

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии
и социальных наук

Кафедра «Прикладная
психология»

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Профиль «Психология образования»

Бакалаврская работа
на тему:

«Изучение психологических характеристик и показателей
профессионального выгорания у воспитателей ДОУ с разным стажем
работы»

Студент



подпись

Аббясова Альфия Касимовна

Руководитель



подпись

Медведева И.А.

Нормоконтролер

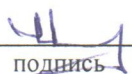


подпись

Тигунова М.С.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 01.07.2022 № 19)

Заведующий кафедрой



подпись

Медведева И.А.

Работа защищена с отметкой хорошо (протокол заседания ГЭК от 04.07.2022 № 1)

Секретарь ГЭК



подпись

Тигунова М.С.

Пенза 2022

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретический анализ научных данных о специфике профессионального выгорания у воспитателей ДОУ	6
1.1. Феномен эмоционального выгорания в психологической науке.....	6
1.2. Психологические характеристики личности как предикторы профессионального выгорания.....	20
Глава 2. Эмпирическое исследование психологических характеристик и показателей профессионального выгорания у воспитателей ДОУ с разным стажем работы.....	32
2.1. Описание схемы эмпирического исследования.....	32
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	39
Выводы.....	59
Заключение.....	61
Список используемых источников.....	63
Приложения	68

Введение

Эмоциональное напряжение, испытываемое современными людьми во всем мире, возрастает по причине убыстряющейся динамики жизни и с небывалой скоростью возрастающего потока информации. Психические нагрузки на человека растут и в силу увеличивающейся конкуренции на рынке труда, и в силу конкурентных тенденций в каждой конкретной организации. Особенному риску в плане эмоциональных перегрузок в контексте описанных причин подвержены люди, занимающиеся «помогающими» профессиями. То, что у них значительно больший шанс, по сравнению с людьми других профессий, быть эмоционально «выгоревшими», на сегодня признано психологической наукой во всем мире. Соответственно, в настоящее время, с указанными выше присущими ему тенденциями, актуальность изучения механизма данного «выгорания» возрастает.

Синдром эмоционального выгорания большинство современных авторов описывают как реакцию организма и психики (в их единстве), на хронический, продолжающийся непрерывно стресс средней интенсивности, связанный с определенными обстоятельствами и условиями жизни субъекта.

На определенном этапе исследования обсуждаемого феномена термины «эмоциональное выгорание» и «профессиональное выгорание» стали употребляться синонимично, что, на наш взгляд, не корректно, поскольку СЭВ может возникать у человека и вне сферы профессиональной деятельности, не только под влиянием профессиональных стрессов. А именно – в любой сфере жизни, в которой человек вынужден находиться в условиях пролонгированного стресса, затрачивая на его преодоление свои эмоциональные ресурсы. Но в рамках данного исследования, имея в виду его предмет и центрацию на профессиональной деятельности воспитателей ДОУ, мы будем использовать два эти термина синонимично,

Изучение СЭВ в психологии началось в 1974 г. с работ Дж. Фрейденберга, описавшего его как возможный атрибут занятия

помогающими видами труда. Исследованием различных аспектов СЭВ занимались российские ученые: О.И. Бабич, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, М.А. Воробьева, Н.В. Гришина, Е.Ю. Костин, Т.Г. Неруш, Г.С. Никифоров, В.Е. Орел, Ю.П. Поваренков, Е.С. Старченкова, Т.В. Форманюк, О.В. Хухлаева, В.О. Штумф и др. В большинстве исследований поднималась проблема эффективных мер профилактики и преодоления синдрома профессионального выгорания.

Энергоемкость, эмоциональная затратность деятельности педагога ДООУ почти неизбежно приводят к профессиональным деструкциям, в том числе – к формированию синдрома эмоционального выгорания (СЭВ), что может проявляться у каждого конкретного воспитателя детского сада в коммуникативном утомлении, потере интереса к ребенку как к личности (или даже его неприятию), уплощении и обеднении эмоционального аспекта профессионального общения. Поэтому проблема проявления и превенции СЭВ у воспитателей детских дошкольных учреждений остается актуальной в теоретическом и практическом плане.

Целью данной квалификационной работы явилось исследование психологических характеристик и показателей профессионального выгорания у воспитателей ДООУ с разным стажем работы, для использования эмпирических данных в работе педагога-психолога, психолога-консультанта и администрации дошкольного образовательного учреждения.

Объект исследования: психологические характеристики воспитателей ДООУ с симптомами профессионального выгорания.

Предмет исследования: психологические характеристики и показатели профессионального выгорания у воспитателей ДООУ с разным стажем работы.

Гипотеза: У педагогов ДООУ со стажем работы более 30 лет выше уровень эмоционального выгорания по сравнению с их коллегами с меньшим стажем работы, у них также выше показатели симптома «неадекватное

эмоциональное реагирование» и уровня личностной тревожности, и сравнительно низкие показатели «самоценности».

Задачи исследования:

1. Анализ научной литературы по проблеме исследования.
2. Диагностика с целью выявления психологических характеристик воспитателей ДОО с симптомами профессионального выгорания
3. Сравнение психологических характеристик и показателей профессионального выгорания у воспитателей ДОО с разным стажем работы.
4. Анализ и интерпретация эмпирических данных.

Методы исследования:

1. Теоретический анализ
2. Диагностический эксперимент с использованием следующих методик:
 - Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко;
 - Методика исследования самоотношения / МИС (С.Р. Пантелеев);
 - Шкала личностной тревожности Спилбергера-Ханина.
3. В качестве метода математической статистики был использован Т-критерий Стьюдента.

Глава 1. Теоретический анализ научных данных о специфике профессионального выгорания у воспитателей ДОУ

1.1. Феномен эмоционального выгорания в психологической науке

Эмоциональное выгорание как феномен в психологической науке появился в 70-е гг. XX в. и вначале изучался как специфическая симптоматика, обнаруженная у лиц помогающих профессий (социальные работники, врачи, работники благотворительных организаций). Позже список профессий, связанных с риском выгорания, был значительно расширен, и термин «профессиональное выгорание» стал все чаще ассоциироваться со всеми профессиями группы «человек-человек», где по умолчанию предполагается большое количество эмоционально насыщенных межличностных контактов. О.Г. Кондратьева именно с этих позиций дает дефиницию синдрома эмоционального выгорания, который выражается «в физиологических и психических реакциях в ответ на стресс-факторы профессиональной деятельности в системе профессий «человек-человек»» [19, с. 305].

Естественным образом в список профессий с высоким риском эмоционального выгорания попала профессия «педагог», вне зависимости от уровня образования – дошкольное, школьное, вузовское и т.п. Еще в начале 21 века появились российские исследования, фиксирующие личностные и эмоциональные деформации у работников образования. В одном из таких исследований было обнаружено, что нервно-психическое напряжение в процессе работы испытывают 84,1% педагогов, 64,5% сообщили об интеллектуальных перегрузках в процессе педагогической деятельности, а у

78%-93% выявляются признаки формирования расстройств пограничного круга [22, с. 235-236].

Отечественные психологи стали рассматривать эти нарушения эмоциональной сферы профессионала в контексте профессиональных деформаций (отрицательные последствия воздействия профессии на личность) или профессиональных деструкций. Ранее среди профессиональных деформаций изучались такие явления, как возникновение профессиональных специфических позиций или негативных черт личности, а с начала нулевых годов нового века в профессиональные деструкции стали также включать специфические эмоциональные состояния, вызванные некоторыми аспектами профессиональной деятельности. Одно из наиболее часто встречающихся состояний - эмоциональное выгорание работника.

Е.М. Лысенко, анализируя профессиональные деформации, заключает, что «в клиническом плане деформации проявляются в форме повышенной невротизации, риске психосоматических заболеваний, астении; в валеологическом плане - в низкой культуре самосохранения, превращения здоровья в средство достижения жизненных целей; в психологическом плане - в напряженности, раздражительности, внутренней неуверенности, в потере конгруэнтности и контроля над исполнением социальной роли или излишней приверженности нормативным социальным стандартам; в педагогическом плане - в дидактизме, монологизме, гипертрофированной оценочности, обезличенности учащихся» [23, с. 44]. Основной детерминантой деформаций или деструкций при этом чаще всего называют нахождение профессионала в условиях хронической фрустрации или стресса. Хотя, в литературе называются и другие возможные психологические причины профессиональных деформаций в личностной структуре работника: возрастные изменения (влияющие на физиологический и психический статусы субъекта труда), деструктивные способы выхода из возрастных кризисов, социокультурный контекст жизнедеятельности человека (общая обстановка в обществе или регионе), жизненные потрясения (как

негативного, так и позитивного свойства).

Синдром эмоционального выгорания большинство современных авторов описывают как реакцию организма и психики (в их единстве), на хронический, продолжающийся непрерывно стресс средней интенсивности, связанный с определенными обстоятельствами и условиями жизни субъекта.

На определенном этапе исследования обсуждаемого феномена термины «эмоциональное выгорание» и «профессиональное выгорание» стали употребляться синонимично, что, на наш взгляд, не корректно, поскольку СЭВ (синдром эмоционального выгорания) может возникать у человека и вне сферы профессиональной деятельности, не только под влиянием профессиональных стрессов. А именно – в любой сфере жизни, в которой человек вынужден находиться в условиях пролонгированного стресса, затрачивая на его преодоление свои эмоциональные ресурсы. В пример можно привести только начинающий разрабатываться в отечественной психологии синдром родительского выгорания.

К этому можно добавить, что не случайно СЭВ в МКБ-10 (международная классификация болезней, утвержденная ВОЗ) включен под кодом Z73 как «стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни». То есть, синдром эмоционального выгорания возникает везде, где человек продолжительное время вынужден находиться в затруднительных условиях жизни.

Некоторые авторы оперируют термином «психическое выгорание», понимая его как «состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы» [30, с. 73].

Синдром эмоционального выгорания чаще всего описывают как постепенное нарастание истощения, потери человеком эмоциональной, когнитивной и физической энергии, что приводит к эмоциональной отстранённости. Такая отстраненность (исключение эмоциональных реакций в ответ на психотравмирующие стимулы) возникает по механизму своеобразной психологической защиты. И в этом смысле выгорание, по

справедливому замечанию Е.П. Ильина, является в каком-то смысле функциональным стереотипом, «поскольку позволяет дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы» [18, с.242]. Но это отнюдь не исключает дисфункциональных последствий выгорания, негативно влияющих на адаптационные возможности личности.

Эмоциональное выгорание, по В.В. Бойко, – «это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия» [7, с.82]. При этом, как отмечают многие исследователи СЭВ, этот синдром возникает в силу накопления негативных эмоций человеком в процессе пролонгированного стресса без возможности отреагирования, разрядки этих накапливающихся эмоций.

Если обратиться к концепции стресса Г. Селье, то к СЭВ, по-видимому, приводит необходимость активизации организмом человека глубокой адаптационной энергии (когда не хватает так называемой «поверхностной» адаптационной энергии). Такая активизация происходит в ситуациях длительного стресса. Г. Селье отмечает губительность истощения глубоких энергетических ресурсов для здоровья и жизни человека [38]. Человеческий организм и психика, по сути, постепенно теряют возможность противостоять истощению ресурсов, ослабевают способность самосохраняться.

Здесь уместно процитировать А.А. Реана (выразившего, в общем, распространенное мнение): «профессиональная деятельность педагогов является одним из напряженных (в психологическом плане) видов социальной деятельности и входит в группу профессий с большим присутствием «стресс-факторов», что, в свою очередь, предъявляет повышенные требования к такой интегральной комплексной характеристике личности, как стрессоустойчивость» [36, с.111].

Самые цитируемые в контексте проблематики СЭВ авторы - К. Маслач и С. Джексон. Эмоциональное выгорание они предложили

трактовать как трёхкомпонентный психический феномен, составляющими которого являются:

- эмоциональное истощение,
- деперсонализация,
- редукция личностных достижений. [25]

Именно в рамках этой концепции СЭВ выполнено большинство исследований по тематике выгорания.

К. Маслач и С. Джексон полагают, что центральным из трех названных компонентов является эмоциональное истощение, которое в реальном поведении субъекта проявляется в сниженном или подавленном настроении, апатии, избегании эмоционально насыщенных ситуаций.

Обезличивание или деперсонализация как симптом СЭВ ярче всего проявляется в коммуникации субъекта с другими людьми в профессиональной или иной сферах. При этом можно наблюдать деформации этой коммуникации в разных версиях - от межличностной зависимости до враждебности, негативизма и цинизма в отношении других людей. Особенно разрушителен этот симптом для работников сферы «человек – человек»,

Что касается редукции (сворачивания, минимизации) личностных достижений, то это проявляется либо в обесценивании себя, своих достижений, либо в попытках ограничить свои обязанности в отношении к работе или другим людям. [25]

В.Е. Орел и А.А. Рукавишников, говоря не об эмоциональном, а о профессиональном выгорании, выделяют в нем подобные симптомы (с акцентом на термине «профессиональный»): эмоциональная истощенность, деперсонализация (цинизм) и редукция профессиональных достижений [30].

При этом эмоциональную истощенность они трактуют как чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное работой. Симптом «деперсонализация» они, по сравнению с К. Маслач и С. Джексон, понимают только как циничное отношение к труду и клиентам (пациентам),

что проявляется в бесчувственном, негуманном отношении к клиентам, которые «воспринимаются не как живые люди, а все их проблемы и беды, с которыми они приходят к профессионалу, с его точки зрения, есть благо для них» [30, с. 75]. А «редукция профессиональных достижений» проявляется в чувстве профессиональной некомпетентности, ощущении неуспеха в профессии.

В.Е. Орел и А.А. Рукавишников полагают, что выгорание – явление сугубо профессиональное, и, кроме того, оно необратимое.

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова разделяют симптомы эмоционального выгорания на две группы:

- Физические – астенизация с ощущением хронической усталости, повышенная сенситивность к внешним раздражителям, бессонница, нарушения пищевого поведения, психосоматические и соматические расстройства (частые головные боли, расстройства желудочно-кишечного тракта и сердечно-сосудистой системы).

- Поведенческие и психологические – тревожные и депрессивные состояния (вплоть до суицидальных мыслей и намерений), появление аддиктивных тенденций, ригидность, копинг-стратегия «избегание», нежелание выполнять профессиональную деятельность в прежнем режиме, снижение уровня энтузиазма, негативная установка на жизненные перспективы, чувства разочарования, вины, гнева, неостребованности. [10]

В целом в исследованиях феномена СЭВ на сегодняшний день можно насчитать более 100 его симптомов, самыми упоминаемыми из которых являются: «снижение мотивации к работе; резко возрастающая неудовлетворенность работой; потеря концентрации и увеличение ошибок; возрастающая небрежность во взаимодействии с клиентами; игнорирование требований к безопасности и процедурам; ослабление стандартов выполнения работы; снижение ожиданий; нарушение крайних сроков работ и увеличение невыполненных обязательств; поиск оправданий вместо решений; конфликты на рабочем месте; хроническая усталость;

раздражительность, нервозность, беспокойство; дистанцирование от клиентов и коллег и др.» [27, с. 21].

Очевидно, что эмоциональное выгорание не является просто диагнозом, это процесс, развивающийся в определенном временном континууме, при этом продолжительность процесса детерминируется множеством факторов, о которых будет сказано ниже. А пока коротко опишем подходы к выделению стадий (фаз) развития СЭВ у человека.

Б. Перлман и Е.А. Хартман, говоря о постепенности и стадийности процесса эмоционального выгорания, выделяют четыре стадии:

1. Напряженность, связанная с усилиями по адаптации к рабочим требованиям, и усугубляющаяся в случаях: а) компетенции профессионала недостаточны для выполнения работы, б) работа не отвечает ожиданиям и потребностям работника.

2. Переживание стресса, интенсивность индивидуальна и зависит как от ресурсов работника, так и от организационных факторов.

3. Физиологические, аффективно-когнитивные и поведенческие реакции в индивидуальных вариантах.

4. Собственно эмоциональное выгорание как следствие хронического стресса, проявляющееся в истощении, переживании субъективного физического и психологического дискомфорта. Авторы образно называют эту стадию «затуханием горения» [цит. по 35].

Дж. С. Гринберг представляет развитие СЭВ как процесс, состоящий из образно формулируемых стадий:

1. «Медовый месяц» - стадия начинается с активности и энтузиазма работника, но под влиянием повторяющихся стрессов энергичность убывает, возникают первые переживания неудовлетворенности профессиональной деятельностью.

2. «Недостаток топлива» все чаще ощущения усталости, апатии, потери интереса к работе, снижение ее продуктивности. Если же мотивация

остается высокой, «работник может продолжать гореть, подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью» [13, с.277].

3. «Хронические симптомы» - стадия характеризуется крайней усталостью с риском психосоматических и соматических заболеваний. Возрастает раздражительность или подавленность.

4. «Кризис» - возможны заболевания с частичной или полной потерей трудоспособности, сильная неудовлетворенность качеством жизни.

5. «Пробивание стены» - развитие опасных физических и психических заболеваний, карьера находится под угрозой. [13]

Большинство исследователей при описании стадийности эмоционального выгорания опираются на разработки В.В. Бойко, опирающиеся, в свою очередь на упомянутую модель СЭВ К. Маслач и С. Джексона. Процесс постепенного развития состояния эмоционального выгорания выглядит, по В.В. Бойко, следующим образом:

I. «Тревожное напряжение», что проявляется в четырех симптомах:

- усиление осознания психотравмирующих аспектов профессиональной деятельности;
- неудовлетворенность собой, профессией, должностью;
- чувство безысходности, интеллектуально- эмоционального тупика;
- тревога и депрессия.

II. «Резистенция» (сопротивление стрессу) и ее симптомы:

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- эмоционально-нравственная дезориентация, т.е. эмоции не недостаточно стимулируют нравственные чувства профессионала;
- расширение сферы экономии эмоций на внепрофессиональные сферы;
- редукция профессиональных обязанностей.

III. «Истощение». Симптомы:

- эмоциональный дефицит;
- эмоциональная отстраненность;
- личностная отстраненность (деперсонализация клиента);

- психосоматические и психовегетативные нарушения. [7]

Обратимся теперь к описанию факторов, которые разными исследователями называются в качестве влиятельных в отношении скорости и степени развития СЭВ.

В отношении профессиональной деятельности выделяют следующий перечень стрессоров, способствующих формированию синдрома эмоционального выгорания (Г.С. Никифоров):

- Организация и содержание трудовой деятельности: «условия труда; чрезмерная перегрузка, напряжённая психическая деятельность или явная недогрузка в объёме выполненной работы; однообразие выполненной работы; изменение продолжительности или условий труда; неудобные часы работы; неблагоприятное воздействие факторов физической среды (шум, влажность, жажда, температура и пр.); внезапное и систематическое появление помех в профессиональной деятельности; сменная работа; качество оборудования; риск; повышенная ответственность» [35, с. 314].

- Профессиональная карьера: дефицит профессиональных компетенций; низкий должностной статус; отсутствие перспектив вертикальной карьеры; плохое понимание своих обязанностей; риск увольнения.

- Оплата труда: не четкие правила и отсутствие справедливости в оплате труда; ощущение неадекватности трудовых затрат оплате труда.

- Взаимоотношения на работе: мобинг, боссинг, затяжные межгрупповые конфликты; жесткий регламент поведения.

- Внеорганизационные источники стресса: семейные и финансовые проблемы; возрастные и экзистенциальные кризисы; несовпадение личных ценностей и ценностей организации. [35]

В разных зарубежных источниках перечисляются такие факторы профессиональной деятельности, влияющие на возникновение синдрома эмоционального выгорания, как продолжительность рабочего дня, рабочие перегрузки, степень самостоятельности работника в постановке целей,

наличие обратной связи о результатах своего труда, возможность участия в принятии решений и др.

Джуэл Л. говорит о 3 группах факторов появления профессионального выгорания: личностные, ролевые и организационные факторы. Личностные факторы подробнее будут рассмотрены нами в п. 1.2, здесь коротко охарактеризуем две другие группы.

К ролевым факторам она относит ролевую неопределенность, ролевую конфликтность, «профессиональные ситуации, при которых совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, имеется конкуренция» [15, с. 422].

К организационным факторам СЭВ, соответственно, относятся: 1) напряженная психоэмоциональная деятельность (отметим, что в работе педагога ДООУ этот фактор представлен максимально), 2) дестабилизирующая организация деятельности, 3) неблагоприятная психологическая атмосфера [15].

В.В. Бойко к факторам профессионального выгорания относит:

- длительную напряженную психоэмоциональную деятельность, которая включает интенсивное эмоционально насыщенное общение, необходимость быстро принимать решения и разрешать проблемы;
- дестабилизирующую организацию деятельности, что проявляется в нечеткой организации труда, недостатке материальных средств труда, плохо транслируемой информации, наличии «бюрократического шума»;
- повышенную ответственность за исполнение деятельности, в том числе – юридическую и нравственную за клиентов, пациентов, учащихся, что чревато истощением психических ресурсов профессионала;
- психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал. [7]

В научных источниках можно встретить и такую, важную с нашей точки зрения, причин развития СЭВ у профессионала из группы помогающих

профессий, как недостаток (или даже отсутствие) обратной связи от большинства клиентов (пациентов) или ее негативный характер.

Ученые, исследующие развитие эмоционального выгорания именно у педагогов, перечисляют следующие вредоносные факторы и повседневные стрессовые условия деятельности: высокая интенсивность труда, ответственность за его результаты, высокая степень психоэмоционального напряжения профессиональной деятельности, повышенная конфликтность взаимодействия с окружающими на рабочем месте и т.п. [1; 8; 10]. О.О. Монгуш подчеркивает, что выгорание – «это не потеря творческого потенциала, не реакция на скуку, а эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением» [26, с. 48].

А.В. Горбушина указывает на такой немаловажный фактор формирования СЭВ у педагогов, как то обстоятельство, что большинство работников в сфере образования – женщины, а, «следовательно, к стрессогенности труда добавляется необходимость ведения домашнего хозяйства и дефицит времени для членов семьи» [12, с. 118].

Основной причиной СЭВ у педагогов О.О. Монгуш считает неадекватность требований к педагогу его возможностям: «Часто выгорание вызывается несоответствием между стремлением педагогов иметь большую степень самостоятельности, определять способы и методы достижения тех результатов, за которые они несут ответственность, и, взаимоотношениями с коллегами и администрацией» [26, с. 50]. Кроме того, обращается внимание на такие аспекты педагогической работы, как падение рейтинга педагогической профессии; низкий уровень заработной платы при повышающихся общественных требованиях к личности педагога; перегруженность не входящими в собственно педагогические функции обязанностями; непрекращающиеся и часто непродуманные новации; гендерная гомогенность педагогических коллективов; проблемы материально-технического оснащения образовательного процесса;

увеличение бюрократизма и усиление контроля за тем, что делает педагог. Все это потенциально угрожает нервно-психическому здоровью педагога, приводит, помимо синдрома эмоционального выгорания, к невротическим расстройствам и психосоматическим заболеваниям.

Е.Н. Пачколина, на основании полученных ею эмпирических данных, утверждает, что симптомы выгорания у педагога начинают проявляться тогда, когда рабочие требования преобладают над ресурсами. Вследствие этого «у педагога нарушается состояние равновесия и, сдерживаясь, он не решает проблем, а «загоняет себя в клетку», эмоционально не уравнивает и срывается» [31, с. 82]. По ее мнению, в таких неравновесных жизненных условиях «психофизиологические и социально-психологические механизмы, исчерпав резервные возможности, более не могут обеспечить адекватное отражение и регуляторную деятельность человека. Т. е. происходит прорыв адаптационного барьера, возникает психологическая дезориентация, душевный кризис» [31, с. 84].

К.А. Дубиницкая справедливо указывает, что СЭВ негативно сказывается не только на самих педагогах, их самочувствии и стиле деятельности, но и на других людях: «Это и близкие родственники, и друзья, а также воспитанники, которые попросту вынуждены находиться рядом, и поэтому становятся заложниками синдрома» [16, с. 120].

Важный в контексте нашего исследования фактор СЭВ - длительность работы человека по профессии «педагог», поскольку предметом нашего изучения явились показатели профессионального выгорания у воспитателей ДОО с разным стажем работы.

А.В. Горбушина полагает, что продолжительность работы педагогом, с одной стороны, способствует росту профессионализма (с получением все более широкого круга компетенций, формированием индивидуального стиля деятельности), с другой – «с увеличением времени работы по профессии накапливается также психологическая усталость, которая может повлечь за собой появление СЭВ» [12, с. 121].

Проведенное ею в соавторстве с Д.А. Федосимовой исследование подтвердило, что с увеличением стажа работы педагога увеличивается степень сформированности и проявления отдельных симптомов профессионального выгорания. При этом обнаружено по отдельным симптомам синдрома эмоционального выгорания, что, чем больше стаж профессиональной деятельности, тем выше: степень истощения психики педагогов; степень психического напряжения на рабочем месте; деперсонализация и стремление к редукции эмоций в профессиональной деятельности [12].

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова акцентируют внимание на важном в контексте нашего исследования факторе развития СЭВ – «наличие психологически трудного контингента, с которым приходится иметь дело профессионалу в сфере общения (тяжелые больные, конфликтные покупатели, «трудные» подростки и т.д.)» [10, с. 78]. Очевидно, что, хотя в этом ряду и не значатся дети-дошкольники, длительная работа с множеством детей этого возраста, характеризующегося произвольностью психических процессов и поведения, импульсивностью, отсутствием саморегуляции не может не вести педагога к истощению эмоциональных и физических ресурсов. Очевидно также, что состояние дошкольного образования в России сегодня позволяет допускать такой вредоносный для педагога фактор, как завышенные нормы контингента (воспитанников в группе детского сада).

Требования к педагогу дошкольной образовательной организации сегодня велики. Так, гуманистическая парадигма в образовании исключает малейшие проявления авторитаризма в контактах с детьми, поскольку так могут быть обеспечены их свобода выбора, психологический комфорт и ощущение безопасности при нахождении в ДООУ. «Современному детскому саду нужен педагог, который будет не «учителем», а старшим партнером для детей, способствующим развитию личности воспитанников», пишет О.О. Монгуш [26, с. 49]. Для этого педагогу нужно обладать, помимо

профессиональных компетенций современного уровня, множеством личностных свойств.

Но энергоемкость труда педагога ДООУ, интеллектуальные и эмоциональные затраты почти неизбежно приводят к профессиональным деструкциям, в том числе – формированию СЭВ, что может проявляться в деятельности воспитателя в коммуникативном утомлении, потере интереса к ребенку как к личности, или даже его неприятию, уплощении и обеднении эмоционального аспекта профессионального общения.

Один из исследователей СЭВ на выборке воспитателей дошкольных образовательных учреждений - Е. Ю. Костин - выделяет внешние и внутренние факторы возникновения у них названного синдрома.

К внешним факторам он относит:

- такие специфические характеристики педагогической деятельности, как нравственная ответственность за жизнь и здоровье воспитанников, необходимость высокого уровня эмпатии;

- организационные причины: «перегруженность рабочей недели; низкая оплата труда; напряженный характер работы; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом и результатом; несоответствие результатов затраченным силам; преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса; неблагоприятная атмосфера в педагогическом коллективе: однополый состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка» [20, с. 42].

К категории внутренних факторов формирования СЭВ, по Е. Ю. Костину, относятся:

- «коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные состояния;

- ролевой и личностный фактор (индивидуальный): смерть и тяжелые заболевания близких; материальные затруднения; плохие взаимоотношения между супругами; отсутствие нормальных жилищных условий; недостаток внимания, уделяемого домочадцами; неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях». [20, с. 43].

Оптимистично высказывается об обсуждаемом здесь синдроме О.О. Монгуш: «Выгорание и «сгорание» не означает опустошение, исчезновение душевных сил, они постоянно возобновляются при получении удовлетворения от своего дела, осознания своего места в профессии, при совершенствовании мастерства и личном развитии» [26, с. 50]. Показано, что риск СЭВ снижают: стабильная и привлекательная работа, представляющая возможности для творчества, профессионального и личностного роста [32]. Очевидно, что психолог ДОУ может помочь педагогам в деле снижения эмоционального напряжения и тренировки эмоциональной устойчивости.

1.2 Психологические характеристики личности как предикторы профессионального выгорания

Синдром психического выгорания довольно широко исследуется в психологии, особенно в зарубежной, отмечает В.Е. Орел [29]. Особенно пристально рассмотрены в их взаимосвязи внутренних и внешних факторы возникновения СЭВ. К внешним факторам относятся характеристики профессиональной деятельности, такие как условия труда и его содержание, а внутренние традиционно сводятся к личностным особенностям и социально-демографическим характеристикам [29].

Как указывалось в предыдущем разделе работы, детерминантами развития синдрома эмоционального выгорания могут быть организационные факторы (организационная структура, организационная культура, специфика

режима работы, стиль управления и пр.), ролевые факторы (все, что касается должностных и статусных аспектов деятельности профессионала) и личностные факторы (от особенностей мотивации до специфики эмоциональной саморегуляции личности). В данном параграфе обратимся к последней группе факторов, поскольку именно психологические характеристики личности являются одной из составляющих предмета нашего исследования.

Выделяя личностный фактор синдрома профессионального выгорания, Л. Джуэл показала, что эмоциональное истощение в процессе работы чаще наблюдается у женщин по сравнению с мужчинами; чаще подвержены формированию СЭВ «сверхконтролируемые личности», то есть люди с дефицитом автономности; реже развивается симптоматика выгорания у тех, кто удовлетворен своим профессиональным ростом [15].

Х. Фрейденбергер указывает на такие психологические характеристики быстро «выгорающих» как: 1) сочувствующие, мягкие, альтруистичные идеалисты; 2) интровертированные, с навязчивыми идеями и легко солидаризирующиеся личности [цит. по 39].

В работах В.В. Бойко описываются почти противоположные выделенным Х. Фрейденбергером личностные предикторы СЭВ: «склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности» [7, с.138]. Кроме того, В.В. Бойко говорит о такой характеристике «выгорающих», как эмоциональная ригидность, то есть меньшая эмоциональная реактивность и восприимчивость. Он пишет о людях, менее подверженных СЭВ следующее: «Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать рассматриваемый механизм психологической защиты и не позволят ему развиваться. Нередко случается так, что, проработав «в людях» до пенсии,

человек, тем не менее, не утратил отзывчивость, эмоциональную вовлеченность, способность к соучастию и сопереживанию» [7, с.142].

Коротко охарактеризуем другие перечисленные В.В. Бойко личностные детерминанты СЭВ:

- Переживание негативных обстоятельств профессиональной деятельности чаще фиксируется у людей с повышенной ответственностью за порученное дело, исполняемую роль. В пример можно привести молодых неопытных специалистов помогающих профессий, которые, не выстроив эмоциональных защит, воспринимают все слишком близко к сердцу, отдаваясь «без остатка» служению людям. В таком случае благополучие клиента ставится в центр жизни самого профессионала, и такой затратный уровень эмпатии не может не сказываться на его психическом состоянии. Кроме того, если результаты помощи не вполне позитивны, профессионал очень переживает, испытывая стресс и внутренние конфликты, при этом виня себя за допущенные ошибки.

- Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности. Это, как видно, противоположная предыдущей эмоциональная характеристика специалиста. В.В. Бойко говорит о двух проявлениях этой характеристики работника в помогающих профессиях: 1) профессионал не считает необходимым или не заинтересован в проявлении эмпатии в отношении клиента (пациента), что приводит к крайним формам СЭВ - равнодушию, цинизму, черствости; 2) профессионал просто не умеет (не научен) проявлять эмпатию к кому-либо.

- Нравственные дефекты и дезориентация личности. Деструкции нравственной сферы человека могут иметься еще до того, как он стал работать с людьми, но могут появиться и под влиянием профессиональной деятельности, как профессиональные деформации. В любом из этих вариантов специалист демонстрирует неспособность проявлять в межличностных контактах (прежде всего с клиентами) такие нравственные качества, как совесть, порядочность, честность, уважение прав и достоинств

другого человека. Это убыстряет процесс формирования СЭВ, увеличивая количество ситуаций, в которых специалист явно неуспешен. [7]

Исследования, проведенные на выборке работников службы спасения, показали, что люди, «способные эмоционально воздействовать на других, «заражая» их своей энергией, но не чувствительные к эмоциям со стороны других, имеют больший риск получить выгорание, что, в конечном счете, отрицательно отражается на их продуктивности» [30, с. 77].

В зарубежной научной литературе связь личностных характеристик с СЭВ чаще рассматривается в ракурсе их комплексного влияния, на основе использования пятифакторной модели личности (P. Costa, R. McCrae), куда входят пять («большая пятерка») базовых личностных характеристик: нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность. Установлено, что прямые корреляционные связи со всеми характеристиками СЭВ имеют «нейротизм» (особенно с эмоциональным истощением) и «открытость опыту». Деперсонализация тесно связана с нейротизмом и отрицательно коррелирует с сотрудничеством [цит. по 44].

За пределами названной пятифакторной модели установлены взаимосвязи между симптомами эмоционального выгорания и такими личностными характеристиками, как эмоциональная сенситивность и тревожность. При этом эмоциональная сенситивность играет опосредующую роль в предикторах выгорания. Выявлена прямая связь между выгоранием и агрессивностью, тревожностью и обратная - с чувством групповой сплоченности [цит. по 28].

Масштабное исследование, проведенное Т.Г. Алёшиной, показало, что СЭВ педагогов в первую очередь связан с интенсивностью эмоционального переживания психотравмирующих обстоятельств. При этом на фазе «резистенция» это переживание выливается в редукцию профессиональных достижений, а на фазе «истощение» - в деперсонализацию. Автор также констатирует, что «личностные характеристики, формирующиеся на базе таких индивидуально-типологических свойств, как «лабильность» и

«сензитивность» и умеренно выраженные, замедляют процесс формирования синдрома эмоционального выгорания; и, напротив, личностные характеристики, формирующиеся на базе таких индивидуально-типологических свойств как «тревожность», «интроверсия» и «агрессивность» способствуют формированию данного синдрома и ускоряют протекание этого процесса» [2, с. 176]. То есть, можно заключить, что лабильность, подвижность нервных процессов человека определенным образом затормаживают формирование синдрома эмоционального выгорания.

Интересны и другие результаты исследования Т.Г. Алёшиной относительно коррелятов СЭВ в личностной сфере педагогов. Она выяснила, что у эмоционально выгоревших педагогов высокие показатели параметров «индивидуалистичность», «ригидность», «импульсивность», «нонконформизм», упорство в отстаивании своей позиции, стремление к лидерству. Она подчеркивает, что скорость возникновения синдрома эмоционального выгорания связана с сочетанием этих индивидуальных характеристик в одном личностном конструкте [2].

О.Г. Кондратьева на масштабной выборке педагогов с разным профессиональным стажем выявила, что подавляющее большинство находится на уровне сформированности фазы «напряжения» СЭВ, а наиболее часто проявляемые симптомы - «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»; «загнанность в клетку»; «тревога и депрессия»; «переживание социального стресса», «неудовлетворенность собой»; «психосоматические и вегетативные нарушения». Что касается стажевых групп, то наиболее высокий уровень сформированности фаз напряжения, резистенции и истощения у педагогов, работающих 6-10 лет, у них чаще, чем в других группах, фиксируются симптомы «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «эмоциональный дефицит», «эмоциональная отстраненность», «загнанность в клетку», «тревога и депрессия», «личностная отстраненность». У тех, кто проработал педагогом 16-20 лет,

достоверно чаще представлены симптомы «эмоционально-нравственная дезориентация» и «личностная отстраненность» [19]. Именно у названных стажевых групп наибольший риск формирования СЭВ, согласно данному исследованию. При этом группы педагогов, работающих 1-5 лет и 10-15 лет менее подвержены формированию синдрома профессионального выгорания. То есть, можно с определенной долей условности прогнозировать напряженность СЭВ в некоторых группах педагогов для превентивной работы.

В другом исследовании – Е.Н. Пачколиной - не найдено корреляций между общим уровнем СЭВ и стажем работы педагога. По ее данным, проявление симптомов эмоционального выгорания и формирование отдельных фаз «возникают почти одинаково в различные периоды стажа работы (3-10 лет = 30-40 лет, 10-20 лет = 20-30 лет)» [31, с. 83]. Обнаружено, правда, что у самых «взрослых» педагогов, проработавших в образовании 30-40 лет, отчетливо выражены такие симптомы СЭВ, как «эмоциональный дефицит» и «психосоматические и психовегетативные нарушения». Е.Н. Пачколина выдвигает в этой связи предположение, что сам по себе увеличивающийся возраст может оказывать двойственное влияние: некоторые из педагогов эмоционально отстраняются и фиксируются проблемах со своим здоровьем, а некоторые, напротив, расширяют, как это свойственно пожилым круг своих отношений и в результате испытывают эмоциональные перегрузки [31].

В целом, алгоритм развития СЭВ у педагогов, выглядит, по мнению названного автора, следующим образом: стартовым механизмом является проявление симптомов фазы «напряжения» - «когнитивный диссонанс», т. е. несоответствие между знаниями и собственными представлениями субъекта о значимости его профессии, неумение адаптироваться в новых, трудных ситуациях, ожиданиями от нее и реальной трудовой деятельностью, с ее спецификой, что сопровождается чувством дискомфорта. В процессе развертывания «выгорания» механизмом выступает «дистресс» -

резистенция, срабатывают различные защитные механизмы личности, вырабатываемые субъектом деятельности в ответ на хронические психотравмирующие воздействия профессиональной жизни» [31, с. 85].

Вывод о том, что длительность профессиональной деятельности не имеет значимой связи с симптоматикой эмоционального выгорания у педагогов, делают на основании своего исследования также С.Е. Покровская и П.С. Суравьева. По их данным, выраженность фаз СЭВ у педагогов скорее связана не со стажем работы, а с профессиональными и возрастными кризисами. Так, выявлено, что у педагогов со стажем работы более 21 лет (при этом их средний возраст 53 г.) все фазы СЭВ имеют тенденцию к увеличению показателей симптоматики. Авторы, интерпретируя это обстоятельство, склонны объяснять его возрастным кризисом идентичности, а именно тем, что в этот возрастной период личность, как правило, начинает подводить итоги своей жизни и профессиональной деятельности. Если итоги в рефлексивном процессе предстают позитивными, то личность имеет некоторые оптимистичные перспективы, но если ответ скорее негативный, то личность «погружается в экзистенциальный вакуум, который сопровождается болезнью, одиночеством и ожиданием смерти» [32, с. 341]. Соответственно, в последнем случае наблюдается повышение показателей симптомов эмоционального выгорания.

Тем не менее, некоторые отличия в стажевых группах педагогов названные авторы обнаружили. Самые высокие показатели синдрома эмоционального выгорания в этом исследовании продемонстрировали педагоги, работающие 11-15 лет. Авторы объясняют это вероятными проявлениями возрастного кризиса, возможными семейными проблемами и тем, что называется «педагогическим кризисом» (проявляющимся в первую очередь, усталостью от профессиональной рутины). Несколько повышенными показатели СЭВ оказались у молодых педагогов в стажевой группе до 5 лет, что С.Е. Покровская и П.С. Суравьева склонны объяснять конфликтом, противоречием между идеализированными представлениями о

профессиональной деятельности и ее реальным состоянием. Наиболее благоприятно выглядит симптоматика выгорания у педагогов со стажем 16-20 лет, что, по мнению авторов «обуславливается внешней и внутренней гармонией по отношению к собственной жизни» [32, с. 342].

И.В. Малышев и О.Ю. Дрожалкина, изучив личностные характеристики «выгорающих» работников ДОО с помощью личностного опросника Р. Кеттелла, обнаружили, что большинству из них свойственны: «завышенная самооценка, естественность в поведении и общении, упрямство и самоуверенность, независимость в суждении и поведении, яркость эмоциональных проявлений. Кроме того, им присущи осторожность, рассудительность, некоторая пессимистичность в восприятии действительности, беспокойство о будущем и ожидание неудач, стремление все усложнять, а также осознанное соблюдение норм и правил. Также у них отмечается склонность к риску, активность» [24, с. 30]. Помимо этого, выявлены свойства, снижающие адаптационные возможности и стрессоустойчивость воспитателей детских садов: вялость, леность, расслабленность, низкая мотивация, тревожность, ранимость.

На той же выборке с помощью методики «Мини-мульт» (сокращенный вариант MMPI) были зафиксированы достаточно высокие показатели таких особенностей личности «выгорающих» педагогов-дошкольников, как: «противоречивая мотивация, недостаточная терпимость к противодействию и критике в свой адрес, не всегда целенаправленная активность, мнительность, склонность к опасениям, настороженность, неудовлетворенность собой, неустойчивость к стрессу с тенденцией к блокировке действий в резко изменяющейся ситуации с элементами растерянности, недостаточно серьезное отношение к имеющимся проблемам, потребности в избегании стрессов и конфликтов с окружающими, в понимании и сочувствии» [24, с. 31]. По названной методике авторы обнаружили схожие полученным по методике Р. Кеттелла характеристики педагогов с симптоматикой СЭВ - неустойчивость эмоциональной регуляции, низкая стрессовая

резистентность, обидчивость, упрямство, подозрительность, склонность к образованию сверхценных идей. При этом в качестве защитных механизмов у них диагностируются: стремление избегать сверхответственных видов деятельности; внешний локус контроля; взрывная реакция на критику. Авторы названного исследования вновь заключают, что такие личностные особенности «выгорающих» педагогов увеличивают риск дезадаптации, который будет возрастать, имея в виду характер деятельности воспитателей детских дошкольных организаций. «Возможный тип дезадаптации - вспыльчивый, застревающий на обидах, при перенапряжении характерна эмоциональная неустойчивость» [24, с. 32].

Е.Ю. Костин в эмпирическом исследовании установил личностные особенности педагогов-дошкольников, являющиеся способствующими формированию СЭВ: «высокий уровень эмоциональной лабильности, высокий самоконтроль при подавлении отрицательных эмоций, повышенная тревога и депрессивные реакции, завышенная/заниженная самооценка, понимание своей роли в социуме, недостаточное умение управлять переживаниями» [20, с. 43]. Кроме того, он выяснил, что наиболее подвержены развитию СЭВ педагоги дошкольных учреждений старшего возраста и те, кто работает с детьми, имеющими особенности развития. Е.Ю. Костин обращает внимание на то обстоятельство, что ответственность за жизнь и здоровье воспитанников в работе педагогов детских садов является главным источником появления симптомов эмоционального выгорания, и что здесь неопределима превентивная и реабилитационная роль педагога-психолога ДОО.

О.О. Монгуш, также на выборке воспитателей детского сада, выявила, что более подверженными развитию симптоматики эмоционального выгорания являются те из них, кто отличается сравнительно высокими показателями тревожности, агрессивности, категоричности. Им, кроме того, свойственна предельная самоцензура. Эти проявления «значительно ограничивают творчество и свободу, профессиональный рост, стремление

к самосовершенствованию. В результате педагог становится абсолютно закрытым и невосприимчивым к любым новшествам и переменам» [26, с. 50].

В исследовании В.О. Штумф обнаружена обратная связь между степенью выраженности СЭВ и уровнем удовлетворённости трудом у педагогических работников дошкольной образовательной организации, то есть, чем выше уровень удовлетворённости трудом, тем менее выражен синдром эмоционального выгорания [44].

По результатам исследования, проведенного О.О. Монгуш, можно говорить о ключевых социально-психологических факторах формирования синдрома эмоционального выгорания у педагогов ДОУ:

- неформальная интрагрупповая структура педагогического коллектива и статусная позиция педагога в этой структуре (большой риск формирования СЭВ у высокостатусных и низкостатусных членов коллектива);
 - социально-психологические характеристики (климат) в курируемой детской группе;
 - особенности структуры трудовой мотивации конкретного педагога.
- [26]

В отношении последнего фактора отмечается, что чем больше педагог «вкладывается» в развитие детского коллектива, «причем вне зависимости от того, обусловлено это отчетливо высоким, либо столь же отчетливо низким исходным уровнем этого развития, тем интенсивнее происходит формирование синдрома эмоционального выгорания. Подобное положение вещей совершенно отчетливо несет высокий риск демотивации значительной части педагогов ... и снижения активности тех педагогов и воспитателей, кто акцентированно личностно мотивирован к такого рода работе» [26, с. 51].

Об этом же пишет Е.Ю. Костин, указывая, что воспитатели с нарастанием симптомов эмоционального выгорания начинают негативно относиться к профессиональной деятельности, и, как следствие, все чаще

попадают в ситуации конфликтного взаимодействия с воспитанниками, коллегами и администрацией, с родителями воспитанников [20].

Он обращает внимание на то обстоятельство, что большинство педагогов обременены «синдромом отличника», они стараются все делать как можно лучше и относятся ко всему с высокой степенью ответственности, но «недостаток времени не позволяет чаще всего в полном объеме выполнить спланированное ранее и именно это приводит их к эмоциональной и физической перегрузке. Педагог-психолог должен оказывать помощь в формировании у воспитателей способности правильно планировать свою деятельность» [20, с. 44].

В качестве эффективных Е.Ю. Костиным предлагаются следующие способы профилактики СЭВ педагогов: рационально распределять свои силы, физические и психические; как можно чаще переключаться в видах деятельности; изменять отношение к рабочим конфликтам, спокойно принимая каждый из них как частный случай, продуктивный для индивидуального опыта; не пытаться быть лучшим всегда и во всем. [20]

Е. В. Котова, перечисляя методы и приемы профилактики СЭВ, полагает, что основными «мишенями» превентивной работы должны стать:

- личностная выносливость,
- стремление к самоактуализации,
- способы саморегуляции эмоциональных состояний.

А собственно приемами профилактической работы могут послужить: техники релаксации, приемы визуализации, приемы прояснения смысложизненных установок.

Е. В. Котова, кроме того, справедливо указывает, что в деле профилактики синдрома профессионального выгорания очень важным является также дальнейшее развитие таких важных компетенций, как: готовность к непрерывному образованию и работе в высококонкурентной среде; умение адаптироваться к переменам; умение ориентироваться

в нарастающем потоке информации; владение приемами личностного самовыражения и саморазвития [21].

По мнению Т.В. Черниковой, превентивные мероприятия в отношении формирования синдрома выгорания должны включать в себя три вида поддержки:

- *информационную* (различные курсы и научно-практические семинары, экспертиза деятельности педагога с точки зрения профилактики СЭВ, помощь по запросу самого специалиста в деле самообразования);

- *эмоциональную* (тренинговые техники по предупреждению рабочих ситуаций, затратных в плане развития синдрома эмоционального выгорания; тренинговые техники по эмоциональной саморегуляции);

- *организационную* (в виде практикумов с передачей инновационных технологий и алгоритмов преодоления трудностей профессионально-личностного развития) [42].

В целом профессионально «выгорающим» педагогам, по-видимому, необходимо прежде всего почувствовать помощь и поддержку со стороны коллег, администрации, психолога для того, чтобы вновь ощутить свою значимость и нужность, поэтому важно, на наш взгляд, формировать у них в ходе профилактики еще одно умение – обращаться за социальной поддержкой. Это умение у многих педагогов часто в дезактивированном состоянии из-за упоминавшегося выше «синдрома отличника».

Глава 2. Эмпирическое исследование психологических характеристик и показателей профессионального выгорания у воспитателей ДОО с разным стажем работы

2.1. Описание схемы эмпирического исследования

Исследование проводилось на базе ГАОУ ДПО «Институт регионального развития Пензенской области» (ИРР ПО) в рамках курсов повышения квалификации (с 1.02. 2022 по 14.02. 2022) воспитателей ДОО из разных дошкольных организаций Пензенской области. В диагностических процедурах приняли участие 43 воспитателя с разным стажем работы.

В первый день воспитатели были продиагностированы с целью выявления их уровня эмоционального выгорания, при этом, по нашей просьбе, на бланках для ответов они отмечали стаж своей работы педагогом в дошкольном учреждении. При этом диагностика, следуя принципу конфиденциальности, не предполагала таких сведений об участниках, как ФИО, номер дошкольного учреждения и т.п., что обеспечивало, по нашему

убеждению, достаточную степень откровенности испытуемых при диагностировании. Эта фаза диагностики позволила нам распределить всех опрошенных на четыре стажевые (стаж работы воспитателем ДОО) группы:

- до 5 лет
- 6 – 15 лет
- 16 – 30 лет
- более 30 лет

В один из следующих дней нахождения воспитателей на курсах повышения квалификации была проведена диагностика по двум другим методикам с целью выявления их некоторых психологических особенностей. При этом просьба отмечать на бланках стаж работы педагогом ДОО повторилась, что позволило нам в дальнейшем соотнести полученные показатели с уровнями СЭВ и выраженностью отдельных его симптомов в означенных стажевых группах (группах педагогов, разное время проработавших воспитателями детского сада).

Все результаты диагностики и выводы по ним приведены в следующем параграфе (2.2).

В целом теоретическое и эмпирическое исследование проводилось с октября 2021 г. по апрель 2022 г. и состояло из нескольких этапов.

1-й этап: подробно изучались и анализировались научные источники и разные подходы по проблемам синдрома профессионального выгорания и специфики переживания СЭВ педагогами детских дошкольных организаций, имеющих разный стаж профессионально-педагогической деятельности.

2-й этап: разрабатывалась схема эмпирического исследования, определялись его базовые организации (ДОО) и подбирались методы и методики исследования, адекватные его целям и социально-демографическим характеристикам участников.

3-й этап: осуществлялись диагностические процедуры с помощью ниже описанных психодиагностических методик.

4-1 этап: обрабатывались и анализировались диагностические данные, осуществлялось нахождение взаимосвязей между выявленными параметрами и интерпретация этих взаимосвязей.

Опишем комплекс методик, используемых нами на этапе диагностического исследования.

1. *Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко).*

Эта широко используемая отечественными исследователями методика разработана В.В. Бойко на основе собственной концепции и даёт достаточно многомерную картину синдрома эмоционального выгорания у личности или группы.

Стимульный материал опросника содержит 84 утверждения, испытуемым предлагается выразить свое отношение к каждому из них в виде ответов «да» или «нет».

Методика позволяет зафиксировать отдельные симптомы СЭВ и проследить, в какой фазе развития синдрома их больше всего. На этом основании можно оценить, в какой степени у субъекта сформировалась каждая из 3-х, выделенных В.В. Бойко, фаз синдрома эмоционального выгорания. Ниже приводятся собственно фазы и перечень выявляемых симптомов на разных фазах развития СЭВ.

1) «Напряжение»: переживание психотравмирующих обстоятельств; неудовлетворенность собой; «загнанность в клетку»; тревога и депрессия.

2) «Резистенция»: неадекватное эмоциональное избирательное реагирование; эмоционально-нравственная дезориентация; расширение сферы экономии эмоций; редукция профессиональных обязанностей.

3) «Истощение»: эмоциональный дефицит; эмоциональная отстраненность; деперсонализация (личностная отстраненность); психосоматические и психовегетативные нарушения.

Интерпретация результатов производится:

1) посредством подсчета суммы баллов отдельно для каждого из 12

симптомов СЭВ;

2) посредством подсчета сумм показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования СЭВ;

3) расчетом итогового показателя (суммируются показатели всех 12 симптомов СЭВ).

Интерпретация основывается на качественно-количественном анализе, проводимого через сравнение результатов внутри каждой фазы. При этом выявляется, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

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

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

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или в целом в синдроме эмоционального выгорания.

2. Методика исследования самоотношения / МИС (С.Р. Пантелеев).

Этот так же широко известный российским психологам опросник нацелен на выявление структуры самоотношения личности как уровневой эмоционально-оценочной системы, и выраженности его (самоотношения) отдельных компонентов.

В рамках концепции самосознания В.В. Столина (на которую опирался С.Р. Пантелеев при создании методики) самоотношение трактуется как выражение смысла «Я» для субъекта, как некоторое устойчивое чувство в адрес собственного «Я», которое содержит ряд специфических модальностей (измерений), различающихся как по эмоциональному тону, переживанию, так и по семантическому содержанию соответствующего отношения к себе. Кроме того, самоотношение личности во многом сопряжено с переживанием собственной ценности, выражающимся в континууме чувств: «самоуважение – самоуничижение».

Методика состоит из 110 утверждений и содержит следующие шкалы, отражающие аспекты целостного самоотношения субъекта:

Шкала 1 – «открытость» (внутренняя честность). Шкала включает 11 пунктов, связанных с такими аспектами образа «Я», самоотношения, поведения, которые, являясь значимыми для личности, с трудом допускаются до сознания. Низкие значения шкалы говорят о глубокой осознанности «Я», повышенной рефлексивности и критичности, способности не скрывать от себя и других даже значимую неприятную информацию. Крайне низкие значения могут свидетельствовать о самообнажённости, порой граничащей с цинизмом. Высокие значения говорят о закрытости, неспособности или нежелании осознавать и выдавать значимую информацию о себе. В крайнем выражении – о лжи и фальсификации результатов в сторону социально желаемых ответов.

Шкала 2 – «самоуверенность». Содержит 14 пунктов, задающих представление о себе как самостоятельном, волевом, энергичном, надёжном человеке, которому есть за что себя уважать. Положительный полюс шкалы соответствует высокому самомнению, самоуверенности, отсутствию внутренней напряжённости. Низкие значения говорят о неудовлетворённости собой и своими возможностями, сомнениях в способности вызывать уважение.

Шкала 3 – «саморуководство». Содержит 12 пунктов. Шкала отражает представление о том, что основным источником активности и результатов, касающихся как деятельности, так и собственной личности субъекта, является он сам. Человек с высоким баллом по шкале отчётливо переживает собственное «Я» как внутренний стержень, интегрирующий его личность и жизнедеятельность, считает, что его судьба находится в его собственных руках, и испытывает чувство обоснованности и последовательности своих внутренних побуждений и целей. Низкие баллы свидетельствуют о вере субъекта в подвластность его «Я» временным обстоятельствам, неспособности противостоять судьбе, плохой саморегуляции, размытом

локусе «Я», отсутствии тенденции искать причины поступков и результатов в себе самом. Конструкт, лежащий в основе шкалы, близок по содержанию к психологической переменной, которую называют локус контроля.

Шкала 4 – «отражённое самоотношение». Включает 11 пунктов, связанных с ожидаемым отношением к себе со стороны других людей. Высокие значения шкалы соответствуют представлению субъекта о том, что его личность, характер и деятельность способны вызывать у других уважение, симпатию, одобрение понимание. С низкими значениями связано ожидание противоположных чувств от обобщённого другого.

Шкала 5 – «самоценность». Содержит 14 пунктов. Высокие оценки по шкале отражают заинтересованность в собственном «Я», любовь к себе, ощущение ценности собственной личности и одновременно предполагаемую ценность своего «Я» для других. Шкала отражает эмоциональную оценку себя, своего «Я» по внутренним интимным критериям любви, духовности, богатства внутреннего мира. Низкие баллы по шкале говорят о недооценке своего духовного «Я», сомнениях в ценности собственной личности, отстранённости, граничащей с безразличием к своему «Я», потере интереса к своему внутреннему миру.

Шкала 6 – «самопринятие». Включает 12 пунктов. Высокий полюс соответствует дружескому отношению к себе, согласию с самим собой, одобрению своих планов и желаний эмоциональному, безусловному принятию себя таким, каков ты есть, пусть даже с некоторыми недостатками. Низкий полюс свидетельствует об отсутствии перечисленных качеств - недостаточном самопринятии, что является важным симптомом внутренней дезадаптации.

Шкала 7 – «самопривязанность». Содержит 11 пунктов. Высокие значения говорят о ригидности «Я»-концепции, привязанности, нежелании меняться на фоне общего положительного отношения к себе. Данные переживания часто сопровождаются привязанностью к неадекватному «Я»-образу. Тенденции к сохранению такого образа - один из защитных

механизмов самосознания. Низкие значения свидетельствуют о противоположных тенденциях: желании что-то изменить в себе, тяге к соответствию с идеальным представлением о себе, неудовлетворённости собой.

Шкала 8 – «внутренняя конфликтность». Содержит 15 пунктов. Высокие значения по данной шкале свидетельствуют о наличии внутренних конфликтов, сомнений, несогласия с собой, тревожно-депрессивных состояний, сопровождаемых переживанием чувства вины. Умеренное повышение по шкале говорит о повышенной рефлексии, глубоком проникновении в себя, осознании своих трудностей, адекватном образе «Я» и отсутствии вытеснения. Крайне низкие значения шкалы свидетельствуют об отрицании проблем, закрытости, поверхностном самодовольстве.

Шкала 9 – «самообвинение». Включает 10 пунктов. Высокие значения говорят об интрапунитивности, самообвинении, готовности поставить себе в вину свои промахи и неудачи, собственные недостатки. Шкала является индикатором отсутствия симпатии, что сопровождается негативными эмоциями в свой адрес, даже несмотря на высокую самооценку качеств и достижений.

3. Шкала личностной тревожности Спилбергера-Ханина

Тест разработан известным американским психологом, специалистом по психологии личности, эмоций и стресса Ч. Спилбергером и адаптирован и модифицирован в России Ю. Ханиным.

Нами использована часть теста для измерения тревожности как личностной устойчивой характеристики (другая часть теста нацелена на выявление ситуативной тревожности, имеющей незначительное отношение к изучаемому в данной работе синдрому выгорания). Личностная тревожность определяется авторами методики как конституциональная черта (очень устойчивое свойство в биологическом и физиологическом состоянии личности), определяющая насколько широкий спектр ситуаций человек склонен воспринимать, как угрожающие, и реагировать на них состоянием

сильной тревоги. Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности.

Тест состоит из 20 утверждений.

Инструкция: «Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже утверждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ. Отвечайте, как вы себя чувствуете обычно».

При интерпретации показателей используются ориентировочные оценки тревожности:

- до 30 баллов – низкая,
- 31 - 44 балла - умеренная;
- 45 и более - высокая.

Для статистической обработки эмпирических данных нами был использован Т-критерий Стьюдента для независимых выборок.

2.2 Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования

Для начала обозначим количественное распределение воспитателей, принявших участие в исследовании, по группам, в зависимости от их стажа работы – таблица 1.

Таблица 1

Количество воспитателей ДОО с разным стажем работы

Стаж	до 5 лет	6-15 лет	16-30 лет	более 30 лет
Количество человек	8	16	10	9

Такое разделение на группы было нами предпринято не в последнюю очередь потому, что нас интересовали две крайние группы – совсем молодые воспитатели, не более 5 лет работающие в детском саду и те, кто имеет стаж

профессионально-педагогической деятельности более 30 лет. По изученным нами в теоретической части исследованиям разных ученых, нам удалось найти о первой группе (начинающих) и последней группе (очень опытных) педагогов ДОО очень мало информации в отношении проявления у них СЭВ. Разделение педагогов по стажевым группам в изученных нами источниках производилось по разным временным параметрам (с интервалом в 5, 10, 15 лет и др.).

Кроме того, мы посчитали необходимым выделить в отдельную группу педагогов, проработавших 16-30 лет в детском саду, поскольку в некоторых научных и научно-популярных публикациях повторяется идея о том, что синдром эмоционального выгорания у педагогов во всех его симптомах начинает проявляться почти у каждого профессионала примерно после 15 лет непрерывной педагогической деятельности.

Перейдем к представлению и анализу результатов диагностики и начнем с данных, полученных по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко). Данные по всем четырем выделенным нами стажевым группам воспитателей о выраженности каждой из выделенных В.В. Бойко стадий выгорания в средних значениях представлены в таблице 2 и на рисунке 2. О выраженности стадий СЭВ в целом по выборке можно судить по данным, представленным в таблице 2 и на рисунке 1.

Таблица 2

Сравнительные данные по выраженности стадий эмоционального выгорания в стажевых группах

Стаж работы	Стадии СЭВ		
	Напряжение	Резистенция	Истощение
До 5 лет	30,1	56,5	33,7
6-15 лет	24,5	47,9	26,7
16-30 лет	37,5	50,9	37,3
Более 30 лет	40,6	54,1	31,4
Ср. б. по всей выборке	33,2	52,4	32,3

Обратим внимание, что данные по выраженности разных стадий синдрома эмоционального выгорания у опрошенных воспитателей в индивидуальном формате представлены в работе в Приложении А.

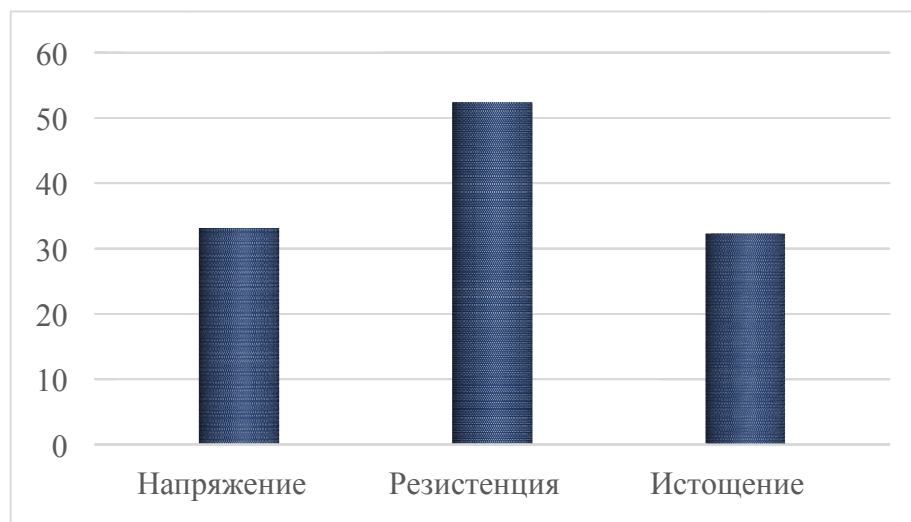


Рис. 1. Выраженность стадий СЭВ в целом по выборке

Как следует из приведенных данных, большинство респондентов в целом по выборке находятся в стадии «резистенция». В концепции В.В. Бойко «застревание» профессионала на фазе резистенции трактуется как попытка ограничить эмоциональную отдачу либо путем избирательного реагирования на проблемы клиентов (сэкономить эмоции), либо ограничить собственно число клиентов, с которыми устанавливается эмоциональный контакт, либо эмоциональное реагирование, часто вне воли самого профессионала, становится неадекватным в попытках «сбросить» эмоции на клиента.

Кроме названных «экономии эмоций» и «эмоционально-нравственной дезориентации», для стадии «резистенция» характерно яркое проявление такого симптома, как редукция профессиональных обязанностей (либо тенденция к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений либо сокращение своих обязанностей).

Мы провели анализ данных в целом во всей выборке из 43 человек по выраженности отдельных симптомов, выделенных В.В. Бойко в стадии (фазе) «резистенция».

Такой анализ позволил заключить, что у испытуемых при более явном проявлении синдрома эмоционального выгорания в фазе «резистенция» доминирующим является симптом «расширение сферы экономии эмоций». Он проявляется как в профессиональной деятельности, так и вне ее - дома, в кругу друзей и знакомых (на работе люди так устают от контактов, разговоров, ответов на вопросы, что не хочется общаться даже с близкими).

Далее следует симптом «неадекватное эмоциональное реагирование». Сформированность данного симптома говорит о том, что профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально разными явлениями: экономным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. При этом человеку кажется, что он поступает допустимым образом. Клиент (воспитанник), контактирующий с профессионалом, отмечает при этом другое – равнодушие, черствость, неуважение к себе как к личности и т.п.

Следующим по степени выраженности оказался симптом «редукция профессиональных обязанностей». Это означает, что часть педагогов пытается сократить профессиональные обязанности, требующие эмоциональных затрат. Со стороны клиента (воспитанника) это может восприниматься как дефицит внимания со стороны педагога.

Таким образом, можно предположить, что многие воспитатели детского сада, имея такие проблемы с эмоциональным реагированием, застревая на стадии СЭВ «резистенция», вредят либо себе (своему психологическому и соматическому здоровью), либо воспитанникам во время профессиональных контактов с ними.

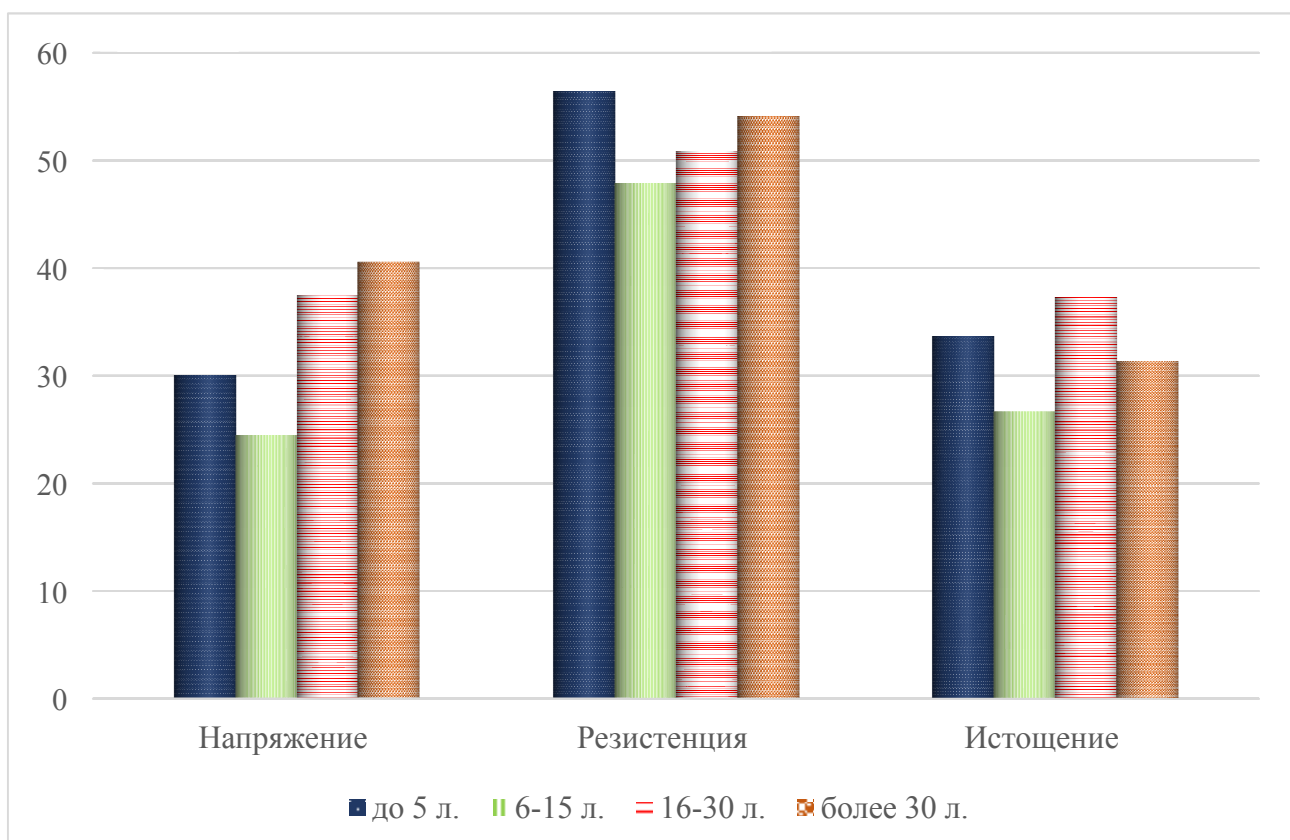


Рис. 2. Сравнение выраженности стадий СЭВ в стажевых группах

То, что «резистенция» является фазой эмоционального выгорания, преобладающей в исследуемой выборке, наглядно видно и на рисунке 2. Второе место по количеству проявлений, симптоматики СЭВ, заняла фаза «напряжение» (первая фаза в формировании целостного синдрома эмоционального выгорания, по В.В. Бойко). Менее всего выражена в целом по выборке стадия «истощения», хотя в уровне ее проявления имеются некоторые межгрупповые различия. Эти различия, как и различия по другим фазам СЭВ, были проверены на значимость с помощью Т-критерия Стьюдента, результаты попарного сравнения каждой из выделенных нами стажевых групп с каждой другой представлены в таблице 3.

Таблица 3

Различия групповых показателей по t-критерию

Стадии	Напряжение	Резистенция	Истощение	$t_{кр.}$
До 5 лет	30,1	56,5	33,7	

6-15 лет	24,5	47,9	26,7	
$t_{эмп.}$	0,8463	1,2965	1,3389	2,069
До 5 лет	30,1	56,5	33,7	
16-30 лет	37,5	50,9	37,3	
$t_{эмп.}$	0,9321	0,8822	0,6452	2,101
До 5 лет	30,1	56,5	33,7	
Более 30 лет	40,6	54,1	31,4	
$t_{эмп.}$	1,9832	0,5228	0,7014	2,110
6-15 лет	24,5	47,9	26,7	
16-30 лет	37,5	50,9	37,3	
$t_{эмп.}$	2,517	0,8002	2,212	2,056
6-15 лет	24,5	47,9	26,7	
Более 30 лет	40,6	54,1	31,4	
$t_{эмп.}$	3,251	1,0028	0,7031	2,060
16-30 лет	37,5	50,9	37,3	
Более 30 лет	40,6	54,1	31,4	
$t_{эмп.}$	0,4251	0,8178	1,5318	2,093

Как видно из представленных в таблице 3 расчетов, очевидно, что по большинству межгрупповых сравнений достоверных различий не обнаружено. Выявлено 3 факта, когда значение $t_{эмп.}$ оказалась в зоне значимости:

- между показателями фазы «напряжение» в стажевых группах 6-15 лет и 16-30 лет – показатель больше во второй из названных ($t_{эмп.} = 2,517$);
- между показателями фазы «напряжение» в стажевых группах 6-15 лет и более 30 лет – показатель также больше во второй группе ($t_{эмп.} = 3,251$);
- между показателями фазы «истощение» в стажевых группах 6-15 лет и 16-30 лет – показатель больше во второй из названных ($t_{эмп.} = 2,517$).

Таким образом, прослеживается тенденция в возрастании показателей фаз «напряжение» и «истощение» у педагогов ДОО после 15 лет непрерывной работы по специальности. Интересно, что в группе педагогов, проработавших более 30 лет, средние значения фазы «истощение» превышают таковые только по сравнению со стажевой группой 6-15 лет. По нашим ожиданиям, педагоги, так долго работающие с детскими

коллективами, должны были продемонстрировать самые высокие показатели эмоционального истощения, однако выяснилось, что самые высокие значения по этой фазе в группе проработавших от 16 до 30 лет. Интерпретировать данное обстоятельство можно следующими объяснениями:

1) в группе самых опытных педагогов (более 30 лет) возрастной ценз таков, что появляется выбор «выхода / не выхода на пенсию», поэтому часть из них ушла на заслуженный отдых, а другие, зная, что могут это сделать в любой момент, освобождают себя тем самым от острого переживания симптомов выгорания на стадии «истощение» (эмоциональный дефицит и отстраненность; деперсонализация; психосоматические нарушения);

2) в группе педагогов, проработавших от 16 до 30 лет, такой свободы выхода на пенсию нет, как нет в большинстве случаев и возможности сменить работу, уйти в другую профессию (из-за снижения конкурентной привлекательности на рынке труда, связанного с возрастом, либо из-за личностной пассивности, нежелания менять образ жизни); в то же время, в этой группе достаточно тех, кто действительно устал от эмоционально емких коммуникаций внутри педагогической деятельности, что, собственно, и приводит к появлению симптомов фазы «истощение».

Относительно представленных в таблице 3 расчетов Т-критерия стоит добавить, что близким к зоне значимости оказалось значение $t_{эмп.}$ (1,9832) при сравнении стажевых групп «до 5 лет» и «более 30 лет» по стадии (фазе) «напряжение» - результат ниже в «молодой» выборке. По-видимому, длительность работы способствует накоплению симптомов, связанных с этой стадией, а именно: «переживание психотравмирующих обстоятельств», «загнанность в клетку», «неудовлетворенность собой», «тревога и депрессия». У педагогов, более 30 лет проработавших в условиях длительного постоянного профессионального стресса, с неизбежностью накапливались проблемы, ставшие источниками развития названных симптомов, свойственных стадии «напряжение».

Отметим, что, хотя при других сравнениях достоверных межгрупповых различий не выявлено, на уровне среднегрупповых баллов самые низкие показатели по всем стадиям эмоционального выгорания выявлены в группе педагогов ДОО со стажем работы от 6 до 15 лет («напряжение» - 24,5 б., «резистенция» - 47,9 б., «истощение» - 26,7 б.). Мы склонны объяснять это тем, что в этом стажевом периоде с одной стороны, меньше эмоциональных затрат на профессиональную адаптацию (как в группе до 5 лет), с другой – влияние хронического стресса, связанного с профессиональными обязанностями, менее длительное и, возможно, менее интенсивное, по сравнению с проработавшими более 16 лет, и, тем более с теми, кто в профессии более 30 лет.

Дополнительный анализ сформированности каждой из трех стадий СЭВ проведем, опираясь на следующую, содержащуюся в методике В.В. Бойко, градацию большей или меньшей степени сформированности каждой фазы:

- 1 – синдром полностью сформировался в данной стадии (если сумма баллов в этой стадии больше или равна 61);
- 2 – синдром находится в процессе формирования на данной стадии (сумма баллов в промежутке от 37 до 60 баллов);
- 3 – синдром не сформировался (итоговое количество баллов не превышает 36 баллов).

В таблице 4 указано количество человек (в процентах) внутри каждой экспериментальной группы, отнесенных к одному из трех названных уровней сформированности.

Из таблицы видно, что полная сформированность СЭВ в определенной стадии обнаружена в целом по выборке незначительное количество раз: у 3 человек – по «напряжению» (из стажевой группы до 5 лет ни одного человека); у 5 человек по «резистенции» (из стажевой группы более 30 лет ни одного человека); у 3 человек по «истощению» (только в стажевых группах 16-30 лет и более 30 лет).

Распределение респондентов по степени сформированности стадий эмоционального выгорания (%)

Фазы Стажевые группы	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	< 5 лет	6-15 лет	16- 30 л.	> 30 лет	< 5 лет	6-15 лет	16- 30 л.	> 30 лет	< 5 лет	6-15 лет	16- 30 л.	> 30 лет
полностью сформирована	-	12,5	10,0	11,1	12,5	6,2	30,0	-	-	-	20,0	11,1
в стадии формирования	62,5	43,7	70,0	66,7	50,0	43,8	40,0	77,8	37,5	43,8	30,0	33,4
не сформирована	37,5	43,7	20,0	22,2	37,5	50,0	30,0	22,2	62,5	56,2	50,0	55,5

Больше всего практически по всем фазам тех, у кого синдром находится в стадии формирования, достаточно и тех, кто продемонстрировал отсутствие сформированности той или иной фазы СЭВ.

Отразим наглядно степень сформированности фаз «напряжение», «резистенция» и «истощение» в 4-х эмпирических выборках (рисунки 3, 4, 5).

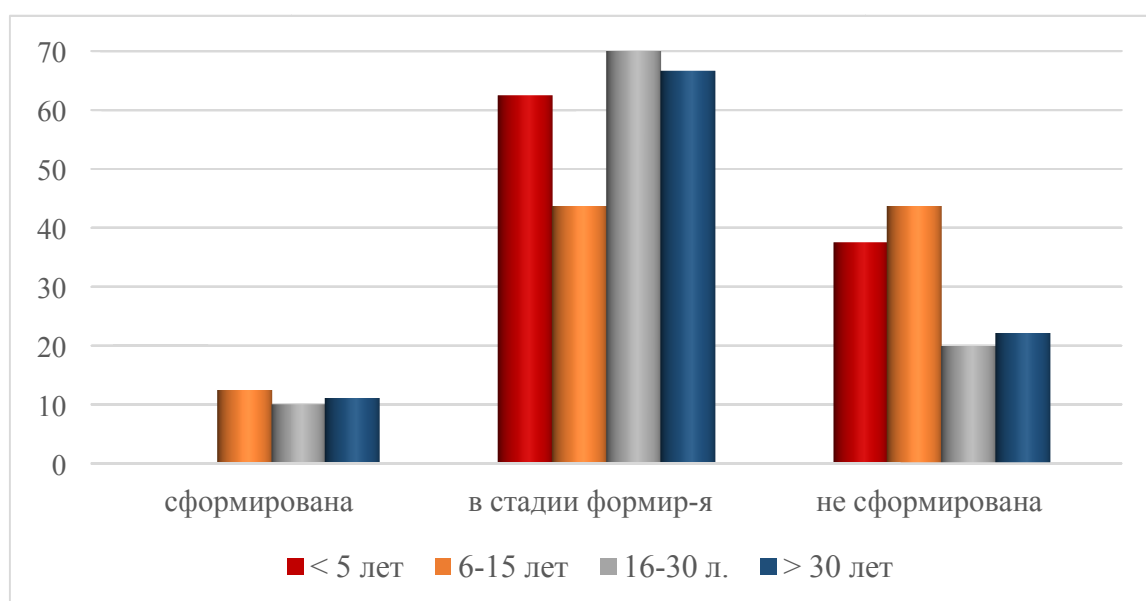


Рис. 3. Степень сформированности фазы «Напряжение» (%)

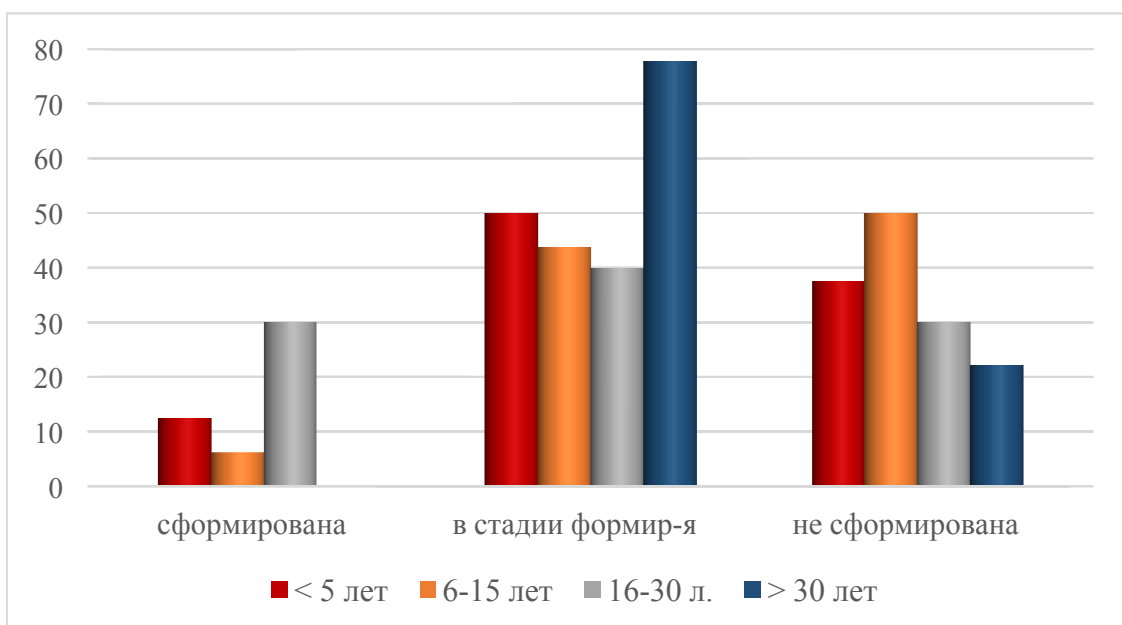


Рис. 4. Степень сформированности фазы «Резистенция» (%)

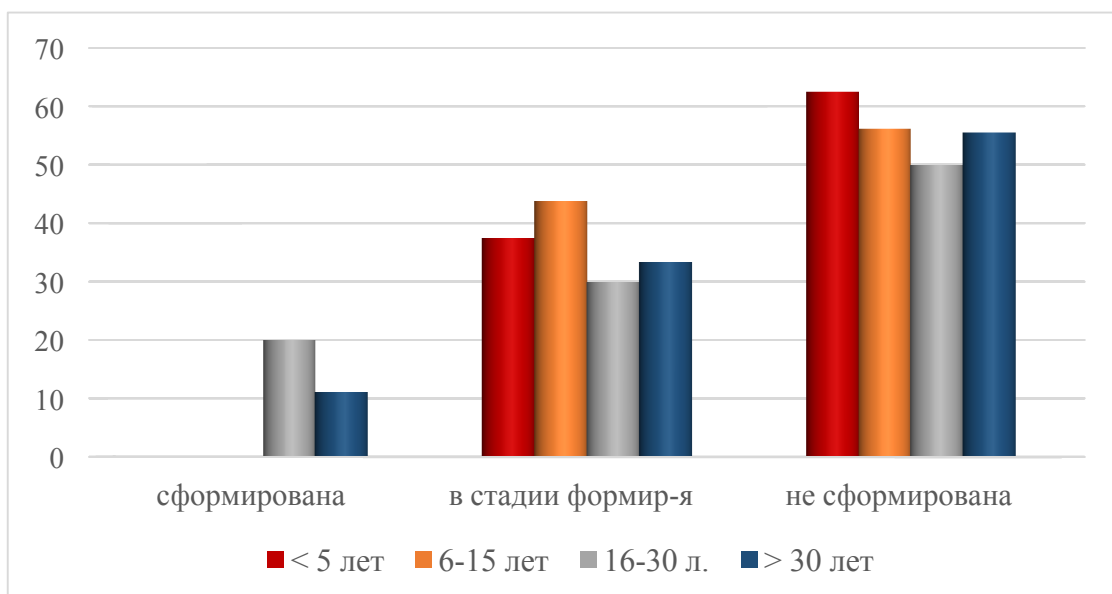


Рис. 5. Степень сформированности фазы «Истощение» (%)

Превышение показателей по «напряжению» и «резистенции» в стадии формирования в группе занимающихся педагогической деятельностью до 5 лет можно объяснить тем, что: 1) у недавно пришедших в профессию не завершены процессы адаптации к профдеятельности, что делает их уязвимыми в отношении эмоциогенных ситуаций; 2) возможно, для части респондентов этой стажевой группы выполняемая деятельность не является окончательным профессиональным выбором, а служит лишь временным

источником доходов при параллельном поиске другой работы, отсюда – неудовлетворенность наличной ситуацией и профессией; 3) не исключено, что некоторые лица этой выборки, будучи по большей части моложе испытуемых других выборок (где стаж более 5 лет), параллельно профессиональным решают и другие задачи раннезрелого возраста, в частности – построение близких отношений, и если решение этих задач дается им с трудом, это приводит к усугублению симптоматики эмоционального выгорания. Нужно оговориться, однако, что в сравнении с другими выделенными стажевыми группами, эта, самая «молодая» группа, не вызывает беспокойства в плане угрожающих степеней сформированности разных симптомов синдрома выгорания.

В заключение анализа диагностических данных по методике В.В. Бойко приведем суммарный балл эмоционального выгорания (в среднем по группе) в каждой из 4 эмпирических выборок (таблица 5, рисунок 6).

Таблица 5

Данные по общему уровню эмоционального выгорания в 4-х стажевых группах (ср.б.)

до 5 лет	6-15 лет	16-30 лет	более 30 лет
120,3	101,1	127,7	125,1

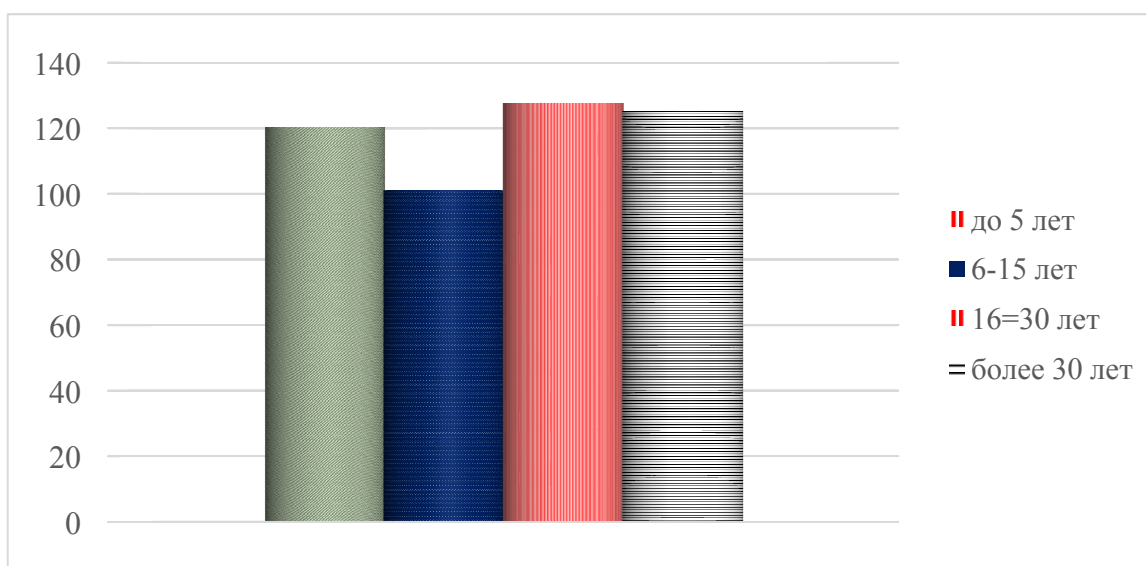


Рис. 6. Общий уровень эмоционального выгорания в стажевых группах

Попарная проверка межгрупповых различий не показала их значимости ни в одном случае (показатель t-критерия не позволяет говорить, что эти различия находятся в зоне значимости).

Можно лишь говорить о тенденции в различиях на уровне среднегрупповых значений. И на этом уровне подтверждается, что самый высокий уровень СЭВ - в группе педагогов ДОУ, чей стаж работы от 16 до 30 лет. Самый низкий общий уровень синдрома эмоционального выгорания в группе педагогов, проработавших в диапазоне 6-15 лет. Последнее обстоятельство выше нами частично объяснялось тем, что в этом диапазоне стажа работы у воспитателя произошла профессиональная адаптация, и теперь личность не имеет связанных с ней эмоциональных затрат, а также тем, что личность профессионала пока не так длительно (по сравнению с проработавшими больше) находится под влиянием хронического стресса, связанного с профессиональными обязанностями.

Здесь можно добавить еще одну причину того, что у воспитателей, чей стаж работы 6-15 лет, происходит довольно активно процесс профессионализации как обретения профессионального мастерства, все более компетентного выполнения профессиональной деятельности. Это естественным образом сопряжено с удовлетворенностью работой и с самосознанием профессионала – повышается уверенность в себе, растут самооценка и самоуважение, что, в свою очередь, сказывается на эмоциональной сфере, помогает сохранять эмоциональное благополучие.

Теперь обратимся к данным по следующей диагностической процедуре - МИС или «Методика исследования самоотношения» (С.Р. Пантелеев).

Автор методики МИС рекомендует переводить сумму «сырых» баллов по каждой шкале с помощью специальной процедуры в стандарты. Мы посчитали это нецелесообразным, поскольку результаты, выраженные в стандартах, в среднегрупповых показателях (при подсчете среднего значения в конкретной группе испытуемых) крайне нивелируют суммарные значения, полученные в

виде сырых баллов, и тем самым не дают возможность точнее зафиксировать межгрупповые различия, что в нашем случае критически важно. Кроме того, именно сырые баллы корректнее использовать при подсчете различий в показателях отдельных групп с помощью Т-критерия Стьюдента. Таким образом, ниже представлены результаты диагностики по методике МИС в среднегрупповых значениях на основе именно «сырых» баллов.

Результаты, полученные по 9 шкалам этой методики, представлены на рисунке 7 и в таблице 6.

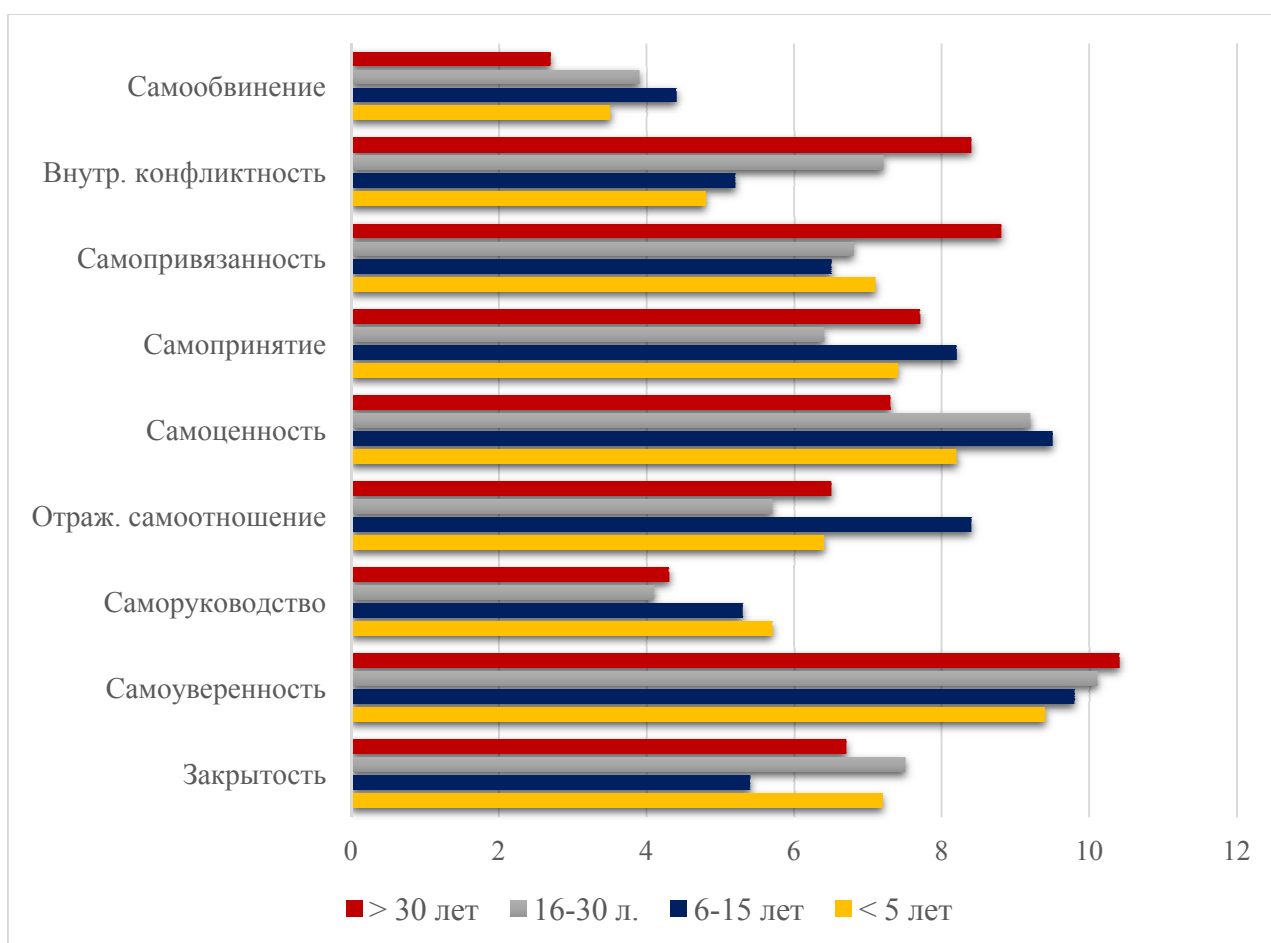


Рис. 7. Выраженность компонентов самооотношения в 4-х выборках

По большинству параметров самооотношения все четыре эмпирические выборки показали сопоставимые, не очень различающиеся по отдельным шкалам методики МИС результаты. Все полученные эмпирические значения ($t_{\text{эмп.}}$) находятся в зоне незначимости, достоверных различий между

сравниваемыми выборками не выявлено. О некоторых обнаруженных различиях можно говорить лишь в тенденции, на уровне средних значений в каждой из стажевых групп.

Таблица 6

Средние баллы по методике изучения самоотношения в 4-х выборках

Шкалы	< 5 лет	6-15 лет	16-30 л.	> 30 лет
Закрытость	7,2	5,4	7,5	6,7
Самоуверенность	9,4	9,8	10,1	10,4
Саморуководство	5,7	5,3	4,1	4,3
Отраженное самоотношение	6,4	8,4	5,7	6,5
Самоценность	8,2	9,5	9,2	7,3
Самопринятие	7,4	8,2	6,4	7,7
Самопривязанность	7,1	6,5	6,8	8,8
Внутренняя конфликтность	4,8	5,2	7,2	8,4
Самообвинение	3,5	4,4	3,9	2,7

При этом на уровне средних значений стоит обратить внимание на различия по следующим шкалам:

- «Саморуководство» - средний балл в группе педагогов, проработавших от 16 до 30 лет, ниже, по сравнению с другими выборками, особенно с теми, кто работает воспитателем ДОО не более 5 лет. Согласно С.Р. Пантелееву, низкие баллы по шкале «саморуководство» говорят о том, что человек ощущает себя подвластным «обстоятельствам», «судьбе», при этом считая себя неспособным противостоять этим обстоятельствам, контролировать собственную жизнь. Это говорит и о плохой саморегуляции, размытом или внешнем локусе контроля, нежелании искать причины своих неудач в себе, своих действиях. То есть, можно заключить, что у педагогов из стажевой группы 16-30 лет нет достаточной веры в собственные силы, чтобы противостоять неблагоприятию, в том числе в профессиональной сфере. Кроме того, они не склонны брать на себя ответственность за все происходящее с ними в профессиональной деятельности. Это

парадоксальным образом сочетается с относительно высокими баллами в этой группе женщин по шкале «самообвинение» (показатели по этим двум шкалам дают в некотором смысле психологический портрет виктимной личности). По нашему мнению, эта парадоксальность является одной из причин внутреннего напряжения, которое, в свою очередь, является одним из предикторов уровня СЭВ, и этим, по-видимому, объясняется выявленный с помощью предыдущей методики факт сравнительно высоких показателей этой группы (16-30 лет стажа) по выраженности разных стадий СЭВ.

Добавим, что самый высокий средний балл по шкале «саморуководство» выявлен в стажевой группе «до 5 лет», при этом у них самый низкий балл по шкале «самообвинение». То есть, в данной, относительно «молодой», выборке не обнаружено столь явных признаков виктимности, склонности винить себя, что можно связать как с возрастом испытуемых, так и с поколенческими характеристиками (миллениалы, как известно, весьма амбициозны и не склонны винить себя за неудачи).

- «Самопрятие» - самый низкий средний балл по этой шкале также ниже у воспитателей из стажевой группы «16-30 лет». Это вполне согласуется с тем, что описанными данными по шкалам «саморуководство» и «самообвинение». Низкий полюс по шкале «самопрятие» является важным симптомом внутренней дезадаптации и свидетельствует об отсутствии таких качеств, как симпатия к себе, согласие с собой, одобрение своих планов и желаний, безусловное принятие себя таким, каков ты есть. То, что средний балл ниже в данной группе, имеющей самый высокий балл по общему уровню выгорания (см. таблицу 5) говорит, по сути, об их сниженной самооценке, сопряженной с ощущением собственной беспомощности. По сути, низкий балл по шкале «самопрятие» у этих педагогов сигнализирует об их неверии, что они достойны быть счастливыми, что они как будто должны заработать право наслаждаться жизнью.

- «Внутренняя конфликтность» - по этой шкале наиболее высокие значения выявлены в самой старшей стажевой группе, тех педагогов ДООУ, кто работает больше 30 лет. Это, согласно автору методики МИС, свидетельствует о наличии внутренних сомнений, несогласия с собой, тревожно-депрессивных состояний, сопровождаемых переживанием чувства вины. Это, возможно, связано, с одной стороны, с низкими в этой группе баллами по шкале «саморуководство» («я не отвечаю за свою жизнь») и «самообвинение» («я не виновата во всем, что происходит плохого моей жизни»), с другой – самыми высокими в выборке баллами по шкале «самопривязанность», что отражает высокую ригидность образа «Я», ощущение самодостаточности, нежелание саморазвиваться, изменяться.

- «Самоценность» - средний групповой балл ниже всех других групп среди педагогов ДООУ, работающих по профессии более 30 лет. Низкие баллы по шкале «самоценность», согласно интерпретации С.Р. Пантелеева, свидетельствуют о недооценке своего целостного «Я», сомнениях в ценности собственной личности, отстранённости, вплоть до безразличия к себе, потере интереса к своему внутреннему «Я». Апатия, отсутствие интереса к себе как личности, по-видимому, является следствием продолжительного хронического стресса, что лежит в основе развития симптоматики, свойственной фазе «напряжение» (по этому параметру в данной стажевой группе самый большой показатель) и возрастания общего уровня эмоционального выгорания в этой стажевой группе (второе по величине значение после группы проработавших от 16 до 30 лет – см. таблицу 5). Возможно, у педагогов данной группы самоценность снижена и в силу поколенческих причин – их детство прошло в типичных для советского общества воспитательных стратегиях, исключавших акцент на ценности отдельной личности.

- «Закрытость» - по этой шкале самый низкий среднегрупповой балл получен среди педагогов ДООУ со стажем «6-15лет». Напомним, что по уровню эмоционального выгорания эта группа педагогов находится в самом

благоприятном положении – почти по всем параметрам по методике В.В. Бойко (симптомам, фазам, общему уровню СЭВ) у нее сравнительно низкие показатели. Не исключено, что это в том числе связано с показателями по шкале «закрытость» - в методике МИС низкие значения по этой шкале свидетельствуют о внутренней честности, открытости своему внутреннему опыту на основе развитой рефлексии, достаточной степени понимания своих мыслей и чувств. При этом человек критичен не только по отношению к себе, но и по отношению к общественным нормам, не проявляя желания слепо им соответствовать (так называемый нонконформизм).

К этому можно добавить, что именно в этой группе (стаж 6-15 лет) выявлены самые высокие средние значения (по сравнению с другими группами) по шкалам «самоценность» и «самопринятие». Таким образом, эти характеристики самоотношения – высокие уровни самоценности и самопринятия в сочетании с низкими баллами по «закрытости» - по-видимому, являются фактором устойчивости в отношении формирования и выраженности синдрома эмоционального выгорания.

- «Отраженное самоотношение» - показатели по этой шкале также наиболее высоки в стажевой группе «6-15 лет», что дополняет сведения из предыдущего абзаца и вполне согласуется с информацией из него. По-видимому, это еще один фактор, препятствующий формированию высоких уровней симптомов СЭВ у педагогов ДОУ из названной стажевой группы. Под отраженным самоотношением в методике МИС понимается ощущение (представление) человека о том, что он по большей части вызывает у окружающих людей уважение и симпатию; восприятие себя принятым окружающими; ощущение собственной общительности и эмоциональной открытости во взаимодействии с другими. Выше упоминалось, что предполагаемый рост профессионального мастерства педагогов из этой выборки в сочетании с относительной непродолжительностью профессиональной деятельности, по-видимому, влияют на их относительно

благоприятный эмоциональный фон и препятствуют развитию выраженных проявлений синдрома эмоционального выгорания.

Таким образом, гипотеза, выдвинутая в нашем исследовании, частично (не на уровне статистической значимости) подтверждена по результатам данной методики: у педагогов со стажем работы более 30 лет сравнительно низкие показатели «самоценности».

Последней из предложенных испытуемым в ходе диагностики методик была шкала Спилбергера-Ханина, предназначенная для выявления уровня тревожности личности. Нами использована одна из частей этого теста для измерения тревожности как личностной устойчивой характеристики (другая часть теста нацелена на выявление ситуативной тревожности, имеющей незначительное отношение к изучаемому в данной работе синдрому выгорания).

Обоснованность использования этой методики в нашем исследовании обусловлена двумя обстоятельствами:

1) данными, полученными по последней из описанных методик - МИС. Полученные в ней результаты обнаружили наиболее высокий показатель по шкале «внутренняя конфликтность» у испытуемых, чей профессиональный стаж в ДОО больше 30 лет, что, согласно автору методики МИС, сопряжено, кроме прочего, с наличием у человека тревожно-депрессивных состояний. Мы решили уточнить, не связано ли это превышение с личностными особенностями испытуемых этой группы, а именно – с уровнем личностной тревожности, что могло наложить отпечаток в том числе на оценку стрессогенности своей трудовой деятельности.

2) в научной литературе есть указания на то, что тревожность является как детерминантой, так и одним из состояний, сопровождающих развитие СЭВ, однако исследований конкретно о старшей стажевой группе по поводу взаимосвязи их уровня выгорания и тревожности нами не обнаружено.

В таблице 7 и на рисунке 8 представлены данные об уровне личностной тревожности в четырех выборках.

Таблица 7

Сравнение уровней тревожности в 4-х эмпирических выборках (ср. б.)

до 5 лет	6-15 лет	16-30 лет	более 30 лет
32,4	31,5	35,8	39,4

Попарная проверка межгрупповых различий показала их значимость в двух случаях:

- показатель личностной тревожности в стажевой группе «более 30 лет» достоверно выше по сравнению с группой «до 5 лет» ($t_{\text{эмп.}} = 3,052$);
- показатель личностной тревожности в стажевой группе «более 30 лет» достоверно выше по сравнению с группой «6-15 лет» ($t_{\text{эмп.}} = 3,208$).

Другие межгрупповые сравнения не позволяют говорить, что различия значимы (показатель t-критерия не находится в зоне значимости).

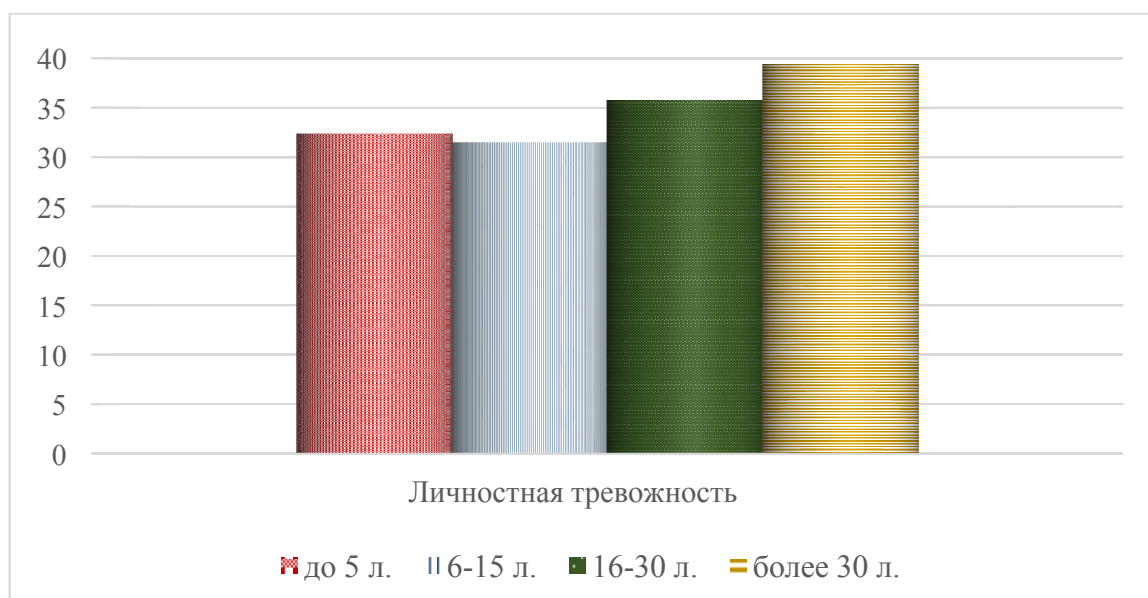


Рис. 8. Уровни тревожности в эмпирических выборках

Таким образом, по этому параметру (тревожность) педагогические работники ДООУ, имеющие самый большой профессиональный стаж (более 30 лет), продемонстрировали значимо больший уровень. Остается открытым вопрос – личностная тревожность является дерминантой рабочего стресса и увеличивает вероятность возникновения эмоционального выгорания, или оба названных фактора приводят к повышению личностной тревожности?

Самая благополучная картина относительно тревожности в группе педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет, что вполне согласуется с общей картиной психологических характеристик данной группы, сложившейся на основе двух предыдущих методик.

Не противоречит результатам, полученным по методике В.В. Бойко и методике МИС и среднее значение (32,4 б.) по уровню личностной тревожности в группе педагогов, работающих не более 5 лет. Выше мы указывали, что картина их эмоционального благополучия уступает по степени относительной позитивности лишь таковой в самой «благополучной» группе – тех, чей стаж находится в интервале 6-15 лет.

Что касается выборки педагогов ДООУ, чей стаж находится в диапазоне «16-30 лет», то, хотя показатели t-критерия не находится в зоне значимости при сравнении этой группы с тремя другими, среднегрупповое значение (35,8 б.) этой выборки больше других приближается к показателю самой «тревожной» группы – педагогов, работающих более 30 лет.

Если говорить о показателях тревожности не в балльном, а в уровневом выражении, то, как видно из таблицы 7, подавляющее большинство испытуемых обеих выборок продемонстрировали ее умеренный уровень. В многочисленных психологических исследованиях выяснено, что только высокая личностная тревожность коррелирует с наличием невротического конфликта, невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями. Умеренная тревожность считается нормативным параметром, имеющим скорее адаптивные функции. Следовательно, нельзя говорить об

эмоциональном неблагополучии большинства респондентов из эмпирических выборок на основе данных по методике Спилбергера-Ханина.

Таким образом, по всему массиву эмпирических данных можно заключить, что симптоматика синдрома эмоционального выгорания не соотносится напрямую с длительностью профессиональной деятельности педагогов ДОУ. Иными словами, нельзя утверждать, что уровень синдрома эмоционального (профессионального) выгорания возрастает с каждым годом работы воспитателя. Если бы это было так, то диагностические данные должны были бы показать самую благоприятную картину в эмоциональной сфере педагогов, работающих не более 5 лет, и самую неблагоприятную у тех, кто работает более 30 лет.

Однако по результатам нашего исследования можно говорить о самых высоких показателях большинства симптомов синдрома эмоционального выгорания в группе педагогов ДОУ, чей стаж в профессии от 16 до 30 лет. А самые низкие показатели СЭВ обнаружены в стажевой группе «6-15 лет». Изученные дополнительно некоторые психологические характеристики педагогов (параметры самоотношения и уровень личностной тревожности) в целом не противоречат данным, полученным по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания».

Выводы

Проведенное исследование было направлено на изучение психологических характеристик и показателей профессионального выгорания у воспитателей ДОО с разным стажем работы.

В исследовании приняли участие 43 человека воспитателя с разным стажем работы.

В ходе исследования были использованы такие психодиагностические методики, как:

- Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко);
- Методика исследования самоотношения / МИС (С.Р. Пантелеев);
- Шкала личностной тревожности Спилбергера-Ханина.

В качестве метода математической статистики был использован Т-критерий Стьюдента.

Подводя итоги проведенного эмпирического исследования можно сделать следующие выводы, сообразуясь с основными положениями выдвинутой нами гипотезы:

- на уровне средних значений обнаружено превышение уровня СЭВ у респондентов эмпирической выборки со стажем от 16 до 30 лет, по сравнению с другими стажевыми группами;
- большинство респондентов в целом по выборке находятся в стадии эмоционального выгорания «резистенция», второе место по количеству проявлений заняла фаза «напряжение», менее всего выражена стадия «истощения»;

- значение $t_{\text{эмп.}}$ оказалась в зоне значимости при сравнении показателей: фазы «напряжение» в стажевых группах 6-15 лет и 16-30 лет (показатель больше во второй из названных); фазы «напряжение» в стажевых группах «6-15 лет» и «более 30 лет» – показатель больше во второй группе; фазы «истощение» в стажевых группах «6-15 лет» и «16-30 лет» – показатель больше во второй из них;

- самые высокие значения фазы «истощение» выявлены в группе проработавших от 16 до 30 лет;

- самые низкие показатели по всем стадиям эмоционального выгорания выявлены в группе педагогов ДОО со стажем работы от 6 до 15 лет;

- самая большая частота проявления в целом по выборке (в том числе в группе работающих более 30 лет) у симптома «расширение сферы экономии эмоций»;

- по методике МИС не выявлено достоверных межгрупповых различий, на уровне средних значений обнаружены: самый низкий средний балл в стажевой группе «16-30 лет» по шкалам «саморуководство» и «самопрятие»; в группе «более 30 лет» самый низкий показатель «самоценности» и самый высокий – «внутренней конфликтности»; в группе «6-15 лет» самые высокие значения по шкалам «самоценность», «отраженное самоотношение» и «самопрятие», и самые низкие – по шкале «закрытость»;

- подтверждено (на уровне достоверности), что в стажевой группе «более 30 лет» уровень тревожности выше по сравнению с группами педагогов ДОО со стажем «до 5 лет» и «6-15 лет».

Таким образом, гипотеза исследования подтверждена частично.

Предположение, что у педагогов ДОО со стажем профессиональной деятельности больше 30 лет более высокий уровень эмоционального выгорания по сравнению с их коллегами с меньшим стажем работы, оказалось не подтвержденным при выявлении достоверности различий.

Подтверждено, что в этой стажевой группе выше уровень личностной тревожности и сравнительно низкие показатели «самоценности».

Заключение

Происходящие в нашей стране в течение последних лет изменения не могли не затронуть в числе прочих социальных систем систему образования, все ее уровни, и прежде всего уровень первичного и важнейшего для развития общества звена - дошкольных образовательных учреждений. Профессия педагога, относясь к разряду стрессогенных, требующих больших эмоциональных резервов, в контексте названных изменений стала еще более эмоциональноемкой, что чревато более быстрыми темпами формирования и большей степенью выраженности синдрома профессионального выгорания у каждого конкретного воспитателя ДОУ.

Детерминантами развития синдрома профессионального выгорания могут быть организационные факторы (организационная структура, организационная культура, специфика режима работы, стиль управления и пр.), ролевые факторы (все, что касается должностных и статусных аспектов деятельности профессионала) и личностные факторы (от особенностей мотивации до специфики эмоциональной саморегуляции личности).

В теоретической части данного исследования рассмотрены подходы к трактовке феномена профессионального выгорания; стадии, механизмы и факторы его формирования; особенности протекания симптомов выгорания у лиц помогающих профессий и, в частности, педагогов ДОУ; психологические корреляты формирования СЭВ у лиц, занимающихся профессионально педагогической деятельностью.

В процессе эмпирического исследования с использованием «Методики диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Методики

исследования самоотношения» С.Р. Пантелеева и «Шкалы личностной тревожности» Спилбергера-Ханина обнаружены некоторые диагностические данные, свидетельствующие о не вполне благополучном состоянии эмоциональной сферы педагогов ДОУ с разным стажем профессиональной деятельности.

Обнаружено, в частности, что симптоматика синдрома эмоционального выгорания не соотносится напрямую с длительностью профессиональной деятельности педагогов ДОУ. По результатам нашего исследования можно говорить о самых высоких показателях большинства симптомов синдрома эмоционального выгорания в группе педагогов ДОУ, чей стаж в профессии от 16 до 30 лет. А самые низкие показатели СЭВ обнаружены в стажевой группе «6-15 лет». Большинство респондентов в целом по выборке находятся в стадии эмоционального выгорания «резистенция», второе место по количеству проявлений заняла фаза «напряжение», менее всего выражена стадия «истощения».

Предположение, что у педагогов ДОУ со стажем профессиональной деятельности больше 30 лет более высокий уровень эмоционального выгорания по сравнению с их коллегами с меньшим стажем работы, оказалось не подтвержденным при выявлении достоверности различий. Подтверждено, что в этой стажевой группе выше уровень личностной тревожности и сравнительно низкие показатели «самоценности».

Практическая значимость результатов данного исследования заключается в обосновании целесообразности проведения профилактических мероприятий с определенными группами педагогов ДОУ, принимая во внимание стаж их педагогической деятельности. В рамках данной работы не ставилась задача составить рекомендации по профилактике СЭВ у педагогов, поскольку различные программы учебных семинаров, тренингов анти-выгорания и т.п. широко представлены в научных публикациях последнего десятилетия и легко доступны всем практикующим психологам.

Список используемых источников

1. Акименко Н.К. Особенности проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов с различным стажем работы в школе [Электронный ресурс] // URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_243129748
2. Алёшина Т.Г. Индивидуально-личностные особенности педагогов в контексте формирования синдрома эмоционального выгорания // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2012. - №1. – С.172-179.
3. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. – Волгоград: Учитель, 2017. – 122 с.
4. Баева И.А. Психологическая безопасность в образовании: Монография. – СПб.: Издательство «СОЮЗ», 2013. – 271 с.
5. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. - СПб.: Речь, 2014. - 272 с.
6. Богославец Л.Н. Профилактика эмоционального выгорания педагогов дошкольных учреждений. – М.: Высшая школа, 2019. - 156 с.
7. Бойко В.В. Энергия эмоций. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.
8. Болотникова О.П., Порох А.С. О синдроме эмоционального выгорания педагогов // Научное отражение. 2016. - №1. – С. 5-8.
9. Влах Н.И. Модель психологической помощи представителям «помогающих» профессий при эмоциональном выгорании // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. - 2015. - №4. - С. 24-30
10. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания:

диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

11. Воробьева М.А. Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания: Монография. - Екатеринбург, 2012. - 274 с.

12. Горбушина А.В., Федосимова Д.А. Особенности эмоционального выгорания у педагогов с разным стажем профессиональной деятельности // Мир педагогики и психологии. – 2017. - №8 (13). – С. 116-125.

13. Гринберг Дж. С. Управление стрессом. 7-е издание: пер. с англ. - СПб.: Питер, 2002. - 496 с.

14. Гроза И.В. Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание // Современные наукоемкие технологии. - 2009. - № 10. - С.63-64.

15. Джуэл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2010. – 720 с.

16. Дубиницкая К. А. Особенности проявления феномена профессионального выгорания у воспитателей детского сада // Социальная психология малых групп: Материалы I всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти профессора А. В. Петровского. /Отв. ред. М. Ю. Кондратьев. - М: МГППУ, 2009. – С. 118-125.

17. Дьячкова Е.С. Личностные особенности педагогов с разной степенью профессионального выгорания // Вестник Тамбовского университета. – 2011. - Вып. 10 (102). – С.102-110.

18. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. 2 изд.– СПб.: Питер, 2011. – 782 с.

19. Кондратьева О.Г. Структура синдрома эмоционального выгорания у педагогов в зависимости от стажа профессиональной деятельности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. - Т.6. - №3(20). – С. 304-307.

20. Костин Е.Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения // Педагогика и психология образования. - 2013. - № 2. – С. 40-44.

21. Котова Е. В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. – Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева. - 2013. – 128 с.

22. Краснорядцева О.М. Коммуникативные барьеры в процессах педагогического и профессионального взаимодействия как предмет осмысления психологами образования // Менталитет и коммуникативная среда в транзитивном обществе: Сборник статей / Под ред. В.И. Кабрина и О.И. Муравьевой. - Томск: ТГУ, 2004. - С. 234-243.

23. Лысенко Е.М. Профилактика профессиональных деформаций в системе образования // Психология образования: проблемы и перспективы: Материалы 1-й международной научно-практической конференции. - М.: Смысл, 2004. - С. 43-47.

24. Малышев И.В., Дрожалкина О.Ю. Социально-психологические и индивидуальные характеристики личности выгорающих работников дошкольных образовательных учреждений // Известия Саратовского университета. – 2012. - Т.1. – Вып.3. – С. 28-32.

25. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2001. – 528 с.

26. Монгуш О.О. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VII Международной научн. конференции. - Самара: ООО "Издательство АСГАРД", 2015. - С. 47-51.

27. Неги А.Н. Профилактика синдрома эмоционального выгорания и профессиональной деформации с использованием когнитивного, телесно-ориентированного и экзистенциально-аналитического подходов / Анна Неги. - М.: Издательские решения, 2015. - 538 с.

28. Неруш Т.Г., Поваренков Ю.П. Современное состояние и перспективы изучения проблемы профессионального выгорания в рамках системогенетического подхода [Электронный ресурс] // URL: <http://>

29. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2001. - №1. С. 22-28.
30. Орел В.Е., Рукавишников А.А. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. научных трудов. - Москва, Ярославль: Институт психологии РАН, 2011. - С. 72-82.
31. Пачколина Е.Н. Факторы, детерминирующие эмоциональное выгорание педагогов // Вестник Самарского государственного технического университета. – 2015. – Вып. 5. – С. 78-88.
32. Покровская С.Е., Суравьева П.С. Синдром эмоционального выгорания педагогов с разным стажем профессиональной деятельности // Новая психология профессионального труда педагога: от нестабильной реальности к устойчивому развитию. – 2021. - №2. - С.339-343.
33. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / Авт.-сост. О.И. Бабич. — Волгоград: Учитель, 2009. – 121 с.
34. Пряжников Н.С., Ожогова Е.Г. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога // Психологическая наука и образование. - 2008. - № 2. - С. 87—95.
35. Психология профессионального здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб: Речь, 2006. – 607 с.
36. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. - СПб., 2006. – 218 с.
37. Самоукина Н.В. Карьера без стресса. - СПб., 2016. - 256 с.
38. Селье Г. Стресс без дистресса / пер. с англ. – М.: Прогресс, 1982. - 124 с.

39. Таранова О.В. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) и хронической усталости (СХУ) как факторы профессиональной успешности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. - М., 2014. – 24 с.
40. Хухлаева О.В. Основные направления профилактики эмоционального выгорания педагогов // Народное образование. - 2010. - № 7. - С. 278-282.
41. Чердымова Е.И. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография / Е.И. Чердымова, Е.Л. Чернышова, В.Я. Мачнев. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 124 с.
42. Черникова Т.В. Антропологические основания практики образовательной подготовки специалистов «помогающих» профессий. «Психология образования: проблемы и перспективы»: Материалы 1-й международной научно-практической конференции. - М.: Смысл, 2004. - С. 71-75.
43. Шац И.К. Психологические аспекты профессионального выгорания педагогов // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. - 2013. - № 3. - С.49-53.
44. Штумф В.О. Причины и проявления эмоционального выгорания педагогов: учебное пособие. – Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева. - 2014. – 88 с.

Сравнительные данные по уровню эмоционального выгорания в стажевых группах

Стадии эмоционального выгорания												
№ исп.	I группа (до 5 лет)			II группа (6-15 лет)			III группа (16-30 лет)			IV группа (более 30 лет)		
	Напряже ние	Резистен ция	Истощен ие	Напряже ние	Резистен ция	Истощен ие	Напряже ние	Резистен ция	Истощен ие	Напряже ние	Резистен ция	Истощен ие
1	57	76	53	55	19	5	36	70	60	38	44	10
2	43	48	18	7	64	28	8	36	20	53	78	46
3	36	37	29	10	34	22	92	62	91	24	46	18
4	14	54	30	26	44	8	15	64	26	35	51	24
5	31	54	20	53	84	50	52	58	48	45	48	28
6	40	55	43	28	46	8	45	48	18	47	65	42
7	8	76	35	33	55	20	14	60	32	52	52	46
8	12	52	41	42	26	39	26	44	18	48	45	38
9				17	52	53	42	26	39	24	58	30
10				23	58	30	45	41	21			
11				8	57	35						
12				5	37	9						
13				12	36	20						
14				9	67	30						
15				47	65	42						
				18	23	28						
Ср. б.	30,1	56,5	33,7	24,5	47,9	26,7	37,5	50,9	37,3	40,6	54,1	31,4