

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»

(наименование)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольной
образовательной организации

Обучающийся

Т.В. Бовкун

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук, доцент Э.Ф. Николаева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает актуальную проблему эмоционального выгорания педагогов и его профилактику.

Выбор темы обусловлен тем, что тема выгорания достаточно хорошо изучена и доказана необходимость своевременного оказания психологической помощи в виде профилактики или коррекции эмоционального выгорания работников любого вида деятельности, но, практика показывает, что в реальности этот вид помощи оказывается очень редко или совсем не оказывается.

Целью исследования является изучение возможности профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольной организации на базе МБДОУ «Детский сад №128» город Дзержинск, Нижегородская область.

Бакалаврская работа основана на гипотезе, согласно которой выявление симптомов эмоционального выгорания позволит создать программу по их профилактике и предотвращению эмоционального выгорания.

В ходе работы решаются задачи: изучение теоретической литературы по проблеме исследования, выявление уровня проявления эмоционального выгорания у педагогов, разработка программы профилактики и анализ результатов исследования.

Бакалаврская работа имеет теоретическую и практическую значимость; состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (23 наименования), 5 приложений. Текст работы содержит 14 рисунков. Текст бакалаврской работы изложен на 69 страницах. Объем работы с приложениями – 74 страницы.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания в психологии.....	7
1.1 Проблемы эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной литературе.....	7
1.2 Профилактика как вид деятельности практического психолога	24
1.3 Факторы, влияющие на развитие эмоционального выгорания педагогов.....	29
Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных организаций.....	34
2.1 Организация и методы исследования.....	34
2.2 Выявление уровней эмоционального выгорания педагогов дошкольной организации и анализ результатов диагностики.....	39
2.3 Разработка и апробация программы по профилактике эмоционального выгорания.....	50
Заключение.....	66
Список используемой литературы.....	68
Приложение А Результат диагностики «Экспресс-оценка выгорания»....	70
Приложение Б Результаты «Опросник выявления эмоционального выгорания».....	71
Приложение В Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.....	72
Приложение Г Результаты повторной диагностики «Опросник выявления эмоционального выгорания».....	73
Приложение Д Результаты повторной диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.....	74

Введение

За последние несколько лет интерес к теме эмоционального выгорания значительно вырос.

Эта проблема волновала и волнует, как отечественных, так и зарубежных ученых. В огромном количестве работ, подходов и концепций стоит выделить работы отечественных авторов В.В. Бойко, Н.В. Гришиной, Э.Ф. Зеер, В.Е. Орел, и зарубежных авторов К. Маслач, С. Джексон. Но стоит отметить, что единого понимания феномена эмоционального выгорания на сегодняшний момент пока нет.

Актуальность исследования обусловлена тем, что уже на протяжении пяти десятилетий интерес к теме эмоционального выгорания не угасает. Начиная с 1974 года, когда Х.Д. Фрейденберг первый раз озвучил термин выгорания, актуальность этого вопроса только возрастает с каждым годом. К изучению вопроса эмоционального выгорания приложили свои усилия такие отечественные и зарубежные ученые как Х.Д. Фрейденберг, К. Маслач, С. Джексон, Н.В. Гришина, В.Е. Орел, Б.Г. Ананьев, В.В. Бойко, М. Буриш, Н.Е. Водопьянова, А.Б. Леонова. Это говорит о том, что все чаще специалисты различных профессий подвергаются эмоциональному выгоранию. Как отмечают отечественные ученые В.Е. Орёл, А.К. Маркова, особенно ярко это проявляется среди специалистов помогающих профессий, в частности педагогов дошкольного образования. Существует необходимость решения проблемы профессионального выгорания у педагогов, которая является актуальным и острым социальным явлением в нашей стране и за ее пределами. Эмоциональное выгорание помимо сильного влияния на здоровье педагога, его мотивацию в работе, профессиональное развитие может привести к серьезным проблемам, таким как снижение качества образования и воспитания, пагубное воздействие на детскую психику. В связи с этим возникает необходимость в проведение диагностических мероприятий,

разработке и внедрении эффективных методов профилактики для оптимизации эмоционального выгоранием у педагогов.

Объект исследования: эмоциональное выгорание.

Предмет исследования: профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных организаций (далее, ДОО).

Цель: изучить возможности профилактики эмоционального выгорания.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что разработанная нами программа по профилактике эмоционального выгорания позволит снизить такие показатели эмоционального выгорания как:

- переживание психотравмирующих обстоятельств;
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- эмоционально-нравственная дезориентация;
- эмоциональный дефицит.

Задачи:

- изучить теоретическую литературу по проблеме исследования;
- выявить уровень проявления эмоционального выгорания у педагогов и проанализировать результаты;
- разработать программу профилактики.

Методы и методики исследования.

Метод теоретического анализа, систематизации и обобщения научных источников.

Эмпирические методы (наблюдение, опросник ««Экспресс-оценка выгорания»»).

Психодиагностические методы (методика эмоционального выгорания В.В. Бойко, опросник выявления эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченкова).

Качественные и количественные методы анализа данных.

Теоретическая значимость исследования заключается в разностороннем исследовании вопроса эмоционального выгорания и

профилактической деятельности практического психолога. В работе изучены и проанализированы разные точки зрения на формирование и развитие эмоционального выгорания, проанализирована важность профилактических мероприятий по ликвидации признаков выгорания педагогов дошкольной организации.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что разработанная и апробированная профилактическая программа, направленная на выявление признаков выгорания и на их устранение, позволит нормализовать эмоциональное состояние педагогов, с одной стороны, а, с другой, использовать эту программу в любом другом коллективе при определенной ее модификации, учитывающей специфику деятельности.

База исследования: МБДОУ «Детский сад №128» город Дзержинск, Нижегородская область. Выборка составляет 27 педагогов. все педагоги женского пола, возраст воспитателей от 34 до 57 лет, стаж работы педагогов от 10 лет.

Глава 1 Теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания в психологии

1.1 Проблемы эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной литературе

Исследования, посвященные изучению эмоционального выгорания, не теряют актуальности на протяжении последних десятилетий. Эта тема активно изучается как зарубежными, так и отечественными учеными. Особенно актуальна эта тема становится в сфере образования, воспитания и педагогики.

Эмоциональное выгорание – это истощение на физическом, эмоциональном, умственном уровнях. Его можно отнести к защитной реакции организма, проявляющейся в виде отказа от эмоций и их частичного подавления. Возникает в следствии влияния на психику какого-либо травмирующего события или ряда событий.

Впервые термин «эмоциональное выгорание» озвучил психиатр Г. Фрейденберг в 1974 г. Этим термином он описывал состояние крайней усталости, деморализации и разочарования у работников психиатрических учреждений [22]. И уже в начале восьмидесятых годов в зарубежной литературе начали активно публиковать работы на тему эмоционального выгорания, но все эти работы в основном носили описательный характер и лишь давали различное понимание значения выгорания. О том, что делать с последствиями и в чем кроется причина данного недуга было сказано мало.

Существуют различные мнения на счет того, что такое эмоциональное выгорание. Зарубежные исследования говорят о том, что выгорание принято считать следствием долго протекающего стресса, у каждого автора своя точка зрения на данный вопрос и каждый дает свое объяснение этому термину. К. Маслач описывает выгорание как реагирование психики

человека на затянувшийся стресс в профессиональной деятельности, связанный с взаимодействием с другими людьми.

По мнению Н.В. Гришиной выгоранием является специфическое состояние человека, к которому он приходит под влиянием профессиональных стрессов, адекватный анализ этого состояния нуждается в экзистенциальном уровне описания [9].

В.Е. Орел в своих трудах описывает выгорание как не адекватный феномен, который развивается как особенный системный ответ на несоответствие субъекта профессиональной среде. Этот подход предоставляет возможность рассмотреть процесс развития эмоционального выгорания на разных этапах профессиональной адаптации [17].

В трудах Б.Г. Ананьева выгорание представлялось как отрицательное явление, формирующееся у людей с профессиональным типом «человек-человек», которые постоянно находятся в межличностных отношениях [1].

Одним из активно изучающих вопрос эмоционального выгорания отечественных ученых, является В.В. Бойко. Он описывал этот процесс как психологический механизм, который вырабатывается человеческой психикой для того, чтобы защититься от пагубного влияния разрушающего травматического опыта. Под действием защитных механизмов эмоции вытесняются или подавляются полностью, или частично, что помогает справиться с негативным опытом и пережить это событие [3].

Изучив мнения различных исследователей и ознакомившись с различными точками зрения можно подвести итог, что большинство авторов сходятся во мнение и описывают выгорание как сильное психоэмоциональное истощение, которое проявляется в ощущение усталости, пустоты, отсутствия сил. Происходит данное истощение под воздействием большого количества стрессов и напряжения, связанного с исполнением профессиональных обязательств. По этой причине многие авторы предпочитают называть выгорание профессиональным.

На сегодняшний день определено несколько моделей описывающих феномен эмоционального выгорания. Существует результативный подход и процессуальный. К результативному подходу относятся: однофакторная, двухфакторная, трехфакторная и четырехфакторная модели.

При однофакторной модели главной причиной эмоционального выгорания является истощение, а все остальные проявления и характеристики считаются лишь следствием этого истощения. Это истощение включает физические, эмоциональные и когнитивные аспекты, вызванные длительным нахождением в эмоционально напряженных ситуациях. Авторы данной модели, Пайнс и Аронсон, убеждены что выгорание проявляется не только в поле профессиональной деятельности, но и вне работы в различных сферах жизни [17].

Дирендонк, Шауфели и Сиксма разработали двухфакторную модель, которая гласит, что синдром эмоционального выгорания состоит из двух основных компонентов: эмоционального истощения и деперсонализации. Истощение связано с физическими и эмоциональными симптомами, это вопросы состояния здоровья тела и психики. Второй компонент выражается в изменении отношений к пациентам или к самому себе. Эта модель помогает понимать, что эмоциональное выгорание не является однородным состоянием, а имеет разные компоненты [23].

В трехфакторную модель авторы включили эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение. Выражается в ощущении пустоты, тяжести, беспомощности. Человек чувствует себя без сил, способность качественно выполнять работу снижается, энергии становится все меньше. Человек становится менее чувствителен к себе и своим нуждам и соответственно его интерес к другим людям также снижается. В таком состоянии яркие краски жизни сменяются тусклыми, человек постепенно

перестает чувствовать вкус жизнь, радость от жизни приглушается, интерес к ней притупляется. У человека могут проявляться нервные срывы.

Деперсонализация означает изменение связи с окружающими в негативном русле. Педагог перестает испытывать интерес к общению, оно становится формальным, безучастным. Человек начинает закрываться в своем внутреннем мире и перестает открываться перед другими люди, в том числе перед коллегами. Все это выливается к большое количество внутреннего сдерживаемого раздражения, которое может неконтролируемо выливаться на окружающих различными всплесками агрессии. Так же может проявляется, например, в чрезмерной отстраненности и холодности к одним родителям воспитанников, при чрезмерной лояльности и теплоте к другим, без каких-либо адекватных причин для этого. По отношению к детям воспитатель становится отстраненным, не проявляет прежних чувств, старается избегать лишнего контакта.

Редукция персональных достижений. Отражается в собственном недовольстве, которое сказывается и в отношении к результатам собственной деятельности. Все достижения в работе начинают обесцениваться, реальные признаки успеха списываются на везения и на обстоятельства, но не на собственную грамотность и значимость. Постоянное капание в себе и обесценивание приводят к тому, что педагог перестает чувствовать себя профессионалом, значимость в работе резко снижается [15].

Четырехфакторная модель включает разделение одного из элементов выгорания трехфакторной модели на два отдельных фактора. Например, деперсонализация может делиться на два отдельных фактора, таких как отношения с деятельностью и профессией, и отношения с воспитанниками и их родителями, в контексте работы педагога детского сада. Эта модель помогает лучше понять, как различные факторы могут влиять на выгорание в зависимости от контекста и ситуации [14].

Ряд исследований, которые проводились в последние годы, выражают согласие с трехфакторной моделью. Ее принято считать традиционной моделью, из чего напрашивается вывод, что выгорание стоит воспринимать в контексте профессионального кризиса и стресса, которые непосредственно возникают в рабочей деятельности и связаны с профессией. Трехфакторная модель позволяет более объемно посмотреть на проблему выгорания, а не ограничиваться только взаимосвязью с межличностными отношениями [23].

Но помимо результативного подхода, существует так же и процессуальный подход, который рассматривает выгорание как процесс, иногда достаточно длительный, иногда быстрый, но который имеет определенные стадии и фазы. На этот процесс могут влиять различные обстоятельства, и у каждого конкретного человека этот процесс будет отличаться [16].

Существует несколько мнений на счет того по каким этапам развивается синдром эмоционального выгорания, разные исследователи видят этот процесс по-разному. Рассмотрим несколько представителей процессуального подхода.

Б. Перлман и Е.А. Хартман разработали динамическую модель, в которой рассматривают выгорание как динамический процесс, который усиливается со временем и все ярче себя проявляет [12]. Они выделяют три вида реакций на стресс: физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие. Кроме этого они выделяют четыре стадии стресса.

На первой стадии формируется напряженность, которая возникает в конкретных условиях, когда нужно приспосабливаться к определенным требованиям в рамках работы.

Вторая стадия связана с переживанием стресса и влечет за собой проявление сильных эмоций.

На третьей стадии происходит реакция на стресс. Выражается как физиологические, аффективно-когнитивные, поведенческие реакции и зависят от индивидуальных особенностей.

На четвертой стадии выгорание проявляется как обширное ощущение постоянного стресса. Человек как будто постепенно затухает.

По мнению Дж. Гринберга процесс выгорания проходит пять стадий, прогрессирующую на каждой последующей.

Первая стадия называется «Медовый месяц». На этом этапе работа вызывает интерес, выполняется с энтузиазмом, но с возникновением все больших стрессовых ситуаций воодушевление начинает пропадать.

Вторая стадия называется «Недостаток топлива». Начинают проявляться физические симптомы, такие как отсутствие энергии, плохой сон, сложность вставать по утрам, быстрая утомляемость. Для поддержания энтузиазма работника необходима дополнительная мотивация.

Третья стадия называется «Хронические симптомы». Большие физические нагрузки, без полноценного отдыха начинают проявляться на физическом уровне. Человек чувствует хроническую усталость, легко выходит из себя, видит все в негативном свете, легко подхватывает различные заболевания. Ему всегда не хватает времени.

Четвертая стадия называется «Кризис». Начинают развиваться хронические проблемы со здоровьем или обостряются старые заболевания, что приводит к полному или временному лишению полноценно работать. Что усугубляет эмоциональные переживания человека.

Пятая стадия называется «Пробивание стены». Состояние человека обостряется и вызывает серьезные проблемы со здоровьем, вплоть до смертельных заболеваний. Проблемы профессии уходят на второй план [6].

М. Буриш был также приверженцем процессуального подхода в вопросе формирования эмоционального выгорания. По его мнению, выгорание развивается по шести фазам [21].

Предупреждающая фаза. В этой фазе человек начинает вести себя очень активно в профессиональном плане, ему кажется, что он незаменим, его начинают волновать только вопросы, связанные с работой и профессиональной реализацией, контакты вне профессиональной деятельности сокращаются. Такая активность приводит к истощению и усталости, что часто служит причинами невнимательности, ошибок, случайных травм.

Снижение уровня собственного участия. Интерес к другим людям, как в работе, так и в личных контактах снижается. Коллеги, клиенты, воспитанники не воспринимаются адекватно, они становятся преградой, причиной неудач. Человек стремится переложить ответственность на других, выполнение рабочих обязанностей тяготит, появляется зависть к окружающим.

Эмоциональные реакции. У человека возникают эмоциональные качели, перепады настроения. Он проявляет много необоснованной агрессии, его самооценка снижается, он начинает страдать от необоснованного чувства вины. Появляются страхи, возникают конфликты.

Фаза деструктивного поведения. Возникают сложности с концентрацией внимания, сложные задачи становится трудно выполнять. Человеку сложно найти мотивацию чтобы продолжать работу в прежнем режиме. У человека начинает проявляться безразличие ко всему, ничего не интересует, контакты с людьми только напрягают.

Психосоматические реакции. Начинают возникать проблемы со здоровьем, обостряются хронические заболевания, человек не может расслабиться. Увеличивается риск развития различных зависимостей.

Разочарование. Человек чувствует безысходность, бессмысленность жизни и одиночество.

В отечественной литературе представителем процессуального подхода, в вопросе формирования выгорания, является В.В. Бойко. Он выделяет три фазы по которым происходит развития эмоционального выгорания.

Первая фаза – фаза напряжения. Начальная стадия процесса выгорания, на этой стадии, как правило, происходит увеличение стресса, он увеличивается постепенно и постоянно, тем самым происходит накопление напряжения, что влияет на психику и состояние человека. Кроме стресса может выступать какое-либо травмирующее психику событие, которое также вызывает сильное эмоциональное напряжение.

Вторая фаза – фаза резистенции или сопротивления. Эту фазу можно назвать условной, так как сложно определить, когда именно она начинается. На этом этапе начинается сопротивление психики нарастающему напряжению.

Третья фаза – фаза истощения. На то чтобы активно сопротивляться стрессу организм тратит очень много сил и так как восполнять энергию так же как и расходовать не получается, организм начинает испытывать истощение, нервная система становится слабее.

На первый взгляд может показаться, что результативная и процессуальная модель противоречат друг другу. Но в традиционной отечественной литературе существует принцип единства результирующей и процессуальной стороны любого психического явления. Это позволяет рассматривать выгорание как состояние, у которого есть определенная мера выраженности компонентов, которые входят в его структуру и являются следствием случившихся с человеком изменений.

В.В. Бойко считает, что существует очень четкая взаимосвязь между симптомами выгорания и фазами стресса. В этих фазах возникают отдельные симптомы развивающегося синдрома. Каждая фаза включает четыре симптома.

Фаза напряжения характеризуется следующими симптомами.

Симптом «переживания психотравмирующего события». Человек начинает замечать и осознавать в своей профессиональной жизни травмирующие психику события. Это осознание приводит к еще большему раздражению;

Симптом «неудовлетворенности собой». В следствие осознания обстоятельств и невозможности с ними справиться или изменить их, человек начинает испытывать негативные чувства и направляет их на себя. Возникает раздражение к себе, собственной профессии и работе. Много в этом случае зависит от личных качеств человека. Такие качества как чрезмерная ответственность, желание все контролировать, ранимость, повышенная тревожность лишь увеличивают вероятность развития выгорания;

Симптом «загнанности в клетку». Ощущается в давлении происходящих стрессовых событий, которые невозможно предотвратить или изменить. Человек начинает чувствовать себя заложником обстоятельств и не видит выхода;

Симптом тревоги и депрессии. Возникают тревожные переживания по поводу деятельности, испытывается очень сильное напряжение, на фоне увеличения неудовлетворенности собой и своей работой.

Фаза резистенции характеризуется следующими симптомами.

Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Проявление эмоций начинает носить выборочный характер. Человек может проявлять необоснованно излишние положительные эмоции к одному объекту, в то время как к другому может быть абсолютно равнодушен и даже холоден. Причем профессионал не замечает за собой такого поведения и считает это нормой, а замечания со стороны коллег или руководства по этому поводу воспринимает в штыки.

Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Работник начинает искать оправдания для своего некорректного поведения и отношения к окружающим. И находит его подкрепляя фразами из разряда:

«почему я должен за всех волноваться», «они не заслуживают другого отношения». Человек не осознает свою вину и оправдывает даже грубое, неуважительное отношение к окружающим, защищая себя может перейти даже к оскорблениям.

Симптом «расширения сферы экономии эмоций». Работник перестает проявлять эмоции не только в работе, но и в других сферах своей жизни, в том числе и в семье. Из-за того, что человек тратить очень много энергии для общения в рамках работы, а восполнять эту энергию ничем, то для семьи, близких и друзей сил не остается. Поэтому человек начинает минимизировать контакты и общение. И так как человек не до конца понимает мотивы своего поведения, считает его верным и нормальным, близкие, в свою очередь, расценивают это как равнодушие, отстраненность и неуважение, в результате чего начинают возникать конфликты и недопонимания.

Синдром «редукции профессиональных обязанностей». Сил и энергии начинает не хватать не только для общения вне работы, но уже и для выполнения своих непосредственных обязанностей. Из-за этого человек начинает искать возможности как сократить количество работы, уменьшить общение, избежать лишнего напряжения. Особенно остро это касается моментов работы, на которые затрачивается много усилий.

Фаза истощения характеризуется следующими симптомами.

Симптом «эмоционального дефицита». Работник начинает осознавать, что не способен эмоционально присоединиться к субъектам своей деятельности. Не может понимать их, сочувствовать им. Это пугает и привносит в жизнь человека новые переживания. Все чаще в жизни испытываются негативные эмоции, а позитивные все реже.

Симптом «эмоциональной отстраненности». Человека перестает что-то волновать, работа больше не вызывает абсолютно никаких эмоций, интерес к ней пропадает, желание что-то делать, менять, узнавать исчезает.

Происходит профессиональная деформация. Работник перестает испытывать какие-либо эмоции.

Симптом личностной отстраненности. Субъект профессиональной деятельности перестает вызывать какой-либо интерес, начинает восприниматься как что-то мешающее. Так для педагога-воспитателя таким субъектом начинают выступать дети, то есть воспитанники. Педагог перестает обращать на них внимание, их поведение вызывает раздражение и злость. Воспитатель начинает воспринимать их как преграду для спокойной и продуктивной работы.

Симптом психосоматических и психовегетативных нарушений. Психика не справляется с нагрузкой, могут возникать различные заболевания как физические, так и психические. Человек начинает болеть, его общее состояние здоровья начинает ухудшаться без видимых на то причин [4].

Так же симптомы эмоционального выгорания можно разделить на группы.

Эмоциональные симптомы, могут проявляться как отсутствие эмоций, пессимистичное настроение. Возникает черствое отношение к работе и к жизни за пределами профессии. Педагог быстрее утомляется, чувствует постоянную усталость даже после выходных или отдыха, все это сопровождается чувством безнадежности, беспомощности и одиночества в своих переживаниях. К эмоциональным симптомам так же относятся тревога и чувство вины, депрессия, истерики, нервные срывы, душевные страдания. Человек испытывает отсутствие перспектив и ощущает себя в одиночестве, ему кажется что ситуация неразрешима и никто не в силах ему помочь.

Физические симптомы проявляются в проблемах со здоровьем и физическим самочувствием. Ощущается проблема со сном, человек спит плохо, мало или вообще не спит, либо сна достаточно, но человек все равно не высыпается, прибывает в постоянном ощущение усталости, физическом истощении, колебаниях веса, появляется одышка даже при небольших

нагрузках, могут возникать проблемы с дыханием, причем на пустом месте. Возникает тошнота, головокружение, увеличивается потоотделение, появляются проблемы со здоровьем. В целом человек начинает ощущать что состояние здоровья ухудшается, он не может больше выносить прежние нагрузки.

Поведенческие симптомы проявляются в появлении усталости в течение рабочего дня, отсутствие интереса к пище, образ жизни становится малоактивным. Человек начинает работать больше нормы, он находит оправдания злоупотреблению алкоголем, лекарствами, на работе могут возникать различные несчастные случаи.

Когнитивные симптомы проявляются в том, что человек начинает формально относиться к своей работе, его не интересует развитие в данной области, он не интересуется новыми знаниями, отстранен от работы, испытывает тоску и скуку. Нет готовности не только изучать новые аспекты своей профессии, но и вникать в уже существующие обязанности, педагог старается отодвинуть подальше свои обязанности, перекладывает выполнение своей работы на других.

Социальные симптомы проявляются в потере интереса в целом. Человек перестает интересоваться чем-либо, его перестают волновать другие люди, занятия, которые раньше вызывали интерес и радость, теперь вызывают безразличие и раздражение. Человеку кажется, что у него нет времени ни на что, ни на работу, ни на увлечения и общение. Жизнь в целом начинает тускнеть, так как человек ни от чего не получает удовольствие. Человек не чувствует поддержку от близких, чувствует себя одиноким [7].

Важно отметить, что выгорание, как диагноз, стоит рассматривать при совокупности нескольких симптомов. Важной частью является и то, что педагогическую деятельность можно отнести к профессии альтруистического типа, соответственно это повышает риск возникновения выгорания. У воспитателей, которые пришли с большим интересом и желанием работать,

увеличивается риск возникновения выгорания, так как они сталкиваются с несоответствием своих ожиданий и реальности, в которой приходится работать.

Выгорание является относительно стойким состоянием, но при наличии соответствующей поддержки можно успешно преодолеть его.

Изученная информация по вопросу развития эмоционального выгорания у педагогов позволяет сделать вывод о необходимости проведения профилактических мероприятий.

Список профилактических мер может быть достаточно обширным. Существует ряд условий, соблюдение которых благоприятно сказывается на профилактике выгорания. Эти условия можно разделить на несколько групп.

Организационно-педагогические условия. Основным фактором этого условия можно считать наличие у педагога свободного времени. Так как в настоящее время педагогическая работа связана с большим количеством переработок и перегрузок, возникает задача организации рабочего времени с целью сокращения трудовых затрат. Необходимо регулярно проводить фотографию рабочего дня педагога, для анализа трудовых затрат педагога и выявления вариантов сокращения переработки. Организация данной работы ложиться на плечи руководителя, так как необходимо не только собрать данные, но и провести анализ, выделить то, что можно исключить. Так же необходимо проводить контроль по соблюдению новых условий работы и ограждать педагогов от возможных перегрузок. К этим же условиям относится оптимизация всех мероприятий дошкольной организации и равномерное распределение нагрузки между всеми педагогами, на всех временных промежутках [18].

Морально-психологические условия. Это такие условия, которые способствуют созданию благоприятной атмосферы в учреждении. В это понятие входит поддержание желания к развитию в профессии, предвидение и предотвращение конфликтных ситуаций, заботу о потребностях каждого

педагога и поддержку полезных инициатив. Важным фактором является сплоченность коллектива, которая достигается через тесные связи между членами коллектива, стремление работать сообща и совместимость при выборе воспитателей для одной группы. Субъективная удовлетворенность — ключевой компонент благоприятного морально-психологического климата [10].

Для улучшения психологического климата в коллективе педагогов важным условием является создание атмосферы, способствующей творческой деятельности.

Для этого можно организовывать студии и кружки на базе учреждения, проводить конкурсы и мастер-классы для всех - от педагогов до детей, а также ярмарки и вернисажи. Такая направленность поможет членам коллектива почувствовать радость от своей работы, повысит уровень удовлетворенности трудом и способствует сохранению психологического здоровья. Создание такой атмосферы легко осуществить при наличии заведующего с творческим мышлением и подходом к новаторству.

Материальные условия. Одним из ключевых аспектов, влияющих на работу педагогов, являются материальные условия. Для того чтобы профессионально развиваться и эффективно работать, необходимо иметь хорошо оборудованные группы, с большим количеством игровых и методических материалов, техническое оборудование для проведения интересных занятий. Педагог не должен переживать где ему взять необходимые материалы для занятий и игр, его внимание должно фокусироваться на профессиональной деятельности, а не на оснащенности детского сада. Также очень важна упорядоченность материалов для подготовки к занятиям. Большую помощь педагогам оказывают библиотечный фонд, методические разработки.

Санитарно-гигиенические условия. Они играют большую роль: чистота в помещениях и соответствие здания правилам санитарии, наличие нового

оборудования, разнообразие игрушек и развивающих материалов, оснащение детских групп всем необходимым техническим оборудованием, своевременный ремонт групп и сада в целом, хорошие и качественно построенные площадки для прогулок, безопасная, ухоженная территория детского сада способствует предупреждению профессионального выгорания педагогов.

Руководитель должен осознавать социально-психологические, личностные и профессиональные факторы риска, связанные с возникновением выгорания у педагогов, чтобы предотвратить эту проблему. Управленческие меры должны учитывать все эти факторы при управлении процессом выгорания.

Для эффективной профилактики выгорания у воспитателей, руководитель ДОО должен быть включен в этот процесс не формально, а с полной отдачей, так как только полностью вовлекаясь в процесс можно создать необходимые условия, которые будут способствовать поддержанию работоспособности сотрудников, вызывать у воспитателей желание продолжать работать и вкладываться в нее.

Следует отметить, что личная ответственность педагога в профилактике выгорания ничуть не меньше, чем ответственность руководства, а даже больше, так как выгорание напрямую влияет на его здоровье. Ответственность воспитателя является неотъемлемой частью процесса профилактики. Если человек безответственно относится к этому процессу и перекладывает ответственность на окружающих, какие бы хорошие меры профилактики не были разработаны они вряд ли помогут. Каждый человек индивидуален и способность противостоять эмоциональному выгоранию различна, она сильно зависит от внутренних и внешних ресурсов человека [7]. Существуют четыре уровня внутренних ресурсов, которые способствуют снижению риска выгорания.

Физический уровень. Он связан с критериями, такими как возраст, пол, тип нервной системы, состояние здоровья и способы реакции на стресс.

Психологический уровень. Здесь важно осознание, понимание и принятие наших чувств, эмоций, потребностей и желаний. Кроме того, важно осмысление причин стресса, понимание ситуации и интеграция ее образа в наше представление о нас самих, окружении и нашей взаимосвязи. Гибкость сознания и поведения, возможность изменения поведения, корректировка планов и задач, а также активная адаптация к обстоятельствам и изменению режима деятельности также играют важную роль.

Социальный уровень. Он связан с взаимоотношениями с другими людьми, ролями в обществе, установками и позициями в нем.

Духовный уровень. Который включает в себя три психологических ресурса: надежда, рациональная вера, душевная сила и мужество [2].

Внешними ресурсами является все что окружает человека, его работа, отношения с окружающими, близкими людьми, семьей, коммуникация с внешним миром, развлечения, хобби.

Е.В. Котова в своем пособии описывает такие методы профилактики.

Работа с личностными характеристиками такими как выносливость, самоактуализация, смещение внешнего локуса контроля на внутренний. Автор предлагает различные психотерапевтические упражнения Р. Ассаджоли для развития данных качеств. Это такие упражнения как «Круг субличностей», «Диалог субличностей», «Негативная субличность», «Упражнение по растождествлению».

Развитие способов саморегуляции эмоциональных состояний. Эмоциональное и физическое состояние человека связаны между собой. Методы саморегуляции позволяют переводить фокус внимание с внутреннего проявления переживаний, на внешние, снижая таким образом эмоциональное напряжение. К упражнениям саморегуляции относятся «Квадрат дыхания», «Улыбка», «Аутогенная релаксация».

Использование приемов визуализации. С помощью этого приема человек в своем воображении воссоздает образы внешнего мира, которые он когда-то видел, и они ему нравятся и успокаивают его, либо это выдуманные образы. Часто это могут быть образы природы, моря, гор, общения с животными. Цель этого приема отвлечь человека от напряжения.

Применять активирующие техники и методы релаксации. Такие упражнения как «Преодоление», «Формулы», «Шарик».

Прояснение и укрепление экзистенциальных установок [13].

Существует значительный список качеств, которые помогают избежать эмоционального выгорания, перечислим основные характеристики.

Регулярная профилактика физического и психического здоровья, забота о своем состоянии, своевременное обращение к специалистам по возникающим вопросам здоровья. Это помогает не только сохранить хорошее самочувствие, но и укрепить здоровье.

Стабильная, адекватная, здоровая самооценка, уверенность в своих силах, умение опираться на себя. Вера в свои возможности, убежденность в собственных способностях. А также умение присваивать себе собственный опыт и свои достижения, не обесценивая их.

Умение опираться на себя в вопросах преодоления различных кризисов.

Высокая мобильность, открытость, общительность, самостоятельность, стремление опираться на собственные силы. Доброжелательность, позитивное мышление, возможность посмотреть на ситуацию с разных сторон, умение находить в сложных ситуациях свою точку роста и развиваться через преграды, а не спотыкаться об них.

Способность формировать и поддерживать в себе позитивные установки и ценности. Не заикливаться на негативе, видеть и ощущать мир безопасным, уметь просить поддержку и помощь от окружающих [5].

Важно понимать, что все проблемы решаемы. Каждый педагог имеет выбор брать на себя ответственность и решать проблему эмоционального выгорания, либо не предпринимать ни каких действий.

Лишь коллективное усердие всех отделов ДОО способно обеспечить стабильный положительный итог и сохранить психофизическое благополучие педагогов, что в свою очередь гарантирует здоровье детей и делает процесс обучения эффективным.

1.2 Профилактика как вид деятельности практического психолога

Деятельность практического психолога достаточно разнообразна. Существуют разные виды деятельности, которые использует психолог в своей практике. По мнению Г.С. Абрамовой, к основным видам деятельности психолога относятся:

- психологическое просвещение,
- психогигиена,
- психологическая профилактика,
- психологическая диагностика,
- психологическая коррекция,
- психологическое консультирование,
- психотерапия.

Профилактика считается одной из главных задач просветительской деятельности психолога. Поэтому можно сказать, что психологическая профилактика занимает особое место в работе психолога-практика. А по мнению В.Э. Пахальян, профилактика является системообразующим видом деятельности психолога в образовании.

Психологическая профилактика представляет собой систему мер, которые направлены на поддержку эффективного функционирования человека, группы лиц или предприятия.

Таким образом психопрофилактика ставит перед собой цель своевременно обнаружить и ликвидировать факторы, которые приводят к отклонениям в развитии или функционировании психики.

Основные задачи психопрофилактики:

- предотвращение отклонений в поведении человека или группы по средствам своевременного определения факторов, которые приводят к этим отклонениям;
- устранение уже влияющих причин, которые негативно сказываются на адаптации и развитии личности;
- организация и проведение мероприятий с целью предупреждения повторного влияния негативных факторов.

Стоит отметить что профилактика используется не только как мера по предотвращению пагубного влияния тех или иных симптомов, но и на этапах когда человек не испытывает никаких проблем и трудностей. В этом случае профилактика проводится на перспективу, чтобы и в дальнейшем человек сохранил свое психическое здоровье.

Психопрофилактика предполагает проведение психологических мероприятий, которые направлены на сохранение и укрепление психического здоровья, способствуют предупреждению формирования невротических расстройств и фобий. Так же данные мероприятия направляются на уменьшение воздействия стрессовых ситуаций и предотвращение эмоционального выгорания.

Выделяют три вида психологической профилактической деятельности: первичная, вторичная, третичная.

Первичная профилактика – это комплекс мероприятий, целью которых является уменьшение пагубного воздействия на психику человека. На данном этапе у человека еще не сформировалась проблема, но он может попадать в «зону риска», именно на эту зону риска и направлены профилактические методы. Первичная профилактика в целом похожа на общую

диспансеризацию организма, так как применяется к здоровым людям и нацелена на обучение новым способам противостояния негативным влияниям. Целью первичной профилактики является сохранение психического здоровья.

Вторичная профилактика занимается ранним выявлением психологических проблем, когда первые признаки не здорового поведения только начинают проявляться и еще находятся на ранних стадиях своего развития, что позволяет вовремя их устранить. Данная профилактика нацелена на тех, кто склонен к отклонениям в поведении, проявляет агрессию, инициирует конфликты, страдает от повышенной тревожности, испытывает эмоциональное истощение. На этом уровне происходит контроль уже развившихся симптомов, задача состоит в том, чтобы не допустить прогрессивного развития симптомов и минимизировать их влияние.

Третичная профилактика рассчитана на людей, у которых поведенческие проблемы становятся ярко выраженными и уже сам человек начинает замечать, что с ним что-то происходит. На этом уровне появляется не только психологическая поддержка, но и появляются элементы психологической коррекции, для преодоления трудностей с которыми столкнулся человек [11].

В профилактике существует ряд принципов, на которые психологу практику необходимо опираться в работе, к ним относятся:

- учет особенностей гендерной принадлежности, возраста, социальных характеристик;
- воздействие должно носить комплексный, а не точечный характер, то есть необходимо осуществлять воздействие на разных уровнях;
- результат профилактики должен носить позитивный исход, негативные последствия должны быть минимальны;
- результат профилактики нацелен на будущее;

– для получения результата в рамках профилактической деятельности важным аспектом является личная заинтересованность и активность человека.

Существуют различные способы профилактики, опишем основные из них.

Информирование, данный способ включает в себя проведение лекций, бесед, демонстрационный показ фильмов, распространение информационных буклетов. Целью этого способа является воздействие на когнитивные процессы человека. Это необходимо для того, чтобы человек принимал решения более осознанно и конструктивно. Часто этот метод подразумевает использование статистических данных, драматических историй, для придания информации наглядный характер [8].

Организация социального окружения – это форма профилактики по средствам воздействия на окружение человека. В случае если у человека уже сформировалось отклоняющееся поведение, окружение должно способствовать его позитивным изменениям. Если такой возможности нет, то стоит рассмотреть возможность по созданию нового благоприятного окружения, это могут быть кружки творчества, клубы по интересам.

Формирование интереса к здоровому образу жизни подразумевает разъяснение о зоне ответственности каждого человека перед самим собой. Только сам человек несет ответственность за свое физическое и эмоциональное здоровье.

Активация личностных ресурсов включает творческие проявления, физическую активность, участие в психологических группах.

Минимизация негативных последствий деструктивного поведения. Осуществляется в тех случаях, когда отклоняющееся поведение сформировано. Профилактика направляется на уменьшение последствий такого проявления и не повторения.

Активное обучение социально-важным навыкам. Обучение происходит в формате группового тренинга.

Выделяют следующие типы тренингов.

Тренинг формирования жизненных навыков. Обычно такие тренинги направлены на формирование навыков коммуникации, самоконтроля. Сюда же относятся тренинги на формирование уверенности в себе, по отстаиванию личных границ.

Тренинг ассертивности или аффективно-ценностного обучения. Основой данных тренингов является идея о том, что девиантное поведение связано с эмоциональными нарушениями. На данных тренингах происходит обучение эффективным методам борьбы со стрессом, человек учится понимать и распознавать свои чувства, а в последствии адекватно их выражать. К последствиям тренинга можно отнести формирование здоровой самооценки, интерес к самопознанию.

Тренинг резистентности. Этот тренинг является профилактикой отрицательного влияния окружения. В процессе тренинга происходит изменение негативных установок на позитивные, человек начинает критически мыслить и замечать манипуляции окружающих.

Психологическая профилактика может осуществляться в разных вариациях. Это может быть индивидуальная, групповая, семейная работа.

На основании изученного материала можно сделать вывод, что профилактическая деятельность психолога-практика нацелена на создание общей психологической культуры общества, а также на создание комфортных условий для раскрытия личности.

Помимо всего выше перечисленного стоит отметить не мало важную роль профилактических мероприятий в проблеме эмоционального выгорания сотрудников.

1.3 Факторы, влияющие на развитие эмоционального выгорания педагогов

К профессии педагога всегда предъявляются достаточно высокие требования, так как эта профессия не ограничивается функцией чему-то научить, сама личность воспитателя имеет важную роль. На результат деятельности педагога влияют не только знания, навыки, но и его личность, его ценности, взгляды на жизнь. Работа воспитателя характеризуется значительными особенностями, которые выражаются в высокой эмоциональной нагрузке, потребности в эмпатии, воспитатель выступает опорой и поддержкой для воспитанников, а также несет ответственность за жизнь и здоровье детей.

В.А. Петровский описывает воспитателя, как профессиональную роль, которая берет на себя полную ответственность за условия, характер и перспективы развития воспитанника [19].

Сложность профессии состоит еще и в том, что у воспитателя круг профессионально общения состоит из детей, родителей, коллег-педагогов. Контакт с каждой группой происходит на абсолютно разных уровнях и воспитателю нужно уметь хорошо переключаться между ролями. И очень часто приходится взаимодействовать одновременно со всеми, что приводит к увеличению эмоциональной нагрузки и постоянному напряжению.

Требования к профессии педагога основаны на высокой эмоциональной загруженности, вовлеченности, чувствительности и возможности вместить и переработать в себя огромный спектр эмоций окружающих, в первую очередь детей. А данные факторы могут способствовать возникновению синдрома эмоционального выгорания.

Не последнее место в развитии и усилении выгорания занимает социальный аспект данной профессии. Педагог достаточно ограничен в том, как он может себя проявлять, а конкретно, о чем и как может говорить, как

может выглядеть и что должен и не должен транслировать, не только на словах, но и в своем поведении. За ним наблюдают не только коллеги и родители, которые в большинстве своем достаточно консервативны во взглядах на проявление педагогов, но и общество в целом, которое достаточно жестко порицает отклонения от привычного образа педагога. Часто педагогические заслуги не получают должной оценки, критикуются, а иногда даже обесцениваются или приписываются другим людям, что достаточно жестко бьет по самооценке педагога.

Согласно исследованиям отечественных и зарубежных авторов, можно выделить два типа факторов, которые влияют на эмоциональное выгорание педагогов: внутренние и внешние.

Внешние факторы — это факторы стресса, связанные с профессиональной деятельностью. К таким факторам относят.

Факторы вне организации. Все что происходит в жизни педагога не перестает влиять на него, когда он переступает порог ДОО. То есть, то что происходит в политике, экономике, личной жизни, частично, но все же влияет на работу. Так же как и финансовое положение педагога, так как недостаточная оплата труда вызывает мысли о дополнительных источниках дохода или переживания, как распределить свой бюджет.

Групповые факторы. Отсутствие поддержки и взаимопонимания в коллективе вызывает у работников стресс. Особенно это важно в педагогических коллективах, так весь коллектив выполняет одну задачу. И если в коллективе педагоги не только не доброжелательно настроены друг к другу, но и конфликтуют, это приводит к ощущению одиночества.

Факторы, связанные с организацией. Высокая нагрузка педагогов связана не только с непосредственным контактом с детьми, а так же с разработкой планов различных мероприятий, игр, собраний. Большое количество документов, которые необходимо заполнять педагогам, все это увеличивает количество вложенных сил в работу и увеличивает стресс. Сюда

же можно отнести переживания по поводу несоответствия затраченных усилий получаемому вознаграждению.

Факторы, связанные с конфликтом ролей. Когда в организациях существуют двойные стандарты, то что прописано официально и то что разработано на месте, с течением времени. Так же это о подчинении сразу нескольким лицам, педагог подчиняется и заведующему и старшему воспитателю, и если между этими сотрудниками есть разногласия, то воспитатель находится в постоянном напряжении и не понимает, чьи требования необходимо выполнять.

Плохие условия на рабочем месте. В разрезе педагогической деятельности плохие условия можно рассматривать как не достаточное количество образовательного материала, игрушек, развивающих компонентов. Ветхое и устаревшее оборудование, неправильная организация рабочего пространства.

К внутренним факторам относят.

Коммуникативный фактор. Трудности в построении коммуникации с детьми, родителями, коллегами. Неумение выходить из конфликтов, проблемы с контролем проявления своих эмоций. Робость, не умение дать отпор, страх брать ответственность.

Личностный фактор. Проблемы в семье, тяжелые переживания в личной жизни, трудности в общении с близкими, неудовлетворенность своей жизнью.

Работа с детьми сама по себе подразумевает много эмоциональных и физических вложений. От детей сложно получить отдачу, они не могут быть объективны, на их восприятие влияет огромное количество различных факторов. Они могут испытывать и демонстрировать свое негативное отношение к воспитателю, занятиям, режиму дня и самой организации. А так как детям свойственно копировать поведение сверстников, нагрузка на педагога может многократно увеличиться. Не всегда педагогу удастся

нейтрализовать такое негативное воздействие, особенно с учетом того, что с каждым годом в государственных детских садах набираются группы все большей численности. Все вместе эти моменты только увеличивают вероятность и силу развития выгорания.

Проведенные социально-демографические исследования говорят о том, что работа педагогов по уровню эмоционального напряжения превосходит работу таких специалистов, как менеджер, банкир и даже генеральный директор [8].

По мнению Т.Н. Рогинской на эмоциональное выгорание влияют также такие личностные особенности как:

- алекситимия, сложность в понимании своих чувств и эмоций, затруднение в понимании чужих чувств и эмоции, сложности в проявлении эмоций;
- трудоголизм, когда человек бессознательно перегружает себя работой и не замечает этого;
- отсутствие энергии и ресурсов у человека [20].

Развитие синдрома эмоционального выгорания происходит при совокупности нескольким симптомов на протяжении продолжительного времени.

Если в коллективе появляется человек, страдающий эмоциональным выгоранием, это может стать очень заразительным, и другие коллеги, общаясь с ним, также рискуют подвергнуться этому влиянию. Кроме того, эмоциональное выгорание может произойти в любой момент профессиональной деятельности, поэтому важно проводить профилактические меры для минимизации рисков эмоционального выгорания не только сотрудников, но и организации в целом.

Выводы по первой главе

В первой главе мы провели теоретический анализ проблемы эмоционального выгорания. Проведенное исследование подтверждает, что

эмоциональное выгорание является серьезной проблемой для педагогов ДОО. Результаты показали, что эмоциональное выгорание возникает в результате длительных профессиональных стрессов. Это состояние оказывает влияние на личностные особенности, социально-психологические характеристики, мотивационные аспекты и даже на физическое здоровье педагогов.

Большинство авторов схожи во мнении, что выгорание не появляется моментально, процесс его возникновения достаточно динамичен, развивается поэтапно и имеет накопительный эффект, тем самым становится сложным для выявления на начальных этапах формирования, как и затрудняет самостоятельное выявление данного синдрома. Опасность эмоционального выгорания заключается в его возможность распространяться в коллективе и становиться достаточно заразительным явлением.

Профессия педагога очень подвержена возникновению выгорания по целому ряду причин, одни из которых:

- высокая степень ответственности;
- влияние стрессов и постоянного напряжения;
- оплата труда не соизмерима с затраченными силами;
- отсутствие возможности карьерного роста;
- сложности в коммуникации с родителями и коллегами и так далее.

Профилактика выгорания педагогов становится необходимой мерой, так как именно педагоги дошкольной организации вносят огромный вклад в развитие подрастающего поколения, во многом от них зависит какие ценности будут заложены в основу воспитания, какой жизненный путь будут выбирать дети.

Изучение теоретических основ выгорания и понимание особенностей профилактической работы практического психолога позволяют провести подготовку к проведению исследования по выявлению симптомов эмоционального выгорания и составлению программы профилактики.

Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных организаций

2.1 Организация и методы исследования

Эмпирическое исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольной организации строилось на теоретических основах, которые были изложены в первой главе. Исследование было направлено на определение уровня эмоционального выгорания и обнаружение сформированных симптомов выгорания.

Эмоциональное выгорание — это проблема с которой все чаще сталкивается педагог. Выгорание распространяет свое влияние на сферу профессиональной деятельности, на здоровье, на личную жизнь, на отношения с окружающими как на работе, так и вне ее. Диагностика эмоционального выгорания у педагогов дошкольных организаций необходима для своевременного предупреждения и минимизации влияния выгорания на жизнь и деятельность воспитателей. Педагог дошкольного образования, как и многие другие профессии, связанные с близким контактом с людьми, находится в зоне риска по развитию эмоционального выгорания.

Целью исследования является выявление симптомов эмоционального выгорания.

Задачами данного этапа.

Подбор диагностических инструментов для выявления эмоционального выгорания, определения симптомов, стадий и выраженности выгорания у сотрудников.

Проведение исследования и анализ полученных результатов, определение проявления выгорания у педагогов.

Разработка профилактических мер для снижения уровня эмоционального выгорания.

Выгорание способно развиваться на любом этапе профессиональной деятельности педагога, что говорит о необходимости разработки и применения профилактических мер по снижению риска эмоционального выгорания.

Для более корректного применения и разработки профилактических мероприятий необходимо понимать, какие именно симптомы выгорания уже проявляются у сотрудников. Для этого необходимо регулярно проводить диагностические мероприятия.

Для проведения диагностических мероприятий были отобраны следующие методы диагностики эмоционального выгорания.

Опросник «Экспресс-оценка выгорания» (авторы В. Каппони, Т. Новак). Тест помогает диагностировать первые симптомы синдрома эмоционального выгорания, прост в проведении и интерпретации результатов. Данную методику педагоги могут использовать самостоятельно, для выявления первых признаков выгорания. Данная диагностика содержит 10 вопросов, на которые необходимо ответить «да» или «нет». После чего необходимо подсчитать количество положительных ответов. Уровень выгорания оценивается в баллах:

- 0-1 балл говорит о том, что это низкая оценка и выгорание не грозит;
- 2-6 баллов означает, что оценка средняя, лучше сделать передышку и отдохнуть от рабочих дел;
- 7-9 баллов характеризуется высокой оценкой и означает, что пора всерьез задуматься о смене работы или профессии или стиле своей жизни;
- 10 баллов — это критическая оценка, можно говорить о формировании синдрома эмоционального выгорания.

Опросник выявления эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой. Данный

опросник позволяет определить степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам.

Эмоциональное истощение – выражается в ощущении пустоты, тяжести, беспомощности. Человек чувствует себя без сил, способность качественно выполнять работу снижается, энергии становится все меньше.

Деперсонализация означает изменение связи с окружающими в негативном русле. Педагог перестает испытывать интерес к общению, оно становится формальным, безучастным.

Редукция персональных достижений – отражается в собственном недовольстве, которое сказывается и в отношении к результатам собственной деятельности, все достижения в работе начинают обесцениваться.

Опросник представляет собой перечень из 22 утверждений, которые описывают чувства и переживания относительно профессиональной деятельности. На каждое утверждение предлагается шесть вариантов ответов и каждому варианту соответствует определенное количество баллов: никогда – 0 баллов, очень редко – 1 балл, редко – 2 балла, иногда – 3 балла, часто – 4 балла, очень часто – 5 баллов, каждый день – 6 баллов. Результаты диагностики подсчитываются с помощью ключа к тесту. Чем больше сумма баллов по шкале эмоционального выгорания и деперсонализации в отдельности, тем больше выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по шкале редукция личных достижений, тем выше уровень профессионального выгорания. Оценка уровней выгорания происходит по следующим критериям.

По шкале эмоциональное истощение максимальное количество баллов 54:

- 0-15 баллов – низкий уровень выгорания;
- 16-24 балла – средний уровень выгорания;
- 25 и больше – высокий уровень выгорания.

По шкале деперсонализация максимальное количество баллов 30:

- 0-5 баллов – низкий уровень выгорания;
- 6-10 баллов – средний уровень выгорания;
- 11 и больше баллов – высокий уровень выгорания.

По шкале редукция персональных достижений максимальное количество баллов 48:

- 37 и больше баллов – низкий уровень выгорания;
- 31-36 баллов – средний уровень выгорания;
- 0-30 баллов – высокий уровень выгорания.

Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Опросник состоит из 84 вопросов на которые необходимо ответить положительно или отрицательно. Выраженность каждого симптома оценивается в диапазоне от 0 до 30 баллов:

- 0-9 баллов – симптом не сформировался;
- 10-15 баллов – складывающийся симптом;
- 16-30 баллов – сложившийся симптом.

Из полученных количественных данных по каждому симптому определяется сформированность каждой фазы, для этого складываются показатели симптомов по каждой фазе, результаты оцениваются в диапазоне от 0 до 120 баллов:

- 0-36 баллов – фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61-120 баллов – фаза сформировалась.

Специфика данной методики заключается в том, что она определяет в каждой фазе сформированность эмоционального выгорания и симптомов. Методика В.В. Бойко представлена 84 пунктами, которые сгруппированы в 12 шкал. Шкалы представлены тремя фазами. Эти фазы соответствуют трем стадиям эмоционального выгорания. Эти три стадии: напряжение, резистенция, истощение.

Фаза напряжения проявляется в следующих симптомах:

- симптом «переживания психотравмирующего события»;
- симптом «неудовлетворенности собой»;
- симптом «загнанности в клетку»;
- симптомы тревоги и депрессии.

Фаза резистенции характеризуется следующими симптомами:

- симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования»;
- симптом «эмоционально-нравственной дезориентации»;
- симптом «расширения сферы экономии эмоций»;
- синдром «редукции профессиональных обязанностей».

Фаза истощения проявляется в падении энергетического тонуса и ослаблении нервной системы, характеризуется следующими симптомами:

- симптом «эмоционального дефицита»;
- симптом «эмоциональной отстраненности»;
- симптом личностной отстраненности;
- симптом психосоматических и психовегетативных нарушений.

Методика помогает увидеть полную картину выгорания, позволяет увидеть ведущие симптомы и определить к какой фазе стресса они относятся.

Данные методики наиболее точно и верно помогут определить уровень эмоционального выгорания и понять симптомы, которые влияют на его формирования, для корректной разработки профилактических мер.

Для проведения всех необходимых мероприятий на базе практики был выделен отдельный кабинет, оснащенный необходимым оборудованием и инвентарем.

Каждый воспитатель, участвующий в диагностике, был приглашен в кабинет психолога, проинформирован о целях и задачах данного исследования. От воспитателей было получено согласие на обработку и использование результатов диагностики. Каждому воспитателю были предоставлены бланки с вопросами и утверждениями по каждой диагностике.

В диагностике эмоционального выгорания принимают участие 27 педагогов МБДОУ «Детский сад №128» город Дзержинск, Нижегородская область. Это педагоги, имеющие разный педагогический стаж и возраст, среди них есть воспитатели, старший воспитатель, педагоги дополнительного образования, такие как музыкальные работники и педагог физической культуры, педагог-психолог. Все педагоги женского пола, возраст воспитателей от 34 до 57 лет, стаж работы педагогов от 10 лет.

2.2 Выявление уровней эмоционального выгорания педагогов дошкольной организации и анализ результатов диагностики

Для определения уровней эмоционального выгорания педагогов ДОО были получены и проанализированы результаты по трем методикам.

Первой проведена и обработана методика экспресс-оценки выгорания В. Каппони, Т. Новак. Она позволяет заметить начало формирования эмоционального выгорания. Результаты данной диагностики представлены в таблице А.1, приложение А.

Результаты данной диагностики говорят о том, что у респондентов не выявлена высокая и критическая оценка выгорания. Но у 22 педагогов оценка выгорания занимает среднее значение, что означает появление признаков эмоционального выгорания. И только у 5 педагогов низкая оценка выгорания, что говорит о том, что у них признаков эмоционального выгорания нет.

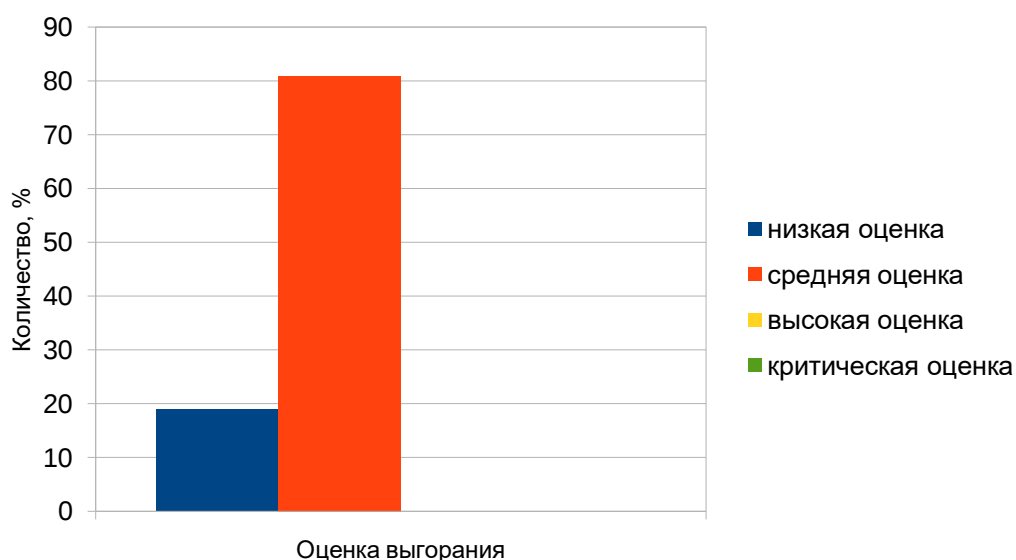


Рисунок 1 – Экспресс-оценка эмоционального выгорания

Из рисунка 1 видно, что у 26 % низкая оценка выгорания, у 74 % средняя оценка выгорания.

Опросник выявления эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой позволяет определить степень выраженности выгорания. В таблице Б.1, приложение Б представлены результаты респондентов.

В результате анализа диагностики по шкале «Эмоциональное истощение» были получены следующие результаты:

- 26 % педагогов (7 человек) имеют высокий уровень;
- 59 % педагогов (16 человек) имеют средний уровень;
- 15 % педагогов (4 человека) имеют низкий уровень.

В результате анализа диагностики по шкале «Деперсонализация» были получены следующие результаты:

- 30 % педагогов (8 человек) имеют высокий уровень;
- 63 % педагогов (17 человек) имеют средний уровень;
- 7 % педагогов (2 человека) имеют низкий уровень.

По шкале «Редукция личных достижений» высокий уровень не диагностирован. У 78 % педагогов (21 человек) выявлен средний уровень. У 22 % педагогов (6 человек) выявлен низкий уровень.

Из полученных результатов можно сделать вывод, что у педагогов, принимающих участие в исследовании, проявляются такие симптомы эмоционального выгорания как эмоциональное истощение – 26 %, деперсонализация – 30 %. Результаты опросника выявления эмоционального выгорания представлены на рисунке 2.

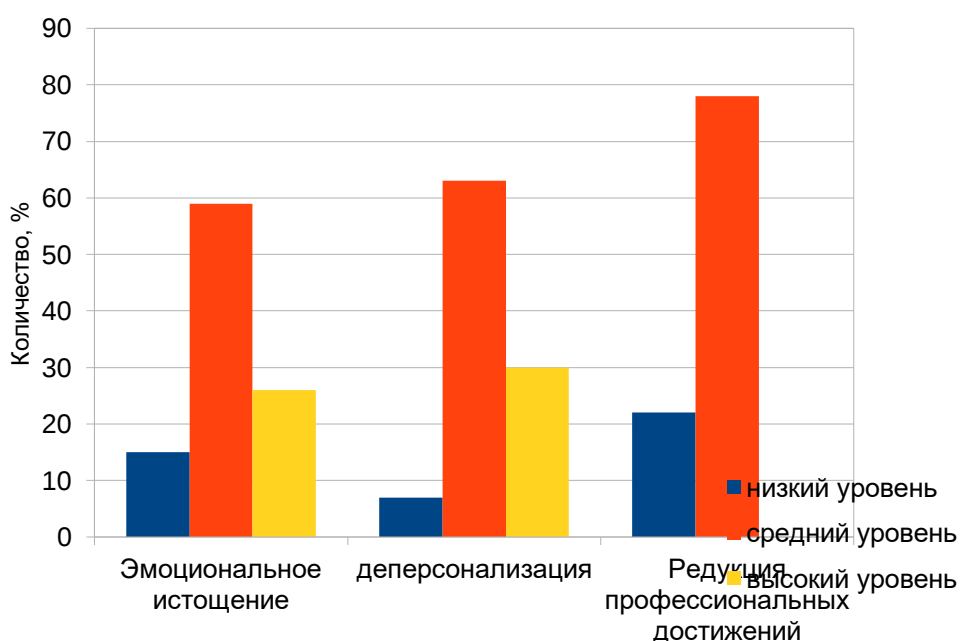


Рисунок 2 – Уровень формирования фаз выгорания

Для определения общего уровня выгорания по данной методике использовался индекс синдрома перегорания, который рассчитывается по формуле:

$$\text{ИСП} = \sqrt{[EE - EE(x)/56]^2 + [DP - DP(x)/30]^2 + [PA - PA(x)/48]^2}, \quad (1)$$

где ИСП – индекс синдрома перегорания.

ЕЕ – идеальный показатель синдрома перегорания по шкале эмоциональное истощение.

DP – идеальные показатели синдрома перегорания по шкале деперсонализация.

РА – идеальные показатели синдрома перегорания по шкале редукция профессиональных достижений.

ЕЕ(х) – показатели испытуемого по шкале эмоциональное истощение.

DP(х) – показатели испытуемого по шкале деперсонализация.

РА(х) – показатели испытуемого по шкале редукция профессиональных достижений.

Значение ИСП находится в пределах от 0 (минимальное) до 1 (максимальное).

Данные показатели по каждому воспитателю представлены в таблице Б.1, приложения Б. Данный показатель говорит о том, у 52 % педагогов выгорание находится на среднем уровне, а у 48 % на низком, что показано на рисунке 3.

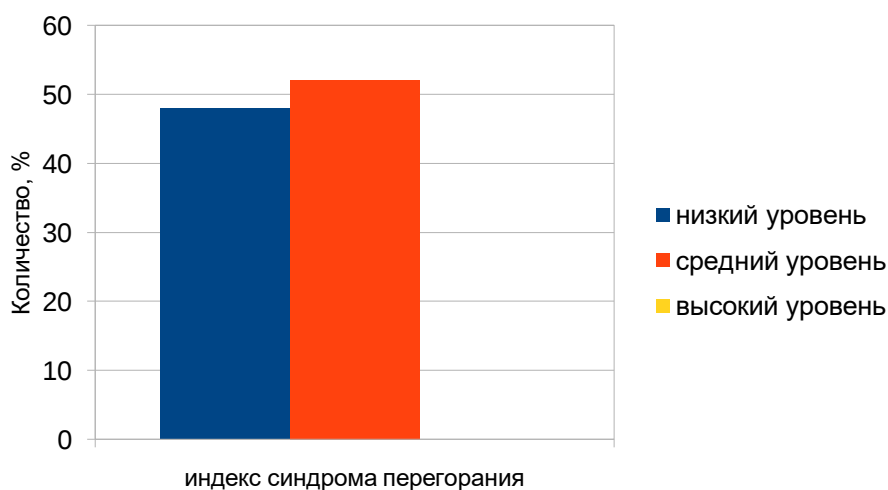


Рисунок 3 – Индекс синдрома перегорания

Последняя диагностика, которая использовалась в данном исследовании это диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. Эта диагностика позволяет определить в каких фазах сформировалось выгорания и какие основные симптомы влияют на развитие выгорания. Результаты диагностики представлены в таблице В.1, приложение В.

По мнению В.В. Бойко процесс развития выгорания начинается с фазы напряжения, на этой фазе формируются механизмы его развития. В результате эмпирического исследования выявлено, что у 63 % педагогов (17 человек) фаза напряжения не сформирована и только у 37 % (10 человек) фаза находится в стадии формирования. Данные представлены на рисунке 4.

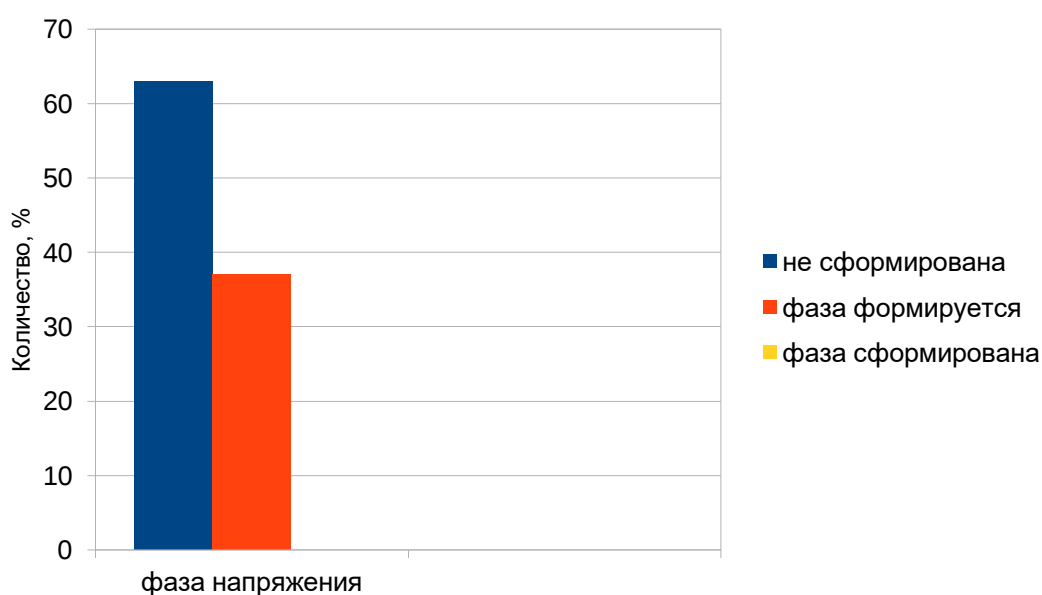


Рисунок 4 – Результаты фазы напряжения

Фаза напряжения состоит из четырех симптомов, выраженность которых представлена на рисунке 5.

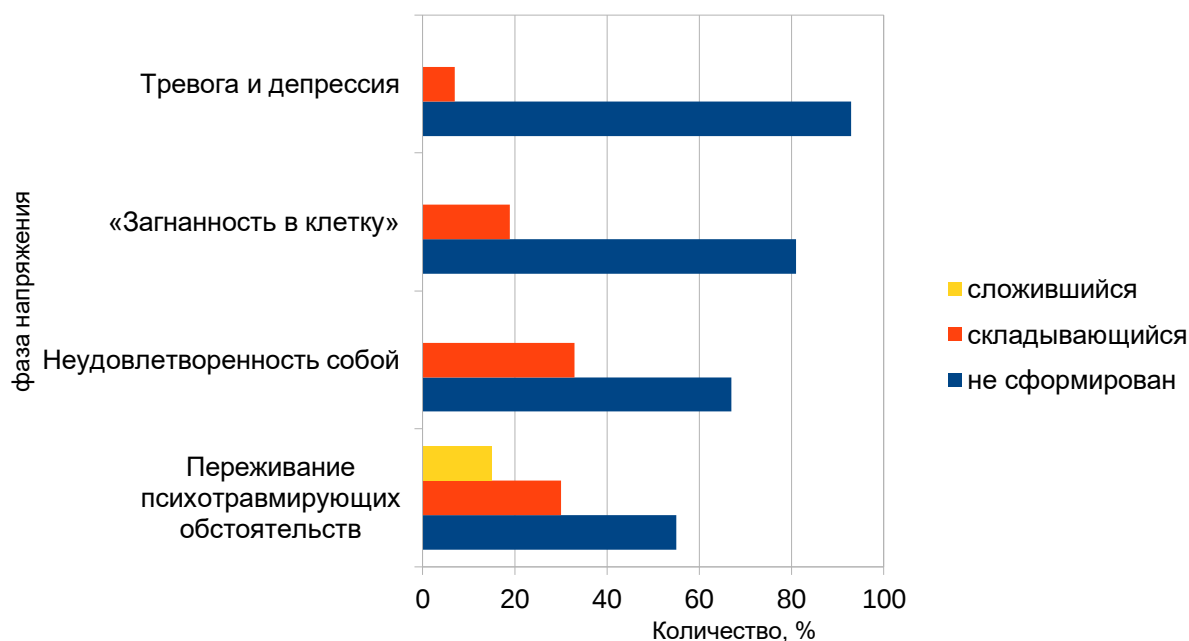


Рисунок 5 – Выраженность симптомов фазы напряжения

Исходя из результатов, представленных на рисунке 5, охарактеризуем степень проявления у воспитателей симптомов фазы напряжения.

У 4 воспитателей, принимавших участие в обследовании, диагностирован сложившийся симптом «Переживание психотравмирующих обстоятельств». Данный симптом проявляется в восприятии работы как психотравмирующего фактора, в следствии чего возникает разочарование и раздражение. У 8 педагогов данный симптом складывающийся. У оставшихся 15 педагогов данный симптом не сформирован.

Сложившийся симптом «Неудовлетворенность собой» у воспитателей не выявлен. У 9 педагогов данный симптом складывающийся. У остальных 18 педагогов симптом не сформирован.

У 5 воспитателей симптом «Загнанность в клетку» находится в стадии формирования. У 22 респондентов признаки проявления данного симптома отсутствуют. Сложившийся симптом не выявлен.

Симптом «Тревога и депрессия» полностью не сформировался ни у одного воспитателя. В процессе формирования находится у 2 педагогов, а у 25 не сформирован.

Следующим этапом эмоционального выгорания считается фаза резистенции, еще ее можно считать фазой сопротивления. Это условная фаза, так как сопротивление как механизм защиты включается еще на этапе напряжения. Результаты диагностики представлены на рисунке 6, они говорят о том, что фаза резистенции находится на стадии формирования у 48 % (13 человек) педагогов, не сформирована у 52 % (14 человек).

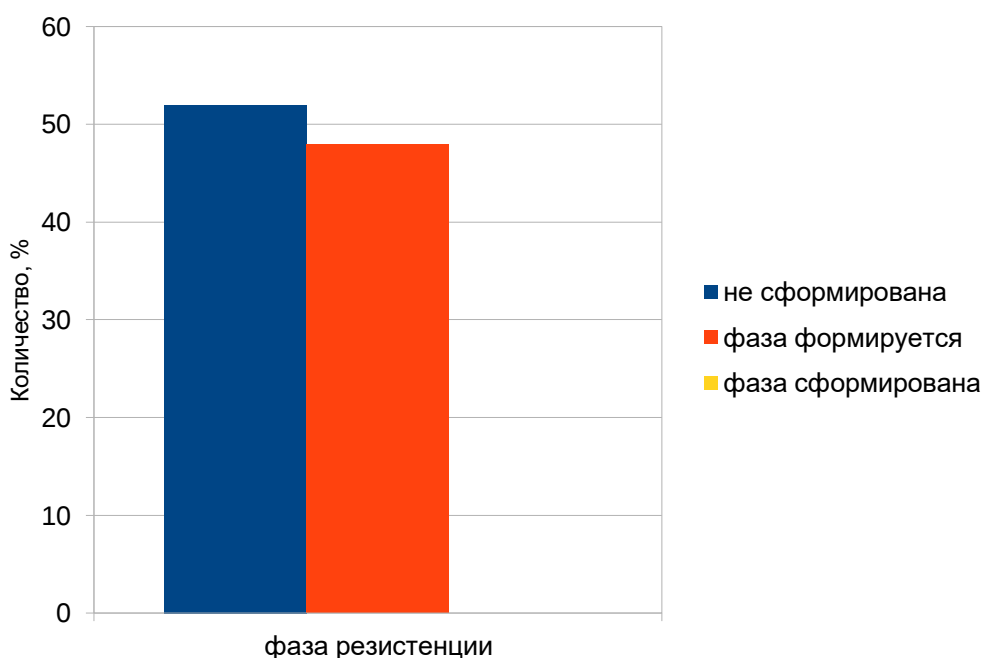


Рисунок 6 – Результаты фазы резистенции

Степень проявления каждого симптома этой фазы представлена на рисунке 7.

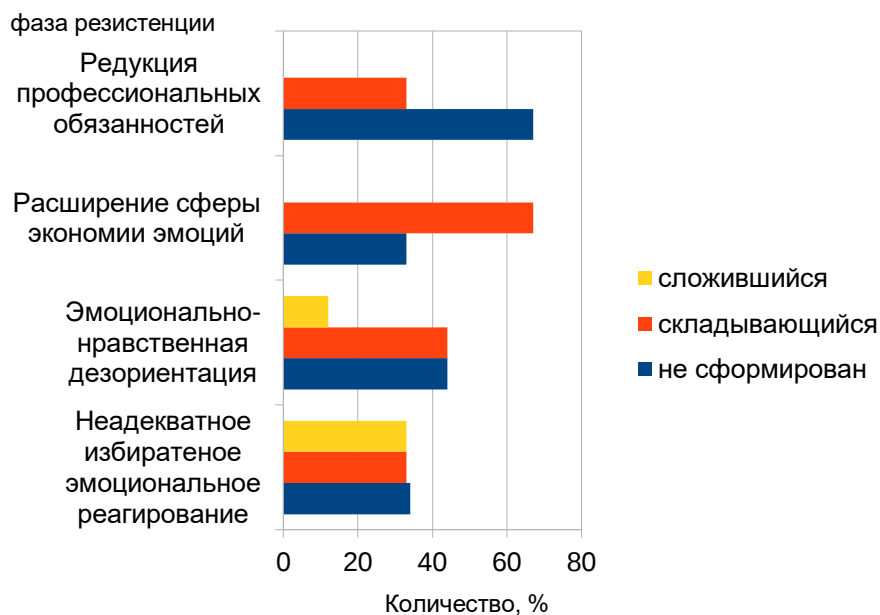


Рисунок 7 – Выраженность симптомов фазы резистенция

Симптом «Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» сформирован у 9 педагогов, у 9 педагогов он является формирующимся симптомом и еще у 9 не сформирован.

У 3 воспитателей симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» сформировался. У 12 педагогов он в стадии формирования и еще у 12 не сформирован.

Ни у кого из респондентов не выявлен сформировавшийся симптом «Расширение сферы экономии эмоций». Но у 18 педагогов он в стадии формирования, у 9 не сформирован.

Ни у кого из респондентов не выявлен сформировавшийся симптом «Редукция профессиональных обязанностей». Но у 9 педагогов он в стадии формирования, у 18 не сформирован.

К последней фазе эмоционального выгорания относиться фаза истощения. На этой стадии выгорания человек становится равнодушен, раздражен, перестает проявлять сочувствие. Данная фаза в стадии формирования ни у кого из респондентов не обнаружена, у 19 % (5 человек)

фаза формируется, а у 81 % (21 человек) не сформирована, результаты представлены на рисунке 8.

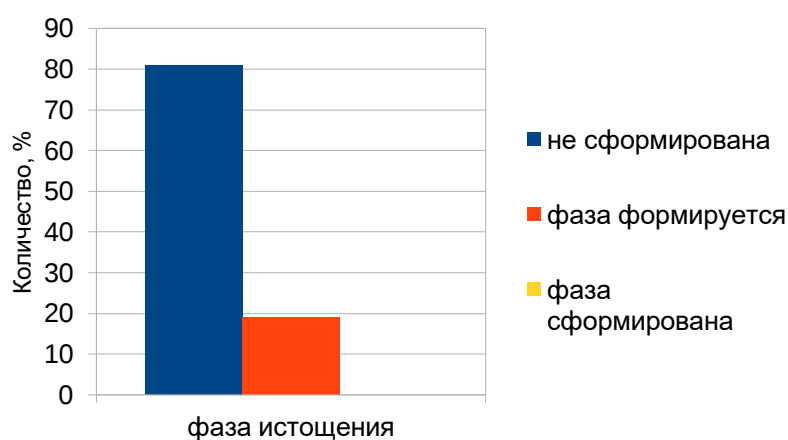


Рисунок 8 – Результаты фазы истощения

На фазе истощения развитие симптомов сформировалось в соответствии с рисунком 9.

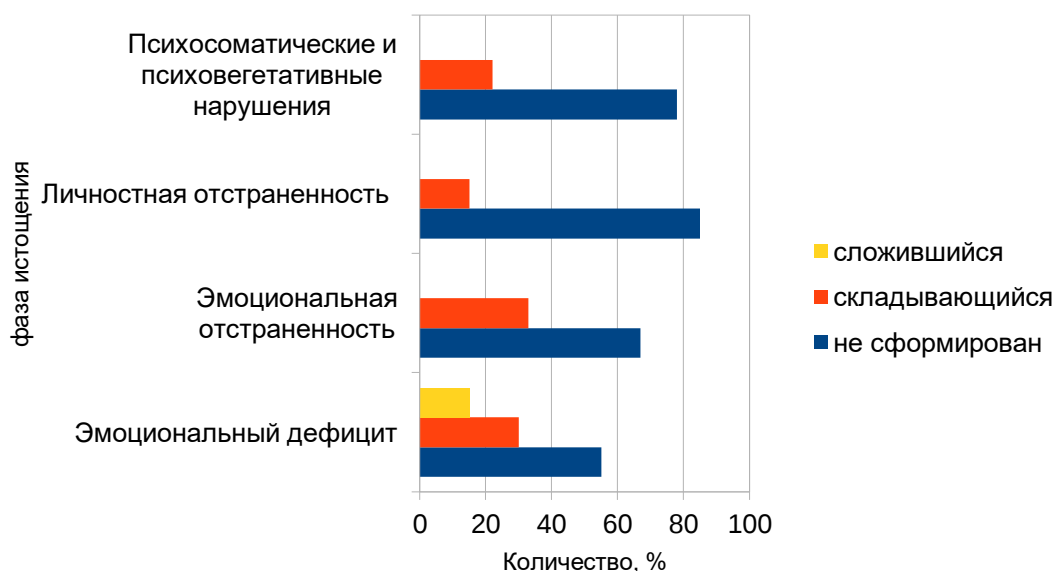


Рисунок 9 – Выраженность симптомов фазы истощения

Симптом «Эмоциональный дефицит» как сформировавшийся симптом проявлен у 4 воспитателей, у 8 педагогов уже выявлены признаки данного симптома и он находится в фазе складывающегося симптома. А у 15 человек данный симптом не сформировался.

Складывающийся симптом «Эмоциональной отстраненности» проявлен у 9 педагогов, сложившийся симптом не выявлен. У 18 воспитателей данный симптом не сформировался.

У 4 педагогов симптом «личностной отстраненности» выявлен как складывающийся симптом. У 23 воспитателей симптом не сформировался.

У 6 педагогов симптом «Психосоматические и психовегетативные нарушения» находится в фазе складывающегося симптома. Для 21 респондента проявление признаков данного симптома не характерно.

Подводя итог можно сделать вывод что не одна из фаз эмоционального выгорания у респондентов не сформирована. Фаза напряжения находится в фазе формирования у 37 %, фаза резистенции находится в стадии формирования у 48 %, фаза истощения находится в стадии формирования у 19 %. Данные представлены на рисунке 10.

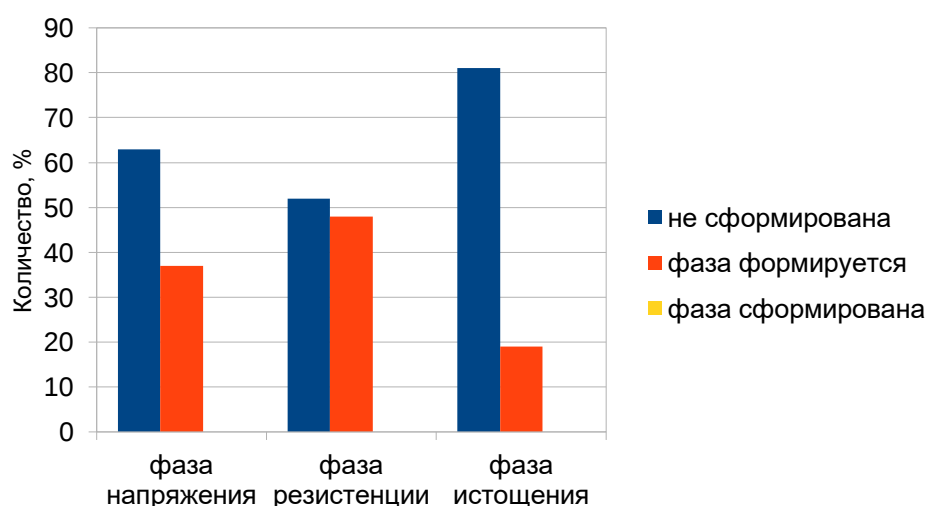


Рисунок 10 – Уровень формирования фаз выгорания

Сформированными симптомами в данной группе педагогов можно выделить четыре симптома из двенадцати.

Переживание психотравмирующих обстоятельств – этот симптом сложился у 15 % педагогов. Этот симптом проявляется в том, что педагог начинает замечать в своей работе психотравмирующие факторы, которые, по его мнению, невозможно или очень сложно ликвидировать. Переживания по этому поводу начинают накапливаться, возникает отчаяние.

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование – этот симптом сложился у 33 % педагогов. Его проявление заключается в следующем, педагог начинает очень избирательно относиться к окружающим, проявляет свои эмоции, когда захочет и как захочет, к кому-то проявляет лояльность и доброе отношение, а к другому в аналогичных обстоятельствах холодность, отстраненность, злобу. Сам за собой такое поведение педагог не замечает, а все замечания со стороны воспринимает очень болезненно.

Эмоционально-нравственная дезориентация – этот симптом сложился у 12 % педагогов. Педагог начинает вести себя некорректно и оправдывает свое поведение, тем что имеет право на такое отношение, так как считает окружающих не достойными лучшего отношения.

Эмоциональный дефицит – этот симптом сложился у 15 % педагогов. Воспитатель сталкивается с пониманием того, что ему сложно помогать, сочувствовать, сопереживать детям, родителям коллегам. Это осознание пугает и добавляет новую порцию переживаний.

Данные по уровню формирования симптомов выгорания представлены на рисунке 11.

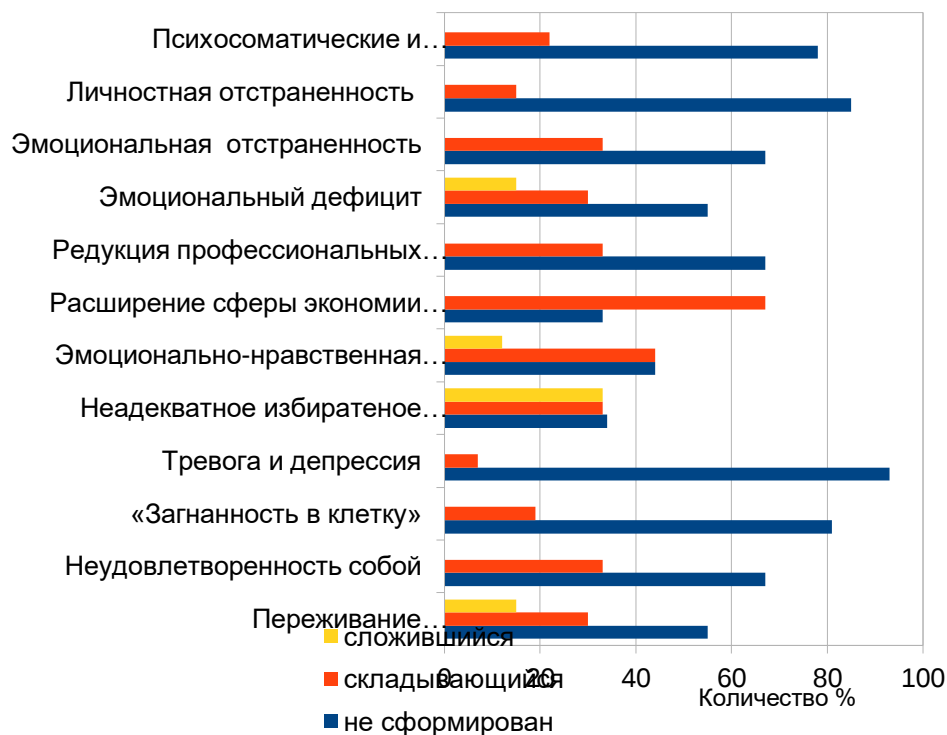


Рисунок 11 – Уровень формирования симптомов выгорания

В целом подводя итоги по всем трем диагностика нельзя однозначно сказать, что у педагогов выявлено эмоциональное выгорание, но важно отметить, что тенденция к формированию выгорания присутствует. Необходимость в коррекционных мероприятиях отсутствует, но необходимо проведение профилактических действий для уменьшения влияния стресса на жизнь и работу педагогов.

2.3 Разработка и апробация программы по профилактике эмоционального выгорания

Выгорание педагогов негативно сказывается на их здоровье, работе, взаимодействии с окружающими. Но помимо этого выгорание сотрудников может оставить негативный след на всей организации. Последствия эмоционального выгорания нуждаются в коррекционных мероприятиях, что

является достаточно сложным и долгим процессом. И в некоторых случаях, даже после коррекционных мероприятий, человек безвозвратно уходит из профессии. Для образовательной отрасли страны это существенный вред, так как количество выгорающих сотрудников превышает количество желающих посвятить свою жизнь воспитанию и образованию подрастающего поколения. Поэтому особое внимание стоит уделить мероприятиям по профилактике эмоционального выгорания.

Выгорание — это процесс, который развивается постепенно и часто не заметно. Но профилактические мероприятия способны значительно снижать воздействия выгорания на психику человека.

Профилактические мероприятия для педагогов представляют собой в первую очередь информационное просвещение о симптомах выгорания, его проявлениях и опасности. Кроме этого важной частью является практическое применение способов и методов профилактики выгорания, а также внедрение в жизнь способов саморегуляции.

Для педагогов МБДОУ «Детский сад №128» г. Дзержинска Нижегородской области была разработана программа профилактики выгорания.

Цель программы: создать благоприятные условия для снижения выраженности симптомов выгорания, наладить коммуникацию внутри коллектива.

Задачи.

Просветить педагогов в вопросе эмоционального выгорания. Сформировать у педагогов четкое представление его последствий, симптомов и причин.

Познакомить педагогов со способами саморегуляции и самопомощи для снижения уровня стресса.

Способствовать развитию навыков адекватной оценки себя, окружающих.

Способствовать развитию навыков здоровой коммуникации внутри коллектива.

Поддерживать в коллективе здоровый и благоприятный психологический климат.

Целевая группа: Педагоги детской дошкольной организации.

Форма проведения: групповые встречи с теоретической и практической частью. Теоретическая часть проходит в формате лекции, практическая часть проходит в формате тренинга, круглого стола. Если педагогу, по каким-то причинам, недостаточно группового формата он может обратиться за индивидуальной консультацией.

Режим занятий: Программа включает в себя шестнадцать занятий. Продолжительность каждого занятия два академических часа. Каждое занятие состоит из двух частей, первая часть в формате лекции, на которой рассматривается теоретическая информация по теме занятия, задаются вопросы, происходит обсуждение, вторая часть состоит из практического блока в который входят упражнения, практики, которые выполняются непосредственно на занятии. Каждое занятие завершается рефлексией участников.

Занятие №1.

Тема занятия: «Эмоциональное выгорание, что это такое?».

Цели занятия.

Сформировать у слушателей представление об эмоциональном выгорании, его причинах.

Получить опыт изменения состояния через рисунок.

Ход занятия:

– знакомство;

– лекция об эмоциональном выгорании;

- арт-практика «Нарисуй свое состояние»;
- обсуждение рисунков участников, каждый делится своим состоянием и мыслями;
- обсуждение просушенного материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №2.

Тема занятия: «Опасность Выгорания».

Цель занятия.

Просветить педагогов о симптомах и последствиях выгорания, его влияние на здоровье человека.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция по теме занятия;
- арт-практика «Мои симптомы выгорания»;
- обсуждение просушенного материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №3.

Тема занятия: «Личность против выгорания».

Цель занятия: ознакомить педагогов с личностными качествами, развитие которых помогает противостоять пагубному влиянию выгорания.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция о том, какие личные качества помогают справляться с выгоранием;
- лепка из соленого теста «Моя сильная сторона»;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №4.

Тема занятия: «Мои ресурсы».

Цели занятия.

Просвещение на тему ресурсного состояния.

Знакомства со способами наполнения энергией.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция на тему занятия;
- круглый стол на тему занятия;
- практика с метафорическими ассоциативными картами «Мои ресурсы»;
- обсуждение материала;
- заключение.

Занятие №5.

Тема занятия: «Экспресс-методы снятия напряжения».

Цель занятия.

Познакомиться с экспресс-методами помогающими быстро снять эмоциональную нагрузку.

Изучить действие методов на практике.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- теоретическое знакомство с экспресс-методах снятия напряжения;
- практическое знакомство с экспресс-методами такими как «Квадрат дыхания», «Улыбка», «Замок», «Предмет, ощущение, звук»;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №6.

Тема занятия: «Вся правда о эмоциях».

Цели занятия.

Рассказать о эмоциях, разобрать предрассудки связанные с «плохими» эмоциями.

Научиться понимать и принимать свои чувства и эмоции, и экологично их проживать.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция «Вся правда о эмоциях», знакомство с колесом эмоций;
- лепка из соленого теста «Мои эмоции»;
- упражнение «Зеркало»;
- изучение способов адекватного проживания чувств;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №7.

Тема занятия: «Мои эмоции».

Цели занятия.

Продолжить разговор об эмоциях и их выражении.

Научиться замечать что способствует появлению тех или иных эмоций.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция по теме эмоций;
- нейро-рисунок «АСО»;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №8.

Тема занятия: «Помоги себе сам».

Цели занятия.

Знакомство со способами и методами профилактики выгорания.

Развитие навыков саморегуляции.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция на тему занятия;
- упражнение «Разгладить море»;
- знакомство с аутогенной релаксацией и применение ее на практике;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №9.

Тема занятия: «Музыка для души».

Цели занятия.

Познакомиться с музыкотерапией.

Научиться замечать изменения своего состояния под влиянием музыки.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция на тему занятия;
- знакомство с музыкальными произведениями, которые благоприятно влияют на психику;
- круглый стол;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №10.

Тема занятия: «Знакомство с самим собой».

Цели занятия.

Обсудить облик современного педагога-воспитателя.

Выяснить что в собственном образе настоящее, а что навязанное обществом.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- круглый стол на тему образа современного педагога, какие возможности и ограничения у него есть;

- арт-практика «Мое Я»;
- практика с использованием метафорических ассоциативных карт «Мои маски»;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №11.

Тема занятия: «Ароматы».

Цели занятия.

Узнать влияние ароматов на наше физическое и психическое состояние.

Подобрать подходящие ароматы для участников.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция на тему занятия;
- знакомство с ароматами и способами их применения;
- выбор подходящих ароматов для каждого участника;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №12.

Тема занятия: «Избавление от всего лишнего».

Цели занятия.

Научиться отпускать сложные и конфликтные ситуации.

Снятие излишнего эмоционального напряжения.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция по теме занятия;
- арт-практика «Моя работа»;
- упражнение с элементами рисования «Мусорное ведро»;

- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №13.

Тема занятия: «Давайте жить дружно».

Цель занятия: развитие коммуникативных навыков, формирование навыка позитивного отношения к себе и другим.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция по теме занятия;
- упражнение «АВС»;
- упражнение «Глухой телефон»;
- упражнение «Взгляд со стороны»;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №14.

Тема занятия: «Правильная коммуникация — залог успеха».

Цели занятия.

Просветить педагогов о способах общения.

Способствовать формированию навыков эффективного взаимодействия в коллективе.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция по теме занятия;
- групповая лепка из соленого теста «Наш город-сад»;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №15.

Тема занятия: «Конфликты».

Цели занятия.

Познакомиться с видами конфликтов.

Научиться конструктивно решать конфликты.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция по теме занятия;
- парное рисование;
- арт-практика «Автопортрет в натуральную величину»;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Занятие №16.

Тема занятия: «Вместе мы сила».

Цели занятия:

Осознание важности каждого члена коллектива.

Сплочение коллектива.

Ход занятия:

- введение в занятие;
- лекция по теме занятия;
- групповое рисование «Дерево нашего сада»;
- обсуждение материала, выводы, мысли, осознания;
- заключение.

Мы предполагаем, что разработанная программа будет способствовать уменьшению выраженности симптомов выгорания и нормализации эмоционального фона педагогов и всего коллектива МБДОУ «Детский сад №128» г. Дзержинска, Нижегородской области.

Реализация разработанной программы профилактики выгорания была осуществлена на базе МБДОУ «Детский сад №128» г. Дзержинска, Нижегородской области. Участниками программы профилактики выступили

двадцать семь педагогов ДОО, участвующие в исследовании. В завершение процесса реализации программы была осуществлена повторная диагностика уровня эмоционального выгорания, для оценки ее эффективности. Для проведения повторной диагностики были использованы методики диагностики: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, опросник выявления эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой.

Результаты повторной диагностики выявления эмоционального выгорания К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой представлены в таблице Г.1, приложения Г. На рисунке 12 представлены результаты формирования фаз до проведения профилактики и после проведения программы профилактики.

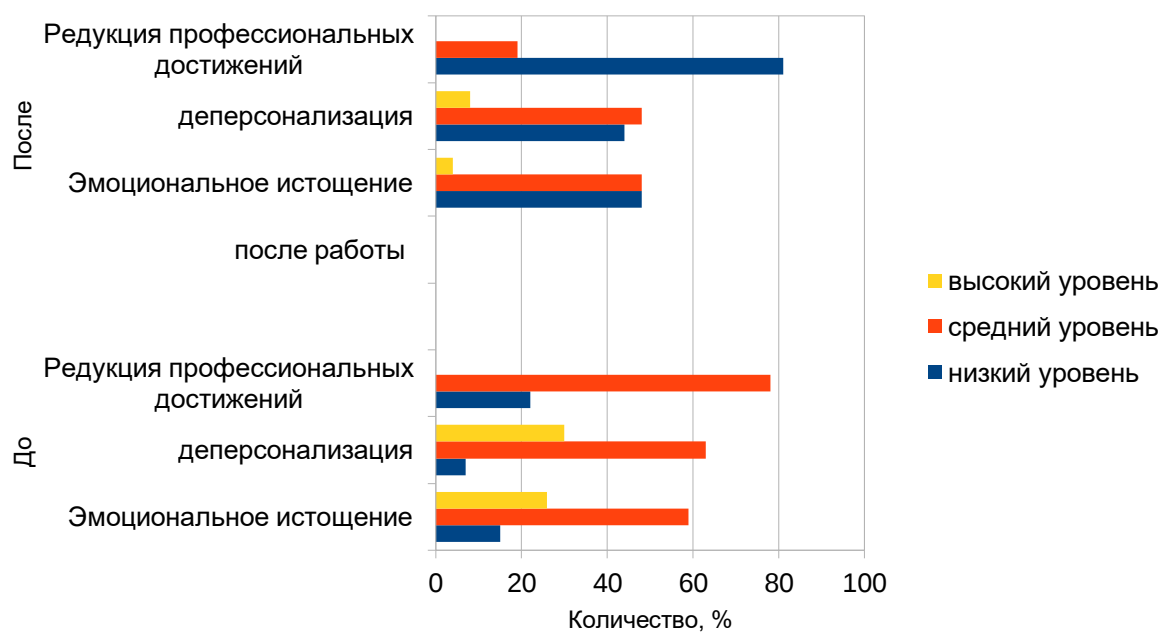


Рисунок 12 – Уровень формирования фаз выгорания

В результате анализа диагностики по шкале «Эмоциональное истощение» были выявлены следующие изменения:

- количество педагогов с высоким уровнем уменьшилось с 26 % до 4 %;
- количество педагогов, имеющих средний уровень уменьшилось с 59 % до 48 %;
- количество педагогов, имеющих низкий уровень увеличилось с 15 % до 48 %.

В результате анализа диагностики по шкале «Деперсонализация» были выявлены следующие изменения:

- количество педагогов с высоким уровнем уменьшилось с 30 % до 8 %;
- количество педагогов, имеющих средний уровень уменьшилось с 63 % до 48 %;
- количество педагогов, имеющих низкий уровень увеличилось с 7 % до 44 %.

В результате анализа диагностики по шкале «Редукция личных достижений» были выявлены следующие изменения:

- высокий уровень не диагностирован, данный показатель не изменился;
- количество педагогов, имеющих средний уровень уменьшилось с 78 % до 19 %;
- количество педагогов, имеющих низкий уровень увеличилось с 22 % до 81 %.

Для определения общего уровня выгорания по данной методике повторно использовался индекс синдрома перегорания, который показал, что у 100% педагогов выгорание находится на низком уровне.

Результаты повторной диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко представлены в таблице Д.1, приложение Д. Исходя из этих

результатов можно сделать вывод, что у педагогов после проведения профилактической программы снизились показатели формирования всех фаз: фазы напряжения с 37 % до 15 %, фазы резистенции с 48 % до 15 %, фазы истощения с 19 % до 4 %. Данные отображены на рисунке 13.

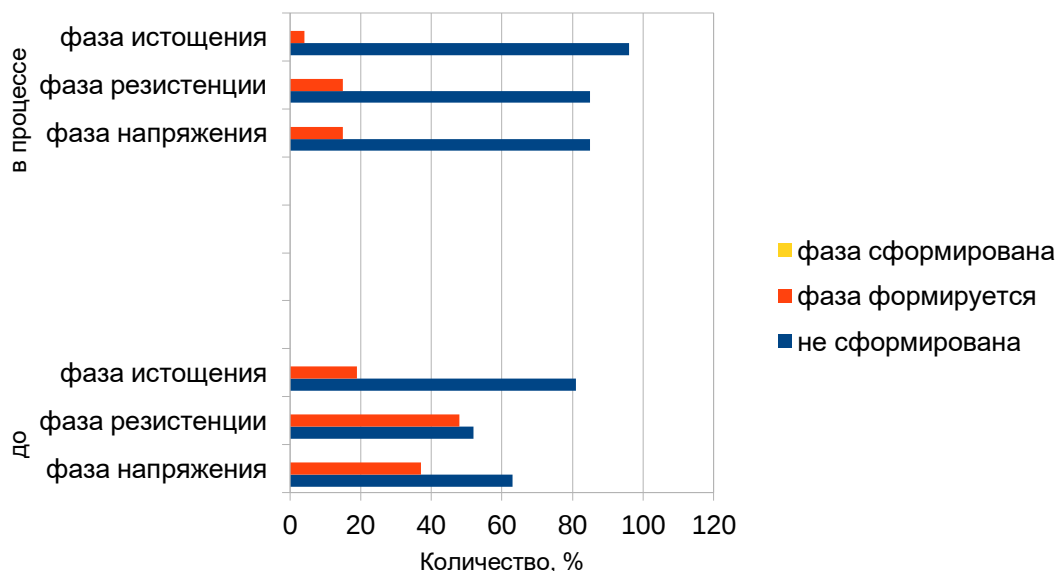


Рисунок 13 – Уровень формирования фаз выгорания

Так же изменения произошли в формировании симптомов эмоционального выгорания. В результате повторного исследования можно сказать, что уровень сложившихся симптомов стал равен 0, уровень складывающихся симптомов выгорания уменьшился. В формировании складывающихся симптомов произошли следующие изменения:

- переживание психотравмирующих обстоятельств – показатель снизился с 30 % до 26 %;
- неудовлетворенность собой – показатель снизился с 30 % до 19 %;
- «Загнанность в клетку» – показатель снизился с 19 % до 8 %;
- тревога и депрессия – показатель снизился с 7 % до 0 %;

– неадекватное избирательное эмоциональное реагирование – показатель снизился с 33 % до 26 %;

– эмоционально-нравственная дезориентация – показатель снизился с 44 % до 26 %;

– расширение сферы экономии эмоций – показатель снизился с 67 % до 30 %;

– редукция профессиональных обязанностей – показатель снизился с 33 % до 19 %;

– эмоциональная отстраненность – показатель снизился с 33 % до 15 %;

– личностная отстраненность – показатель снизился с 15 % до 8 %;

– психосоматические и психовегетативные нарушения – показатель снизился с 22 % до 15 %.

Изменения показателей симптомов эмоционального выгорания представлены на рисунке 14.



Рисунок 14 – Уровень формирования симптомов выгорания

Данные показатели свидетельствуют о том, что применение программы профилактики эмоционального выгорания благоприятно отразилось на всех участниках исследования, из чего можно сделать вывод, что разработанная программа позволила нормализовать эмоциональное состояние педагогического состава ДОО, что говорит о ее эффективности. Так же на основании полученных данных можно сделать вывод о том, что данную программу можно использовать в любом другом коллективе при определенной ее модификации, учитывающей специфику деятельности.

Выводы по второй главе

По результатам исследования можно сделать вывод о том, что эмоциональное выгорание ни у кого из педагогов не сформировалось, у 52 % педагогов выгорание находится на среднем уровне, а у 48 % педагогов на низком уровне. Несмотря на это, уже существуют сформированные симптомы выгорания, такие как:

- переживание психотравмирующих обстоятельств сформировано у 15 % педагогов;
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование сформировано у 33 % педагогов ;
- эмоционально-нравственная дезориентация сформировано у 12 % педагогов;
- эмоциональный дефицит сформировано у 15 % педагогов.

Для уменьшения влияния симптомов выгорания и профилактики их развития нами была разработана программа профилактики выгорания. Программа профилактики представляет собой шестнадцать занятий теоретической и практической направленности.

В завершении процесса реализации программы профилактики была проведена повторная диагностика. В результате повторного исследования можно сделать вывод, что средний уровень выгорания снизился с 52 % до 0, у 100 % воспитателей низкий уровень выгорания. Уровень сложившихся симптомов, таких как: переживание психотравмирующих обстоятельств; неадекватное избирательное эмоциональное реагирование сформировано; эмоционально-нравственная дезориентация; эмоциональный дефицит снизился до 0.

Результаты повторной диагностики показали улучшение и нормализацию эмоционального состояния у каждого педагога, из этого мы сделали вывод о эффективности разработанной программы.

Заключение

Выгорание может встречаться в любой области и профессии. Но по мнению ученых наиболее подвержены этому синдрому профессии чья деятельность связана с постоянной коммуникацией с людьми и высокой степенью ответственности. Профессия педагога относится именно к таким профессиям и находится в зоне риска. Профессия педагога подвергается эмоциональным перегрузкам и связана с высокой ответственностью. В тоже время педагог должен быть эмоционально стабилен и уметь управлять своим эмоциональным состоянием, так как его психическое состояние влияет на здоровье воспитанников.

Обеспечить здоровую коммуникацию, профессиональную компетентность, творческую реализацию способен только психологически здоровый человек. Именно поэтому тема профилактики выгорания в работе педагога ДОО очень актуальна.

Опасность выгорания заключается в том, что на ранних стадиях развития его сложно определить самостоятельно, а на последних стадиях выгорания педагоги редко обращаются за помощью. А в результате выгорания снижается качество работы педагога, снижается уровень выполнения обязанностей, творческий потенциал уменьшается, происходит деформация профессиональной роли.

Тема эмоционального выгорания, в последние годы, все больше транслируется в обществе, но на практике большинство педагогов не до конца понимают и осознают его причины, симптомы и последствия. Это говорит о необходимости разработки и проведения профилактических мероприятий. Такие мероприятия должны быть направлены не только на теоретическое ознакомление с проблемой, но и на выработку практических навыков по противостоянию стрессам и выгоранию.

Проведение профилактических мероприятий на этапе формирования симптомов выгорания позволяет купировать дальнейшее развитие симптомов, а групповые занятия способствуют формированию здоровой коммуникации в коллективе. В перспективе данные изменения будут благоприятно воздействовать не только на педагогов, но и на воспитанников, с которым педагоги контактируют.

В рамках проведенного исследования было выявлено, что эмоциональное выгорания ни у кого из педагогов не сформировалось, у 52 % педагогов выгорание находится на среднем уровне, но были выявлены сформированные симптомы выгорания:

- переживание психотравмирующих обстоятельств сформировано у 15 % педагогов;
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование сформировано у 33 % педагогов ;
- эмоционально-нравственная дезориентация сформировано у 12 % педагогов;
- эмоциональный дефицит сформировано у 15 % педагогов.

Полученные данные позволили разработать программу по профилактике выгорания. Особенность разработанной программы заключается в том, что кроме теоретического информирования большое внимание уделяется практическим упражнениям, большая часть которых представляет собой упражнения разных видов арт-терапии.

В результате реализации программы и проведению повторного исследования можно сделать вывод, что средний уровень выгорания снизился с 52 % до 0. Уровень сложившихся симптомов до 0.

В результате проведения повторной диагностики мы сформировали вывод о том, что данная программа эффективна в нормализации эмоционального состояния педагогов.

Список используемой литературы

1. Ананьев Б. Г. Избранные труды по психологии: в 2-х томах. - СПб: СПб.ГУ, 2007. - 412 с.
2. Бильданова В. Р., Бисерова Г. К., Шагивалеева Г. Р. Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие. - Елабуга: Издательство ЕИ КФУ, 2015. - 142 с.
3. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально–психологический климат коллектива и личность. - СПб.: Питер, 2009. - 207 с.
4. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - М.: Наука, 2010. - 154 с.
5. Бородаенко Е. А. Роль эмоционального интеллекта в профилактике синдрома эмоционального выгорания в педагогической деятельности // Научный поиск. 2012. № 2. С 8-12.
6. Бохан Т. Г. Стресс и стрессоустойчивость: опыт культурно-исторического исследования. - Томск: Иван Федоров, 2008. - 267 с.
7. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.
8. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2008. - 258 с.
9. Гришина Н. В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы. - СПб.: Изд-во СПб. Ун-та, 2009. - 156 с.
10. Димова В. Н. Влияние организационных факторов на формирование феномена психического выгорания в профессиях «субъект – субъектного» и «субъект – объектного» типа // Вестник Университета. Государственный университет управления. 2009. № 30. С. 34-35.
11. Ильина О. И., Носко И. В., Бушкова С. Н. Моделирование технологий психологического просвещения и психопрофилактики в работе психолога образовательной организации: учебно-методическое пособие. - Владивосток: Издательство Дальневосточного федерального университета, 2022. - 64 с.

12. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса. - М.: Наука, 1983. - 368 с.
13. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. - Красноярск: Краснояр.гос. пед. Ун-т им. В.П. Астафьева, 2013. - 76 с.
14. Лазарева Н. В. Диагностика «Синдром эмоционального выгорания» // Педдиагностика. 2009. № 1. С. 63-73.
15. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования. - М.: Смысл. 2009, - 486 с.
16. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа. Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 3-16.
17. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. - 330 с.
18. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Под редакцией В. А. Ядова. - Спб.: «Наука», 2006. 191 с.
19. Петровский В. А., Виноградова А. М., Кларина Л. М., Стрелкова Л. Н. Учимся общаться с ребенком: Руководство для воспитателя детского сада. - М.: Просвещение, 1993. - 191 с.
20. Рогинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85-95.
21. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания // Медицинская газета. 2005. № 43. С. 25-32.
22. Фрейденберг Г. Перегореть: высокая цена больших достижений. - М.: Прогресс – Универс, 1974. - 328 с.
23. Чутко Л. С., Козина Н. В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. - М.: МЕДпресс- информ, 2013. - 256 с.

Приложение А

Результат диагностики «Экспресс-оценка выгорания»

Таблица А.1 – Результат диагностики «Экспресс-оценка выгорания»

Респонденты	Количество баллов	Оценка выгорания
Воспитатель 1	2	Средняя оценка
Воспитатель 2	3	Средняя оценка
Воспитатель 3	1	Низкая оценка
Воспитатель 4	1	Низкая оценка
Воспитатель 5	3	Средняя оценка
Воспитатель 6	2	Средняя оценка
Воспитатель 7	3	Средняя оценка
Воспитатель 8	2	Средняя оценка
Воспитатель 9	3	Средняя оценка
Воспитатель 10	2	Средняя оценка
Воспитатель 11	5	Средняя оценка
Воспитатель 12	3	Средняя оценка
Воспитатель 13	2	Средняя оценка
Воспитатель 14	6	Средняя оценка
Воспитатель 15	2	Средняя оценка
Воспитатель 16	3	Средняя оценка
Воспитатель 17	4	Средняя оценка
Воспитатель 18	3	Средняя оценка
Воспитатель 19	4	Средняя оценка
Воспитатель 20	2	Средняя оценка
Воспитатель 21	1	Низкая оценка
Воспитатель 22	5	Средняя оценка
Воспитатель 23	4	Средняя оценка
Воспитатель 24	1	Низкая оценка
Воспитатель 25	3	Средняя оценка
Воспитатель 26	1	Низкая оценка
Воспитатель 27	2	Средняя оценка

Приложение Б

Результаты «Опросник выявления эмоционального выгорания»

Таблица Б.1 – Результаты «Опросник выявления эмоционального выгорания»

Респонденты	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция профессиональных достижений		Индекс с перегорания	Уровень выгорания по индексу
	баллы	Уровень выгорания	баллы	Уровень выгорания	баллы	Уровень выгорания		
Воспитатель 1	17	средний	10	средний	38	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 2	32	высокий	15	высокий	31	средний	0,5	средний
Воспитатель 3	15	низкий	5	низкий	37	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 4	12	низкий	5	низкий	40	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 5	18	средний	15	высокий	41	низкий	0,4	средний
Воспитатель 6	15	низкий	9	средний	31	средний	0,3	низкий
Воспитатель 7	14	низкий	7	средний	34	средний	0,3	низкий
Воспитатель 8	24	средний	19	высокий	32	средний	0,5	средний
Воспитатель 9	24	средний	10	средний	36	средний	0,4	средний
Воспитатель 10	23	средний	12	высокий	35	средний	0,4	средний
Воспитатель 11	29	высокий	8	средний	37	низкий	0,4	средний
Воспитатель 12	34	высокий	10	средний	31	средний	0,5	средний
Воспитатель 13	29	высокий	9	средний	33	средний	0,4	средний
Воспитатель 14	34	высокий	16	высокий	32	средний	0,5	средний
Воспитатель 15	22	средний	10	средний	31	средний	0,4	средний
Воспитатель 16	18	средний	8	средний	35	средний	0,3	низкий
Воспитатель 17	19	средний	10	средний	36	средний	0,3	низкий
Воспитатель 18	20	средний	10	средний	34	средний	0,3	низкий
Воспитатель 19	36	высокий	20	высокий	33	средний	0,6	средний
Воспитатель 20	24	средний	14	высокий	32	средний	0,4	средний
Воспитатель 21	23	средний	10	средний	31	средний	0,4	средний
Воспитатель 22	35	высокий	19	высокий	31	средний	0,6	средний
Воспитатель 23	18	средний	8	средний	35	средний	0,3	низкий
Воспитатель 24	17	средний	10	средний	35	средний	0,3	низкий
Воспитатель 25	16	средний	10	средний	31	средний	0,3	низкий
Воспитатель 26	22	средний	8	средний	33	средний	0,3	низкий
Воспитатель 27	23	средний	9	средний	42	низкий	0,3	низкий

Приложение В

Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Таблица В.1 – Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Воспитатели	Симптомы и фазы эмоционального выгорания														
	Фаза напряжения	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Тревога и депрессия	Фаза резистенции	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Фаза истощения	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные нарушения
1	25	17	3	0	5	34	20	7	2	5	22	7	15	0	0
2	56	23	15	11	7	40	18	5	2	15	41	15	10	9	7
3	3	0	3	0	0	19	12	7	0	0	8	0	5	3	0
4	3	0	2	1	0	36	5	10	12	9	36	9	10	11	6
5	37	10	10	9	8	51	17	13	14	7	7	0	2	2	3
6	23	9	6	5	3	32	10	13	3	6	26	8	10	5	3
7	11	3	3	2	3	22	4	5	10	3	43	10	9	9	15
8	10	3	2	5	0	26	3	7	10	6	27	3	10	7	7
9	24	7	8	6	3	45	10	10	13	12	34	7	9	7	11
10	29	15	5	1	8	6	0	2	1	3	29	10	5	11	3
11	45	10	11	15	9	58	20	17	11	10	56	19	15	7	12
12	40	19	8	6	7	59	16	18	15	10	34	18	7	2	7
13	13	2	0	5	6	51	12	15	15	9	34	18	7	2	7
14	40	9	15	5	11	46	22	7	2	15	35	18	0	7	10
15	28	10	6	9	3	56	20	15	15	6	29	0	8	9	12
16	7	3	2	2	0	27	4	7	10	6	35	9	13	9	4
17	39	10	11	9	9	55	17	13	10	15	25	10	5	3	7
18	41	11	15	6	9	39	13	14	5	7	25	12	1	4	8
19	43	18	12	10	3	45	10	11	15	9	43	15	10	9	9
20	41	14	15	8	4	35	13	9	6	7	21	2	4	8	7
21	6	2	1	3	0	36	5	10	12	9	29	10	11	5	3
22	37	9	8	10	10	53	15	17	14	7	42	13	7	12	10
23	35	11	7	12	5	53	17	11	10	15	25	5	10	7	3
24	11	3	3	2	3	22	4	5	10	3	27	8	4	6	9
25	26	8	10	5	3	28	3	10	5	10	30	7	3	10	10
26	32	9	9	7	7	36	11	2	10	13	25	7	3	4	11
27	28	9	6	8	5	36	7	10	12	7	23	7	8	6	2

Приложение Г

Результаты повторной диагностики «Опросник выявления эмоционального выгорания»

Таблица Г.1 – Результаты повторной диагностики «Опросник выявления эмоционального выгорания»

Респонденты	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция профессиональных достижений		Индекс с перегорания	Уровень выгорания по индексу
	баллы	Уровень выгорания	баллы	Уровень выгорания	баллы	Уровень выгорания		
Воспитатель 1	15	низкий	5	низкий	40	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 2	18	средний	12	средний	38	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 3	14	низкий	4	низкий	45	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 4	13	низкий	3	низкий	39	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 5	12	низкий	7	средний	43	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 6	10	низкий	8	средний	39	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 7	15	низкий	5	низкий	37	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 8	19	средний	8	средний	40	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 9	20	средний	7	средний	42	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 10	22	средний	9	средний	37	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 11	24	средний	5	низкий	38	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 12	26	высокий	6	средний	39	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 13	18	средний	7	средний	36	средний	0,3	низкий
Воспитатель 14	9	низкий	10	средний	35	средний	0,3	низкий
Воспитатель 15	15	низкий	4	низкий	39	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 16	11	низкий	5	низкий	40	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 17	15	низкий	8	средний	42	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 18	18	средний	7	средний	37	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 19	24	средний	10	средний	39	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 20	19	средний	9	средний	36	средний	0,3	низкий
Воспитатель 21	19	средний	10	средний	35	средний	0,3	низкий
Воспитатель 22	24	средний	11	высокий	41	низкий	0,3	низкий
Воспитатель 23	15	низкий	5	низкий	37	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 24	15	низкий	5	низкий	39	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 25	14	низкий	5	низкий	36	средний	0,2	низкий
Воспитатель 26	16	средний	5	низкий	37	низкий	0,2	низкий
Воспитатель 27	20	средний	5	низкий	42	низкий	0,2	низкий

Приложение Д

Результаты повторной диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Таблица Д.1 – Результаты повторной диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

Воспитатели	Симптомы и фазы эмоционального выгорания														
	Фаза напряжения	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	Загрязненность в клетку	Тревога и депрессия	Фаза резистенции	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Фаза истощения	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные нарушения
1	20	12	3	0	5	27	13	8	2	4	22	6	12	2	2
2	38	14	11	6	7	37	15	7	7	8	33	13	8	7	5
3	3	0	3	0	0	14	8	6	0	0	13	2	4	4	3
4	3	0	2	1	0	30	4	9	10	7	27	7	7	9	4
5	36	10	9	9	8	32	6	9	11	6	12	2	3	3	4
6	23	9	6	5	3	28	6	11	3	8	26	5	5	6	2
7	11	3	3	2	3	20	5	4	7	4	31	10	4	7	10
8	10	3	2	5	0	25	4	9	7	5	26	4	9	5	8
9	24	7	8	6	3	36	6	9	11	10	22	4	7	4	7
10	29	7	5	1	8	11	0	3	4	4	30	10	6	10	4
11	42	10	10	13	9	41	12	13	8	8	38	15	11	3	9
12	30	15	5	4	6	39	10	12	10	7	30	13	8	4	5
13	13	2	0	5	6	35	9	8	10	8	25	12	4	3	6
14	36	9	13	5	9	34	13	7	2	12	28	11	2	6	9
15	28	10	6	9	3	36	11	11	8	6	25	0	7	8	10
16	7	3	2	2	0	27	5	7	9	6	24	6	10	5	3
17	35	10	7	9	9	31	7	6	7	11	24	9	4	3	8
18	37	9	13	6	9	31	7	10	5	9	24	8	5	4	7
19	33	14	7	9	3	35	9	8	10	8	32	11	8	7	6
20	34	10	12	8	4	28	9	9	6	4	19	2	3	6	8
21	6	2	1	3	0	22	4	7	6	5	26	7	10	5	4
22	29	9	8	5	7	34	6	12	8	8	34	8	8	11	7
23	30	6	7	12	5	42	10	9	10	13	22	4	7	5	6
24	11	3	3	2	3	20	4	4	9	3	20	7	2	6	5
25	24	8	8	5	3	25	3	10	5	7	29	5	5	9	10
26	32	9	9	7	7	24	4	2	8	10	21	4	3	4	10
27	28	9	6	8	5	31	7	7	10	7	15	3	7	3	2