагогической литературе. На данном этапе осуществлялся анализ состояния проблемы в практике, определялись теоретические и методологические основы исследования. Были определены методологические предпосылки, цели, задачи научного поиска, формулировалась гипотеза, разрабатывалась методика исследования. На данном этапе составлен план опытно - поисковой работы. Организовано проведение констатирующего этапа с

целью определения направлений исследования, разработки методики экспериментальной работы.

Второй этап – опытно - поисковый (сентябрь, 2018) связан с организацией и проведением констатирующего и формирующего этапа и контроль опытно-поисковой работы с целью проверки эффективности условий профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации.

Третий этап – итогового - аналитический (декабрь, 2018) предполагает изучение результатов контрольного этапа экспериментальной работы, обработку материалов экспериментальной работы, определение эффективности программы профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации. Нами была проведена систематизация результатов исследования и их интерпретация, сформулированы основные выводы, оформление работы.

Практической базой исследования явилось МБДОУ «Детский сад № 88 г. Челябинска». В эксперименте приняли участие 15 педагогов.

Теоретическая значимость исследования:

1. Охарактеризован и теоретически обоснован процесс профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.
2. Определены специфические особенности профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.
3. Обоснована теоретическая значимость психологического тренинга для профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.

Практическая значимость исследования состоит в использовании материалов исследования в деятельности образовательных дошкольных учреждений.

Обоснованность и достоверность результатов исследования определяется тщательным анализом организационно-педагогической и методической литературы по проблеме; выбором комплекса методов,

адекватных предмету и задачам исследования; разнообразием источников информации; использованием методов анализов эмпирических данных при обработке экспериментальных данных, подтверждении гипотезы; а также эффективными результатами внедрения методических разработок в практику учреждения дошкольного образования.

Личное участие автора состоит в разработке основных положений профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования; в получении научных результатов, изложенных в диссертации.

На защиту выносятся **следующие положения:**

1. Определяем, что процесс профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования предполагает учет специфики педагогической профессии.

2. Предлагаем психологический тренинг в качестве средства профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.

3. Доказываем, что эффективность профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования обеспечивается реализацией следующих педагогических условий:

- разработана программа профилактики эмоционального выгорания педагогов в ДОО;
- организован психологический тренинг для педагогов ДОО;
- создан благоприятный психологический климата в педагогическом коллективе ДОО.

Структура исследования: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы. Работа включает 9 таблиц, 6 рисунков, 66 литературных источника. Объем работы составляет 77 стр.

Глава 1. Теоретическое обоснование проблемы профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования

1.1 Понятие «эмоциональное выгорание» в педагогической профессии

Синдром психического выгорания уже более 30 лет широко исследуется в зарубежной психологии. В отечественной же науке интерес к нему возник сравнительно недавно, в связи с чем данная проблематика не получила пока еще должного рассмотрения. Феномен профессионального выгорания изучается долгие годы как отечественными (В.В. Бойко, Е.Е. Алексеева, Н.Е. Водопьянова, С.А. Гаранин, В.И. Ковальчук, С.Г. Форманюк, Е.С. Старченкова и др.), так и зарубежными исследователями (К. Маслач, С. Джексон, А. Пайнс, Б. Пельман, Е. Хартман, Дж. Фрейденберг др.). Понятие «профессиональное выгорание» ввел Х. Фреденбергер в 1974 году. Он проводил исследования в данной области среди большого количества работников, испытывающих постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности. Изначально «выгорание» характеризовалось как состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности [18].

С точки зрения К. Маслач и С. Джексона психическое выгорание стоит характеризовать как «состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющегося в профессиях социальной сферы» [19].

Синдром эмоционального выгорания состоит из трех компонентов:

1. эмоциональное истощение (проявляется в негативных эмоциональных состояниях, равнодушии или эмоциональном перенасыщении);
2. деперсонализация / цинизм (деформация и дисгармония отношений с другими);

3. редукция профессиональных достижений (у педагога наблюдается ярко выраженная тенденция и стремление к занижению своих профессиональных достижений и успехов, достаточно негативное отношение к работе или же недооценивание собственных возможностей).

Рассматривая точку зрения Д. Эtzион, подчеркнем, что эмоциональное выгорание является процессом «вымывания» психической энергии, возникающий незаметно для субъекта, развивающийся медленно и не имеющий конечного временного предела [18].

В то же время В.В. Бойко определяет понятие «эмоциональное выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [1].

Стоит отметить, что В. Шауфели и Д. Энзманн занимались изучением симптомов эмоционального выгорания, которые были ими объединены в пять групп:

1. Аффективные симптомы выгорания проявляются в депрессивном, мрачном настроении. Эмоциональные и физические ресурсы человека находятся на грани истощения из-за больших затрат энергии на преодоление стрессовых воздействий. В связи со снижением уровня эмоционального контроля у субъекта появляется чувство тревоги, возникают неопределенные страхи, нервозность. В межличностных контактах человек становится раздражительным, чрезмерно чувствительным к воздействиям социальной среды. Эмоциональная черствость по отношению к окружающим людям, и, прежде всего к педагогам, может сопровождаться вспышками раздражительности и гнева. На уровне организации профессионал испытывает ощущение дискомфорта, возникает неудовлетворенность работой.

2. Когнитивные симптомы выгорания связаны с нарушением протекания психических процессов и функций (снижение концентрации внимания, забывание информации, появление ошибок в устной и

письменной речи, ригидность и схематичность мышления и пр., трудности принятия решений, особенно в сложных ситуациях, тенденция ухода от активного разрешения проблем в мир фантазий и грез и пр.). Когнитивные проявления выгорания на уровне межличностных контактов характеризуются циничным и негуманным восприятием своих педагогов и представлением о себе как о непогрешимой и значимой личности, убежденной в своей правоте [20].

3. Физические симптомы обычно группируются в три категории. Первая группа – неопределенные жалобы на физический дистресс: головные боли, головокружения, нервный тик, мышечные и суставные боли, нарушения сна, сексуальные расстройства, проблемы, связанные с потерей или прибавлением веса, общая усталость. Вторая категория – разного рода психосоматические расстройства. Третья категория – отдельные физиологические реакции (повышение давления, высокий уровень холестерина) как типичная реакция на действие стрессовых факторов.

4. Группа поведенческих симптомов проявляется повышением общего уровня возбуждения: неусидчивость, импульсивность, гиперактивность, неспособность концентрироваться на чем-либо, прямолинейность, с одной стороны, и нерешительность, склонность откладывать дела – с другой. На межличностном уровне поведенческие симптомы эмоционального выгорания могут проявляться в виде агрессивного поведения по отношению к окружающим, что порождает конфликты, а также – в виде тенденции к социальной изоляции, избеганию контактов с людьми. Рабочее поведение субъекта характеризуется уменьшением продуктивности профессиональной деятельности и нарушениями трудовой дисциплины.

5. Мотивационные симптомы выгорания на уровне индивида выражаются в противоречии между романтическим образом профессии и реальностью, что приводит к потере смысла выполняемой работы, ее

значимости. На межличностном уровне мотивационные симптомы эмоционального выгорания могут проявляться в виде потери интереса к детям, родителям, безразличием к их нуждам и нежеланием решать их проблемы, появлением меркантильных интересов, связанных с использованием реципиентов в своих целях [20].

По мнению В.Е. Орел, эмоциональное выгорание представляет собой феномен, затрудняющий процесс адаптации субъекта. Функции эмоционального выгорания, как дезадапационного синдрома, заключаются в отрицательном влиянии на все показатели профессионального становления и жизнедеятельности субъекта. Исходя из сути самого содержания выгорания как эрозии психической энергии, наиболее подверженными будут субъективные показатели жизнедеятельности человека, в то время как объективные показатели профессиональной деятельности могут не подвергаться существенным изменениям [19].

Эмоциональное выгорание в какой-то степени можно сравнить со стрессом, отсюда была создана Международная ассоциация борьбы со стрессом (ISMA), которая включает в себя специалистов в области медицины, психологии, психиатрии, образования, менеджмента и другие. Ее главной целью является содействие в приобретении и распространении научных знаний об управлении напряжением. Данная ассоциация имеет филиалы в Канаде, США, Бразилии, Австралии, Индии, Гонконге, Франции, Японии. Россия также имеет данный филиал, но ее деятельность пока мало заметна по сравнению с другими странами [11].

Фазовая структура выгорания описана В.В. Бойко. По мнению автора, эмоциональное выгорание – динамический процесс, который возникает поэтапно, в соответствии с механизмом развития стресса. В.В. Бойко отмечает, что при эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса – тревожное напряжение, резистенция и истощение [1].

детям, родителям, безразличием к их нуждам и нежеланием решать их проблемы, появлением меркантильных интересов, связанных с использованием реципиентов в своих целях [20].

По мнению В.Е. Орел, эмоциональное выгорание представляет собой феномен, затрудняющий процесс адаптации субъекта. Функции эмоционального выгорания, как дезадапционного синдрома, заключаются в отрицательном влиянии на все показатели профессионального становления и жизнедеятельности субъекта. Исходя из сути самого содержания выгорания как эрозии психической энергии, наиболее подверженными будут субъективные показатели жизнедеятельности человека, в то время как объективные показатели профессиональной деятельности могут не подвергаться существенным изменениям [19].

Эмоциональное выгорание в какой-то степени можно сравнить со стрессом, отсюда была создана Международная ассоциация борьбы со стрессом (ISMA), которая включает в себя специалистов в области медицины, психологии, психиатрии, образования, менеджмента и другие. Ее главной целью является содействие в приобретении и распространении научных знаний об управлении напряжением. Данная ассоциация имеет филиалы в Канаде, США, Бразилии, Австралии, Индии, Гонконге, Франции, Японии. Россия также имеет данный филиал, но ее деятельность пока мало заметна по сравнению с другими странами [11].

Фазовая структура выгорания описана В.В. Бойко. По мнению автора, эмоциональное выгорание – динамический процесс, который возникает поэтапно, в соответствии с механизмом развития стресса. В.В. Бойко отмечает, что при эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса – тревожное напряжение, резистенция и истощение [1].

Нервное (тревожное) напряжение возникает при первом появлении стрессора. Такое напряжение создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента. В течение этой фазы снижается резистентность

организма, нарушаются некоторые соматические и вегетативные функции. Признаками, или симптомами, нарастающего эмоционального выгорания в фазе напряжения, по мнению В.В. Бойко, являются переживания психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенности собой, ощущение «загнанности в клетку», тревога и депрессия [1].

В фазе резистенции (сопротивления) человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. Здесь стресс выступает как мобилизирующая сила. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания, по мнению В.В. Бойко, происходит на фоне следующих симптомов: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование; расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей [1, С. 206].

Если защитные реакции эффективны, вредности преодолены, тревога утихает, и организм возвращается к нормальной активности.

Если действие стрессора не прекращается или состояния стресса повторяются, наступает аффективное и гормональное истощение, которое проявляется оскудением психических ресурсов и снижением эмоционального тонуса вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным. Стадия истощения отражает нарушение механизмов регуляции защитно-приспособительной борьбы организма с интенсивным и длительным воздействием стрессоров. Адаптационные резервы существенно уменьшаются. После стресса достаточно бывает незначительного психического перенапряжения, чтобы возобновилась ситуация дистресса. Признаками, или симптомами, нарастающего эмоционального выгорания в фазе истощения по мнению В.В. Бойко, являются эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность (или деперсонализация), психосоматические и психовегетативные нарушения [1].

Некоторые исследователи называют следующие качества личности педагога как определяющие интенсивность его эмоционального выгорания:

склонность к эмоциональной холодности, к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности (В.В. Бойко); склонность к проявлению сочувствия, мягкость, гуманность (А.В. Осницкий); сниженное чувство собственного достоинства, трудоголизм, высокую мотивацию успеха, склонность к интроверсии (О.В. Хухлаева), личностную тревожность и эмоциональную неустойчивость (Е.Е. Алексеева), агрессивность и соперничество в реакции на стресс (К. Кондо) и др.

Природа эмоционального выгорания в разных психологических направлениях понимается по-разному. Представители интерперсональных подходов усматривают традиционную причину выгорания в асимметрии отношений между работниками и педагогами, что подчеркивает важность межличностных взаимоотношений в возникновении выгорания. Экзистенциальный подход связывает выгорание с высоким уровнем притязаний. Когда высоко мотивированные специалисты, отождествляющие себя со своей работой и считающие ее высокозначимой, терпят неудачи в достижении своих целей и чувствуют, что не способны внести весомый вклад, они испытывают выгорание. Организационный подход фокусирует свое внимание на факторах рабочей среды как главных источниках выгорания (например, большой объем работы, рутинна, суженная область контактов с педагогами, отсутствие самостоятельности в работе и пр.).

Н.Е. Орел рассматривает факторы, способствующие возникновению профессионального выгорания у педагогов:

- условия – работы;
- рабочие перегрузки;
- дефицит времени;
- продолжительность рабочего дня;
- содержание труда;

- число детей дошкольного возраста;
- острота их проблем;
- глубина контакта с учащимися;
- участие в принятии решений;
- обратная связь [30].

Повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа, продолжительность рабочего дня стимулируют развитие выгорания. 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. Наиболее значимой для работников является поддержка от администрации.

Можно выделить три основные стадии синдрома профессионального выгорания у педагога [4]:

- на первой начальной стадии у педагога наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов (например, внесена ли нужная запись в документацию, задавался ли ребенок дошкольного возраста планируемым вопросом, что ребенок дошкольного возраста ответил на поставленный вопрос, сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д.).

- на второй стадии наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе, и дома, с друзьями): «не хочется никого видеть», «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели; головные боли по вечерам; «мертвый сон без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность (любая мелочь начинает раздражать);

- третья стадия – собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное

безразличие, оупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил.

Таким образом, эмоциональное выгорание – это профессиональный феномен в виде состояния эмоционального, умственного, физического истощения, наиболее характерный для представителей социальных или коммуникативных профессий. Эмоциональное выгорание – это динамический процесс, который возникает поэтапно, в соответствии с механизмом развития стресса. Эмоциональное выгорание обычно является следствием профессиональных стрессов, но его развитие может не ограничиваться только профессиональной сферой, а проявляться в различных ситуациях бытия человека, представляя его экзистенциальные последствия.

1.2. Профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования

В современном обществе повышаются требования со стороны социума к качеству образования, следовательно, к личности педагога и его роли в образовательном процессе. Данная тенденция уже потенциально содержит в себе увеличение нервно-психического напряжения человека. В то же время также как и любая профессия, связанная с общением с людьми, процессия «педагог» требует особых навыков взаимодействия и сопряжена с необходимостью постоянно контролировать собственные слова и поступки. В связи с этим подобная работа требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение. Во избежание подобной ситуации в коллективе важно своевременно проводить профилактику эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.

Процесс профилактики имеет социальный, психологический и медицинские аспекты, которые представлены в таблице 1.

Характеристика аспектов процесса профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования (Н.И. Шевандрин)

Аспект	Характеристика
Социальный	<ul style="list-style-type: none"> - создание средовых общественных условий, которые предотвращают психический травматизм; - ликвидация материальных трудностей и лишений, связанных с жилищно-бытовыми условиями, безработицей, невыплатой зарплаты; - улучшение экологической обстановки.
Психологический	<ul style="list-style-type: none"> - выработка четкой концепции собственной жизни; - постановка общественно значимых жизненных целей; - упорядочение межличностных отношений в семье и на производстве; - создание оптимального психологического климата в коллективе на основе групповой совместимости; - освоение навыков межличностной коммуникации; - психологическая готовность к встрече со стрессами и умение их преодолевать; - научная организация труда.
Медицинский	<ul style="list-style-type: none"> - психогигиеническое просвещение; - регулярные занятия физической культурой, спортом; - овладение навыками саморегуляции и дыхательной гимнастики; - освоение навыков здорового образа жизни.

Своевременная профилактика выгорания включает в себя три направления работы.

Первое направление – оптимальная организация деятельности. Администрация может смягчить развитие «сгорания», если обеспечит работникам возможность профессионального роста, наладит поддерживающие социальные и другие положительные моменты, повышающие мотивацию. Администрация также может четко распределить обязанности, продумав должностные инструкции.

В рамках работы по профилактике синдрома эмоционального выгорания необходимо более тщательно заниматься организацией рабочего места и времени. В пределах данной работы важным представляется создавать благоприятные комфортные условия в процессе всего рабочего дня: оснащение образовательного процесса методической и психолого-педагогической литературой, оснащенность процесса работы педагога техническими средствами. Помещение группы должно соответствовать всем нормам СанПин.

Следующее направление профилактики синдрома «выгорания» – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива существующего как единое целое, как группы людей поддерживающих друг друга. Одним из факторов, нарушающим психологический климат в коллективе, является крайне низкий уровень материальной обеспеченности педагогов. Решение данной проблемы заключается в организации командообразующих тренингов.

Третье направление – создание системы психологической службы. Психологическая работа с педагогами должна включать три основных задачи, соответствующие выявленным аспектам выгорания.

Первая задача – развивать творческие способности у педагогов. Стоит отметить, что одним из признаков эмоционального выгорания является ригидность мышления, сопротивляющееся изменениям.

Вторая задача – нивелировать влияние негативных профессиональных и личностных факторов, способствующих профессиональному выгоранию.

Третья задача – снятие у сотрудников стрессовых состояний, возникающих у сотрудников в связи с напряженной деятельностью, формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, повышение стрессоустойчивости.

Важным аспектом в профессиональной деятельности педагога дошкольных учреждений является саморегуляция. Необходимость саморегуляции возникает тогда, когда педагог сталкивается с новой, необычной, трудноразрешимой для него проблемой, которая не имеет однозначного решения.

Психологические основы саморегуляции включают в себя управление, как познавательными процессами, так и личностью: поведением, эмоциями и действиями. Аутогенная тренировка может использоваться в таких видах деятельности, которые вызывают у человека повышенную эмоциональную напряженность. Педагогическая работа связана с интенсивным общением как с детьми, так и с их родителями, что требует от педагога эмоционально-волевой регуляции. Использование приемов аутотренинга позволит человеку целенаправленно изменить настроение, самочувствие, что положительно отразится на его работоспособности, здоровье.

Широко можно использовать психокоррекцию как совокупность психологических приемов применяемых психологом для оказания психологического воздействия на поведение здорового человека. Психокоррекционная работа проводится с целью улучшения адаптации человека к жизненным ситуациям; для снятия повседневных внешних и внутренних напряжений; для предупреждения и разрешения конфликтов с которыми сталкивается человек. Группы людей, создаваемые с психокоррекционными целями, могут быть следующих видов:

- Т-группы;
- группы встреч;
- гештальт-группы;
- группы психодраммы;
- группы телесной терапии;
- группы тренинга умений.

Каждый тип группы направлен на решение конкретных целей, предполагает взаимодействие по определенным правилам. Применительно к педагогической деятельности охарактеризуем сферу практического применения каждого вида групп более подробно.

- Т-группы (группы социально-психологического тренинга). Работа в них направлена на то, чтобы помочь педагогу лучше узнать самого себя как личность; выработать индивидуальный стиль деятельности, научиться лучше понимать своих коллег и родителей с которыми приходится вступать в общение по поводу обучения и воспитания детей; обучение правильному поведению в ситуациях межличностного общения.

- Группы встреч. Основная цель - осознание и реализация того потенциала личности и интеллектуального развития, который заложен в каждом индивиде. Эффективно использовать такой вид работы для начинающих педагогов и воспитателей с целью повышения их уровня самосознания и развития личности.

- Гештальт-группы. Работа руководителя группы осуществляется не со всеми участниками, а один на один с кем-либо из ее членов, добровольно согласившимся на время стать главным действующим лицом. Ключевыми понятиями в работе такой группы являются “осознание” и “сосредоточенность на настоящем”.

- Группы психодрамы. Широко используется ролевая игра, а так же элементы импровизации жизненных ситуаций, предназначенные для более полного раскрытия внутреннего мира человека. Педагог, прошедший курс

психодрамы, с успехом может использовать соответствующие знания для разнообразных занятий с детьми.

- В работе групп телесной терапии особое значение придается общению с телом человека, управлению им. Виды телесной терапии являются сильными методами эмоционального высвобождения и эффективных изменений в теле, чувствах личности.

- Основная цель группы тренинга умений - выработка внешних форм поведения. Полезно использовать при выработке профессиональных коммуникативных умений будущих педагогов.

В дошкольных учреждениях наиболее эффективна работа Т-групп, групп встреч и групп психодрамы, так как именно они позволяют раскрыть индивидуальность человека, сплачивают коллектив, учатся умению общаться, управлять собой и своим психическим состоянием, своим телом, голосом, мимикой.

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. Для того чтобы результат оказался положительным, и руководитель не потерял сотрудника, необходимо ему помочь создавая условия:

- душевный комфорт: обеспечить психологическую и эмоциональную поддержку, справедливое вознаграждение за выполняемую педагогом работу и премирование по заслугам;

- мотивация: поиск дополнительных стимулов к деятельности, привлечение к новым проектам;

- расширение сферы ответственности. Для педагога важно иметь возможность самостоятельно принимать определенные решения.

- обеспечить условия для комфортной благоприятной работы. Выделить время и место для перерывов, отдыха.

- организация обучающихся, мотивирующих, личностных тренингов.

- обратная связь.

Е.В. Котова рассматривает следующие способы профилактики синдрома «эмоциональное 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.

В рамках профилактики и преодоления синдрома эмоционального выгорания разрабатываются специальные коррекционные программы. Выделяются основные принципы разработки коррекционной программы (диагностический, психокоррекционный и информационный), которые определяют ее направления и задачи. Рассмотрим особенности работы с эмоциональным выгоранием за рубежом и в России.

Рассматривая профилактику эмоционального выгорания у людей, работающих в сфере «человек – человек» за рубежом, ученые не приводят определенных профилактических мер. Исследователи лишь констатируют факты, что среди работников «помогающих» профессий, очень много сотрудников находятся на стадии высокого эмоционального выгорания. Например, одно из крупнейших исследований среди врачей было проведено в Финляндии. В исследовании приняли участие 2671 врач. В итоге все специалисты были разделены на «сотрудников с высокой степенью эмоционального выгорания» и «сотрудников с низкой степенью эмоционального выгорания».

Эмоциональное выгорание в какой-то степени можно сравнить со стрессом, отсюда была создана Международная ассоциация борьбы со стрессом (ISMA), которая включает в себя специалистов в области медицины, психологии, психиатрии, образования, менеджмента и другие. Ее главной целью является содействие в приобретении и распространении научных знаний об управлении напряжением. Данная ассоциация имеет

филиалы в Канаде, США, Бразилии, Австралии, Индии, Гонконге, Франции, Японии. Россия также имеет данный филиал, но ее деятельность пока мало заметна по сравнению с другими странами [11].

За рубежом для решения проблем эмоционального выгорания разрабатываются специальные тренинги. На сегодняшний момент зарубежные исследователи самым эффективным способом борьбы с эмоциональным выгоранием является когнитивно-поведенческая психотерапия, сеансы групповой психотерапии по методу Балината.

Во многих странах проблемы эмоционального выгорания на рабочем месте нашли отражение в законодательстве. Так, например, в Германии с инициативы федерального министерства экономики и труда разработана программа «Новое качество труда». Основной ее темой является «Негативные психические нагрузки и стресс на рабочем месте», в рамках которой осуществляются различные проекты, в ходе которых обсуждаются отдельные вопросы, связанные с этими нагрузками. Также в Германии центральный союз профессиональных объединений разработал программу «Психические нагрузки», в которой рассматриваются вопросы консультирования предприятий по вопросам психических нагрузок. Также в Германии есть медицинский центр TOMESA, которая разработала программу «Выход из истощения».

Среди известных моделей тренингов «антивыгорания» в России применяется рационально-эмоционально-поведенческая модель Эллиса. РЭПТ является гуманистической формой, ее основным терапевтическим принципом становится безусловное принятие терапевтом клиента как личности при сохранении критичного отношения к его негативным поступкам.

А. Лэнгле главным способом профилактики синдрома эмоционального выгорания считает глубинную работу, направленную на поиск основных глубинных зон и психических дефицитов пациента [29].

Предупреждение синдрома эмоционального выгорания начинается с ситуативной разгрузки. Применяются меры ориентированные на изменение поведения, целями которого будут разделение ответственности, постановка реалистичных целей.

Таким образом, к основным направлениям по предупреждения профессионального выгорания у педагогов можно отнести: создание оптимальных условий для труда педагогов (возможность профессионального роста, система мотивации, организация рабочего места), создание благоприятного психологического климата в коллективе, управленческое содействие формированию профессиональной компетентности педагогов (формирование стрессоустойчивости).

1.3. Организационные условия профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования

В рамках поставленной нами гипотезы мы выделили следующие организационные условия:

- разработана программа профилактики эмоционального выгорания;
- использован психологический тренинг;
- проводится работа руководства по созданию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

Рассмотрим данные условия более подробно. Первое организационное условие – использование тренинга в профилактике эмоционального выгорания педагогов.

Тренинг является одним из эффективных форм работы с педагогами дошкольной образовательной организации.

На сегодняшний день не существует общепринятого толкования понятия «тренинг», что приводит к расширенному его пониманию и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых в психологической практике.

Термин «тренинг» (от англ. - train, training) имеет ряд значений: обучение, воспитание, тренировка, дрессировка. Подобная многозначность присуща и научным определениям тренинга.

Ю.Н. Емельянов определяет тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности [12]. Л.А. Петровская рассматривает социально-психологический тренинг «как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностных отношений», «средство развития компетентности в общении», «средство психологического воздействия» [31, с. 80]. Тренинг также можно охарактеризовать как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организаций с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

Цели тренинговой работы могут быть весьма разнообразными, и это связано с тем, что подходов к пониманию тренинга много и все они значительно отличаются друг от друга. Тем не менее в психологической литературе выделяются следующие цели, объединяющие различные по направленности и содержанию тренинговые группы:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
- гармонизация субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- создание основы для более эффективного взаимодействия между людьми;
- создание условий для развития самосознания и самопринятия;
- содействие процессу личностного развития;
- раскрытие и реализация творческого потенциала личности.

В процессе организации тренингов с педагогами необходимо соблюдать следующие принципы работы [48]:

- добровольность и ненасильственность – при объяснении правил тренинга, игры, упражнения, задания, при выборе ведущего психолог исходит прежде всего из желания людей, избегает сам и блокирует попытки принуждения участниками друг друга;

- самодиагностика – в содержании занятий психолог предусматривает упражнения и игры, направленные на самораскрытие участников, осознание и формулирование ими лично значимых проблем, помогающие им познать себя, особенности своей личности;

- положительный характер обратной связи – большинство участников нуждается в поддержке и характеризуется выраженной ориентацией на одобрение, поэтому психолог активно использует положительную обратную связь, которая является надежным средством помощи человеку в преодолении застенчивости и повышении самооценки, снятии напряжения и релаксации, попытки демонстрации негативной обратной связи участниками психолог неукоснительно пресекает;

- неконкурентный характер отношений – психолог создает в группе атмосферу доверия, психологической безопасности, обеспечивает максимальный психологический комфорт каждому участнику, поэтому все игры и упражнения подбираются так, чтобы свести к минимуму элементы конкуренции, соревнования, побед и поражений;

- минимизация лабилизации и ее опосредованность – психолог строит тренинг так, чтобы его участники получали лабилизацию – зеркало, в котором человек видит свои слабые стороны, недостатки, проблемы не напрямую, а косвенно, опосредованно: через осознание существования других, отличных от собственного, способов поведения; через наблюдение успешности этих способов; через идентификацию с психологом и успешными членами группы, поскольку людям с трудностями в общении такое зеркало не только не принесет пользы, но может способствовать умножению их трудностей, снижению самооценки, повышению тревожности, укреплению внутренних барьеров;

- ситуация успеха – психолог подбирает для тренинга игры, упражнения, задания таким образом, чтобы не фиксировать слабые стороны человека, а подчеркивать сильные, не ставить участника в ситуацию неуспешности, а укрепить его веру в себя, дать ему возможность быть успешным;

- дистанцирование и идентификация – в самом начале тренинга психолог предлагает участникам придумать себе псевдонимы или тренинговые имена для облегчения дистанцирования в случае неуспешности выполнения задания, вместе с тем он помогает каждому идентифицироваться с успехом, перенося положительную обратную связь с отдельных поступков на личность;

- включенность – психолог выполняет традиционную роль участника практически всех игр, поскольку, во-первых, своим примером помогает включиться в нее участникам тренинга и, во-вторых, помогает им осознать, что игры в тренинге проводятся не столько для развлечения, сколько для обучения;

- гармонизация интеллектуальной и эмоциональной сфер – психолог при помощи групповых дискуссий создает и поддерживает в группе атмосферу высокого эмоционального накала и активизирует интеллектуальные аналитические процессы;

- диалогизация взаимодействия – психолог создает условия для равноправного полноценного межличностного общения на занятиях группы, основанного на взаимном уважении участников, их полном доверии друг другу;

- оптимизация развития – психолог, используя специальные упражнения, активно вмешивается в происходящее, направляет усилия участников в нужное русло, стимулирует их саморазвитие с целью оптимизации условий, необходимых для личностного развития;

- постоянность состава группы – тренинговая группа работает более продуктивно, в ней возникают процессы, способствующие самораскрытию

ее членов в том случае, если она закрыта, т. е. в ней постоянный и неизменный состав участников;

- гетерогенность – целесообразное объединение в тренинговую группу людей, различающихся по полу, степени знакомства, по возрасту и профессии;

- погружение – продолжительность занятий определяется в самом начале работы: наибольший эффект достигается при работе крупными временными блоками – погружениями в то или иное занятие на 3-4 ч, а иногда и на более продолжительное время – интенсивный тренинг в течение 2-3 дней по 6-7 ч, тренинг-марафон – 24 ч;

- изолированность – безусловным требованием является полная уверенность участников в том, что их никто не подслушивает и никто за ними не подглядывает;

- свобода пространства – в помещении для занятий должна быть возможность свободного передвижения участников, их расположения по кругу, объединения в микрогруппы по 3–4 человека, а также уединения.

Таким образом, в рамках нашего исследования тренинг стоит характеризовать как средство воздействия на процесс эмоционального выгорания педагогов образовательной организации. Цель данного средства заключается в эффективному воздействию на эмоциональное выгорание педагогов.

Второе организационное условие – проводится работа руководства по созданию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

Благоприятный психологический климат характеризуется высоким уровнем удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе, в таком коллективе педагог ощущает себя комфортно и безопасно.

Существуют несколько определений понятия психологический климат. Так, Е.С. Кузьмин считает, что понятие психологический климат отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон

общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе [43, с. 89].

Б.Ф. Ломов включает в понятие психологический климат систему межличностных отношений, психологических по природе (симпатия, антипатия, дружба); психологические механизмы взаимодействия между людьми (подражание, сопереживание, содействие); систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива [15, с. 71].

По мнению К.К. Платонова и В.Г. Казакова, психологический климат – это такое свойство группы, которое определяется межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли от которых зависит степень активности в достижении целей, стоящих перед группой [22].

Важнейшими признаками благоприятного психологического климата являются [31]:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать отдельные значимые для группы решения;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов.

Существует несколько классификаций психологических факторов формирования климата, выделяемые различными авторами. Наиболее

важными факторами, определяющими уровень психологического климата коллектива, являются личность руководителя и система подбора и расстановки административных кадров. На него оказывают влияние и личностные качества руководителя, стиль и методы руководства, авторитет руководителя, а также индивидуальные особенности членов коллектива.

К другим факторам формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе относятся [26, с. 81]:

1) Социально-психологическая совместимость членов коллектива, она проявляется во взаимопонимании, сочувствии, сопереживании друг другу. Чем выше совместимость, тем эффективнее работает коллектив в целом. В случае несовместимости некоторых работников, проявляется стремление членов коллектива избегать друг друга, а в случае неизбежности контактов, они могут привести к отрицательному эмоциональному состоянию и к конфликтам.

2) Стиль управления коллективом. Отношение руководителей к работникам, социальная дистанция между администрацией и коллективом.

3) Система оплаты труда, своевременное получение заработной платы.

4) Успешный, либо неуспешный ход воспитательной деятельности. Перспективы развития творческого потенциала педагога, возможность повышения квалификации, доверительные, дружеские отношения с учащимися и родителями.

5) Применяемая шкала поощрений и наказаний, адекватная оценка труда педагогов, признание результатов деятельности, не только администрацией, но и коллективом в целом.

6) Условия труда и оборудование рабочих мест. Обеспеченность учебными пособиями и материалами, а также наличие нового учебного оборудования, повышают эффективность работы педагога и удовлетворенность собственным трудом.

7) Характер коммуникаций и информированность коллектива. Отсутствие полной или не точной информации, по вопросам составления документов, либо предоставления документов для отчетов, проведении конкурсов и конференций, скорость ее донесения коллективу, ведет к возникновению недоверия и негативно-настроенного отношения к администрации образовательного учреждения.

8) Обстановка в семье, вне работы, условия проведения свободного времени.

Совокупность этих факторов составляет психологический климат в педагогическом коллективе. Благоприятные отношения между сотрудниками не возникают сами собой, их нужно формировать, поэтому перед администрацией дошкольного образовательного учреждения стоит важная задача по разработке и применению мер для эффективного управления психологическим климатом.

Становлению благоприятного психологического климата в образовательном учреждении способствует организационная культура.

Чтобы оценить организационную культуру образовательного учреждения, нужны критерии оценки. В качестве критериев могут выступать как внешние, так и внутренние проявления культуры организации [19].

Внешними проявлениями могут быть такие атрибуты как знаки и символы, ритуалы, правила поведения, традиции и стиль руководства. Если с первыми все более менее понятно: их наличие или отсутствие легко определить, то с таким понятием как стиль руководства надо разобраться.

Стиль руководства – это постоянно повторяющаяся система способов деятельности, обладающая внутренней гармонией и целостностью и обеспечивающая эффективное осуществление функций управления в данных конкретных условиях.

Стиль руководства – устойчивая система средств, методов и форм взаимодействия руководителя с коллективом организации, направленная на

выполнение миссии организации и определяемая объективными субъективными факторами протекания управленческого процесса», другими словами, это типичный вид поведения руководителя в отношении с подчиненными в процессе достижения поставленной цели.

Курт Левин выдвинул авторитарно-демократическую концепцию стиля, согласно которой руководители делятся на 3 типа: демократы, автократы и «лейсезферы» или либералы (*laisser-faire* (англ.) - невмешательство, непротивление, попустительство). Сегодня в условиях постоянных изменений вовне и внутри образования, во избежание падения трудовой дисциплины, организованности и порядка надо четко определить требования к педагогу, а значит в наших сегодняшних условиях наибольший эффект может дать директивная модель демократического стиля [15].

Стиль и способы руководства меняются в зависимости от преобладающего в данном коллективе типа педагогов и их индивидуальных особенностей и связано с авторитетом самой личности руководителя. Если авторитет руководителя высок, это в принципе позволяет работать и демократическими, и авторитарными методами: слова уважаемого человека имеют большую внушающую силу, так как выслушиваются с полным доверием. Но нельзя позволять своему авторитету парализовать самостоятельность коллектива. Необходимо тактично останавливать постоянно обращающихся за советом педагогов и приучать их думать самостоятельно, всячески поощрять активность других.

Следующим внешним критерием оценки организационной культуры дошкольной организации выступают правила поведения ее работников. Здесь имеются ввиду именно внешние их проявления: стиль одежды участников организации, манера общения работников друг с другом и с воспитанниками и их родителями. Такие требования часто зафиксированы, например, в Уставе ДОО или в правилах внутреннего распорядка, общедоступны и устно воспроизводимы.

Таким образом, нами были выделены и рассмотрены следующие организационные условия: использование тренинга как формы профилактики эмоционального выгорания педагогов, проведение мероприятий по созданию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе. На основе рассмотренных нами организационных условий во второй главе нами будет разработана программа профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Вывод по первой главе

Подводя итог данной главы, стоит отметить следующие выводы:

Проанализировав различные точки зрения на понятие «эмоциональное выгорание» (В.В. Бойко, В.И. Ковальчук, С.Г. Форманюк, К. Маслач, С. Джексон, Б. Пельман др.), отметим, что в нашем исследовании под эмоциональным выгоранием будем понимать профессиональный феномен в виде состояния эмоционального, умственного, физического истощения, наиболее характерный для представителей социальных или коммуникативных профессий. Эмоциональное выгорание – это динамический процесс, который возникает поэтапно, в соответствии с механизмом развития стресса. Эмоциональное выгорание обычно является следствием профессиональных стрессов, но его развитие может не ограничиваться только профессиональной сферой, а проявляться в различных ситуациях бытия человека, представляя его экзистенциальные последствия.

К основным направлениям по предупреждению профессионального выгорания у педагогов можно отнести: создание оптимальных условий для труда педагогов (возможность профессионального роста, система мотивации, организация рабочего места), создание благоприятного психологического климата в коллективе, управленческое содействие

формированию профессиональной компетентности педагогов (формирование стрессоустойчивости).

Нами были выделены и рассмотрены следующие организационные условия: использование тренинга как формы профилактики эмоционального выгорания педагогов, проведение мероприятий по созданию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

Глава 2. Эмпирическое исследование по организационным условиям профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной организации

2.1 Изучение эмоционального выгорания педагогов дошкольной образовательной образования

Опытно - поисковая работа по профилактике эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения проводилось на базе МБДОУ «Детский сад № 88 г. Челябинска».

Для проверки гипотезы исследования работы проводилась в три этапа – констатирующий, формирующий и контрольный.

На констатирующем этапе исследования немаловажным стоит считать выбор критериев, которые позволяют выявить первоначальный уровень эмоционального выгорания педагогов дошкольной организации. Стоит отметить, что критерий характеризуется как главный признак измеряемого явления или предмета, а проявление основного признака выражает показатель.

Исследование уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО проводилось в соответствии с критериями и показателями, предлагаемые и представленными в таблице 2.

Таблица 2

Критерии и показатели эмоционального выгорания педагогов ДОО

Критерии	Уровни и показатели			Методики
	низкий	Средний	высокий	
Мотивационный	Устойчивая внутренняя профессиональная мотивация, стремление к самообразова	Внешняя мотивация, неустойчивое стремление к самообразованию, частичное удовлетворени	Неустойчивая и неосознанная профессиональная мотивация, отсутствие стремления к саморазвитию,	«Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в

	нию, удовлетворен ие своим трудом	е своим трудом	неудовлетворен ность своим трудом	модификаци и А. Реана)
Эмоциона льный	Низкий уровень личностной и ситуативной тревожности	Средний уровень личностной и ситуативной тревожности	Высокий уровень личностной и ситуативной тревожности	«Методика определения психическог о выгорания» А.А. Рукавишник ов
Поведенче ский	Отсутствие симптомов эмоционально го выгорания	Присутствие единичных симптомов эмоционально го выгорания	Наличие всех или большинства симптомов эмоциональног о выгорания	Методика диагностики уровня эмоциональн ого выгорания В.В. Бойко

Для выявления уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО подобраны следующие методики: «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана), «Методика определения психического выгорания» А.А. Рукавишников, методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Представим полученные результаты по каждой методике. В таблице 3 представлены результаты изучения мотивации педагогов.

Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов ДОО

Ведущие мотивы профессиональной деятельности педагогов ДОО	Количество педагогов ДОО, в %				
	в очень незначительной мере	в достаточно значительной мере	в небольшой, но и в немаленькой мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок	8	8	31	31	23
2. Стремление к продвижению по работе	8	23	31	20	8
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	8	31	46	8	8
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	8	31	31	23	8
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	8	15	31	31	15
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	-	8	15	46	31
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	8	8	46	31	8

Результаты исследования показали, что самый значимый мотив профессиональной деятельности у 31% педагогов является

«Удовлетворение от самого процесса и результата работы». На втором месте мотив «Денежный заработок» - его выделили как наиболее значимый 23% педагогов. Третье место занимает мотив «Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» (15%).

Внутренняя мотивация профессиональной деятельности преобладает у 23%. Преобладание внешней положительной мотивации наблюдается у 46% педагогов, внешней отрицательной – у 31%. Наличие внешней мотивации показывает, что у педагогов наблюдаются все предпосылки для формирования эмоциональной деформации.

Основным фактором, по мнению воспитателей, препятствующим развитию и саморазвитию является собственная инерция. Основным же фактором, стимулирующим развитие и саморазвитие педагогов является интерес к работе, возможность получения признания в коллективе, пример и влияние коллег.

Таким образом, у педагогов преобладает в основном средний уровень стремления к саморазвитию. У большинства работников отмечается проявление готовности к саморазвитию.

Результаты исследования по методике А.А. Рукавишникова представлены в таблице 4.

Таблица 4

Уровни тревожности педагогов ДОО

Количество педагогов	Уровень тревожности		
	высокий	средний	низкий
человек	3	6	4
% от общего числа	23	46	31

Почти 46% педагогов имеют средний уровень тревожности, 23% – высокий (рисунок 1).

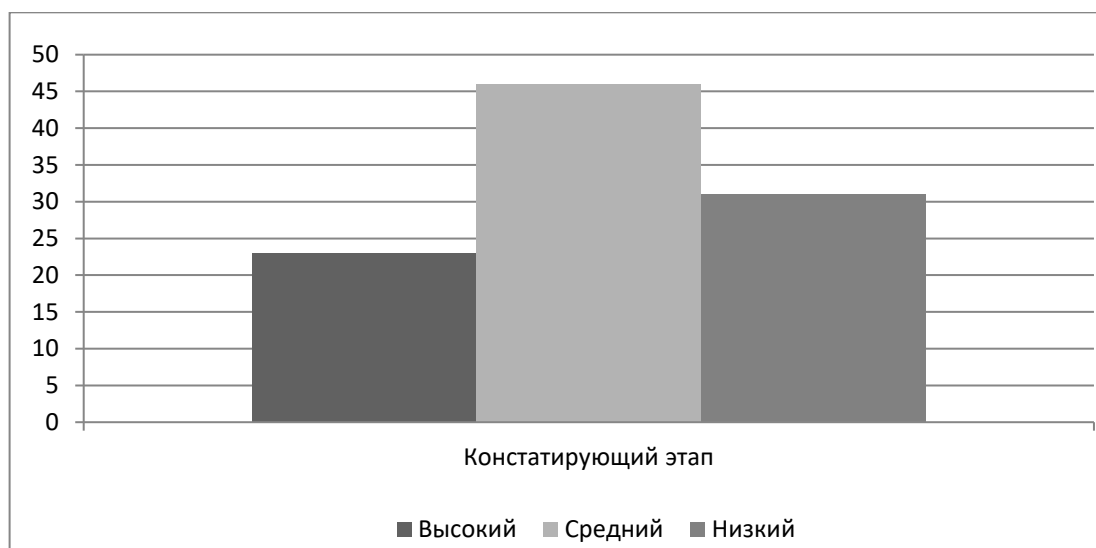


Рисунок 1 Уровни тревожности педагогов, в %

Больше всего педагогов с высоким уровнем тревожности среди воспитателей молодого возраста, а также у педагогов со стажем более 30 лет.

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко представлены в таблице 5 и на рисунке 2.

Таблица 5

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов

Количество педагогов	Фазы эмоционального выгорания			
	отсутствуют	напряжение	резистенция	истощение
человек	1	6	5	5
% от общего числа	8	46	31	15

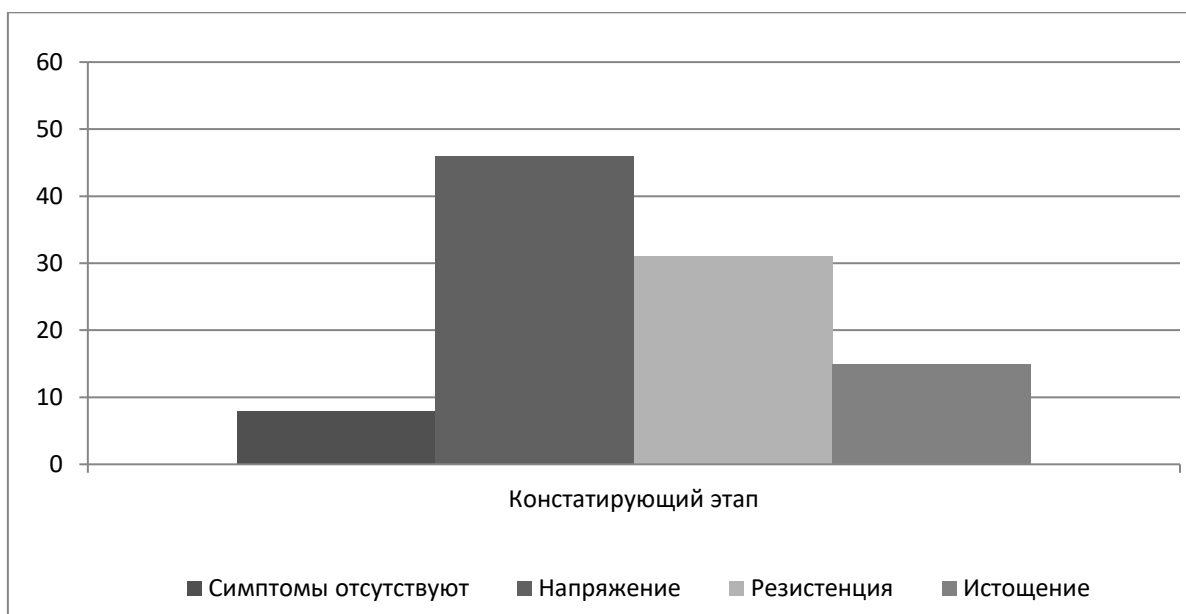


Рисунок 2 Фазы эмоционального выгорания педагогов ДОО, в %

Симптомы эмоционального выгорания не выявлены только у одного педагога (8%), у остальных присутствуют признаки различных фаз эмоционального выгорания.

Почти у половины педагогов (46%) эмоциональное выгорание сформировано на уровне напряжения. Данная группа воспитателей составляет группу риска, так как при дальнейшем воздействии неблагоприятных факторов они могут перейти на фазу резистенции и напряжения.

Выраженные признаки эмоционального выгорания (фаза резистенции) выявлена у 31% педагогов. Фаза истощения зафиксирована у двух воспитателей (15%).

Качественный анализ результатов показал, что среди симптомов эмоционального выгорания, сложившихся у педагогов ДОО, выявлены (16 и более баллов):

- «тревога и депрессия» (25 баллов);
- «неудовлетворенность собой» (20 баллов);
- «эмоциональная отстраненность» (18 баллов);

- «неадекватное эмоциональное реагирование» (17 баллов);
- «редукция профессиональных обязанностей» (16 баллов);
- «психосоматические и психовегетативные нарушения» (16 баллов).

Как видим, наибольшее количество баллов получили показатели неудовлетворенности собой и тревоги. Это связано с тем, что педагоги испытывают чувство тревожности в связи с недостаточным уровнем компетентности.

По итогам проведенной диагностической работы мы распределили всех респондентов по группам в соответствии с уровнями эмоционального выгорания. К низкому уровню мы отнесли 15% педагогов, к среднему уровню 31% педагогов, к высокому уровню – 54%.

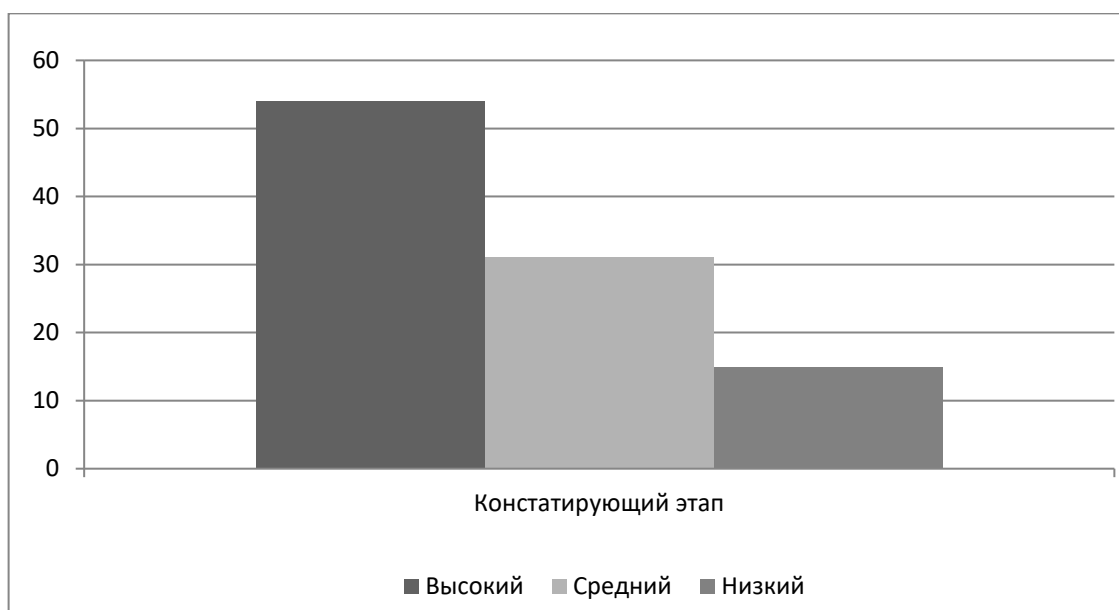


Рисунок 3 Уровни эмоционального выгорания педагогов, в %

Полученные данные свидетельствует о сформированности у большинства педагогов отдельных симптомов эмоционального выгорания, недостаточная сформированность внутренней мотивации, стремления к самообразованию, личностная тревожность. В связи с этим необходимо провести работу по устранению факторов, вызывающих эмоциональное

выгорание и профилактику дальнейшего развития других стадий профессионального стресса.

2.2. Реализация организационных условий профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольной организации

На формирующем этапе экспериментальной работы перед нами стояла цель – разработать и апробировать программу по профилактике эмоционального выгорания педагогов дошкольной организации.

Основными задачами выступают: формирование позитивного отношения к работе; повышение у педагогов уровня научно-методического творчества; гармонизация взаимоотношений между коллегами; повышение мотивации к профессиональной деятельности; коррекционная работа с педагогами, имеющих синдром выгорания.

Основные формы профилактической работы:

1. Тренинг, способствующий уменьшению тревожного состояния, обучению навыков саморегуляции.

2. Семинары, способствующие формированию компетентности воспитателей по эмоциональному выгоранию, его причин и форм проявления.

3. Организационные мероприятия, направленные на улучшение психологического климата в коллективе.

4. Дискуссия на развитие педагогической рефлексии, коммуникативной компетентности.

5. Консультации, школа молодого педагога, конкурс педагогического мастерства.

Предполагаемые результаты: оптимизация уровня тревожности, способность к саморегуляции эмоционального состояния, повышение работоспособности, сплочение коллектива.

Работа состояла из трех этапов и содержательно представлена в таблице 6.

Таблица 6

Комплекс мероприятий по профилактике и коррекции эмоционального выгорания у педагогов дошкольного учреждения

Этап, цель	Задачи	Основное содержание деятельности, формы
I этап – вводный. Цель: формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности	Измерение уровня проявления эмоционального выгорания. Выявление педагогов с наличием синдрома	Мониторинг эмоционального выгорания (исходная, итоговая диагностика)
	Поиск позитивных сторон профессии педагога в сравнении с другими профессиями	Дискуссия «Плюсы и минусы профессии «Педагог»
	Развитие педагогической рефлексии, стимулирование инициативы	Дискуссия «Идеальный воспитатель. Каков он?»
	Развитие уверенности в себе как в педагоге	Тренинг «Моя профессия – воспитатель!»
	Создание благоприятного психологического климата в коллективе	Организация в ДОО комнаты психологической разгрузки.
II этап – основной. Цель: развитие внутренней профессиональной мотивации, снижение уровня тревожности, коррекция уровня эмоционального выгорания	Повышение мотивации к профессиональной деятельности	Моральное поощрение: личные и устные благодарности и грамоты, публичное официальное выражение признательности за труд
		Материальное поощрение: премирование по итогам деятельности, к праздничным датам, награждение ценными подарками

		Коллективные формы работы по плану ДОО (педсоветы, семинары и т.д.)
	Создание благоприятного психологического климата в коллективе. Предотвращение конфликтов в коллективе	Тренинг «Бесконфликтное общение»
	Способствование осознанию своей ценности, стимулирование к передаче опыта молодым педагогам	Консультация для педагогов, имеющих большой стаж работы и высокую квалификацию «Мы – профессионалы»
	Коррекционная работа с педагогами с наличием синдрома	Цикл семинаров
	Повышение профессионального мастерства	Посещение занятий педагогов
		Взаимопросмотры занятий
		Участие в конкурсах, фестивалях на уровне ДОО, района, города
III этап – заключительный. Цель: совершенствование полученных умений, выявление изменений отношения к профессиональной деятельности	Совершенствование профессионально-педагогических умений	Конкурс педагогического мастерства «Супер-педагог»
	Выявление изменений	Итоговая диагностика
	Рефлексия	Дискуссия «Что изменилось»

Для педагогов ДОО был разработан цикл психологических семинаров-тренингов по профилактике эмоционального выгорания.

Цель: освоение техник и приемов регуляции своих собственных внутренних состояний, позволяющих избавляться от последствий хронического стресса; профилактика синдрома эмоционального выгорания.

За период семинаров-тренингов педагоги: знакомятся с понятием профессионального выгорания, его видами и формами проявления; выявляют наличие или отсутствие его симптомов у себя и других; осваивают методы и приемы помощи самому себе в ситуациях профессионального стресса; на основе полученных знаний и умений оказывают помощь своим коллегам в ситуациях профессионального стресса.

Темы психологических тренингов:

1) «Мир и Я».

1. Оценка настроения и тревожности. Упражнения «Круг знакомств», «Ожидание». Принятие правил работы группы.

2. Упражнения «Комплимент», «Какой Я», «Портретная галерея».

3. Рефлексия «Здесь и теперь». Упражнение «Подведение итогов». Домашнее задание. Упражнение «Ручеек». Оценка настроения и тревожности.

2) «Стресс и Я».

1. Упражнения «Три слова о себе», «Колесо здоровья».

2. Теоретическая информация по теме стресс. Упражнение «Переполненная маршрутка». Информация «Воздействие стресса на организм». Арт-терапия «Стресс». Информация «Способы борьбы со стрессом». Упражнение-медитация «Водопад». Арт-терапия «Лечим стресс».

3. Рефлексия. Домашнее задание. Упражнение «Моечная машина».

3) «Профессиональное выгорание».

1. Упражнения «Интересное имя», «Мой знак зодиака», «Никто из вас даже не догадывается, что я...».

2. Информационное сообщение «Эмоциональное выгорание». Мозговой штурм. Упражнения «Австралийский дождь», «Мифы». Упражнение-медитация «Подарки королей». Упражнение «Способы профилактики эмоционального выгорания».

3. Рефлексия. Домашнее задание. Упражнение «Цветок пожелания».

4) «Я в конфликте».

1. Упражнения «Рукопожатие и поклон», «Правда или ложь», «Гуффи», «Пожелания по кругу».

2. Информация по теории конфликта. Упражнение «Работа с ассоциативным рядом». Информация «Эскалация конфликта». Упражнения «Эмоции в конфликте», «Испорченный телевизор», «Правило Сократа», «Скульптура конфликта».

3. Рефлексия. Домашнее задание. Упражнение «Маечки пожеланий».

5) «Позитивное мышление».

1. Упражнения «Личный момент», «Превращения», «Пум-пум-пум».

2. Упражнения «Толкание», «Мух нужно ловить на мед». Ролевые игры. Информация «Позитивное мышление». Упражнения «Ситуации и мысли», «Золотые правила».

3. Рефлексия. Домашнее задание. Упражнения «Веночек дружбы», «Комплименты за работу в группе».

Рассмотрим один из психологических тренингов «Стресс и Я».

Оборудование: ватманы, краски, таблицы с теорией, стулья по количеству участников, ноутбук, запись с релаксационной музыкой.

Упражнение «Три слова о себе»: каждому участнику предлагается назвать свое имя и 3 слова, которые характеризуют личность педагога.

Упражнение «Колесо здоровья». По данным ВОЗ, здоровье – это состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не просто отсутствие болезни, т.е. состояние организма, при котором нормально функционируют все органы. Уровни здоровья можно определить по таким направлениям: духовное, социальное, физическое, интеллектуальное, эмоциональное, профессиональное, психологическое, экологическое. Ведущий предлагает участникам по 10-балльной шкале отметить точками свои показатели здоровья по каждому из уровней и соединить точки между собой.

Обсуждение:

- Получился ли у вас круг? Почему?
- Над чем вы задумывались, выполняя это упражнение?
- Как вы считаете, для чего мы делали это упражнение?

Мозговой штурм «Что такое стресс?» Участники разбиваются на группы. Им предлагается обдумать и определить:

- Что такое стресс?
- Какого он цвета?
- Каким бы животным мог быть?

Группам необходимо аргументировать свои ответы.

Информационное сообщение «Стресс и его причины».

Упражнение «Переполненная маршрутка». Участникам предлагается проехать в переполненной маршрутке и зафиксировать все свои внешние и внутренние ощущения от такого передвижения. Обсуждение.

Информационное сообщение «Воздействие стресса на организм».

Сказкотерапия. Сказка о жабах. Две жабы попали в кувшин со сметаной. Одна жаба побрыкалась немного и решила, что не стоит зря стараться, сложила лапки и захлебнулась. А вторая жаба не решала, не размышляла – не было времени – она прыгала все выше и выше, так как очень хотела выбраться. И вот жаба почувствовала опору – это под ней образовалась грудка масла. Жаба легко оттолкнулась и выпрыгнула из кувшина. В состоянии эмоционального возбуждения человек так же теряет власть и контроль над собой, начинает совершать поступки, которые потом сам и осуждает.

Арттерапия «Стресс». Участники разбиваются на группы и исходя из того, что они узнали о стрессе должны изобразить его в коллективном рисунке. Обсуждение работ по подгруппам.

Информационное сообщение «Способы борьбы со стрессом».

Упражнение «Моечная машина». Участники становятся по парам в ручеек. По очереди каждый проходит «под потоками воды» ручейка и получает комплименты, наполняя свой внутренний мир позитивом.

Рефлексия. Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.

Таким образом, целенаправленная работа с педагогами способствует снижению уровня эмоционального выгорания их в процессе работы.

2.3. Анализ результатов исследования

На контрольном этапе экспериментальной работы мы провели повторную диагностику уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО. В таблице 7 представлены данные о мотивации педагогов.

Таблица 7

Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов ДОО (контрольный этап)

Ведущие мотивы профессиональной деятельности педагогов ДОО	Количество педагогов ДОО, в %				
	в очень незначительной мере	в достаточно значительной мере	в небольшой, но и в немаленькой мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок	8	8	31	31	23
2. Стремление к продвижению по работе	8	23	20	31	8
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	8	31	46	8	8

4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	8	31	31	23	8
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	8	15	31	31	15
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	-	8	15	31	46
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	8	8	8	46	31

Результаты исследования показали, что самый значимый мотив профессиональной деятельности у 46% педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». Второе место по значимости занимает мотив «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» - 31%. На третьем месте мотив «Денежный заработок» - 23%.

Внутренняя мотивация профессиональной деятельности преобладает у 46%. Преобладание внешней положительной мотивации наблюдается у 46% педагогов, внешней отрицательной – у 8%. Наличие внутренней и внешней положительной мотивации выявлено у большинства педагогов показывает, что характеризует проведенную работу как эффективную.

Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована внутренними мотивами, самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов.

Результаты исследования по методике А.А, Рукавишникова представлены в таблице 8.

Уровни тревожности педагогов ДОО (контрольный этап)

Количество педагогов	Уровень тревожности		
	Высокий	Средний	Низкий
человек	1	9	3
% от общего числа	8	23	69

Почти 23% педагогов имеют средний уровень тревожности, 8% – высокий. По сравнению с данными исходной диагностики количество педагогов с высоким уровнем тревожности снизилось на 14% (рисунок 4).

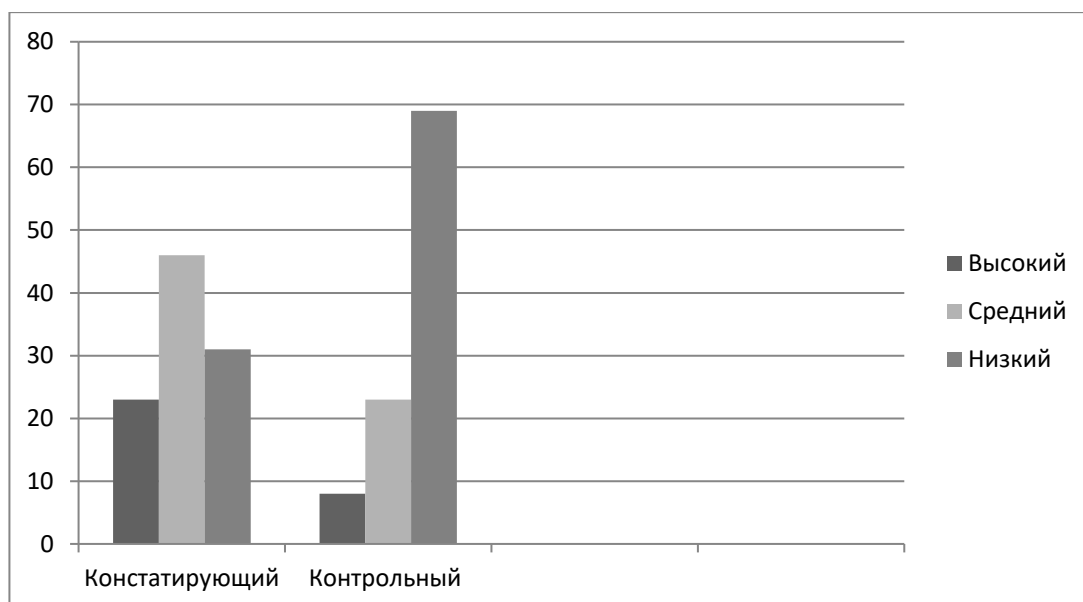


Рисунок 4 Динамика уровней тревожности педагогов, в %

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов по методике В.В. Бойко представлены в таблице 9.

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогов (контрольный этап)

Количество педагогов	Фазы эмоционального выгорания			
	отсутствуют	напряжение	резистенция	истощение
человек	3	6	3	1
% от общего числа	23	46	23	8

Симптомы эмоционального выгорания не выявлены у 23% педагога, что выше на 15% по сравнению с данными исходной диагностики (рисунок 5).

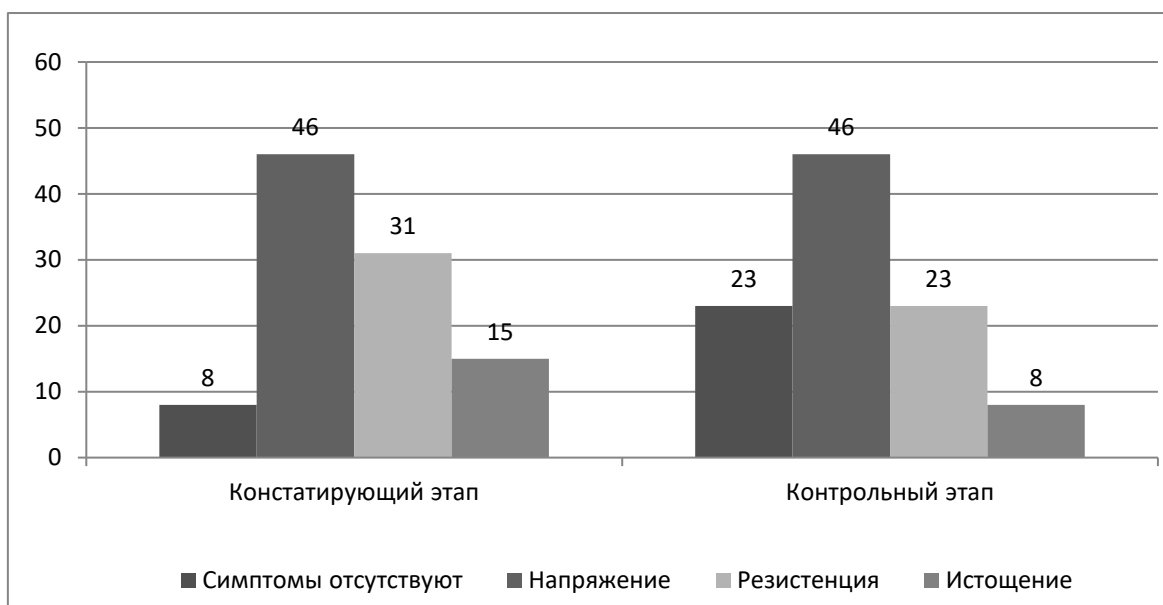


Рисунок 5 Динамика эмоционального выгорания педагогов ДОО, в %

Эмоциональное выгорание сформировано на уровне напряжения сформировано у 45%. Выраженные признаки эмоционального выгорания (фаза резистенции) выявлена у 23% педагогов. Фаза истощения зафиксирована у одного воспитателя (8%).

По итогам проведенной диагностической работы мы распределили всех респондентов по группам в соответствии с уровнями эмоционального выгорания. К низкому уровню мы отнесли 15% педагогов, к среднему уровню 31% педагогов, к высокому уровню – 54%.

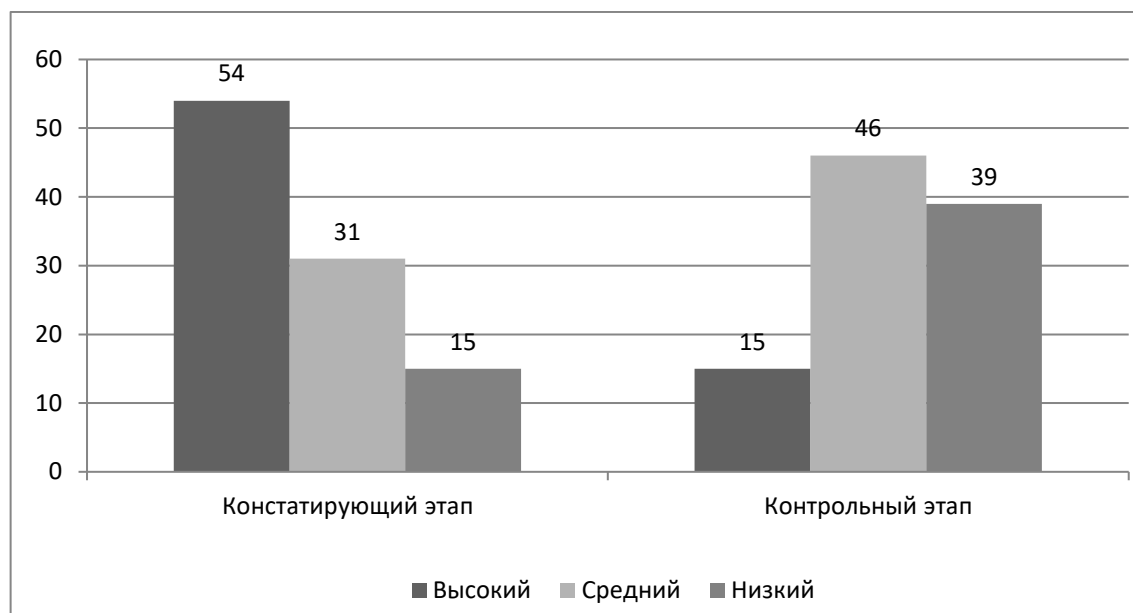


Рисунок 6 Динамика уровней эмоционального выгорания педагогов, в %

Благодаря проведенной работе количество педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания снизилось с 54% до 15%.

Таким образом, по итогам повторного исследования выявлена положительная динамика в развитии мотивации педагогов, снижение уровня тревожности, снижение уровня эмоционального выгорания. Это доказывает эффективность проведенной работы и справедливость выдвинутой гипотезы.

Выводы по второй главе

Экспериментальная работа по профилактике эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения проводилась на базе МБДОУ «Детский сад № 88 г. Челябинска». Для

проверки гипотезы исследования эксперимент проводился в три этапа – констатирующий, формирующий и контрольный.

На констатирующем этапе были решены следующие задачи: определение критериев и показателей эмоционального выгорания педагогов ДОО; подбор диагностических методик для выявления уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО; проведение исходной диагностики, анализ полученных результатов.

Для выявления уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО подобраны следующие методики: «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана), методика измерения уровня тревожности А.А. Рукавишникова, методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Полученные данные показали, что у большинства педагогов сформированы отдельные симптомы эмоционального выгорания, недостаточный уровень внутренней мотивации, стремления к самообразованию, личностная тревожность.

На формирующем этапе экспериментальной работы были определены и реализованы мероприятия по профилактике эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Работа проводилась в двух направлениях в соответствии с гипотезой исследования: создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе; использование психологических тренингов.

Темы проводимых тренингов: Темы семинаров: «Мир и Я», «Стресс и Я», «Профессиональное выгорание», «Я в конфликте», «Позитивное мышление». В процессе работы использовались различные упражнения, которые способствуют снятию эмоционального напряжения педагогов и профилактике эмоционального выгорания.

На контрольном этапе экспериментальной работы мы провели повторную диагностику уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО. По итогам повторного исследования выявлена положительная динамика в

развитии мотивации педагогов, снижение уровня тревожности, снижение уровня эмоционального выгорания. Это доказывает эффективность проведенной работы и справедливость выдвинутой гипотезы.

Заключение

Подводя итоги данной работы, сделаем следующие выводы:

Эмоциональное выгорание – это профессиональный феномен в виде состояния эмоционального, умственного, физического истощения, наиболее характерный для представителей социальных или коммуникативных профессий. Эмоциональное выгорание – это динамический процесс, который возникает поэтапно, в соответствии с механизмом развития стресса. Эмоциональное выгорание обычно является следствием профессиональных стрессов, но его развитие может не ограничиваться только профессиональной сферой, а проявляться в различных ситуациях бытия человека, представляя его экзистенциальные последствия.

К основным направлениям по предупреждению профессионального выгорания у педагогов можно отнести: создание оптимальных условий для труда педагогов (возможность профессионального роста, система мотивации, организация рабочего места), создание благоприятного психологического климата в коллективе, управленческое содействие формированию профессиональной компетентности педагогов (формирование стрессоустойчивости).

Нами были выделены и рассмотрены следующие организационные условия: использование тренинга как формы профилактики эмоционального выгорания педагогов, проведение мероприятий по созданию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе. На основе рассмотренных нами организационных условий во второй главе нами будет разработана программа профилактики эмоционального выгорания педагогов.

Экспериментальная работа по профилактике эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения проводилось на базе МБДОУ «Детский сад № 88 г. Челябинска». Для

проверки гипотезы исследования эксперимент проводился в три этапа – констатирующий, формирующий и контрольный.

На констатирующем этапе были решены следующие задачи: определение критериев и показателей эмоционального выгорания педагогов ДОО; подбор диагностических методик для выявления уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО; проведение исходной диагностики, анализ полученных результатов.

Для выявления уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО подобраны следующие методики: «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана), методика измерения уровня тревожности А.А. Рукавишникова, методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Полученные данные показали, что у большинства педагогов сформированы отдельные симптомы эмоционального выгорания, недостаточный уровень внутренней мотивации, стремления к самообразованию, личностная тревожность.

На формирующем этапе экспериментальной работы были определены и реализованы мероприятия по профилактике эмоционального выгорания педагогов дошкольного образовательного учреждения. Работа проводилась в двух направлениях в соответствии с гипотезой исследования: создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе; использование психологических тренингов.

Темы проводимых тренингов: Темы семинаров: «Мир и Я», «Стресс и Я», «Профессиональное выгорание», «Я в конфликте», «Позитивное мышление». В процессе работы использовались различные упражнения, которые способствуют снятию эмоционального напряжения педагогов и профилактике эмоционального выгорания.

На контрольном этапе экспериментальной работы мы провели повторную диагностику уровня эмоционального выгорания педагогов ДОО. По итогам повторного исследования выявлена положительная динамика в

развитии мотивации педагогов, снижение уровня тревожности, снижение уровня эмоционального выгорания. Это доказывает эффективность проведенной работы и справедливость выдвинутой гипотезы.

Список литературы

1. Александровский Ю.А. Социально-стрессовые расстройства / Ю.А. Александровский // Обзорение психиатрической и медицинской психологии. – 2002. – № 2. – С. 5-10.
2. Бабанов С.А. Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания / С.А. Бабанов // Трудный пациент. – 2009. – № 12. – С. 20-24.
3. Баранова Ю.Ю. Теоретические основы управления профессиональным развитием педагогического персонала образовательного учреждения / Ю.Ю. Баранова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2011. – № 2(7). – С. 92.
4. Бачков И.В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Бачков. - М: Ось-89, 2009. – 162 с.
5. Безносков С.И. Профессиональная деформация личности / С.И. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 270 с.
6. Бодров В.А. Психологические основы профессиоведения / В.А. Бодров / Под общей ред. В.Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2001. – 354 с.
7. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2009. – 239 с.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Просвещение, 2006. – 256 с.
9. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания / М.В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. № 2. – С. 34-49
10. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.А. Морозов. – СПб.: Питер, 2001. – 518 с.
11. Водопьянова Н.Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления / Н.Е. Водопьянова // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2003. – С. 54-59.

12. Водопьянова Н.Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» / Н.Е. Водопьянова // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2003. – 454 с. – С. 39-46.
13. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2011. – 336 с.
14. Гельгорн Э. Эмоции и эмоциональные расстройства / Э. Гельгорн, Дж. Луфборроу. – М.: Мир, 2006. – 672 с.
15. Гнатышина Е.А. Построение модели профессиональной компетентности будущего педагога / Е.А. Гнатышина // Профессиональное образование. – 2008. – № 3. – С. 30-31.
16. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие / М.А. Гончаров. – М.: КНОРУС, 2006. – 240 с.
17. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н.В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007. – С. 143-156.
18. Гринберг Дж.С. Управление стрессом / Пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова. - СПб.: Питер, 2010. - 486 с.
19. Громкова М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности / М. Т. Громкова. – М., 2003. – 138 с.
20. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, 2003. – 336 с.
21. Донченко Е.А. Личность: конфликт, гармония / Е.А. Донченко, Т.М. Титаренко. – Киев: Политиздат, 2009. – 178 с.
22. Дуброва В.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.П. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2011. – 128 с.

23. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршина. – М.: Инфра-М, 2008. – 2008. – 464 с.
24. Захарова Л.Н. Психология управления / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2012. – 376 с.
25. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом / Л.Н. Иванова-Швец, А.А. Карсакова, С.Л. Тарасова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. – 200 с.
26. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
27. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Литера, 2011. – 599 с.
28. Ильин Е.П. Эмоции и чувства / Ильин Е.П. – СПб.: Питер. 2001. – 752 с.
29. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Академический проект, 2009. - 842 с.
30. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М., 2006. – 509 с.
31. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М.: Наука, 2008. – 192 с.
32. Коваленко Н.В. Мотивация и система стимулирования педагогов / Н.В. Коваленко // Завуч. – 2008. – № 8. – С. 32-34.
33. Ковальчук В.И. Психическое «выгорание» тренеров / В.И. Ковальчук // Сборник тезисов научно-практической конференции «Ананьевские чтения». - СПб.: СПбГУ, 2000. – С. 312-315.
34. Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспирова. – М.: Академия, 2014. – 176 с.
35. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образованием / Т.П. Колодяжная. – Ростов н/Д.: Учитель 2011. – 190 с.

36. Компан Е.Ю. Факторы формирования и развития синдрома профессионального угасания / Е.Ю. Компан, Н.В. Костина // Вестник МГУ. – Серия 14. Психология. – 2005. – № 4. – с. 27-32.
37. Корчуганова И.П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска / И.П. Корчуганова. - СПб.: ЛОИРО, 2016. - 172 с.
38. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – СПб.: Питер, 2012. – 563 с.
39. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова. - Харьков: Гриф, 2010. – 316 с.
40. Лысенко Е.М. Профилактика профессиональной деформации в системе образования / Е.М. Лысенко // Психология образования : проблемы и перспективы: материалы Первой международной научно-практической конференции. – М.: Смысл, 2004. – 448 с. – С. 43-44.
41. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Юрайт, 2014. – 308 с.
42. Мельник Ю.Н. Управление стрессами, или шесть типов личностей, реагирующих на стресс / Ю.Н. Мельник // Управление персоналом. – 2000. – № 3. – С. 94-95.
43. Менеджмент / Под ред. А.И. Наумова. – М.: Экономистъ, 2004. – 288 с.
44. Мерзлякова Г.С. Синдром профессионального «выгорания» как профессиональный кризис педагога. / Г.С. Мерзлякова // Материалы международной научной конференции. – Саратов: Научная книга, 2007. – С. 39-47.
45. Немова Н.В. Управление методической работой в школе / Н.В. Немова. – М.: Владос, 2012. – 214 с.

46. Обухова Н. Г. Профессиональное выгорание, или как сохранить здоровье и не «сгореть» на работе / Н.Г. Обухова. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2011. – 56 с.
47. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В.Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 2011. – С. 76-97.
48. Орел В.Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность / В.Е. Орел. – Екатеринбург, 2012. – 180 с.
49. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – №1. – С. 90-101.
50. Орел В.Е. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность / В.Е. Орел, А.А. Рукавишников // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сборник научных трудов / под ред. А.В. Брушлинского, А.В. Карпова. – М.: Институт психологии РАН, 2001. – 288 с. – С. 72-82.
51. Первичная профилактика психических, неврологических и психосоциальных расстройств / Под. ред. А.Н. Моховикова. - М.: Смысл, 2010. – 127 с.
52. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты / Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2002. – 672 с.
53. Решетова Т.В. Эмоциональное выгорание / Т.В. Решетова. – М.: МГИЭФ. – 236 с.
54. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 67-72.
55. Рыкова В.Л. Оценка проявления синдрома эмоционального выгорания у сотрудников / В.Л. Рыкова, Н.И. Корчагина, Е. Ю. Трофимова // Управление персоналом. – 2004. – № 2. – С. 12-24.
56. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания / Н.В. Самоукина // Медицинская газета. – 2005. – № 43. – С. 17-20.

57. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. – М.: Наука, 1991. – 147 с.
58. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие / Е.М. Семенова. - М.: Психотерапия, 2011. – 256 с.
59. Сергеева, Л. С. Синдром профессионального выгорания: психотерапия и профилактика / Л.С. Сергеева. – СПб.: СПбГУ, 2006. – 198 с.
60. Скугаревская М.М. Синдром эмоционального выгорания / М.М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2009. – № 7. – С. 3-9.
61. Словарь психолога-практика / Сост. С.Ю.Головин. – Минск: Харвест, 2001. – 976 с.
62. Таланов В.Л. Справочник практического психолога / В.Л. Таланов, И.Г. Малкина-Пых. – М.: ЭКСМО, 2004. – 928 с.
63. Трунов Д.Н. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д.Н. Трунов. – М.: Издательство МГУ, 2008. – № 8.
64. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 54-67.
65. Хрящевой Н.Ю. Психогимнастика в тренинге / Н.Ю. Хрящевой. - СПб.: РЕЧЬ, 2011. – 256 с.
66. Хьелл Л. Теории личности. / Пер. с англ С.Меленевской и Д.Викторовой. - СПб.: Питер, 2007 - 546 с.

Приложение

Приложение 1

«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания»

В.В. Бойко

Цель: изучить уровень стресса у педагогов дошкольного образования.

Метод: анкетирование

Инструкция: Прочитайте, пожалуйста, суждения и ответьте «да» или «нет».

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.

12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, святы с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратьте нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

1. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
2. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
3. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
4. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
5. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
6. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
7. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
8. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
9. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
10. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
11. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
12. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
13. Моя карьера сложилась удачно.
14. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
15. Некоторых из своих партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
16. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
17. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
18. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
19. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
20. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

21. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

22. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка результатов:

Каждый вариант ответа оценивается в баллах от 1 до 10. Количество баллов за каждый вопрос (утвердительный ответ – «+», отрицательный «-») указано в ключе в скобках рядом с номером вопроса. Балльный показатель подчитывается по каждому из трех компонентов по каждой шкале.

«НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств «А»: 1 (2), 13 (3), 25 (2), -37 (3), 49 (10), 61 (5), -73 (5)

2. Неудовлетворенность собой «Б»: -2 (3), 14 (2), 26 (2), -38 (10), -50 (5), 62 (5), 74 (3)

3. Загнанность в клетку «В»: 3 (10), 15 (5), 27 (2), 39 (2), 51 (5), 63 (1), -75 (5)

4. Тревога и депрессия «Г»: 4 (2), 16 (3), 28 (5), 40 (5), 52 (10), 64 (2), 76 (3)

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование «Д»: 5 (5), -17 (3), 29 (10), 41 (2), 53 (2), 65 (3), 77 (5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация «Е»: 6 (10), -18 (3), 30 (3), 42 (5), 54 (2), 66 (2), -78 (5)

3. Расширение сферы экономики эмоций «Ж»: 7 (2), 19 (10), -31 (2), 43 (5), 55 (3), 67 (3), -79 (5)

4. Редукция профессиональных обязанностей «З»: 8 (5), 20 (5), 32 (2), -44 (2), 56 (3), 68 (3), 80 (10)

«ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит «И»: 9 (3), 21 (2), 33 (5), -45 (5), 57 (3), -69 (10), 81 (2)

2. Эмоциональная отстраненность «К»: 10 (2), 22 (3), -34 (2), 46 (3), 58 (5), 70 (5), 82 (10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация) «Л»: 11 (5), 23 (3), 35 (3), 47 (5), 59 (5), 72 (2), 83 (10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения «М»: 12 (3), 24 (2), 36 (5), 48 (3), 60 (2), 72 (10), 84 (5)

Определение выраженности симптомов

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов – складывающийся симптом,
- 16 и более – сложившийся симптом.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Определение сформированности фаз развития стресса.

В каждой из фаз 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.

«Методика определения психического выгорания»**А.А. Рукавишникова**

Цель: изучение психического выгорания, включающей различные подструктуры личности.

Инструкция: Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами "редко", и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Текст опросника

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.

13. Непонятливость моих коллег или ребенок дошкольного возраста раздражает меня.

14. Я эмоционально устаю на работе.

15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.

16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.

17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.

18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.

19. Для меня важно преуспеть на работе.

20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.

21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.

22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.

23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.

24. Мне нравится моя работа.

25. Я устал все время стараться.

26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.

27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.

28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.

29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.

30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ребенком дошкольного возраста.

31. Работа эмоционально выматывает меня.

32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.

33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.

34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.

35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.

36. Нагрузка на работе практически невыносима.
37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.
38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.
39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.
40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с ребенком дошкольного возрастами.
41. Я люблю свою работу.
42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.
43. Меня раздражает поведение моих ребенка дошкольного возрастаов.
44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.
45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.
46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.
47. Я чувствую эмоциональное напряжение.
48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.
49. Я чувствую себя измотанным.
50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.
51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.
52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.
53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.
54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.
55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.
56. Хочется «плюнуть» на все.
57. Я жалуясь на здоровье без четко определенных симптомов.
58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.

59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих ребенок дошкольного возраста.

Приложение 3

**«Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в
модификации А. Реана)**

Цель: Диагностика мотивации профессиональной деятельности (в том числе, педагогической)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности (в том числе – педагогической). В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации можно говорить, если деятельность значима для личности сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внеположных самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные.

Инструкция:

«Прочитайте нижеперечисленные побуждения в профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для вас по пятибалльной шкале».

	В очень значительн ой мере	В достаточно незначитель ной мере	В небольш ой, но и в не малой мере	В достаточ но большой мере	В очень больш ой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижени ю по работе					
3. Стремление избежать					

критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата труда					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка:

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (оценка п.6 + оценка п.7) / 2$$

$$\text{ВПМ} = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$\text{ВОМ} = (\text{оценка п.3} + \text{оценка п. 4})/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (возможно, и дробное).

Интерпретация:

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К оптимальным результатам следует отнести следующие два типа сочетаний:

$$\text{ВМ} > \text{ВПМ} > \text{ВОМ} \text{ и } \text{ВМ} = \text{ВПМ} > \text{ВОМ}$$

Наименее оптимальным мотивационным комплексом является тип

$$\text{ВОМ} > \text{ВПМ} > \text{ВМ}$$

Между этими комплексами заключены промежуточные, с точки зрения их эффективности, иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Например, нельзя считать абсолютно одинаковыми два ниже приведенных мотивационных комплекса:

$$\text{ВМ} \text{ ВПМ} \text{ ВОМ}$$

$$1 \ 1 \ 2 \ 5$$

$$2 \ 2 \ 3 \ 4$$

И первый, и второй комплексы относятся к одному неоптимальному типу:

$$\text{ВОМ} > \text{ВПМ} > \text{ВМ}.$$

Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Факультет дошкольного образования
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования

**Организационные условия профилактики эмоционального
выгорания педагогов дошкольного образования**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование
Программа магистратуры «Менеджмент в дошкольном образовании»

Оценка оригинальности: 60,16 %

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 25 » января 2019 г.

Заведующий кафедрой ТМиМДО
Б.А. Артеменко

Выполнил:

Студент группы ЗФ-302/126-2-1
Воробьева Галина Викторовна

Научный руководитель:

Кандидат педагогических наук,
доцент кафедры ПиПД
Пикулева Людмила Константиновна

Челябинск
2019