

УДК 373.2

Г.М. ВИНОКУРОВА

(galochka.vinokurova86@mail.ru)

Волгоградский государственный социально-педагогический университет

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ДОШКОЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ*

В последнее время синдром профессионального выгорания у педагогов дошкольного образования является значимой социально-психологической проблемой. Высокая эмоциональная нагрузка, интенсивное взаимодействие с детьми, родителями, административный контроль и нехватка ресурсов приводят к эмоциональному истощению, деперсонализации и снижению профессиональной эффективности педагогов. Проектирование системы профилактики профессионального выгорания имеет особую важность для сохранения психологического здоровья педагогов и устойчивого развития ДОО.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, педагоги ДОО, эмоциональное истощение, мотивация, профилактика, психологический климат, деперсонализация, саморегуляция, дошкольная образовательная организация.

Синдром профессионального выгорания представляет собой комплексный психологический феномен, возникающий в результате хронического стресса и характеризующийся эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением чувства личных достижений. В контексте деятельности педагогических работников дошкольных образовательных организаций (ДОО) данный синдром приобретает особую актуальность, т. к. профессия воспитателя связана с высокой эмоциональной нагрузкой, включая интенсивное взаимодействие с детьми, их родителями и коллегами, а также жесткими временными ограничениями и повышенной ответственностью за формирование личности ребенка. Эмпирические исследования указывают на то, что среди симптомов выгорания у воспитателей преобладают раздражительность, апатия, снижение мотивации и психосоматические проявления, такие как головная боль или нарушения артериального давления.

Актуальность разработки и внедрения системы профилактики обусловлена не только снижением профессиональной эффективности, но и потенциальной «контагиозностью» выгорания в педагогическом коллективе, что может привести к ухудшению психологического климата и общей продуктивности учреждения. В дошкольных организациях, где коллектив часто работает в тесном взаимодействии, выгорание одного сотрудника может распространяться на других через эмоциональное заражение, приводя к конфликтам, снижению качества взаимодействия с детьми и увеличению ошибок в педагогической деятельности. Кроме того, в условиях современного образования, с акцентом на инклюзивное обучение и индивидуальный подход к каждому ребенку, выгорание педагогов напрямую сказывается на развитии воспитанников, потенциально вызывая задержки в социализации и эмоциональном развитии.

Синдром профессионального выгорания развивается поэтапно: от фазы эмоционального истощения, когда педагог чувствует постоянную усталость и отсутствие энергии, к деперсонализации, проявляющейся в эмоциональном отстранении от воспитанников и коллег, и, наконец, к редукции личных достижений, выражающейся в утрате ощущения профессиональной значимости и самоэффективности.

С данными этапами можно ознакомиться в трехкомпонентной модели К. Маслач и С. Джексона, рассматривавшие выгорание, как длительную реакцию человека на стресс [5]. В российской психологии модель профессионального выгорания представлена в трудах В.В. Бойко [2], который выделил фазы развития стресса: напряжение, резистенция, истощение. Тем самым, факторы риска классифицируются на личностные, обуславливаются эмоциональной вовлеченностью, отсутствием навыков саморегуляции; коммуникативные факторы включают частые конфликтные ситуации с родителями

* Работа выполнена под руководством Михайловой Т.Н., кандидата педагогических наук, доцента кафедры педагогики дошкольного образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

воспитанников (законными представителями), в коллективе; факторы организационные охватывают такие показатели, как перегрузка обязанностей, низкая оплата труда, частые проверки и т. д.

Исследования показывают, что выгорание у педагогов ДОО сопровождается с возрастом и стажем, однако, наблюдаются случаи выгорания у молодых специалистов, связано это с неуверенностью, неопытностью. Симптомы выгорания проявляются у педагогов в снижении самооценки, агрессии, в безразличии к профессиональной деятельности.

На основании этого, можно сказать, что без принятия мер по профилактике профессионального выгорания произойдет снижение качества дошкольного образования. Проектирование системы мер по профилактике профессионального выгорания должно охватывать различные аспекты деятельности педагога, включать часы релаксации (эмоциональной разгрузки), развитие навыков саморегуляции и укрепление коллективных отношений.

Проектирование системы профилактики профессионального выгорания опирается на ряд фундаментальных принципов, обеспечивающих ее эффективность и устойчивость. Эти принципы вытекают из анализов научных подходов и практического опыта, позволяя создать гибкую и адаптируемую структуру.

Система должна охватывать диагностику, коррекцию и профилактику на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Диагностика осуществляется с использованием проверенных инструментов, таких как опросник В.В. Бойко [2] и тест Маслая (MBI) [5], для оценки уровня выгорания. На индивидуальном уровне акцент на самоанализе, групповом – на командной работе, организационном – на политике учреждения.

Регулярность и непрерывность мероприятий интегрируется в годовой цикл работы ДОО, с учетом пиковых нагрузок (начало и конец учебного года), и проводятся на систематической основе, например, ежемесячно или ежеквартально. Непрерывность подразумевает не разовые акции, а постоянный процесс, с мониторингом динамики, что позволяет корректировать подход и предотвращать рецидивы выгорания.

Интеграция методов включает комбинирование когнитивно-поведенческих, релаксационных, арт-терапевтических и игровых техник. Ключевыми являются принципы конфиденциальности (защита личных данных участников), активного участия (педагоги – не пассивные слушатели, а активные соавторы) и открытости обратной связи (регулярные опросы для улучшения).

Эффективность оценивается посредством повторной диагностики, наблюдения и анкетирования участников, с сосредоточением на показатели, такие как повышение мотивации (по шкале мотивации труда), снижение тревожности и улучшение внутри коллективных отношений.

Система структурируется по целевому, содержательному и организационному блокам. Далее рассмотрены ключевые компоненты, с описанием их содержания:

- Диагностика и мониторинг. Данный этап включает тестирование для идентификации рисков. Для этого использовался опросник В.В. Бойко (для определения фаз выгорания), наблюдение за поведением в коллективе, самооценка (дневники рефлексии) [2]. Это позволило персонализировать вмешательства, выделяя группы риска. Мониторинг проводился ежеквартально, с анализом динамики через статические инструменты (средние значения).

- Обучающие модули. Теоретические сегменты (мини-лекции по 15–20 мин.) сочетаются с практическими упражнениями. Например, обучение когнитивным техникам для сдвига негативных установок: от «Я не справляюсь» к «Это временная трудность, у меня есть ресурсы». Модули кейса включают обсуждения из практики учреждений дошкольного образования, что повышает применимость знаний.

- Практические меры саморегуляции. На данном этапе применялись методы снятия напряжения, эмоциональной разгрузки, дыхательные упражнения (по 10–15 мин. ежедневно), коммуникативные тренинги, ролевые игры, технология «Сказка в банке», тайм-менеджмент (техника «Помидор», матрица Эйзенхауэра), «мозговой штурм идей» и т. д. [8]. Использование данных методов стимулируют

у педагогов ДОО творческое мышление, повышают мотивацию, снижают эмоциональное истощение, напряжение.

– Планомерная поддержка со стороны администрации ДОО включала предоставление помещения, обеспечение ресурсами (проектор, ноутбук, материалы для арт-терапии, сенсорные материалы, пособия для игр, материалы для дыхательных упражнений, аудиоматериалы и т. д.). В ходе реализации данного этапа важно формировать благоприятный климат в коллективе, используя различные виды активности, такие как ролевые игры, совместные творческие проекты («Рукавички-примирения»), тематические выезды.

– Проведение оценки контрольной диагностики и корректировка системы работы по профилактике базируется на динамике изменений полученных данных. На данном этапе выявляется степень соответствия заданным критериям, полученным в ходе анализа данных и дальнейшая корректировка системы профилактики профессионального выгорания.

Для решения данной проблемы спроектирована многоуровневая система профилактики, состоящая из четырех взаимосвязанных блоков, представленных в табл.

Таблица

Система профилактики профессионального выгорания педагогов ДОО

№	Название блока	Цель	Основные мероприятия/ методы
1	Д и а г н о с т и к о - аналитический	Системный мониторинг и выявление признаков выгорания на ранней стадии	Скрининг по методикам МВИ, В.В. Бойко [2], «Карта стресс-факторов» [8], экран настроения, дневники рефлексии, наблюдение
2	Организационно- управленческий	Оптимизация рабочей среды и снижение воздействия объективных стресс-факторов	Внедрение «Часа релаксации», цифровой детокс, создание «Методической копилки», разработка регламентов общения с родителями, оптимизация рабочих процессов
3	П с и х о л о г о - педагогический («Учимся восста- навливаться»)	Развитие личностных ресурсов и компетенций стрессоустойчивости	Тренинги (эмоциональный интеллект, границы, техники «скорой помощи»), арт-терапия, сенсорная комната, дыхательные упражнения, ролевые игры, технология «Сказка в банке», тайм-менеджмент
4	Корпоративно- культурный «Стро- им команду»	Формирование поддерживающей социальной среды и укрепление командного духа	Педсовет в формате «Открытое пространство», «Не-педсовет» («Мое хобби, любимое блюдо» и т. д.), доска признаний, тимбилдинг, совместный досуг, неформальные поощрения

Проектирование системы профилактики профессионального выгорания педагогических работников ДОО является стратегической инвестицией в повышение качества дошкольного образования и сохранение кадрового потенциала. Результаты диагностики показали, что разработанная и апробированная система по профилактике профессионального выгорания у педагогов эффективна, поэтому может быть рекомендована для внедрения в условиях ДОО с целью снижения уровня стресса, повысить у педагогов мотивацию, снизить эмоциональное истощение, напряжение, улучшить коллективные отношения.

Мы считаем, что использование данной системы профилактики по профессиональному выгоранию способствует не только улучшению психологического здоровья педагогов, но и повышению качества образования в учреждениях дошкольного образования. Таким образом, эмоционально-устойчивый педагог – основа всестороннего развития детей дошкольного возраста.

Литература

1. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. М.: Совершенство, 1998.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Информацион.-издат. дом «Филинь», 1996.
3. Бочарова А.В. Исследование эмоционального истощения у педагогов // Студен. электрон. журнал «СтРИЖ». 2018. № 1(18). С. 20–25. [Электронный ресурс]. URL: <http://strizh-vspu.ru/files/publics/1518452355.pdf> (дата обращения: 08.01.2026).
4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009.
5. Маслач К., Джексон С. Трехкомпонентная модель профессионального выгорания // Journal of Occupational Behavior. 1981. Vol. 2. P. 99–113.
6. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 90–101.
7. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления у специалистов помогающих профессий: материалы Всерос. науч.-практич. конф. (г. Москва, 15–16 нояб. 2022 г.) / под ред. Н.Е. Водопьяновой. М.: Кредо, 2022.
8. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / пер. с нем. М.: Генезис, 2007.
9. Шевцова И.В. Психология профессионального здоровья педагога: профилактика синдрома эмоционального выгорания: монография. М.: МПГУ, 2016.

GALINA VINOKUROVA

Volgograd State Socio-Pedagogical University

DESIGNING OF THE SYSTEM OF WORK AIMED AT THE PROFESSIONAL BURNOUT OF PRESCHOOL TEACHERS

The syndrome of professional burnout of teachers of preschool education is considered as a significant social and psychological issue in recent times. The high emotional load, the intensified cooperation with children and parents, the administrative control and the resource problems come to the emotional exhaustion, depersonalization and the decrease of professional efficiency of teachers. The designing of the prevention system of professional burnout has a special significance for the preservation of psychological health of teachers and the sustainable development of preschool educational institution.

Keywords: *professional burnout, teachers of preschool educational establishment, emotional exhaustion, motivation, preventive measures, psychological climate, depersonalization, self-control, preschool educational institution.*