

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Тольяттинский государственный университет»
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»
(наименование кафедры)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему Изучение синдрома эмоционального выгорания у педагогов
дошкольных учреждений

Студент	<u>Д.В. Трубачева</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
Руководитель	<u>Т.В. Чапала</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой <u>д.пед.н., профессор, О.В. Дыбина</u> (ученая степень, звание, И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
---	-------	------------------

«_____» _____ 2018г.

Тольятти 2018

Аннотация

Бакалаврская работа посвящена изучению формирования синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных учреждений. Актуальность данной темы - сохранения психического здоровья педагогов, обусловлена возрастающими требованиями к личности педагога и его роли в воспитательном процессе.

Цель работы заключается в психологическом анализе синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений, посредством исследования профессиональных и личностных факторов, вследствие чего происходит развитие синдрома эмоционального выгорания.

В ходе работы решаются следующие задачи: изучив научную психолого-педагогическую литературу, на тему развития синдрома эмоционального выгорания, определить степень состояния стресса, тревожности, психоэмоционального истощения, стрессоустойчивости и влияния данных состояний на результат деятельности; провести исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов, работающих в детском саду по двум методикам; Определить уровень эмоционального выгорания у педагогов детского сада.

Бакалаврская работа имеет теоретическую и практическую значимость. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (40 источников). В тексте представлены 3 таблицы.

В первой главе бакалаврской работы были рассмотрены теоретические основы развития синдрома эмоционального выгорания педагога дошкольного учреждения, в процессе его профессиональной деятельности.

Во второй главе представлено экспериментальное исследование.

В заключении сформулированы выводы по выпускной квалификационной работе.

Общий объем бакалаврской работы составляет 54 страницы.

Оглавление:

Введение.....	4
Глава1. Особенности развития синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений.....	9
1.1 Синдром - эмоциональное выгорание: понятие, причины, симптомы и фазы.....	9
1.2 Профессиональная деятельность педагога дошкольного учреждения, как источник эмоционального выгорания.....	16
1.3 Профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных учреждений.....	28
Выводы по первой главе.....	37
Глава 2. Исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений в процессе профессиональной деятельности.....	39
2.1 Организация исследования.....	39
2.2 Методы исследования.....	40
2.3 Программа исследования эмоционального выгорания педагогов.....	42
2.4 Анализ и результат исследования.....	43
Выводы по второй главе.....	48
Заключение.....	49
Список используемой литературы.....	51

Введение

Ученые психологи в 70-е годы прошлого столетия, выделили неоднократно возникающее состояние эмоционального истощения у людей, деятельность которых, связана с профессиями коммуникации (педагоги, врачи, психологи, работники социальных служб и т.д.). Они внезапно теряли интерес к роду деятельности на определенном этапе своей работы, безответственно относиться к своим прямым обязанностям, и вступать в конфликт с коллегами. По прошествии времени, у них часто развивались заболевания, связанные с нервной системой. Было определено, что такие перемены в психологическом состоянии человека, проявлялись в связи с продолжительным состоянием профессионального стресса. И в дальнейшем был использован термин «burnout», который переводится как «сгорание» или «выгорание».

Изначально данный термин определяли, как состояние истощения, изнеможения с чувством собственной бесполезности. Первым психологом, который упомянул о синдроме эмоционального выгорания, был Б.Г. Ананьев. В своих работах, он употреблял этот термин как «эмоциональное сгорание» для обозначения отрицательного явления, проявляющегося у людей, связанных с межличностными отношениями.

Стрессы, полученные в ходе профессиональной деятельности, постепенно разрушая эмоциональное состояние человека, ведут к синдрому эмоционального выгорания. Науки об организационной, а также клинической психологии, вот уже более сорока лет изучают данный синдром. Американский психиатр Х. Дж. Фрейденбергер начал активное исследование данного синдрома, в 1974 году он ввел понятие «эмоциональное выгорание, и определял этот термин как состояние изнеможения, истощения с чувством собственной бесполезности.

Идеи Х. Фреденбергера дали дальнейшее развитие изучений в работах многих американских психологов, в частности К. Маслач, которая дала самое известное понятие синдрома.

Эмоциональное выгорание - это синдром эмоционального истощения и снижения личностных достижений, данный синдром проявляется у специалистов, чья профессия обязывает предоставлять услуги в различных видах помощи. Также, американскими психологами, такими как С. Джексон, Б. Перламан, Е. Хартман и др. были разработаны исследования на проявление синдрома эмоционального выгорания в ходе того, что исследуемые находились в затяжном стрессе, непосредственно повлиявшее на это напряжение эмоционального характера в процессе деятельности, связанной с профессией. Психологи, были сосредоточены на том, что необходимо разработать методики, по снижению вероятности формирования синдрома у специалистов различных профессий. Они создали методы на основе профилактики, включающие комплексную терапию, по устранению эмоционального выгорания.

Актуальность проблемы сохранения психического здоровья педагогов, обусловлена возрастающими требованиями к личности педагога и его роли в воспитательном процессе, так как профессия педагога имеет огромную социальную значимость. Высокая эмоциональная напряженность педагога, возрастает от наличия большого числа факторов стресса: рабочая перегрузка, нехватка времени, сложность возникающих педагогических ситуаций, социальная оценка и т.д. В случае того, если педагог не способен выдержать психоэмоциональное напряжение, к проблемам психоэмоциональной деятельности могут добавиться затруднения в личной и семейной жизни, проблемы в общении с коллегами, а также с родителями воспитанников.

Неподъемная эмоциональная и физическая нагрузка, неременность постоянно поддерживать свою профессиональную ступень, необходимость сдерживать собственные чувства, быть в курсе инновационных технологий, каждый день находиться в узком кругу общения - это приводит человека к

накоплению отрицательных эмоций. В конечном итоге, педагог, от потери сил противостоять внешним и внутренним воздействиям, эмоционально срывается, испытывает сильное изнеможение, отдаляется от воспитанников, от общения и занятий с ними, - наступает синдром эмоционального выгорания педагога. Результат влияния синдрома на человека, отрицательно сказывается на деятельности всего коллектива.

Представляется абсолютно обоснованным исследовать синдром эмоционального выгорания, у специалистов дошкольной педагогики. В 90-х годах XX века синдром эмоциональное выгорание, стал предметом самостоятельного исследования в отечественных психологов; Т.В. Форманюк 1994г; Г.А. Зарипова 1998г; В.Е. Орел, А.А. Рукавишников 1999г; В.В. Бойко 1999г; О.В Крапивина 2004г; М.В, Агапова 2004г; Т.В. Большакова 2004г.

Разработкой методик профилактики профессионального выгорания занимались такие психологи как Бойко В.В; Ташева А.И; Селье Г.

Гипотеза исследования базировалась на предположении о том, что синдром эмоционального выгорания, формируется в процессе длительной профессиональной деятельности педагога и зависит от его педагогического стажа, а также от личностных особенностей.

Цель исследования заключается в психологическом анализе синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений, посредством исследования профессиональных и личностных факторов, вследствие чего происходит развитие синдрома эмоционального выгорания. В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

- 1) На основе анализа проблемы развития синдрома эмоционального выгорания, выявить уровень состояния стресса, тревожности, стрессоустойчивости и влияния данных состояний на результат деятельности;
- 2) Дать характеристику профессиональной деятельности дошкольного педагога;

3) Рассмотреть, как и на каком этапе проявляется эмоциональное выгорание в профессии педагога;

4) Выявить методику профилактической и коррекционной работы с дошкольными педагогами по снижению психоэмоционального выгорания;

5) Провести исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов, работающих в детском саду;

6) Обработать и дать анализ результатам исследования.

Объект исследования: формирование синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольного учреждения.

Предмет исследования: проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных учреждений.

Для решения поставленных задач в бакалаврской работе, были использованы такие **методы исследования** как:

- теоретические (анализ литературных источников по теме исследования; моделирование гипотезы в данной работе);
- эмпирические (педагогическое наблюдение);
- методы обработки результатов (качественный и количественный анализы результатов исследования; общая характеристика педагогического опыта и его систематизация).

Новизна исследования: раскрыта степень исследования по теме данной работы в различных научных исследованиях; выявлены степени развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных учреждений.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что результаты по данному исследованию, допускают обширно иметь понятия касательно синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Практическая значимость данной работы определяется тем, специалисты в области педагогики могут воспользоваться результатами данного исследования для психологической коррекции эмоционального выгорания педагогов.

Методики исследования:

1)Методика диагностики профессионального выгорания. Адаптация Н.Е. Водопьяновой. Авторы: К. Масlach, С. Джексон ;

2)Методика Д. Фонтана «Шкала профессионального стресса».

Экспериментальная база исследования: исследование проводилось среди воспитателей детского сада г. Тольятти № 97 «Хрусталик» АНО ДО «Планета детства «Лада». Испытуемыми стали 20 воспитателей различного возраста и с разным профессиональным стажем.

Структура и объем работы. Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (40 наименований).

Глава 1. Особенности развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных учреждений

1.1 Синдром - эмоциональное выгорание: понятие, причины, симптомы и фазы

Научное и практическое изучение эмоционального выгорания вызвано тем, что этот синдром проявляется как непосредственная и возрастающая проблема, связанная с психическим состоянием работника, эффективностью их труда и стабильностью того учреждения, в котором он работает.

Синдром эмоционального выгорания – это стрессовая реакция на рабочую нагрузку специалиста, которая негативно и продолжительно сохраняется в психологическом состоянии человека. Она возникает вследствие продолжительных профессиональных стрессов, состоящая из психологических, поведенческих и психофизиологических компонентов. В научной литературе термин «синдром эмоционального выгорания» используется в качестве синонима как термин «синдром психического выгорания».

Изначально, работы по исследованию эмоционального выгорания появились в 70-е годы в США. Первым основателем раскрытия выгорания стал американский психиатр Х. Дж. Фрейденбергер, который работал в службе по оказанию медицинской помощи. Он описал этот синдром и присвоил ему термин «burnout», характеризующее психологическое состояние здоровых людей, которые находятся в постоянном и тесном общении с клиентами в психологически и эмоционально напряженной обстановке при оказании профессиональной помощи. Другой основоположник идеи эмоционального выгорания была К. Масlach. Она определила это понятие как синдром эмоционального и физического истощения и снижения личностных достижений, который может проявляться у специалистов, занимающихся определенными видами помогающих

профессий. Изначально, синдром эмоционального выгорания определялся как состояние обессиленности, чувствуя ненужность в своей деятельности. Немного погодя, определение данного синдрома существенно расширилось за счет психосоматического компонента. Ученые убежденно соотносили синдром эмоционального выгорания к состоянию предболезни.

Г. Селье (1982), по своей концепции стресса, определяет профессиональное выгорание под термином – дистресс. Это третья стадия адаптационного синдрома – стадия истощения. Психология подразумевает эмоциональное выгорание как выработанный человеком механизм психологической защиты в полном или частичном исключении эмоций в ответ на психологически-отрицательное влияния на организм(В.В.Бойко). СЭВ – это полученный стереотип эмоционального или профессионального поведения. Н.В. Самоукина дает определение профессиональному выгоранию как синдром, формирующийся на фоне затяжного стресса, который ведет к истощению эмоционально – энергетических и личностных возможностей специалиста. Профессиональное выгорание проявляется в результате внутреннего скопления негативных эмоций, без определенной «разрядки». Из чего следует, синдром эмоционального выгорания можно определить как синдром, формирующийся на фоне хронического стресса, который ведет к истощению эмоционально – энергетических и личностных возможностей специалиста.

Также важно знать, что возникновение профессионального выгорания – это постепенно прогрессирующее недовольство собой, угасание ощущения собственной успеха, постепенно нарастающее безразличие, зачастую проявляющийся пессимизм, пропадает ценность и желание продолжать род своей деятельности. Специалист, который обнаруживает у себя отрицательные чувства, относительно своей работы, винит себя, у него падает личностная и профессиональная самооценка. Он чувствует собственную несостоятельность, равнодушие к работе, иногда и потерю прежде значимых для него жизненных ценностей.

С. Джексон и К.Маслач определяют синдром эмоционального выгорания как трехмерный конструкт, который включает в себя: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных успехов. Истощение эмоционального характера, ощущается как эмоциональное опустошение, иссякаемость собственных эмоциональных возможностей. Специалист не может отдаваться работе, как было прежде, он ощущает приглушенность своих эмоций, также могут наступать эмоциональные срывы.

Деперсонализация – это направленность на развитие негативного, бесчувственного отношения к раздражителям. Также пропадает индивидуальность и формальность контактов. Отрицательные установки, характер которых отличается своей скрытностью, могут проявляться во внутреннем удерживающем раздражении, которое выходит наружу в виде порыва раздражения и конфликтных ситуаций.

Редуцирование личных достижений – это спад чувства полномочия в своей профессиональной деятельности, недовольство собой, профессиональная деятельность теряет свою ценность, самооценивание своего труда становится отрицательным и т.д. Личность винит себя же за свои негативные чувства, снижение личной и профессиональной самооценки, возникновение чувства собственной несостоятельности, равнодушие к профессиональной деятельности.

Немецкие же исследователи Enzmann и Kleiber (1989) выделяют три вида истощения: потеря мотивации, деморализация и истощение.

Особенно популярная модель выгорания, изученная К. Маслач, а также С. Джексоном, составляет три группы симптомов, которые включают в себя определенные эмоциональные, поведенческие и когнитивные реакции. «Нервное напряжение» - такое психологическое состояние встречается в следующих симптомах:

- состояние беспокойства за те или иные поступки: возникает при нарастающем понимании психотравмирующих мотивов профессиональной деятельности.

- Недовольство собой: происходит тогда, когда появляется чувство неудовлетворенности собой, выбранной профессией, занимаемой должностью; также проявляется, когда невозможно конструктивно разрешить ситуацию.

- Загнанность в клетку: возникает, когда наступает безысходность, серьезно переживается, когда психологически тяжелые ситуации очень тяготят и избавиться от них нет возможности. Проявляется при частых попытках устранить давление психотравмирующих обстоятельств. Это состояние умственно-эмоционального затора, безвыходности.

- Тревога и депрессия: раскрывается в тревожно-депрессивной симптоматике, затрагивающая профессиональную деятельность в особо сложных обстоятельствах. Чувство недовольства деятельностью и собой развивает сильные энергетические напряжения в виде переживания личностной или ситуативной тревоги.

Фаза «Тревожного напряжения» предупреждает о наступающем развитии эмоционального выгорания. Такое состояние обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов.

Фаза «Резистенция»- это сопротивление нарастающему стрессу. В данной фазе защита формируется в следующих симптомах выгорания:

- Несоответствующая избирательная и эмоциональная реакция: встречается тогда, когда для специалиста одинаковы два отличающиеся явления: сдерживание нарастающих эмоций и неадекватная эмоциональная реакция. То есть человек неадекватно ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на обстоятельства субъектов деятельностью.

- Эмоционально-нравственная дезориентация: возникает тогда, когда у специалиста эмоции не проявляют или недостаточно стимулируют

моральные чувства. Не передают соответствующего эмоционального отношения и расположения к своему ученику или же воспитаннику. Он заступает за свое поведение: оправдывает себя за некорректное поведение к субъекту, за позволенную резкость в беседе, равнодушие к подопечному, не признавая себя некорректным по отношению к воспитаннику.

Эта фаза условно выделяется в самостоятельную, так как отпор проявляющемуся стрессу, возникает с того момента, когда начинает проявляться тревожное напряжение.

Фаза «Истощение». Она включает в себя значительное падение общего тонуса и ослабление нервной системы. Защита эмоционального характера становится присущим атрибутом личности. Фаза «Истощение» также проявляется в ряде симптомов:

- Эмоциональный дефицит: проявляет себя в ощущении, что специалист не имеет возможности оказать эмоциональную помощь своим подопечным.

- Эмоциональная отрешенность: специалист практически полностью устраняет эмоции своей профессиональной деятельности. Его почти ничто не беспокоит, не пробуждает эмоционального ответа: ни позитивные, ни негативные ситуации.

- Личностная отстраненность: возникает в широком объеме поступков работника в общении с окружающими. В первую очередь, пропадает частичный или же полный интерес специалиста к субъекту его профессиональной деятельности.

- Психосоматические нарушения: выявляются, когда самочувствие находится на психологическом и физическом уровне отрицательного плана. Этот симптом возникает по условно-рефлекторной связи отрицательного свойства.

Таким образом, делая анализ фазам развития синдрома, можно заметить некоторую тенденцию: сильная зависимость от профессиональной деятельности служит источником полного отчаяния, экзистенциальной

пустоте. Тем не менее, некоторые специалисты признают непереносимость учета именно трех составляющих для определения факта и степени выгорания.

На сегодняшний день исследователи выделяют свыше ста симптомов, определяющих начинающееся выгорание у специалистов: уменьшение мотивации к работе; сильно возрастающая неудовлетворенность работой; потеря концентрации и возрастание ошибок; невнимательность во взаимоотношениях с клиентами; нарушение сроков работ, и увеличение невыполненных обязанностей; нахождение оправданий вместо исправления ошибок и решения; возрастание конфликтов на рабочем месте; хроническая усталость, раздраженность, беспокойство, нервозность и др.

Внешние и внутренние факторы оказывают прямое воздействие на проявление синдрома. К внешним факторам, которые провоцируют синдром эмоционального выгорания, относят хроническую напряженную деятельность, которая связана с тесным общением и эмоциями; неопределенную организацию и планирование деятельности; повышенные нормы состава учащихся в группе; повышенная ответственность за выполняемые функции; неблагоприятную психологическую атмосферу профессиональной деятельности (конфликты с руководителем, коллегой, учеником, родителями воспитанников); морально тяжелый контингент (дети с психологическими особенностями возраста; нарушающие дисциплину). Вследствие результата влияния выше сказанных факторов, специалист начинает «экономить» эмоциональные чувства: пытается «закрыть глаза», «беречь нервы», т.е. игнорирует эмоционально напряженные ситуации.

Внутренние факторы напрямую влияют на формирование «эмоционального выгорания». К ним относят расположение к эмоциональной ригидности. Проявление эмоционального выгорания происходит быстрее у тех, кто способен большей степени эмоционально сдерживаться. Любые эмоционально-напряженные обстоятельства в профессиональной деятельности, сохраняют у специалиста последующие

душевные переживания, это побуждает нервное расстройство, бессонницу и т.д. Понемногу эмоциональные ресурсы ослабевают, и возникает необходимость сохранять их. У эмоционально гибких людей, чувственных, отзывчивых, эмоциональное развитие симптомов «выгорания» протекает не так быстро. А также выгорание проявляется у тех, кто принимает негативные ситуации в своей работе через чур, эмоционально. Зачастую это происходит с молодыми специалистами, у которых повышена ответственность за исполняемые обязанности. В результате этой деятельности развиваются следующие симптомы «выгорания»: чувство эмоционального угасания, отрицательное самовосприятие в профессионализме и заниженной самооценки; негативные и агрессивные чувства и т.д. Также выгоранию наиболее подвержены специалисты, которые реагируют на напряженные ситуации агрессивно и несдержанно.

Факторы, которые инициируют проявление данного синдрома, представляются особенностями профессиональной деятельности, и определенными характеристиками самих специалистов.

Такие факторы называют индивидуальными и организованными. К организованным факторам относят условия работы и социально-психологические условия деятельности профессионала. К индивидуальным факторам относят социально-демографические и личностные особенности специалиста.

Тем самым можно сделать вывод о том, что синдромом эмоционального выгорания является личностное искажение, деформацию в результате психологических и эмоциональных трудностей или морально тяжелых отношений в системе «человек-человек», формирующуюся во времени. Результат выгорания может проявляться как в психосоматических нарушениях, так и психологических изменениях личности.

1.2 Профессиональная деятельность педагога дошкольного учреждения, как источник эмоционального выгорания

Воспитательно-образовательный процесс, ставит перед собой особо важную задачу - воспитать и развить высоконравственную личность, которая будет способна овладеть актуальными и значимыми для себя и современного общества навыками и умениями, а также, осуществить свои возможности в современном мире. Система образования нацелена на постоянное обновление содержания воспитательного процесса: введения новых форм и методов, основа которых составляет педагогический опыт в воспитательно-образовательной сфере. В свою очередь данные обновления, поспособствуют совершенствовать и эффективно организовать воспитательный процесс по федеральным государственным образовательным стандартам.

Профессия педагога требует очень много как физических, так и психологических сил. Чтобы стать педагогом, специалист должен запастись эмоциональными, интеллектуальными и психическими потенциалами. Деятельность педагога включает в себя достаточное количество составляющих. Ему необходимо быть готовым к непременно гибкой корректировке воспитательно-образовательного процесса, не смотря на интересы и потребности воспитанников. Педагог должен придерживаться такого правила, что его задача, в профессиональной деятельности, не только должна быть направлена на развитие знаний, умений и навыков, но в первую очередь, ему необходимо сформировать личность ребенка.

Особое внимание, современный педагог должен обратить на то, что ему необходимо отталкиваться от стереотипов, в процессе чего наступит переоценивание своих профессиональных действий, а также своих установок по отношению к воспитаннику. Таким образом, чтобы прийти к изменениям во всем воспитательно-образовательном процессе, специалист должен внести перемены в свое сознание.

Профессия педагога дошкольного учреждения, требует ежедневного растрачивания душевных сил и энергии. Он находится в высоко-стрессовых ситуациях, где от него ждут высокий показатель от выполняемой работы. Ученые доказали, что специалисты такой профессии подвержены синдрому эмоционального выгорания, у них проявляются симптомы эмоциональной опустошенности, К.Чернисс выделяет то, что эмоциональным выгоранием страдают не только люди, но и организации.

В наше время возможно довольно отчетливо заметить тот факт, что происходит потеря интереса к ребенку, как к личности, нежелание принять его таким, какой он есть, наступает редукция эмоциональной сферы в общении с подопечным, это все показывает существующая педагогическая практика. Значительное число педагогов отмечают у себя проявления эмоционально-нестабильных состояний, которые не дают возможности спокойно настраивать на работу (духовное опустошение, уныние, тревожность, хроническая усталость, апатия). Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования, характеризуется как наиболее напряженная, в эмоциональном плане, деятельность. Педагоги пускают в ход разные способы психологической защиты, в целях сберечь свои эмоционально-психологические ресурсы, что приводит к эмоциональному выгоранию специалистов.

Эмоциональное выгорание - это негативная реакция специалиста на рабочую нагрузку, это защита от непосильной действительности. Фактором этого всего может послужить несоответствие в предъявленных требованиях руководством в действительности с возможным результатом. Синдром эмоционального выгорания также может быть вызван разделяющими мнениями между руководством и коллегами, оцениванием ситуаций, взглядах, перегруженной деятельностью, а также сверх усиленным контролем за выполняемой деятельностью.

Эмоциональное выгорание оказывает неблагоприятное влияние, как на самих педагогов, так и на их окружения, это близкие родственники, друзья, а

воспитанники, которые поневоле вынуждены, находится рядом, и тем самым становятся заложниками синдрома. Актуальность вопроса эмоционального выгорания обусловлена постепенным быстрым развитием разных инновационных систем в учебном процессе, которые, повышают требования внесения нововведений в области организации воспитания детей дошкольного возраста. Специалисты в сфере дошкольной педагогики все больше начинают понимать, что они не получают удовлетворения от своей профессиональной деятельности из-за того, что профессия воспитателя не считается актуальной для современного общества, а также из-за низкой заработной платы. Появляется страх того, что в будущем эта профессия потеряет свою стабильность, а тем самым нет уверенности в социальном и материальном положении. Профессиональное развитие теряет свой интерес в отношении к педагогу.

Проблема по сохранению психического здоровья педагогов, обусловлена возрастающими требованиями к личности педагога и его роли в воспитательном процессе, так как профессия педагога имеет огромную социальную значимость. Высокая эмоциональная напряженность педагога, возрастает от наличия большого числа факторов стресса: рабочая перегрузка, нехватка времени, сложность возникающих педагогических ситуаций. Общество все больше проявляет требований у личности педагога, его выполняемых действий в ходе его профессиональной деятельности.

Становятся высокими требования со стороны общества к личности педагога, его роли в образовательном процессе. Такое положение событий обуславливает значительные нарушения в нервной системе человека, а также провоцирует наступление различных заболеваний. В деятельности дошкольного педагога, присутствует высокая эмоциональная загруженность, что в конечном итоге, с ростом профессионально стажа, это может спровоцировать проявление эмоционального выгорания.

Структурными компонентами педагогической деятельности, являются тесно связанные такие функциональные компоненты, как, гностический, организационный, конструктивный, проектировочный, коммуникативный.

Гностический компонент понимается как познание человека, для того, чтобы определенным образом передать знания, накопленные долгим временем, и в этом же процессе передачи расширить эти представленные знания. Гностическая деятельность реализует главную цель педагогической деятельности - развитие личности подрастающего человека. Данная деятельность включает в себя широкие представления об конкретных особенностях личности ребенка, своей личности, работы в сфере педагоги, зная четкие показатели критериев системы, их проявления.

Конструктивным компонентом является то, что педагог берет на вооружение конкретные особенности своего профессионального труда, а также деятельности детей, учитывает нововведения в образовательном процессе. Педагогу необходимо вести самостоятельное создание основ учебно-материальной базы учебного процесса, разрабатывать планирование этой базы на будущее с учетом существующей учебной программы и ее дальнейшего развития, тем самым грамотно использовать предоставленные ему материальные ресурсы.

Организаторский компонент определяет знания и умения педагога, который способен организовать как собственную деятельность, так и деятельность детей.

Коммуникативный компонент педагогической деятельности характеризует установление педагогически целесообразного взаимодействия педагога с воспитанниками, представителями общественности, коллегами, родителями.

Проектировочный компонент выявляет успешное развитие в будущем обучении и воспитании детей, а также правильное и четкое планирование и достижения целей.

В системе дошкольного образования, текущие нововведения в области воспитания и образования дошкольников, включают в себя пересмотр целей в ходе педагогического процесса, они выстраивают задачи, которые направлены на психологическое здоровье, как субъекта, так и объекта образования.

Изучая исследования Р.Б.Стеркиной, можно утверждать о том факте, что сегодняшнее положение в сфере дошкольного образования включает противоречие, специалисты в области дошкольного образования, стремятся иметь свое собственное лицо и мнение, что в частности, увеличивает риск уменьшения качества образования в дошкольном учреждении.

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования, равнозначной является не всегда. Так бывает, что обязанности воспитательного процесса, педагогическим могут вовсе не являться. Л.Г.Семушина выделяет такие основные функции, как: педагогические функции; функции, которые включают планирование воспитательно-образовательной работы; функции охраны жизни и здоровья детей; в них содержатся программно-методические документы, способные профессионально осуществлять воспитательный процесс. Е.А.Панько добавляет в данный перечень еще три функции, такие как, исследовательская, воспитательная и обучающая.

Анализируя целостную модель педагогической деятельности, можно сказать, что, сколько функций существует, столько и методов педагогической деятельности, т.е. способов, реализующих педагогические функции при решении образовательных задач.

Особенно важно знать, что субъект, с которым взаимодействует педагог на этапе профессиональной деятельности, определяют основные педагогические функции.

К профессиональным качествам, которые обеспечивают благополучное педагогическое общение и взаимодействие педагога с детьми, можно отнести:

- потребности и умение общаться, коммуникативные качества;
- способности эмоциональной чуткости и понимания окружающих;
- гибкость, оперативно-творческое мышление, которое обеспечивает умение быстро и грамотно ориентироваться в сменяющихся условиях общения;
- владение прогнозированием возможных педагогических ситуаций, последствия своих воздействий;
- умение ощущать и поддерживать обратную связь в общении; овладевать умением управлять собой и собственным психическим состоянием, телом, голосом, мимикой, умение управлять своим настроением, быть способным снимать мышечные зажимы;
- умение быть готовым к требованиям, которые запрашивают срочный результат (неподготовленной коммуникации);
- умение предугадывать вероятные педагогические ситуации, последствия собственных действий;
- хорошие речевые способности: культура и развитость речи, богатый лексический запас;
- овладевать чувством педагогических переживаний, которые способны повлиять на воспитанников в требуемом направлении;
- владеть способностью к педагогической импровизации, уметь применять все различные средства воздействия (внушение, убеждение и т.д.).

Выделяют некоторые психические новообразования дошкольного возраста:

- становление иерархии мотивов деятельности;
- проявление потребностей в общественно значимой деятельности.

По мнению В.А. Петровского, личность ребенка развивается при совместной деятельности с педагогом, этому служит среда, в которой они находятся. Воспитатель для ребенка имеет большое значение, он видит в нем своего «наставника», «второго» родителя», который развивает и обучает личность. Трудовая деятельность дошкольного педагога заключается в том,

что воспитатель взаимодействует с детьми в игровой форме, а также продуктивной деятельности, нежели учитель, который контактирует с учениками лишь в учебной деятельности. Также не последнее место занимает и деятельность общения в работе с детьми. Педагог дошкольного образования, находится в тесной связи с детьми в определенной пространственно-временной реальности. Это обусловлено тем, что учитель находится в контакте с детьми 45 минут, т.е. то время академического часа, отведенное для урока. В прямой взаимосвязи, воспитатель и дошкольник находятся как минимум половину дня. Режим работы детского сада (12 часов) построен на том, что позволяет находиться ребенку столько времени, сколько необходимо. Тем самым время нахождения ребенка в детском саду влияет на его отношения с воспитателем, следовательно, эмоциональное состояние педагога в частности зависит от его длительности времяпрепровождения с детьми. Дошкольное учреждение предоставляет находиться детям в его стенах от 7 до 12 часов каждый день, что говорит о прямой зависимости настроения ребенка и отношения педагога с детьми от эмоционального состояния воспитателя. Школьник же может найти психологическую поддержку в доступной для него группе сверстников.

Взаимодействие ученика и учителя в психологическом плане, основывается под предметом и темой того или иного урока. Специалист дошкольного учреждения, наоборот, создает коммуникативную деятельность в гораздо более широком содержании. Осуществление воспитательного процесса в течение всего времени, реализуется в игровой, бытовой, учебной деятельности. Зона взаимодействия учителя и воспитателя с детьми тоже имеет определенные отличия. Пространственная среда детских садов, конкретно отличается как по содержанию, так и по функциональному назначению от места учебной деятельности в школе.

Основываясь на структурные компоненты педагогической системы образовательного процесса, дети дошкольного возраста являются объектом коммуникативной деятельности. Объект педагогического влияния, предмет

их объединенной деятельности, цели обучения и средства коммуникации с дошкольниками.

Предмет совместной деятельности дошкольного учреждения включает в себя режимные моменты, такие как: прием пищи, прогулка, водные процедуры, сон час и т. д; занятия под видом учебной деятельности, игровая, продуктивная, а также трудовая деятельности.

Для того чтобы, педагог с удовольствием ходил на работу, важное значение имеет тот факт, что ему необходимо устанавливать контакт с ребенком, этому всему служит предмет совместной деятельности. Имея контакт с воспитанником, педагог четко и комфортно чувствуя себя в ходе воспитательного процесса следует своим обязанностям. Содержание контактов между взрослым и ребенком, включает в себя социально-педагогические ориентации педагога.

Существенные теоретические положения о социально-педагогической ориентации разработаны Н.Г.Осуховой. Они материализуются в реальных отношениях (субъект-субъектных или субъект-объектных) между ребенком и педагогом в педагогической практике.

Также эмоциональное выгорание, в первую очередь, может проявиться из-за большой ответственности за жизнь и здоровье дошкольников. Увеличивается риск повышения уровня выгорания из-за неустойчивости своего самоконтроля, когда не получается справляться со своими переживаниями в отношении профессиональной деятельности, сильна тревога, и депрессивное состояние подавляют человека.

Человек, который не способен управлять своими эмоциями, сложнее всего справиться с наступлением эмоционального выгорания, ведь этот синдром возникает на фоне стресса, которое вызвано при общении индивида с другими личностями.

Синдром эмоционального выгорания - это поэтапный, в соответствии с исследованиями В.В. Бойко он проходит через три стадии развития выгорания:

1.Фаза «Напряжение». Стадия эмоционального приглушения, возникает состояние тревожности и неудовлетворенности. Умеренные и недолгие признаки процесса, все симптомы проявляются в легкой форме.

2.Фаза «Резистенция». Проявляется уменьшение интереса к работе, необходимость в общении с кем специалист общается в сфере своей деятельности, специалист становится более раздражительным. Симптомы проявляются уже регулярнее в сравнении с первой стадией, носят затяжной характер и сложнее поддаются исправлению.

3. Фаза «Истощение». Третьей стадией можно назвать фактически личностное выгорание. происходит практически полная потеря интереса к работе и жизненным ценностям. Эмоциональное равнодушие, безразличие, постоянное ощущение отсутствия сил.

«Педагогический кризис», «истощение», «выгорание» и «сгорание» не означает опустошение, потерю душевных сил, они безусловно, возобновляются при удовлетворении от своего дела, нахождения и осознания своего места в профессии, при усовершенствовании своей деятельности в личном развитии.

Есть возможность снизить вероятность эмоционального выгорания на этапе найма специалиста. Для этого необходимо четко оценить наличие активной жизненной позиции, оптимизм, и не пассивное отношение к трудностям, расположенность к креативности в ситуациях межличностного отношения. Соответственно руководитель должен создавать благоприятную атмосферу в коллективе, поощрять личные инициативы, повысить значимость в работе, правильно планировать распределять нагрузку.

Дошкольная педагогика принадлежит профессиям, которые в большей части соприкасаются со стрессом. Специфика данной деятельности требует от специалиста высоких результатов его работы, а также множество потенциалов. Нарастание толерантной культуры педагога дошкольного учреждения, способствует сбросу эмоционального напряжения и улучшению эмоциональной устойчивости. Человеку, столкнувшемуся лицом к лицу с

трудностями, в определенных жизненных ситуациях, необходимо устанавливать равновесие между приспособлением к данным обстоятельствам и формированием своих собственных потенциалов, позволяющих утвердить свои характерные особенности, отличающихся от других.

К важнейшим социально-психологическим факторам, которые обуславливают развитие синдрома эмоционального выгорания педагога дошкольного учреждения можно отнести:

1. Неформальная интрагрупповая структура педагогического коллектива, социально-психологическое разнообразие детской группы, наблюдаемой сотрудником, особенности свойств его трудовой мотивации.

2. Психологическое состояние педагога напрямую зависит также от его профессионального положения в неформальной интрагрупповой структуре трудового коллектива.

3. Взаимосвязь уровня эмоционального выгорания специалистов дошкольных учреждений в степени социально-педагогической обстановке, которая руководит группами в детском саду. Эмоциональное выгорание на некотором этапе служит регуляторным механизмом, который позволяет специалисту дозировать и сохранять свою стрессоустойчивость.

Также нужно не забывать еще об одном факторе, как несоответствие педагогической теории и практики, когда молодой специалист только что окончивший педагогический ВУЗ, сталкивается с такой проблемой как не владение практическим образовательно-воспитательным опытом. Педагог получивший знания в ВУЗе не находит практического применения к ним, что создает неблагоприятные условия для дальнейшей деятельности. В данном случае синдром выгорания может быть вызван из-за развития непрофессиональной компетентности специалиста.

Руководству, непременно нужно обращать внимание, на систему принятия специалиста на работу. Это соответствующий подбор персонала, помощь в установлении контакта с коллегами, прохождении аттестации.

На руководителе лежит ответственность за эмоциональное состояние своего персонала, от чего зависит его трудовая деятельность. При неудовлетворенном состоянии от профессиональной деятельности сотрудников, в адрес коллег и воспитанников, может проявляться агрессивное поведение.

Бывает, что коллектив в детском саду находится в дружной обстановке и работает эффективно. Но бывает, что наступают перемены в настроении педагогов, депрессивное состояние, пропадает желание работать, а также может и проявляться агрессия в адрес воспитанников и коллег.

Причины, которые можно распознать на начальном этапе эмоционального выгорания, помогут без особых затруднений решить данную проблему психологического характера: увеличивающееся раздражение и равнодушие к своей работе; забывчивость, недовольство собой и окружающими людьми; безынициативность, равнодушие; допустимость нервных срывов; раздражение, чувство опустошения, ощущение личной и профессиональной несостоятельности и т.д.

Если педагог не удовлетворен своей профессиональной деятельностью, то это в большей степени оказывает огромное влияние на его душевное состояние. Равнодушное и негативное отношение к своей профессиональной деятельности, приводит человека к отрицательным эмоциям, и вызывает у него вспышки гнева. Вследствие чего, специалист после рабочего дня не может отдохнуть и расслабиться. Поэтому, вероятнее всего, эмоциональное выгорание формируется вследствие неудовлетворенности своей профессиональной деятельностью, что может привести к депрессии. Но если специалист в большей степени заинтересован профессиональной деятельностью, и она его удовлетворяет, тем быстрее он способен восстановить свои силы и душевное спокойствие.

Для руководства, одной из основных задач по работе персонала, стоит организация благоприятного рабочего места, профессиональная деятельность, должна приносить удовольствие и значимость для

специалиста. Начальство целиком и полностью отвечает за состояние здоровья своих сотрудников на рабочем месте. Для того чтобы специалист, исполняя свою деятельность, в конечном итоге, получал хороший результат, и чтобы организация не потеряла ценного сотрудника, непременно нужно создавать такие условия как спокойствие и душевный комфорт, поддержка в психологическом и эмоциональном характере, а также заслуженно вознаграждать специалиста за выполняемую деятельность.

Для специалиста педагогической профессии важно иметь возможность принимать некоторые решения самостоятельно – предоставить условия для комфортной благоприятной деятельности. Выделить время для перерыва и отдыха. Посещение различных семинаров, тренирующие мотивацию человека, тренинги по личной эффективности, занятия способные объединить и сделать дружным коллектив – очень продуктивно скажутся на персонале. Сотрудники практически сразу почувствуют уверенность в своих силах, свою важную и значимую для организации деятельность. Необходимо отслеживать перемены в состоянии подчиненных, располагать их к диалогу.

Не только педагога касаются проблемы психологического характера, но и напрямую соприкасаются с обществом. Ребенок, напрямую соприкасается со всеми нововведениями в образовательном процессе, а у педагога остается все та же проблема эмоционального характера. Следовательно, педагогу нужна реальная помощь, ведь он все свои силы отдает для воспитания детей.

Таким образом, Стратегия развития воспитания в нашей стране, обязывает развивать механизмы, предусмотренные Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». Это такие механизмы, которые вводят новшества в воспитательный процесс, учитывая современные достижения науки на основе отечественных установок. В целях реализации новых правил, на смену старым кадрам приходят новые. В основном это повышение квалификации, и формирование грамотного подхода к воспитанию детей специалистов педагогической профессии.

1.3 Профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов

Профилактические мероприятия по устранению синдрома эмоционального выгорания, должны сосредотачивать внимание на предотвращение действия стрессора – снятие напряжения, появляющегося в ходе рабочей деятельности, поднятие собственной мотивации в профессии и т.д. Если замечается проявление признаков данного синдрома, у сотрудников организации, руководству, с помощью психологов, необходимо выявить причину данного психологического состояния человека, провести профилактические мероприятия, а также создать максимум комфортные условия труда.

Эмоциональное выгорание возможно предотвратить, предпринимая профилактические шаги, устраняющие, ослабевающие его возникновение. Рассматривая данную проблему, становится актуальной организация непрерывного, планомерного психолого-педагогического наблюдения работы педагога в целях коррективки, профилактики и устранения синдрома эмоционального выгорания.

Психолого-педагогическое сопровождение – это совокупный процесс, который направлен на обеспечение условий своей реализации в профессии, на профилактику и коррекцию деструкции, синдрома эмоционального выгорания, в умение быстро и безболезненно адаптироваться в меняющихся условиях педагогической деятельности. Основанием в данном процессе обязан быть личностно ориентированный подход, где педагог расценивается как индивид, целостная личность. Следовательно, психолого-педагогическое сопровождение обязывает быть нацелено на разработку для каждого педагога индивидуального качественного пути, где разрешаются такие функции как полноценная адаптация, профилактика профессиональных деструкций, помощь в достижении профессионального мастерства и т.д.

В результате осуществления психолого-педагогического сопровождения, формируется профессиональное развитие, воплощение личного потенциала, наличие профессионального самосохранения, удовлетворение своей деятельностью. От эмоционального настроения и личностно-профессионального развития педагога, зависит качество воспитания, обучаемости и развитости подрастающего поколения. Собственно, поэтому организация психолого-педагогического сопровождения профессионального совершенствования педагога очень необходимо. Регулирование стрессом в рабочей обстановке педагога и притупление синдрома выгорания, может быть только тогда эффективным, когда оно выстраивается на системном подходе, располагающим комплекс действий. Ниже предоставлен поэтапный план профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений:

1.Диагностико-информационный этап. Он включает в себя оценку стрессоустойчивости педагога с использованием надежных методик; осведомление о том, на каком уровне стресса находится педагог, о симптомах, причинах.

2.Осознавательный этап. В него входят осмысление и принятие педагогом своей области развития в плане управления стрессом; формирование мотиваций на перемены; усвоение взаимосвязи эмоционального процветания и психосоматики, обязательность преодоления страхов.

3.Развивающий этап. Этот этап включает в себя скапливание средств для таких изменений, как разработка навыков психосаморегуляции, урегулирование ситуаций на уровне образовательного учреждения, создание благоприятной атмосферы в коллективе.

Необходимо знать, что сотрудники, которые склонны к эмоциональному выгоранию, обычно самые творческие, эмоциональные и активные. А если руководство заинтересованно в сохранении

квалифицированных работников, то непременно нужно поддерживать их в работоспособном состоянии.

Также можно снизить риск развития эмоционального выгорания на этапе устройства на работу специалиста. Для этого необходимо четко оценить наличие активной жизненной позиции, оптимизм, и не пассивное отношение к трудностям, расположенность к креативности в ситуациях межличностного отношения. Соответственно руководитель должен создать благоприятную атмосферу в коллективе, поощрять личные инициативы, повысить значимость в работе, правильно планировать и распределять нагрузку.

К.Маслач также считает, что эмоциональное выгорание возможно избежать. Должна быть предпринята профилактика, которая в срочном порядке предотвратит, а также полностью устранил данный синдром. Она также выделяет то, что некоторые из причин эмоционального выгорания содержатся в определенных социальных и ситуативных факторах.

Необходимо рассмотреть некоторые подходы, по устранению данного синдрома, которые применяются на сегодняшний день. Эти подходы используются и педагогической деятельности. Одним из самых распространенных является постоянное психолого-педагогическое повышение квалификации. Так как знания, которые специалист получил в период обучения в ВУЗе, устаревают в ходе профессиональной деятельности, и необходимо периодически проходить аттестацию, изучая новшества в образовательной системе.

Еще одним из главных аспектов в профессиональной деятельности педагога, служит саморегуляция. Саморегуляция необходима тогда, когда педагог сталкивается с такой проблемой, которую он не способен самостоятельно решить, и не имеющая однозначного решения, а также когда эмоциональное и физическое напряжение достигает высокого уровня.

В психологические основы саморегуляции входят управление познавательными процессами и личностью (поведение, эмоции, действия).

Сегодня для саморегуляции психических состояний используется нейролингвистическое программирование. Г.Дьяконов разработал в этом направлении цикл упражнений, направленных на психологическую коррекцию личности. Специалист способен рационально и эффективно распределять свои силы каждодневно в течение целого учебного года, если он знает свои потребности и методы по их удовлетворению.

Комплекс упражнений для саморегуляции психических и физических состояний, называется аутотренинг. В его основе лежит сознательное применение человеком определенных средств психологического влияния в целях релаксации и стимуляции на свой организм, и особенно на нервную систему. Если человек использует прием аутотренинга, то это позволяет ему нацелено поменять свой психологический настрой, что в конечном итоге скажется на его самочувствии и здоровье, а также на спокойной работоспособности.

Психокоррекция также часто используется как комплекс психологических приемов, которые применяются психологом для оказания психологического воздействия на поведение здорового человека. Работа психокоррекции осуществляется с целью усовершенствования адаптации человека к определенным жизненным обстоятельствам; для устранения ежедневных внешних и внутренних напряжений; для предотвращения и урегулирования конфликтных ситуаций и т.д. Психокоррекция бывает индивидуальной и групповой.

Еще одно главное условие заключается в осуществлении разделения между работой и домом, а также профессиональной и личной жизнью. Выгорание увеличивается, когда границы между ними начинают устраняться, и работа занимает все больше времени. Чтобы присутствовало психологическое благополучие педагога, нужно ограничить профессиональную деятельность пределами разумного, и не позволять ей распространяться на домашней жизни.

«Домашние проблемы», которые являются следствием выгорания, могут быть ослаблены снижением рутинности, это значит, что люди целенаправленно участвуют в процедурах, которые не имеют отношения к работе, позволяющие им расслабиться, и сконцентрироваться лишь на своем эмоциональном состоянии. Чаще всего это могут быть уединение с самим собой в каком-нибудь тихом месте, чтобы поразмышлять и подумать о чем-нибудь или же физические упражнения, а также просто принятие горячей ванны.

Е.В. Руденский утверждает, что стресс может быть вызван вредоносными эффектами, которые создают барьеры для педагога в его профессиональной деятельности. Они перестраиваются от человека к человеку. Е.В. Руденский разделяет три вида эффектов, это когнитивные эффекты (связанные с мышлением и сознанием), эмоциональные эффекты (связанные с эмоциями, чувствами, личностью) и общие поведенческие эффекты (эффекты, затрагивающие когнитивные и аффективные факторы).

Согласно позиции Л.А. Китаевой-Смыка, продолжительный стресс формирует ряд субсиндромов:

1. Эмоционально-поведенческий. В нем выделяют активное и пассивное реагирование.

2. Вегетативный субсиндром. Выделяют три типа взаимоотношений вегетатики и психики: «обслуживающая» вегетативная активность (психические процессы базируются на физиологических механизмах); регулирующая (вегетатика при стрессе управляет психическими процессами для защиты механизма); превентивно-защитная активность (при стрессе защитные функции усиливаются).

3. Когнитивный субсиндром. В нем изменяется мыслительная активность при стрессе.

4. Социально-психологический. Изменяется общение при стрессе. Социально-психологический синдром наиболее характерен в профессионально-личностной деградации воспитателя.

Также Е.В. Руденский определяет пять типов поведения в воспитательном процессе дошкольного учреждения, на основе коммуникативных изменений эмоциональной сферы личности педагога:

1. Конфронтационный, который направлен на дезорганизацию системы учебной коммуникации;

2. Агрессивно-конфликтный, который срывает логику общения, путем напряженной постановки провоцирующих педагога вопросов;

3. Коммуникативно-нейтральный, он демонстрирует отсутствие интереса к общению;

4. Экспансивный, утверждает потребность особого к себе отношения в учебном общении;

5. Отчужденный, интеллектуально он не вовлекается в общение.

В следствии данных типов коммуникаций специалиста дошкольной педагогики, главным предметом для них являются аффективные изменения системы диспозиционной регуляции процессов коммуникативного общения.

Аффективность системы диспозиционной регуляции деформирует коммуникативные качества педагога. Это может привести к нарушению норм общения, а педагогическое поведение приближается к своему аддиктивному характеру.

Большую роль в борьбе с синдромом эмоционального выгорания, безусловно, принадлежит самому специалисту. Человек способен, и это ему необходимо в большей степени, предотвращать формирование синдрома, и стремиться снизить степень его выраженности.

Применение тайм-аутов. Необходимо увлечение, которое доставит душевный комфорт, а также добавит сил для дальнейшей профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие и самосовершенствование. Еще один способ предохранения от эмоционального выгорания является обмен профессиональной информацией, с уполномоченными других служб. Также следует себя «отвлекать» от работы, прохождением курсов повышения

квалификации, возможная неформальная обстановка, общение с новыми людьми на общие темы, добавляют положительных эмоций, а также возможность проявить себя в какой-либо интересной деятельности.

- Необходимо избегать ненужной конкуренции. Иногда появляется конкуренция, которую невозможно избежать. Не стоит излишне стремиться к успеху, в некоторых конкретных профессиональных деятельности это побуждает тревогу, что не благоприятно влияет на специалиста, чаще всего делает его более агрессивным и корыстным в любых целях, все это напрямую порождает проявление эмоционального выгорания.

- Общение эмоционального характера. Человек, анализирующий свои чувства и делящийся ими с другими, способен снизить риск возникновения эмоционального выгорания. Необходимо и желательно, чтобы коллеги обменивались своими мнениями на различных семинарах, педагогических советах. Делились своими профессиональными проблемами и неудачами. Возможно друг у друга они найдут правильное решение тех или иных проблем.

- Занятия спортом. Спорт отличное средство, чтобы «сбросить» весь свой негатив и отрицательные эмоции, а также поддержать свою физическую форму. Желательно посещать тренажерный зал, чаще гулять на свежем воздухе, а также правильно питаться, так как неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, повышение или уменьшение массы тела усиливает проявление синдрома эмоционального выгорания.

Чтобы избежать синдрома эмоционального выгорания, следует придерживаться следующих правил:

- стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;
- уметь легко переключаться от одного вида деятельности на другой;
- не заикливаться на конфликтных ситуациях на работе;
- не стараться быть всегда и везде лучшим.

Психологическая работа по предотвращению синдрома эмоционального выгорания включает три направления:

Первое направление включает в себя несколько процессов:

- работа по снижению стрессового состояния, возникающего в ходе напряженной и трудной профессиональной деятельности;
- процесс по формированию навыков саморегуляции;
- упражнения по технике расслабления, а также упражнения на способность контролировать свое психическое и физическое состояние;
- процесс повышения стрессоустойчивости.

Второе направление включает в себя формирование навыков вербального и невербального общения. Они служат для развития психологически комфортного взаимоотношения между руководством и персоналом.

Третье направление нацелено на урегулирование негативного влияния профессиональных и личностных факторов, которые способствуют проявлению синдрома эмоционального выгорания. Требуется работа по формированию у сотрудников решать конфликты и находить компромисс; на постановку четко поставленных целей и пересматривание своих ценностей и мотивов, затрудняющие достигать профессиональное и личностное совершенствование. В этом случае следует посещать разного рода тренинги, например, существуют такие виды тренингов как – обретение уверенности в себе, самораскрытие, способности к принятию решений и т.д.

Одна из профилактик синдрома эмоционального выгорания значит в обязанности психолога в учреждении, проводить работу с персоналом по профилактике, выявлению и коррекции симптомов синдрома. Руководитель также может предотвратить угрозу синдрома, разнообразием видов деятельности.

Профилактикой синдрома эмоционального выгорания является организация профессиональной деятельности. Когда руководитель нанимает на определенную должность человека, ему необходимо рассматривать его

как ценный ресурс для решения задач организации. Специфика профессии, эмоциональная включенность и синдром эмоционального выгорания требуют особых условий организации. Индивидуально консультировать сотрудников, выявлять психологические проблемы в профессиональной деятельности. Те специалисты, которые занимаются психотерапией, консультированием, требуется обладать такими условиями на работе, которые учитывают свойства профессии.

Также могут быть использованы основные приемы самовоздействия, по развитию психической толерантности, позволяющие создавать психологический образ, отличающийся пассивностью человека, боязни встречи с проблемами и их избегание (дефензивности). Некоторые приемы используются в профилактике синдрома эмоционального выгорания и для специалистов другой профессиональной деятельности.

Способы построения эффективного взаимоотношения с пациентом и повышения навыков дефензивности разделяют на такие группы как:

- самопознание и психофизическая тренировка;
- средства внутреннего настроя;
- межличностные средства.

Самопознание – это навык и четкое умение понимать свои характерные реакции и действия на те или иные слова и поступки, обстоятельства, деятельность, также с использованием психологических тестов.

Внутренний настрой терапевта оказывает прямое влияние на социально-психологическую атмосферу, а также на повышение дефензивности.

Выше сказанные работы по профилактике эмоционального выгорания, созданы на четком изучении и разборе определенного вида ситуации, а также на возможности изменить свое поведение в том русле, чтобы сформировать у собеседника нужную реакцию. Наше внутреннее состояние, как бы мы этого не хотели, отражается на лице и поведении, что хорошо заметно окружающим. Тем самым, если задуматься о чем-то, что нас сильно

беспокоит, обретает внешнее воплощение в лице человека и его эмоциональном поведении.

Выводы по первой главе

В данной главе были рассмотрены теоретические основы развития синдрома эмоционального выгорания педагога дошкольного учреждения, в процессе его профессиональной деятельности. Научная литература делает акцент на проблеме эмоционального выгорания в процессе профессиональной деятельности на учителях, а специфика развития и способы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений изучены слабо. Это вызвано кажущейся тяжестью последствий непрофессионального поведения педагога по отношению к детям школьного возраста, нежели к дошкольникам.

Эмоциональное выгорание – это процесс динамический, возникающий поэтапно, что соответствует полному механизму развития стресса, когда видны все три фазы стресса – нервное напряжение, резистенция и истощение. Это синдром эмоционального истощения и снижения личностных достижений, данный синдром проявляется у специалистов, чья профессия обязывает предоставлять услуги в различных видах помощи.

Очень важно, что авторы статей по изучению эмоционального выгорания, утверждают о нем спорно. Например, в случае как о профессиональном заболевании на основании действующих стрессогенных факторов, которое отрицательно сказывается на рабочей деятельности, в другом случае – психический процесс, который позволяет контролировать психику и защищать ее от отрицательных эмоциональных воздействий.

Следовательно, мы видим, что «синдром сгорания» представляет собой негативные изменения в состоянии личности специалиста, то, что вредит самому человеку и его профессиональной деятельности.

Эмоциональное выгорание включает в себя комплекс факторов, в которые входят индивидуальные и психологические особенности личности и своеобразность особенностей эмоционального характера в профессии.

Исходя из анализа литературы по изучению синдрома эмоционального выгорания, мы можем сформулировать предположение, которое гласит о том, что синдром эмоционального выгорания развивается в ходе профессиональной деятельности педагога. Неудовлетворенность профессией, особенности профессионального общения, а также большой профессиональный стаж, провоцируют проявление синдрома.

Теоретический анализ дает возможность выразить мнение, согласно которому, психологический анализ проблемы эмоционального выгорания личности педагога можно рассмотреть в виде изменений его эмоциональной сферы. Также теоретический анализ предоставляет возможность сформулировать гипотезу, в соответствии с которой развитие синдрома эмоционального выгорания зависит от стажа работы педагога дошкольного учреждения и от его личностных особенностей.

Глава 2. Исследование эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений в процессе профессиональной деятельности

2.1 Организация исследования

В данной работе мы изучим и проанализируем особенности синдрома эмоционального выгорания педагога дошкольного учреждения (воспитателя). Подберем однородную экспериментальную выборку исследования (женщины, стаж работы в детском саду), и затем мы сумеем связать стаж работы с уровнем профессионального стресса, а также с личностными особенностями педагога.

В ходе того, что мы проведем анализ выявления синдрома эмоционального, а также определим у педагогов степени профессионального стресса, результаты данных методик помогут нам подтвердить или наоборот опровергнуть гипотезу нашего исследования, в которой заключается предположение о том, что синдром эмоционального выгорания, формируется в процессе длительной профессиональной деятельности педагога и зависит от его педагогического стажа, а также от личностных особенностей.

Таким образом, цель практической части данной работы заключается в психологическом анализе проблем эмоционального выгорания личности педагога.

Практическое достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Провести исследование синдрома эмоционального выгорания педагогов, работающих в дошкольном учреждении;
2. Обработать и дать анализ результатам исследования.

Исследование проводилось в детском саду № 97 «Хрусталик» г. Тольятти. Испытуемыми стали 20 воспитателей с разным профессиональным стажем. Все испытуемые – это женщины в возрасте от 24 до 65 лет. Абсолютное большинство из них весь свой трудовой стаж получили именно

в качестве воспитателя, что позволяет связать стаж и психологический возраст педагога.

Около половины педагогов имеют специальное педагогическое образование, лишь 6 человек имеют высшее педагогическое образование.

Другая особенность испытуемых – их принадлежность к одной из самых низкооплачиваемых категорий населения в России, что не может радовать их и без того сложную профессиональную деятельность. Все испытуемые проживают по месту работы, в г. Тольятти. Большинство из них состоят в браке, и также практически все имеют одного и больше ребенка.

2.2 Методы исследования

Для проведения данного исследования были выбраны следующие методики:

1.Методика диагностики профессионального выгорания. Адаптация Н.Е. Водопьяновой. Авторы: К. Маслач, С. Джексон.

2.Методика Д. Фонтана «Шкала профессионального стресса».

Методика диагностики профессионального выгорания Н.Е. Водопьяновой позволяет определить у специалиста (в данном случае педагога) степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам “эмоционального истощения”, “деперсонализации” и “профессиональных достижений”.

Данный тест содержит 22 утверждения о переживаниях и чувствах, которые связаны с профессиональной деятельностью. В его состав входят три субшкалы: “эмоционального истощения” (сниженный эмоциональный фон), “деперсонализации” (деформация в отношениях с другими людьми) и “Редукция личных достижений” (занижение своих профессиональных достижений). Он состоит из трех субшкал: «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «профессиональные достижения». Оценка ответов осуществляется по семибалльной шкале, и варьируют от «никогда» (0

баллов) до «всегда» (6 баллов). Обнаружить высокий уровень выгорания возможно, если оценки по субшкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» высокие и низкие по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Следовательно, чем ниже специалист оценивает свои возможности и потенциал, и меньше удовлетворен самореализацией в своей профессиональной деятельности, тем больше выражен синдром эмоционального выгорания.

Выполняя диагностику выгорания, нужно учесть конкретные значения субшкал (факторов), имеющие возрастные и гендерные особенности. Например, некоторую степень эмоционального истощения можно отнести к нормальному возрастному изменению, а определенный уровень деперсонализации необходимый механизм психологической защиты для целого ряда социальных или коммуникативных профессий в процессе адаптации в профессиональной деятельности.

Ранний период профессиональной адаптации непременно связан с осознанием молодого педагога определенной недостаточности своих знаний и умений требованием практической деятельности. Это, безусловно, порождает некоторую напряженность (психологический стресс) в рабочих ситуациях профессиональной деятельности.

Если такое явление не учитывать, то возможно ошибочно интерпретировать у начинающих специалистов низкие баллы по шкале «персональные достижения» как признак выгорания. У специалистов, которые сформировались в своей профессии, на этапе зрелости и поздней зрелости низкие баллы по шкале «профессиональная эффективность» чаще всего указывают на сниженную самооценку значимости достигнутых результатов.

Следовательно, исследуя динамику выгорания необходимо брать в расчет конкретные значения по всем трем субшкалам и их взаимосвязь. Динамику процесса его развития определяют взаимосвязь и взаимовлияние факторов выгорания.

Нами была выбрана Методика по определению уровня профессионального стресса Д. Фонтана «Шкала профессионального стресса». Данная методика определяет три уровня стресса.

Задачи: Вычислить суммарный показатель уровня профессионального стресса и выявить степень нежелательного воздействия стресса на личность.

2.3 Программа исследования эмоционального выгорания педагогов

Для проведения исследования эмоционального выгорания, первой методикой была выбрана методика диагностики профессионального выгорания. Адаптация Н.Е. Водопьяновой. Авторы: К. Маслач, С. Джексон.

Опрос испытуемых проводился индивидуально. Испытуемые получали тест с 22 утверждениями, о чувствах, связанных с профессиональной деятельностью и на которые есть 6 вариантов ответов - «никогда», «очень редко», «редко», «иногда», «часто», «ежедневно». Ответы испытуемых оцениваются от 0-6 баллов. После проведения опроса, данные были обработаны и сведены в таблицы показателей. Результаты исследования представлены процентах перечисленных показателей по всей выборке. На основе полученных данных постараемся определить особенности формирования синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных учреждений.

Выводы:

Если сумма баллов по первой и второй шкале достигает значение выше среднего, то у исследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше уровень профессионального «выгорания».

2.4. Анализ и результат исследования

Как видно из данных таблиц, испытуемые разделяются по количеству набранных баллов по отдельным субшкалам.

Таблица 1 – Диагностика профессионального выгорания у педагогов от 24 до 35 лет и со стажем работы от 5 до 15 лет.

ФИО	Возраст/ стаж	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1.Марина С.	24/5	7	4	31
2.Юлия Б.	37/15	13	4	37
3.Светлана Р.	43/14	12	4	40
4.Ольга В.	37/15	13	5	37
5.Ольга М.	30/10	15	4	38
6.Ольга Т.	35/13	18	6	29
7.Кристина М.	28/10	7	5	29
8.Марина М.	37/15	7	5	38
9.Наталья И.	32/12	13	5	38
10.Наталья Д.	40/15	12	4	29

Шкала «эмоциональное истощение»: У 9 из 10 человек низкий показатель, т.е. эмоциональное выгорание отсутствует. Лишь у одного человека показатель средний.

Шкала «деперсонализация»: 6 человек из 10 имеют низкий показатель. У 4 показатель средний.

Шкала «редукция личных достижений»: у 3 человек показатель низкий, также у 3 показатель средний, но у 4 испытуемых показатель высокий, что говорит о занижении профессиональных возможностей.

Таблица 2 – Диагностика профессионального выгорания у педагогов от 45 до 67 лет и со стажем работы от 15 до 35 лет

ФИО	Возраст/ стаж	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений
1. Анна А.	48/20	28	11	30
2. Елена Ч..	61/35	30	11	30
3. Галина З.	54/34	27	12	27
4. Наталья Д.	45/20	19	10	32
5. Нина Б.	67/35	26	12	30
6. Ирина А.	58/35	10	0	37
7. Татьяна К.	58/25	27	4	35
8. Ирина В.	51/32	25	11	32
9. Лариса Р.	53/25	22	10	36
10. Светлана Б.	46/28	27	11	32

Шкала «эмоциональное истощение»: 5 человек имеют высокий показатель, 4 человека низкий, и лишь у одного человека показатель низкий.

Шкала «деперсонализация»: 7 человек имеют низкий показатель, двое средний показатель, у 1 человека – средний.

Шкала «редукция личных достижений»: 6 человек имеют средний показатель, 4 из 10 имеют показатель высокий.

Выборку разделяем на три группы по сформированности синдрома эмоционального выгорания:

- 1 группа – синдром полностью сформирован;
- 2 группа – синдром находится на стадии формирования;
- 3 группа – синдром не проявлен.

В первую группу вошло 7 педагогов, что составляет 35%;

Во вторую группу вошло 3 педагога, что составляет 15%;

В третью группу вошло 10 педагогов, что составляет 50%.

В первой группе, с проявленным синдромом эмоционального выгорания, находятся только те педагоги, у которых стаж работы составляет от 15-35 лет.

На стадии формирования синдрома эмоционального выгорания находятся 2 педагога с большим стажем работы и 1 педагог, у которого стаж работы составляет 13 лет.

У педагогов с небольшим стажем работы синдром эмоционального выгорания не проявился.

Так мы видим из данной диагностики, что педагоги, у которых сформирован синдром эмоционального выгорания, набрали баллы по всем трем шкалам выше средних, что говорить о явном проявлении эмоционального выгорания.

Таким образом, мы видим, что педагоги, у которых синдром выгорания не сформировался, составляет 50% от всего числа испытуемых, 15% находятся на стадии развития синдрома, лишь одна третья часть испытуемых страдает синдромом эмоционального выгорания.

Далее проанализируем результаты, которые получили из теста «Шкала профессионального стресса» Д. Фонтана.

Таблица 3 – Уровень стресса педагогов

Стаж работы	Уровень стресса		
	Низкий	Умеренный	Высокий
От 5 до 15 лет	3	7	—
От 20 до 35 лет	1	4	6

По шкале профессионального стресса мы распределили полученные результаты анализа на три уровня профессионального стресса:

- низкий уровень – 4 человека, что составляет 20%;
- умеренный уровень – 11 человек, что составляет 55%;
- высокий уровень – 6 человек, что составляет 30%.

Делая заключение по результатам второй методики, можно сказать, что низкий уровень стресса не является серьезной проблемой в деятельности педагога, специалист доволен своей деятельностью и ее результатами.

Умеренный уровень стресса характерен для педагогов с большей занятостью, которые посвящают своей профессиональной деятельности, больше времени, чем положено. Со специалистами, которые имеют умеренный уровень стресса, непременно нужно проводить профилактические мероприятия, чтобы снизить степень стресса. Иначе это может привести к спаду эффективности трудовой деятельности.

Высокий уровень стресса обозначается серьезной проблемой, как для психического, так и для физического состояния человека. Стресс, находящийся на высоком уровне, может привести неизменному отрицательному результату, непременно следует предпринимать коррекционные действия. Тем тяжелее будет корректировать выработанный стиль деятельности, следовательно, требуется тщательный анализ профессиональной жизни.

Также качественный анализ помог определить следующие особенности стресса в профессиональной деятельности педагогов:

- неспособность сказать «нет», когда тебя просят о чем-либо (отмечают 64% испытуемых);
- нехватка энергии и усталость (46%);
- сложности в принятии решений (36%);
- головокружения и учащенные сердцебиения (29%)
- бессонница по ночам (28%).

Далее в ряде характеристик принадлежащие испытуемым были обозначены: постоянные переживания о событиях прошедшего дня, слезливость, неспособность расслабиться по вечерам, нежелание видаться с друзьями, встречаться с новыми людьми, получать новый опыт, постоянное раздражение по пустякам, и т.д.

Таким образом, можно сказать, что профессиональный стресс проявляется у большей части исследуемых педагогов. Наблюдается тревожное состояние повышенного уровня, нехватка энергии для стабильного осуществления профессиональной деятельности, нарушение нервной системы, что может привести к формированию различных видов болезней, касаемо как физического, так и психологического плана.

Стресс-факторы имеют особую значимость в профессиональной деятельности педагога. Например, один из таких как неблагоприятная психологическая обстановка в коллективе, включает в себя два основных фактора – конфликтность в системе «руководитель-подчиненный» и «коллега-коллега». Некоторое число испытуемых не отмечают проблем в отношениях с коллективом, но взаимоотношения с руководителем большинство отмечают как отрицательный момент деятельности: 35% исследуемых слагаются на то, что руководитель мешает работать, т.е. является стресс-фактором в профессиональной деятельности.

Также к наиболее часто встречаемым стрессорам профессиональной деятельности испытуемые относят:

- превышение объема выполняемой работы отведенному для этого времени (58%);
- недооценивание педагогического труда, как морального, так и материального поощрения (73%).

Таким образом, путем количественного и качественного анализа, которые получили в ходе исследования, мы обнаружили зависимость между уровнем профессионального стресса и стажем работы.

Следовательно, из чего можно сделать вывод, что педагоги со стажем работы более 10 лет, особенно подвержены профессиональному стрессу и из этого следует, что чем больше стаж профессиональной деятельности педагога, тем выше уровень профессионального стресса.

Выводы по второй главе

Как мы видим из данного заключения, что связь между стажем работы и уровнем выраженности эмоционального выгорания существует. Средний стаж работы педагогов, у которых синдром полностью сформировался, составил 29 лет. Также на этом этапе работы находятся 3 педагога, у которых синдром выгорания находится на стадии формирования. Но большинство педагогов, средний стаж работы у которых составил 8-10 лет, синдромом выгорания не страдают.

Это указывает на то, что существует прямая связь между стажем работы, и уровнем эмоционального выгорания. В свою очередь высокие показатели обнаружены у педагогов со стажем работы 27-35 лет. Такой результат указывает определенные факторы, связанные с личностью. Например, то, что педагоги с большим стажем работы, переживают кризис зрелого возраста и идентичности личности, или же спад профессиональной деятельности.

Наиболее устойчивыми к синдрому эмоционального выгорания оказалась группа педагогов со стажем работы от 9 до 20 лет. Данный результат говорит о том, что специалисты уже имея средний стаж работы, они освоили всю специфику профессиональной деятельности, положительно относятся ко всем нововведениям в педагогической деятельности, а также овладели родительской дистанцией с выросшими детьми, приводящая к обновлению переживаний, имеют работу, которая удовлетворяет в той или иной степени, чувствуют полноту своей жизни.

Также мы определили зависимость уровня профессионального стресса от стажа работы. Наиболее подвержены профессиональному стрессу педагоги со стажем работы более 10 лет. Тем самым можно сделать вывод, что высокий уровень профессионального стресса, указывает на непременно проявление эмоционального выгорания.

Заключение

В данной бакалаврской работе был осуществлен психологический анализ проблем эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений, в том числе факторы, которые сопутствуют и влияют на формирование и развитие данного синдрома. Были обоснованы причины эмоционального выгорания личности педагога, рассмотрели его развитие в зависимости от стажа его практической деятельности.

Бакалаврское исследование проблемы эмоционального выгорания педагогов состояло из двух частей: теоретической и практической.

Для выполнения поставленной цели была проведена следующая работа:

- 1) Изучение литературы по заявленной теме;
- 2) Выявление особенностей эмоциональной сферы людей, которые работают в дошкольном учреждении;
- 3) Проведение исследования синдрома эмоционального выгорания педагогов, работающих в детском саду;
- 4) Проведение исследования личностных факторов, на фоне которого формируется синдром эмоционального выгорания;
- 5) Обработка и анализ результатов диагностики.

Анализ источников показал то, что возможно сформулировать позицию о проявлении синдрома эмоционального выгорания, посредством изменения эмоциональной сферы личности. Это позволяет подобрать те методики, которые наиболее подходят для практического исследования проблем эмоционального выгорания личности педагога.

Практическое исследование на базе психолого-педагогического персонала детского сада г. Тольятти показало следующее:

- 1) Проявление эмоционального выгорания зависит от возрастных и профессиональных кризисов педагога.

2) Чем больше стаж работы с детьми, тем выше степень эмоционального выгорания.

3) На формирование эмоционального выгорания личности педагога, напрямую влияет стаж его профессиональной деятельности.

4) Наиболее подвержены профессиональному стрессу педагоги со стажем работы более 10 лет. Следовательно, чем выше уровень профессионального стресса, тем и выше уровень эмоционального выгорания.

5) Качественный анализ помог определить наиболее сильные стрессогенные факторы деятельности педагогов, которые побуждают проявление эмоционального выгорания:

- превышение объема работы
- недооценивание педагогического труда, как морального, так и материального.

Таким образом, нами была достигнута цель, поставленная в начале работы. Гипотеза подтверждается, исходя из полученных результатов в ходе исследования о том, что формирование синдрома эмоционального выгорания зависит от стажа педагогической деятельности, а также от личностных особенностей педагога.

Изучаемая в работе проблема, очень важная, так как синдром эмоционального выгорания оказывает прямое влияние не только на самих педагогов дошкольного учреждения, на их трудовую деятельность, психологическое и физическое состояние, но и на тех, с кем находится непосредственно рядом – коллег и прежде всего детей. Преимуществом задач в исследовательской работе, является длительное наблюдение за педагогом, для того чтобы проверить гипотезу о существовании о наличии постепенного проявления синдрома эмоционального выгорания.

Список используемой литературы

1. Акиндинова, И.А., Баканова, А.А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика [Текст] / И.А. Акиндинова, А.А. Баканова // Педагогические вести. - СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. – 183 с.
2. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / В.В. Бойко. – М.: Филинь, 1996. – 92 с.
3. Большой психологический словарь сост. и общ.ред. Б.Мещеряков, В.Зинченко. СПб.:Прайм-Евроникс, 2003.
4. Водопьянова, Н.Е. Психическое «выгорание» [Текст] // Стоматология. – 2003.– 159 с.
5. Водопьянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Водопьянова, Н.Е.– СПб.: Питер, 2005.– 68 с.
6. Водопьянова, Н.Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления [Текст] / Н.Е. Водопьянова // Психология здоровья. Сб. научных трудов. - СПб., 2003. – 165 с.
7. Выготский, Л.С. Педагогическая психология [Текст] / Под ред. В.В. Давыдова. — М.: Педагогика-Пресс, 1999. – 88 с.
8. Выготский, Л.С. Исторический смысл психологического кризиса [Текст] // Соч. в 6-ти томах. Т.1. Вопросы теории и истории психологии. - М.: Изд-во Наука, 1982. – 152 с.
9. Дьяконов, А.Б. Регуляция эмоциональных состояний // Детский психологический журнал. – 1993. – № 4.
10. Звездина, Г.П. Эмоциональное выгорание у воспитателей ДОУ [Текст] // Управление ДОУ. — 2004. – 48 с.
11. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. СПб.: Питер, 2002. – 120 с.

12. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства [Текст] / Ильин Е.П.- Питер, С.-Петербург, 2002. 68 с.
13. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Текст] // Статья, 1978.
14. Макарова, Г.А. Синдром эмоционального выгорания. <http://www.myword.ru>
15. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность [Текст] // Спб., 1999. – 43 с.
16. Мильруд, Р.П. Формирование эмоциональной регуляции поведения учителя [Текст] // Вопросы психологии, – 1987. 103 с.
17. Никифоров, Г.С. Психология здоровья [Текст] / Г.С. Никифоров. СПб.: Речь, 2002. 115-117с.
18. Овчинников, Б.В., Колчев А.И. Профессиональный стресс и здоровье [Текст] // Психология профессионального здоровья. Учебное пособие/ под ред. Проф. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2006. 201 с.
19. Орел, В.Е. Исследование феномена «психического выгорания» в отечественной и зарубежной психологии [Текст] // Проблемы общей и организационной психологии, 1999. - № 4.
20. Орел, В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии [Текст] Эмпирическое исследование / В.Е. Орел // Психологический журнал. - М.: Наука, 2001. – 141 с.
21. Орел, В.Е., Шемет, И.С. Исследование влияния содержания деятельности на удовлетворенность трудом [Текст] // Психологические проблемы рационализации трудовой деятельности. - Ярославль, 1987. – 208 с.
22. Осухова, Н.Г. В поисках идентичности [Текст] // Школьный психолог. – 2001. 69 с.
23. Панько, Е.А. Психология деятельности воспитателя детского сада [Текст] – Мн.: Высшая школа, 1986. – 235 с .
24. Петровский, В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности [Текст] // Р-н/Д.: Феникс, 1996. 84 с.

25. Петровский, В.А. Системно-деятельностный подход к личности: концепция персонализации [Текст]// Психология развивающейся личности. - М.: Педагогика, 1987. 56 с.
26. Поливанова, К.Н. Психология возрастных кризисов [Текст]М., 2000. 166 с.
27. Потеряхин, А.Б., Мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации [Текст] // Статья - Справочник кадровика, 2008. – 35 с.
28. Психология профессионального здоровья [Текст] // Учебное пособие / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2006. 206 с.
29. Реан, А.А., Баранов А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей [Текст]// Вопросы психологии. 1997. – 143 с.
30. Руденский, Е.В. Кризис психологических механизмов адаптации личности и проблемы педагогического общения[Текст] // Мир психологии. – 1998. 256 с.
31. Руденский, Е. В. Социально-психологические деформации личности учителя[Текст]// Мир психологии. - 2008. - №2. - 95 с.
32. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме. - М.: Медицина, 1960.
33. Семущина, Л.Г. Дошкольная педагогика [Текст] – М.: Академия, 2005. - 113-116 с.
34. Стеркина, Р. Качество дошкольного образования и основные тенденции его изменения [Текст]// Дошкольное воспитание. – 1996. – 228 с.
35. Трунов, Д. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме[Текст]/Д. Трунов//Журнал практического психолога. Издательство МГУ, 1998. -№ 8. 218 с.
36. Ушаков, И.Б., Сорокин, О.Г. Адаптационный потенциал человека[Текст]/Ушаков, И.Б., Сорокин, О.Г.//Вестник Государственной Академии Медицинских Наук. М.: Медицина, 2004. – 316 с.

37. Фонтана, Д. Как справиться со стрессом: пер. с англ. [Текст] - М.: Педагогика - Пресс, 2005. 88 с.

38.Формашок, Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя [Текст] / Формашок,Т.В. // Вопросы психологии. М.: Школа-Пресс, 1994. 326 с.

39.Чернисс, К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет [Текст]статья № 3.

40. Юдчиц, Ю.А. К проблеме профессиональной деформации [Текст] Журнал практического психолога. - 1998. – 84 с.