

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
им. В.П. АСТАФЬЕВА (КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра педагогики детства

**ТЕРСКИХ ЕЛЕНА НИКОЛАЕВНА**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ  
ПЕДАГОГОВ ДОО СРЕДСТВАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ  
КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Направление 44.04.01 Педагогическое образование  
Магистерская программа: Управление дошкольным образованием

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент Яценко И.А.

16.11.2016 

Руководитель магистерской программы

д.п.н., профессор Усаков В.И.

16.11.2016 

Научный руководитель д.п.н.,

профессор Усаков В.И.

16.11.2016 

Обучающийся

Терских Е.Н.

16.11.2016 

Красноярск 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>3</b>
<b>ГЛАВА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГОВ ДОО И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА, КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА ...</b>	<b>11</b>
1.1.  Общее представление о сущности понятия «выгорание».....	11
1.2.  Содержание деятельности педагогов ДОО и факторы их профессионального выгорания.....	24
1.3.  Физическая культура и спорт, как факторы профилактики профессионального выгорания.....	32
1.4.  Организация коллектива ДОО на решение задач профилактики профессионального выгорания посредством физической культуры и спорта .....	36
<b>ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1</b> .....	<b>44</b>
<b>ГЛАВА 2. ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО СРЕДСТВАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА</b> .....	<b>46</b>
2.1.  Организация исследования .....	46
2.2.  Методы исследования.....	47
2.3.  Разработка управленческого проекта и создание модели профилактики профессионального выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта.....	49
2.3.1.  Результаты констатирующего эксперимента.....	49
2.3.2.  Управленческий проект профилактики профессионального выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта ....	52
2.3.3.  Модель профилактики выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта и условия ее реализации. ....	60
2.3.4.  Экспериментальная программа «Путь к здоровью» .....	65
2.4.  Оценка эффективности реализации управленческого проекта профилактики выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры. ....	74
<b>ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2</b> .....	<b>81</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	<b>83</b>
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК</b> .....	<b>85</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>93</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Изменения, происходящие в системе российского образования, оказывают существенное влияние на педагогическую деятельность, и, в первую очередь, повышают требования к качествам личности педагогов. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (2013) и Профессиональный стандарт педагога (2013) в качестве приоритетного условия реализации программ дошкольного образования и, как следствие, в качестве одной из приоритетных трудовых функций воспитателя определяют участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации и обеспечение эмоционального благополучия через уважительное отношение к каждому ребенку, что возможно только при эмоциональном благополучии самого педагога ДОО. Однако и психолого-педагогические исследования, и нормативные документы, и программы профессиональной подготовки сохраняют приоритетность ориентации на содержание, методы и функции профессиональной деятельности педагога и уделяют гораздо меньше внимания его личности, а еще чаще упуская из внимания создание условий эмоционального благополучия самого педагога.

В Федеральном Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» определяется приоритет жизни и здоровья человека и говорится о создании необходимых условий для охраны и укрепления здоровья работников образовательной организации. А так как здоровье человека определяется Всемирной организацией здравоохранения как «состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней», то становится понятным, что создание условий для эмоционального благополучия педагога является одним из

приоритетных направлений деятельности как отдельной образовательной организации, так и всей системы образования РФ.

Однако в последнее время все чаще поднимается вопрос о понятии так называемого «профессионального» или «эмоционального выгорания» работников образовательных организаций.

Изучением этого феномена занимаются достаточно давно. Но, не смотря, на то, что проблема глубоко проработана, созданы методики измеряющие уровни профессионального выгорания, предложены некоторые пути профилактики этого явления, актуальность новых подходов, форм и средств профилактики не становится менее значимой.

Выгорание – это своего рода умственное, физическое и эмоциональное истощение, проявляющееся у профессий социальной сферы. К. Маслач выделяет три основных составляющих этого симптома: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений [39].

Мышечная активность может оказывать влияние на формирование характера человека и его способность творчески мыслить. Двигательная активность постоянно сопровождается эмоциональным напряжением и способно снимать его излишки. Происходит это благодаря тому, что движение стимулирует выработку гормонов - эндорфинов и сокращает избыток адреналина и других гормонов, способствующих возникновению стрессов. Выработка «культуры движения» содействует развитию умения «властвовать собой», т.е. сохранять в любой ситуации доброжелательность, эмоциональное равновесие, ровность поведения, бережное отношение к эмоциональному состоянию другого человека.

Двигательная активность является физиологической потребностью человека. Удовлетворение данной потребности обладает способностью снижать психоэмоциональное напряжение, снижать уровень тревожности, улучшать настроение и повышать умственную трудоспособность.

Многочисленные исследования, посвященные данному вопросу, служат подтверждением факта положительного влияния физической активности на психологическое благополучие человека. (Р.С. Уэнберг, Д. Гоулд и т.д.) и даже встречаются исследования, подтверждающие эффективность средств физической культуры в качестве профилактики выгорания в работе педагогов младших классов (Н.Л. Ильина).

Большое количество научных исследований посвящено методам профилактики выгорания педагогических работников (К.Ю. Мартынова, Л.В. Ножичкина и т.д.) по средствам тренинговой работы, но необоснованно мало исследований направлено на изучение эффективности использования средств физической культуры на снижение проявления изучаемого синдрома.

Все выше сказанное обосновывает целесообразность использования средств физической культуры в качестве профилактических мероприятий синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования и подтверждает научную актуальность нашего исследования.

### **Актуальность проблемы**

Актуальность рассматриваемой проблемы лежит в русле разрешения проявляющихся противоречий между всевозрастающими требованиями к уровню профессиональных компетенций работника, возрастающими объемами педагогической и неспецифической работы педагога, усложняющимися условиями труда, взаимоотношениями в коллективе и свойствами личности каждого педагога, имеющего свои профессиональные представления о жизни, работе, взаимоотношении с коллегами и руководством ДОО.

Многочисленные исследования подтверждают существование проблемы формирования выгорания у педагогов дошкольного образования. (Е.Ю. Сюртукова, Е.Ю. Костин, Л.И. Вишневская, М.А. Буянкина, В.В.Онуфриева и др) Практически уже нет сомнений, что каждый педагог дошкольного образования страдает в той или иной мере проявлениями

данного недуга. Достаточное количество научных работ посвящена рассмотрению механизмов решения этой проблемы с точки зрения психолога. Проводятся исследования эффективности всевозможных тренингов, семинаров, комплексов мероприятий, моделей профилактики выгорания педагога ДОО, организованных психологами. Однако эта проблема касается не только личности отдельного педагога, она сказывается на эффективности труда, а значит и на результативности рабочего процесса всего коллектива. Следовательно, эта проблема не может решаться только психологом организации, без участия ее руководителя. Профессор К. Чернисс отмечал большую ответственность за развитие профессионального выгорания в организации руководителя, создающего условия работы педагогическому коллективу и организующего его нормальное функционирование. Вместе с тем в практике работы ДОО еще существуют такие рабочие места и ситуации, которые, в некотором смысле, просто созданы для профессионального выгорания личности педагога [63]. Все выше сказанное говорит о необходимости выработки механизмов решения данной проблемы с точки зрения руководителя.

Вместе с тем, в профилактике профессионального выгорания личности педагога значительное место занимает эффективное использование средств, форм и методов физической культуры и спорта. На их полноценное использование для решения образовательной проблемы и направлена представленная работа.

**Цель исследования** – разработать управленческий проект, включающий структурированную модель и программу профилактики профессионального выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры и спорта и создать условия их эффективного функционирования в ДОО.

### **Задачи исследования:**

1. Изучить теоретические основы профессионального выгорания и его профилактики средствами физической культуры и спорта.

2. Разработать управленческий проект, включающий модель организации и программу профилактики профессионального выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры и спорта и создать условия для их реализации в ДОО.

3. Реализовать управленческий проект профилактики профессионального выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры и спорта и определить его эффективность.

**Объект исследования** – профессиональное выгорание педагога дошкольного образования.

**Предмет исследования** – организация профилактики профессионального выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта.

### **Гипотеза исследования:**

Проявления профессионального выгорания педагогов ДОО будут значительно снижены, если:

- будет разработан управленческий проект, включающий структурированную модель организации профилактики профессионального выгорания педагога в ДОО с использованием средств, форм и методов физической культуры и спорта;
- будет написана научно-обоснованная программа использования средств, форм и методов физической культуры и спорта, направленная на профилактику профессионального выгорания педагогов ДОО;

- созданы условия их реализации в ДОО.

**Теоретико-методологическую основу исследования** составили положения и принципы, разработанные в зарубежной и отечественной науке:

- положения системного и субъектно-деятельностного подходов (К.А. Абульханова-Славская, В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Д.Н. Завалишина, А.В. Карпов, Е.А. Климов А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.А. Обознов, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков);
- основы экспериментальной психологии и психологии труда (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков);
- теоретические основы исследований педагогической деятельности (Л.С. Выготский, М.М. Кашапов, Н.В. Ключева, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Е.А. Панько);
- современные представления о процессе профессионального становления личности (Д.Н. Завалишина, Э.Ф. Зеер, И.М. Кондаков, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Ю.П. Поварёнков, Н.П. Фетискин, В.Д. Шадриков);
- научные подходы к изучению феномена «выгорание» (Н.Е. Водопьянова, В.Е. Орел, Т.И. Ронгинская, Т.А. Форманюк, М. Бритиш, Г.Дж. Фрауденбергер, К. Маслач и др.).

### **Методы исследования**

Для оценки параметров профессионального выгорания педагогов ДОО использовались следующие методы и методики:

- анализ литературных источников по изучаемой проблеме;
- методика диагностики профессионального выгорания (МВИ), адаптированная Н.Е. Водопьяновой в авторской редакции К. Маслач, С. Джексон;
- мини-опросник по определению структуры напряженности педагогов в зависимости от контингента и условий общения (авторская разработка);



- методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру);
- методика расчета интегрального индекса выгорания (на основе теста МВІ). Методические рекомендации НИПНИ им. Бехтерева, 2007;
- методы математико-статистической обработки (сравнительный анализ достоверности различий выраженности переменных t-критерий Стьюдента и корреляционный анализ на основе коэффициента корреляции r-Спирмена).

**Эмпирическая база исследования:** общая выборка исследования составляет 40 педагогов дошкольного образования г. Красноярск. Исследование проводилось на базе двух МБДОУ г. Красноярск. Общее количество педагогов, участвующих в эксперименте, было поделено на экспериментальную и контрольную группы по 20 человек.

**Надежность и достоверность полученных результатов** обеспечивалась адекватностью целям и задачам исследования, теоретико-методологической обоснованностью исследования; использованием научных методов математической обработки данных, а также многоплановым анализом полученных данных.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что в ходе теоретического анализа был собран и обобщен материал, который позволил констатировать своеобразие предметно-организационного содержания деятельности педагогов дошкольных организаций, определяющее специфику формирования и развития профессионального выгорания у представителей данной профессии. Обосновано применение средств физической культуры и спорта в качестве профилактических мероприятий профессионального выгорания у педагогов ДОО. Разработана модель и программа организации профилактики выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры. Выявлено положительное влияние групповых занятий спортом на социально-психологический климат в коллективе.

**Теоретическая значимость работы** состоит в том, что в результате проведения исследования получен материал, уточняющий содержание понятия выгорания педагога дошкольного образования и способов его профилактики.

Существующие взгляды на методы организации профилактики выгорания педагога ДОО дополнены разработанным управленческим проектом, включающим в себя структурированную модель и программу организации профилактики профессионального выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры и спорта.

**Практическая значимость работы** связана с решением проблемы сохранения физического и психического здоровья педагога дошкольного образования. В этом плане исследование возможности организации профилактики профессионального выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры и спорта является востребованным в целях построения эффективной работы с педагогами в отношении профилактики развития данного синдрома.

**Апробация и внедрение результатов** осуществлялась в рамках «XVII Международного научно-практического форума студентов, аспирантов и молодых учёных "Молодёжь и наука XXI века" (07 апреля - 26 мая 2016г.) и в рамках V международного научно-образовательного форума: «Человек, семья и общество: история и перспектива развития.» (27 октября 2016 года).

#### **Структура и объем работы.**

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка, включающего 64 наименования, а также 20 приложений. Текст работы изложен на 115 страницах, включает 3 таблицы (без приложений) и 9 рисунков (без приложений).

# **ГЛАВА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГОВ ДОО И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА, КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

## **1.1. Общее представление о сущности понятия «выгорание»**

Для педагогической науки проблематика профессионального выгорания личности является относительно новой. Став предметом научного анализа в 70-х гг. XXв., на сегодняшний день она открывает для ученых все новые и новые области для исследования. Существует достаточно много открытых вопросов о сущности феномена, его структуре, механизмах возникновения, генезисе развития и ряда других. В этой связи целесообразно начать исследование профессионального выгорания с его определения и уточнения особенностей этого феномена в деятельности педагогов дошкольного образования.

Научный и практический интерес к синдрому профессионального выгорания обусловлен тем, что этот феномен – непосредственное проявление всё возрастающих проблем, связанных с самочувствием работников, эффективностью их труда и стабильностью деловой жизни организации.

Термин «выгорание» (burnout) впервые был введен в использование Гербертом Фрейденбергером в 1974 г. Он предложил одно из первых описаний данного феномена как характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами (пациентами) в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи [64].

Впервые в отечественной науке об этом феномене заговорил Б.Г. Ананьев, который употреблял аналогичный понятию «выгорание» термин «эмоциональное сгорание» для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек – человек» и связанного с межличностными отношениями. Однако данный феномен был

только зафиксирован, но не подтвержден дальнейшим эмпирическим разработкам [1].

В последнее время термин «burnout» появлялся в работах отечественных психологов в разнообразных трактовках: «эмоциональное выгорание» (В.В. Бойко), «эмоциональное сгорание» (Т.С. Яценко, Т.В. Форманюк), «эмоциональное перегорание» (Е.И. Лозинская, В.Д. Вид), «профессиональное выгорание» (Н.Е. Водопьянова), «психическое выгорание» (В.Е. Орел). Данный факт, безусловно, сказывается на понимании сущности феномена, его содержания и последствиях развития.

С точки зрения семантики термины «сгорание» и «выгорание» несут разную смысловую нагрузку. Термин «сгорание» представляет собой заключительный акт, результат преобразований регрессивного характера. С психологической точки зрения он означает полный распад личности под влиянием стрессовых воздействий профессиональной среды, неспособность регулировать свое поведение и выполнять на уровне минимальных требований свои профессиональные обязанности, возникновение соматических и нервно-психических расстройств и даже летальный исход. Специфика же выгорания заключается в том, что личность может достаточно хорошо исполнять свои профессиональные обязанности, но внутри она чувствует себя опустошенной. Таким образом, на наш взгляд, наиболее близким с лексической и содержательной стороны является термин «профессиональное выгорание», предложенный Н.Е. Водопьяновой [12].

Со времени появления понятия «выгорание» исследование этого феномена было затруднено из-за его содержательной неоднозначности и многокомпонентности. Рассмотрим подробнее многообразие подходов к определению психического выгорания.

Всемирная организация здравоохранения определяет «синдром выгорания» как физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью,

бессонницей, повышенной подверженностью к соматическим заболеваниям, употреблению алкоголя или других психоактивных веществ и суицидальному поведению [17, 19].

В.В. Бойко подошел к проблеме определения сущности феномена выгорания на основании теории стресса Г. Селье. Автор дает следующее определение: «Синдром эмоционального сгорания – это новейший, выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [5, с. 25]. В.В. Бойко полагает, что выгорание – это динамический процесс, проявляющийся поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса.

Н.Е. Водопьянова дает определение данному феномену как долговременной стрессовой реакции, возникающей вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. Эту реакцию нужно рассматривать в аспекте личностной деформации, происходящей под влиянием профессиональных стрессов [12].

Все многообразие точек зрения о сущности профессионального выгорания, согласно анализу В.Е. Орла, имеет ряд общих сходных моментов: «Психическое выгорание – это профессиональный феномен, представляющий собой состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы» [42, с. 81].

Представленным В.Е. Орлом обзор литературных источников позволил выделить два подхода к сущности и структуре выгорания, акцентирующих внимание либо на процессуальной стороне, либо на результативной. В рамках процессуального подхода выгорание – это процесс, протекающий в ходе профессионального развития человека и имеющий несколько стадий развития. В рамках результативного подхода выгорание понимается как некий комплекс относительно независимых друг от друга симптомов, объединяемых в более крупные блоки.

Представителями результативного подхода (К. Маслач, С. Джексон, А.-М. Гарден, Дж. Джонес и др.) выгорание рассматривается как результат несоответствия между личностью и работой или как результат профессиональных проблем. Отличительной чертой выше изложенного является акцентирование внимания на профессиональном характере синдрома выгорания. Представители данного подхода описывают структуру выгорания с помощью факторных.

Американские психологи К. Маслач и С. Джексон создали одну из наиболее известных мультифакторных моделей. Они выделили три основные составляющие выгорания: деперсонализацию (цинизм), редукцию профессиональных достижений и эмоциональное истощение.

Эмоциональное истощение проявляется в чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов. Возникает ощущение «притупленности» эмоций, в особо тяжелых проявлениях возможны эмоциональные срывы.

Деперсонализация представляет собой тенденцию развивать бездушное, циничное, негативное, отношение к реципиентам. Контакты становятся обезличенными и формальными. Возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое со временем вырывается наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редукция персональных достижений проявляется как уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональном плане, снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой. У сотрудника снижается как профессиональная, так и личная самооценка, появляется чувство собственной несостоятельности, безразличие к работе.

Описанная выше концепция, хотя и является традиционной, не исчерпывает многофакторный подход к структуре выгорания. Некоторые

авторы, в целом разделяют данную точку зрения. Хотя отдельные из них склонны либо уменьшать количество факторов до двух, либо увеличивать их количество до четырех компонентов. Так, из традиционной трехфакторной модели выгорания некоторые исследователи исключают один из компонентов (А. М. Гарден, Д. Грин) или, напротив, дополняют четвертым фактором.

Альтернативой многофакторного подхода к структуре выгорания являются однофакторные модели (А. Пенис, Е. Аронсон и Дж. Джонес). Приверженцы данного подхода акцентируют внимание на одном, ведущем, компоненте, в качестве которого выступает эмоциональное истощение.

Делая выводы из вышесказанного, отметим, что наиболее обоснованной в данный момент в науке считается трехфакторная модель, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Увеличение или сокращение количества структурных элементов либо является её модификацией, либо обусловлено особенностями выборки.

Процессуальный подход, рассматривает профессиональное выгорание как процесс, включающий ряд следующих друг за другом фаз.

Процессуальный характер выгорания представлен в концепции М.Буриш [62]. Данный исследователь считает, основным движущим фактором выгорания является противоречие между степенью включенности в работу и получаемой от неё отдачей. Рассмотрим подробнее характер противоречия соответственно каждой фазе развития выгорания:

1. Первая стадия характеризуется чрезмерной включенностью субъекта в профессиональную деятельность, что проявляется в чрезмерной активности и стремлении брать всю работу на себя, отказе от потребностей, не связанных с работой, ограничении социальных контактов. В силу чрезмерные энергетические затраты у работника начинает развиваться чувство усталости, затем могут появляться соматические нарушения, увеличивается риск несчастных случаев.

2. Фаза снижения собственного участия проявляется в отрицательном и циничном отношении к субъектам труда и коллегам, в концентрации на удовлетворении своих собственных потребностей и нежелании выполнять свои профессиональные обязанности.

3. На стадии эмоциональных реакций происходит углубление чувства разочарования и потери интереса к работе, что выражается в появлении глубоких эмоциональных реакций, которые могут принимать как стеническую (агрессия), так и астеническую форму (депрессивные тенденции).

4. Стадия деструктивного поведения характеризуется нарушением функционирования различных сфер личности: мотивационной, сферы социальных контактов и интеллектуальной.

5. На фазе психосоматических реакций нарушения затрагивают вегетативные системы организма. Это находит свое отражение в разнообразных психосоматических расстройствах. Появляются попытки компенсации последних приводят к повышению зависимости от никотина, кофеина, алкоголя, лекарственных препаратов.

6. Фаза разочарования затрагивает личностно-смысловую сферу жизни человека. Появляются отрицательные смысловые установки, чувство бессмысленности существования, отчаянье, появлением мыслей о суициде.

Дж. Гринберг предлагает рассматривать профессиональное выгорание как пятиступенчатый процесс [15]:

1. «Медовый месяц» (первая стадия выгорания). Работник, обычно с энтузиазмом относящийся к выполняемым заданиям, по мере продолжения рабочих стрессов начинает становиться менее энергичным, с меньшим удовольствием выполнять свои профессиональные обязанности;

2. «Недостаток топлива» (вторая стадия) характеризуется появлением усталости, апатии, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду и снижается продуктивность деятельности. Могут проявляться



нарушения трудовой дисциплины и дистанцирование от профессиональных обязанностей. В случае высокой мотивации работник может продолжать усердно трудиться, подпитываясь внутренними ресурсами, но уже в ущерб своему здоровью;

3. «Хронические симптомы» (третья стадия). Чрезмерная работа без отдыха приводит к таким физическим явлениям, как измождение и подверженность заболеваниям, а также к психологическим переживаниям – хронической раздражительности, обостренной злобе или чувству подавленности, «загнанности в угол». Постоянное переживание нехватки времени (синдром менеджера);

4. «Кризис» (четвертая стадия). На этой стадии, как правило, развиваются хронические заболевания, человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности качеством жизни и собственной эффективностью;

5. Пробивание стены (пятая стадия). Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут вызывать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У сотрудника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой.

В работах К. Чернисс [63] профессиональное выгорание рассматривается как процесс негативного изменения профессионального поведения в ответ на стрессовый характер рабочей среды, который включает в себя три основные стадии:

- дисбаланс;
- краткосрочное эмоциональное напряжение, утомление и истощение;
- изменение мотивационной сферы профессионала.

Основной возможностью борьбы с возникновением выгорания, с точки зрения автора, является адекватность выбранного субъектом способа преодоления стресса. Использование неадекватных приемов преодоления стрессовой ситуации ведет к формированию профессионального выгорания.

В отечественной науке процессуальная концепция выгорания представлена в трудах В.В. Бойко, описывающего его с точки зрения основных стадий стресса: напряжение, резистенция, истощение [5].

Дж. Едельвич и А. Бродский разработали модель развития выгорания, в основе которой лежит поэтапно прогрессирующее разочарование: энтузиазм, стагнация, фрустрация, апатия [45].

Обобщая все вышесказанное можно констатировать, что большинство авторов процессуального подхода рассматривают профессиональное выгорание как процесс, который начинается с напряжения, порожденного противоречиями между ожиданиями, идеалами, желаниями личности и профессиональными требованиями повседневной жизни. Этот процесс проходит ряд стадий формирования и имеет какую-то схожесть с длительным стрессом.

Подход к определению выгорания, позволяющий преодолеть кажущуюся противоречивость вышеизложенных позиций, был предложен В.Е. Орлом. С его точки зрения, профессиональное выгорание можно рассматривать как состояние, которое имеет некую меру выраженности входящих в его состав структурных компонентов, являясь результатом происходящих с личностью изменений. С другой стороны, профессиональное выгорание как состояние имеет процессуальный характер, оно развивается в процессе профессионального становления личности и имеет стадийный характер.

Анализ исследований профессионального выгорания показывает, что основные усилия психологов были направлены на выявление факторов, вызывающих выгорание. Традиционно принято выделять две группы факторов: индивидуальные и организационные [44, 46, 58, 60]. Рассмотрим подробнее данные группы факторов и характер их взаимосвязи с профессиональным выгоранием.

Группа организационных факторов возникновения и развития профессионального выгорания включает в себя условия работы, содержание труда и социально-психологические факторы [46].

Условия работы (повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа) стимулируют развитие выгорания [40, 46]. Перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели [46].

Социально-психологические факторы, в частности, фактор социально-психологических взаимоотношений в организации как по вертикали, так и по горизонтали играют существенную роль в развитии синдрома. [12, 46]. Некоторыми авторами отмечается, что социальная поддержка может быть своеобразным буфером между стрессорами и результатами их деятельности и показателями состояния [46].

В ряде исследований отмечается корреляция между профессиональным выгоранием и особенностями социально-психологического взаимодействия в коллективе по вертикали, а именно стилем руководства и наличием обратной связи. Установлено, что демократический стиль в меньшей степени способствует возникновению выгорания, а отсутствие обратной связи приводит к развитию психоэмоционального истощения, деперсонализации и редукации профессиональных достижений у сотрудников [12, 46].

Важный фактор, влияющий на развитие профессионального выгорания – стимулирование работников. Недостаточное денежное и моральное вознаграждение или отсутствие способствуют возникновению признаков выгорания. При этом некоторые исследователи отмечают, что для сотрудников важен не размер вознаграждения, а его соотнесение с собственным затраченным трудом и трудом своих коллег, что в данном контексте обозначается как справедливость [43].

Во всех исследованиях, посвященных изучению ролевого конфликта и ролевой двойственности, подчеркивается положительная корреляция между указанными характеристиками и эмоциональным истощением, и деперсонализацией, а также отрицательные взаимосвязи с профессиональной эффективностью [42, 59].

Таким образом, исследования, изучающие роль условий труда в деле возникновения выгорания, носят практическую направленность, связанную с проблемой выявления доминирующего вклада групп факторов: связанных либо с условиями работы, либо с проблемами клиентов. Выше описанные эмпирические данные показывают, что рабочие стрессоры вносят значительный вклад [42].

Индивидуальные факторы могут быть разбиты на следующие показатели: социально-демографические характеристики, индивидуально-личностные, мотивационные и когнитивные.

Проблема определения сущности выгорания и причин, вызывающих его возникновение, достаточно противоречива, и не имеет однозначного понимания в среде исследователей. Существующее многообразие подходов к описанию источников выгорания можно объединить в три группы: интерперсональные, индивидуальные и организационные.

Интерперсональный подход определяет механизмы выгорания, обоснованные особенностями межперсонального взаимодействия. Он предполагает несколько точек зрения.

К. Маслач полагает, что основной причиной выгорания являются отношения между людьми в контексте их профессиональной деятельности (между коллегами, между сотрудником и клиентом, между сотрудниками и руководством и т.п.) [39]. Профессиональное выгорание представляет результат эмоциональной перегрузки. Перегрузки возникают из-за возникновения конфликтных ситуаций и необходимости работать с человеческими проблемами, которые имеют негативную окраску, что не

может не сказываться на сотруднике. Это переживается человеком как длительно действующий стресс и проявляется в изменении отношения к себе и другим. Все это сопровождается снижением желания самореализоваться в профессии и негативным отношением к клиентам, что расширяет понятие профессионального выгорания за рамки простого переживания стресса [46].

Д.Н. Харрисон указывает в качестве основного механизма возникновения выгорания потерю человеком ощущения значимости результатов его труда для общества, что приводит к снижению мотивации на оказание помощи людям [45].

В исследованиях голландских социальных психологов Е. Буунк и В. Шауфели [7] была предпринята попытка представить проблему возникновения выгорания с позиции социального сравнения. Так, они полагают, что механизмом формирования выгорания становится тенденция к аффилиации в условиях стресса. То есть под воздействием стрессовых факторов сотрудники стремятся быть в окружении других людей и оценивать свою деятельность сравнением своих результатов с результатами других. При этом они полагают, что заражение профессиональным выгоранием осуществляется вследствие групповой поляризации или имитации.

Модели развития выгорания *индивидуального подхода* акцентируют внимание на внутриличностных факторах и процессах, которые тесно коррелируют с профессиональным выгоранием.

Основным представителем данного подхода является А. Пенис с ее экзистенциальным подходом [46]. Она полагает, что всему виной является неудачный поиск смысла жизни в профессиональной деятельности. Выгорание с наибольшей степенью вероятности возникает у работников социальной сферы с высоким уровнем притязаний. Высокомотивированные специалисты, считающие свою работу высоко значимой и полезной, отождествляющие себя с ней, терпя неудачи в достижении своих

профессиональных целей и чувствуя, что не способны внести весомый вклад, в наибольшей мере подвержены выгоранию.

Говоря о выгорании, похоже трактует его и Х. Фреуденбергер. Профессиональное выгорание определяется им как состояние утомления, вызванное беззаветной преданностью своей работе, что часто не приводит к ожидаемому вознаграждению. Здесь выгорание является результатом недостижимого идеалистического взгляда на результаты своего труда [12, 46].

Другими направлениями в индивидуальном подходе к объяснению механизмов возникновения выгорания является когнитивно-бихевиоральная модель С.Т. Миер. Автор полагает, что выгорание представляет собой результат целого комплекса неверных ожиданий относительно настоящей рабочей ситуации. Подобную точку зрения поддерживает Х.Дж. Фишер в своей психодинамической модели, рассматривающая профессиональное выгорание как нарциссическое личностное расстройство, порожденное несоответствием реальной действительности идеалам личности [42].

Главной отличительной чертой моделей, объединённых индивидуальным подходом, является попытка связать источники возникновения выгорания с различными аспектами мотивационной сферы, где главным условием возникновения выгорания является несоответствие результатов работы ожиданиям и идеалам сотрудника, либо его личные особенности.

Рассмотренные выше концепции, индивидуального и межперсонального подходов, несмотря на альтернативный характер, имеют общую особенность. Механизм, объясняющий возникновение выгорания, они связывают с внутренними факторами. Влияние же факторов профессиональной среды рассматривается в рамках организационного подхода.

Одной из моделей *организационного подхода* является работа автора К.Чернисс [66]. Он исходит из того, что выгорание должно быть отрицательно связано с оценкой собственной эффективности. Таким образом высокая

оценка собственной эффективности должна приводить к достижению поставленных целей, тогда как неудачи будут способствовать возникновению выгорания. К. Чернисс полагает, что основная причина выгорания «новичков» кроется в том шоке, который они испытывают, сталкиваясь с реальностью. К. Чернисс определил восемь факторов рабочей среды, способствующих формированию выгорания: противоречие между мотивацией и требованиями со стороны работы, большой объем работы; наличие большого количества рутинной работы, суженная область контактов с клиентами, касающаяся только профессиональных обязанностей, отсутствие самостоятельности в работе, несоответствие целей организации персональным целям и ценностям работника, недостаточная поддержка со стороны организации, социальная изоляция. Все эти факторы могут либо привести к выгоранию, либо повысить чувство самоэффективности.

Логика изучения выгорания как социального явления требовало комплексного анализа взаимодействия внешних и внутренних факторов, что и было предпринято в работах К. Маслач и М. Лейтер [45]. Данный подход основан на изучении взаимодействия личностных и организационных факторов в формировании выгорания. В данном контексте профессиональное выгорание рассматривается как результат несоответствия между особенностями личности и параметрами работы. Независимо от вида профессиональной деятельности авторы выделяют шесть сфер несоответствия:

- несоответствие между требованиями к работнику и его ресурсами;
- несоответствие затраченных усилий и полученного вознаграждения;
- несоответствие личности и работы ввиду потери чувства положительного взаимодействия с другими людьми;
- несоответствие между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в своей работе и жесткой нерациональной политикой администрации в организации;

- несоответствие между личностью и работой вследствие отсутствия представления о справедливости на работе;
- несоответствие между этическими принципами личности и требованиями работы.

Данный подход представляется перспективным, поскольку позволяет найти совокупное влияние различных факторов в каждом конкретном случае выгорания и обеспечить адекватные меры профилактики [46].

Таким образом, рассмотренные общие и специфические представления сущности понятия «выгорание» свидетельствуют о наличии достаточно серьезных проблем теории и практики профилактики этого феномена.

## **1.2. Содержание деятельности педагогов ДОО и факторы их профессионального выгорания**

Педагог дошкольного образования – особая педагогическая профессия, которая относится к профессиям «социального», «коммуникативного» или «помогающего» типа. Он выступает для ребенка, посещающего ДОО, главным помощником, проводником в мир знаний и умений, источником справедливости и заботы, примером для подражания и даже просто другом. Педагог дошкольного образования должен уметь выстроить с детьми отношения доверия и взаимоуважения, которые служат основой для реализации воспитательных и развивающих задач, стоящих перед педагогом ДОО. В течение рабочего дня воспитатель регулярно сталкивается со стрессовыми и непредвиденными ситуациями, требующими от него не только педагогической грамотности, но и психологической осведомленности, дипломатического и организаторского таланта, артистического умения сохранять эмоциональное равновесие.

Согласно моделям деятельности, разработанным Г.В. Суходольским, В.Д. Шадриковым, Е.М. Ивановой, Б.Ф. Ломовым [61], психологическую



структуру любой профессиональной деятельности образуют три составляющие:

- профессиональные действия, умения и навыки;
- типовые профессиональные функции и задачи;
- конкретные виды деятельности и ситуации.

Остановимся на более подробном рассмотрении этих уровней структуры профессиональной деятельности педагога ДОО.

Основной целью деятельности педагога является воспитание и обучение детей дошкольного возраста. В качестве предмета труда педагога ДОО выступает формирование ребенка. Однако своеобразие субъекта педагогической деятельности (воспитанника) состоит в том, что зачастую он развивается не в прямой пропорциональной зависимости от педагогического воздействия на него, а по законам свойственным его психике (становление характера и воли, особенности мышления, восприятия, понимания, что обуславливает изменчивость педагогических процессов и нередко приводит педагога дошкольного образования к ситуациям неоправданных надежд.

Для реализации цели педагогической деятельности педагог должен осуществлять ряд задач:

- развивать познавательную активность детей;
- формировать требуемый уровень знаний, умений и навыков у детей для перехода на новый образовательный уровень;
- развивать самостоятельность детей в поиске новых знаний;
- развивать творческие способности детей;
- развивать эмоционально-волевые и нравственные качества личности детей.

Из многообразия профессиональных задач вытекает многообразие различных видов деятельности, таких как:

- проведение мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и его физическое развитие;
- организации занятий по основным общеобразовательным программам дошкольного образования;
- организации различных видов деятельности и общения детей;
- выстраивание взаимодействия с родителями и сотрудниками ДООУ;
- создание методического обеспечения образовательного процесса.

Л.Г. Семущина основываясь на позиции системно-структурного анализа деятельности, в качестве основных функций педагога ДОО выделяет следующие: функции охраны жизни и здоровья детей и собственно педагогические функции. Педагогические функции включают планирование образовательной работы на основе программно-методических документов и непосредственное осуществление образовательной деятельности [47].

Е.А. Панько уточняя перечень функций педагога выделяет исследовательскую, воспитательную и обучающую [47].

Рассмотрим требования, предъявляемых профессией педагога дошкольного образования к его профессионально важным качествам, умениям и навыкам.

А.К. Маркова на основании исследований педагогических способностей, проведенных Н.В. Кузьминой, выделяет три группы способностей педагога:

- перцептивно-рефлексивные (эти способности являются ведущими), подразумевающие познание собственных индивидуальных психологических особенностей и возможность проникновения педагога в индивидуальное своеобразие личности ребенка;
- конструктивные, проективные и управленческие способности, связанные с умением воздействовать на другого человека;

- педагогические способности, являющиеся набором умений и навыков, позволяющих добиться успеха в обучении и воспитании [38].

Е.А. Панько отмечает, что структурными компонентами педагогической деятельности, являются выделенные Н.В. Кузьминой следующие взаимосвязанные функциональные компоненты: проектировочный, гностический, конструктивный, организаторский и коммуникативный. Проектировочный компонент включает в себя определение перспективных целей обучения и воспитания, а также выбор стратегии и способов их достижения. Гностический компонент связан со сферой знаний педагога об особенностях личности ребенка, своей личности, средств педагогического общения и деятельности. Конструктивный компонент отражает особенности конструирования педагогом собственной деятельности и деятельности ребенка с учетом целей обучения и воспитания. Организаторский компонент определяет умения педагога организовывать собственную деятельность и деятельность ребенка. Коммуникативный компонент характеризует специфику взаимодействия педагога с ребенком [47].

По мнению Е.А. Панько и Я.Л. Коломинского, именно коммуникативная функция лежит в основе деятельности педагога дошкольного образования. Любая педагогическая ситуация, возникающая в ДОО, решается именно в процессе общения с ребенком и его родителями. Е.А. Панько и Я.Л.Коломинский указывают следующие умения и качества, необходимые воспитателю для эффективного педагогического общения:

- Легкость и быстрота установления контакта с детьми в процессе взаимодействия.
- Эмпатия - способность проявить сопереживание к детям.
- Понимание детской группы, определение её доминирующих качеств.

- Понимание конкретного ребенка, учит его возрастных и индивидуальных особенностей.
- Способность проявить педагогический такт.
- Проявление внимание ко всем детям и к каждому ребенку в отдельности.
- Управление своим поведением, психологическим состоянием, проявление терпимости в общении, сохранение спокойствия и разума даже в ситуациях, вызывающих раздражение.
- Регулирование отношений в группе, разрешение детских конфликтов, предотвращение их.
- Проявление гибкость в общении.
- Владение речью.
- Эмоциональная устойчивость.
- Умение использовать игру как средство общения с детьми.
- Владение мимикой и пантомимой.
- Умение использовать искусство как средство общения.
- Умение применять юмор в общении [25].

Говоря о профессионально важных качествах педагога дошкольного образования, необходимо подчеркнуть, что к ним относятся все профессиональные важные качества, описанные для педагогической деятельности в целом. К ним относятся самоконтроль, организованность, терпимость, уравновешенность, наблюдательность, умение заинтересовать своим замыслом и др. [50].

Вопросы, связанные со структурой деятельности педагога дошкольного образования, спецификой профессиональных умений и методикой их формирования, активно изучаются многими авторами, но среди всего многообразия осуществляемых исследований лишь некоторые посвящены изучению личности самого воспитателя и психологических проблем, с которыми он сталкивается ежедневно. Это работы А.Г. Исмагиловой,

Е.А.Панько, Е.И. Кузьминой, А.Б. Николаевой, Е.В. Красной и В.Н.Панферова [22, 30, 47].

Рассмотрим отличительные особенности деятельности педагога дошкольного образования, способные определить специфику психического выгорания и факторов его развития у представителей данной профессии.

Обобщая исследования отечественных авторов (В.Е. Орел, Н.Е.Водопьянова, Е.С. Старченкова и другие) и зарубежных (К. Маслач, Е.Л.Махер, М.П. Лейтер) можно выделить две группы факторов, способствующих развитию выгорания педагога дошкольного образования: организационные и индивидуальные.

К организационным факторам относятся условия труда, содержание работы и социально-психологические особенности деятельности.

Содержание и условия труда педагога дошкольного образования характеризуются низкой заработной платой, рабочими перегрузками, большим нервно-психическим напряжениями, повышенными нагрузки на голосовой аппарат, постоянным контролем со стороны руководства, неблагоприятным психологическим климатом в коллективе, отсутствием эмоциональной разрядки, принудительным характером общения, большим количеством контактов в течение рабочего дня, слабой материальной базой (недостаток современного оборудования для ДОО, нехватка методического обеспечения и т.д.).

Трудности социально-психологического характера:

- Низкий статус положения профессии в обществе;
- Преобладание административного подхода в выборе образовательных программ;
- Высокая профессиональная ответственности за жизнь и здоровье воспитанников и стрессогенность деятельности;
- Бесперспективность профессионального продвижения (ограниченные возможности профессионального роста, низкая

социальная заинтересованность в повышении профессионального уровня);

- Недостаточность профессиональной подготовки воспитателей к инновационной педагогической деятельности.

Педагоги дошкольного образования часто отмечают трудности в сфере коммуникации: трудности в создании и поддержании единой системы требований к ребенку, в переубеждении родителей относительно используемых ими средств воздействия на ребенка, в формировании у родителей воспитанников правильного отношения к детскому саду и его сотрудникам и т.д.

Говоря о социально-психологических особенностях деятельности, можно отметить фактор статуса, занимаемого педагогом в педагогическом коллективе. К.А. Дубиницкая в своем исследовании показывает, что динамика и уровень выгорания напрямую связаны со статусно-ролевой позицией педагога в неформальной интрагрупповой структуре педагогического коллектива. Уровень выгорания педагога дошкольного образования оказывается выше, если его позиция может быть охарактеризована как низко- или высокостатусная [19].

Индивидуальные факторы определяются особенностями личности самого педагога: личностными чертами, особенностями мотивационной и поведенческой сферы, социально-демографическими характеристиками.

Согласно накопленным научным данным относительно роли социально-демографических характеристик в развитии психического выгорания, установлено, что значение имеют гендерные особенности, стаж профессиональной деятельности и уровень образования.

Исследование Л.И. Вишневской, показало, что существует определенная закономерность проявления выгорания, зависящая от возрастных и профессиональных кризисов педагога [11]. Синдром выгорания более выражен в группе педагогов, имеющих стаж работы более 26 лет, и в

возрасте старше 46 лет. Отдельные симптомы, такие, как «загнанность в клетку», «редукция профессиональных обязанностей», «симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» начинают проявляться у педагогов в возрасте старше 30 лет и со стажем работы более 10 лет.

Отдельные личностные черты могут выступать в качестве факторов, детерминирующих развитие выгорания педагога дошкольного образования: заниженная самооценка, нейротизм, экстраверсия, открытость, добросовестность, тревожность и другие [46]. Так же факторами может служить высокая эмоциональность, чрезмерная чувствительность, открытость в общении и т.д.

Н.В. Гришина утверждает, что профессиональное выгорание является платой не за сочувствие людям, а за нереализованные ожидания. Таким образом особенности мотивационной сферы личности педагога дошкольного образования играют важную роль в противостоянии выгоранию. Наличие потребностей самореализации в профессиональной деятельности будет сдерживать развитие выгорания. Основным фактором, способствующему этому по мнению Н.В. Гришиной, является компонент ценностно-мотивационной сферы – психологическая готовность к деятельности [16].

В исследовании А.Ю. Бойцовой и Н.Е. Водопьяновой было показано, что на возникновение выгорания педагогов дошкольного образования влияют неудовлетворенность своим настоящим и прошлым, низкая осмысленность жизни, неверие в собственные силы что-либо изменить в будущем. Выгоревшие педагоги дошкольного образования основой привлекательности работы и поддержания профессионального здоровья для себя считают материальные факторы и не рассматривают возможность карьерного и профессионального роста [6].

Факторы выгорания в деятельности педагогов дошкольного образования часто пересекаются с факторами развития данного явления в других профессиональных сферах, связанных с вынужденным и тесным общением.

Таким образом, в процессе рассмотрения содержания деятельности педагогов ДОО и факторов, приводящих к профессиональному выгоранию выявлено ранее сформулированное противоречие между повышающимися требованиями к педагогам, сложностью их выполнения, возрастающим уровнем коммуникативных связей и ограниченными возможностями педагога противостоять негативным факторам профессионального выгорания.

### **1.3. Физическая культура и спорт, как факторы профилактики профессионального выгорания**

Благотворное влияние спорта на человека уже не требует доказательств. А постоянное систематическое выполнение упражнений создает устойчивую платформу для здоровья человека. Особенно важно заниматься спортом педагогу дошкольного образования, так как он является основным проводником и транслятором культуры здоровья для своих воспитанников.

При систематических занятиях спортом улучшается кровоснабжение мозга и общее состояние нервной системы на всех её уровнях. При этом отмечаются большая сила, подвижность и уравновешенность нервных процессов, поскольку нормализуются процессы возбуждения и торможения, составляющие основу физиологической деятельности мозга.

При отсутствии необходимой мышечной активности происходят нежелательные изменения функций мозга и сенсорных систем, снижается уровень функционирования подкорковых образований, отвечающих за работу, например, органов чувств (слух, равновесие, вкус) или ведающих жизненно важными функциями (дыхание, пищеварение, кровоснабжение). Вследствие этого наблюдается снижение общих защитных сил организма, увеличение



риска возникновения различных заболеваний. В таких случаях характерны неустойчивость настроения, нарушение сна, нетерпеливость, ослабление самообладания.

Физические тренировки оказывают разностороннее влияние на психические функции, обеспечивая их активность и устойчивость. Установлено, что устойчивость внимания, восприятия, памяти находится в прямой зависимости от уровня разносторонней физической подготовленности.

Бета-эндорфин – это так называемый «гормон хорошего настроения». Ученые полагают, что продолжительные физические нагрузки, направленные на развитие выносливости значительно повышают его уровень в крови. Бета-эндорфин обладает сильным эйфорическим действием. Его повышение в крови способствует обретению душевного равновесия и выходу из депрессии [18].

Исследование оценки влияния физической нагрузки на выраженность тревожно-депрессивных состояний позволило сделать вывод, что оптимальные по продолжительности и силе физические нагрузки должны стать частью системы профилактики приступов депрессии и тревоги [22].

В процессе занятий спортом закаляется воля, характер, совершенствуется умение управлять собой, быстро и правильно ориентироваться в разнообразных сложных ситуациях, своевременно принимать решения, разумно рисковать или воздерживаться от риска.

Следовательно, спорт для человека – могучее средство самопознания, самовыражения, самоутверждения.

Благодатная возможность развития и совершенствования воли человека через физические нагрузки ни у кого сомнений не вызывает. Спорт не только развивает мускулы, но и закаляет дух.

Совершенствование воли человека с помощью нагрузок и напряжений в значительной степени вторая специфическая особенность спортивной

деятельности. Воля человека отчетливо проявляется и развивается в сознательных действиях, направленных на достижение определённых целей и связанных с преодолением препятствий. Спортивные тренировки и соревнования обязательно сопряжены с возникновением разнообразных преград.

Конкретные проявления воли, обусловленные особенностями препятствий, которые приходится преодолевать, называют волевыми качествами. Это целеустремлённость, настойчивость и упорство, решительность и смелость, инициативность и самостоятельность, выдержка и самообладание.

Целеустремлённость – проявление воли, характеризующееся ясностью целей и задач, планомерностью деятельности и конкретных действий, сосредоточенностью действий, мыслей и чувств на непреклонном движении к поставленной цели.

Настойчивость и упорство – проявление воли, характеризующееся длительным сохранением энергии и активности в борьбе за достижение цели и преодоление многих, в том числе неожиданно возникающих препятствий.

Решительность и смелость – проявление воли, характеризующееся своевременностью и обдуманностью их реализации в практических действиях, отсутствием боязни принять ответственность за решение и его исполнение даже в условиях риска и опасности.

Инициативность и самостоятельность – проявление воли, характеризующееся личным почином, новаторством, творчеством и быстротой мышления в действиях, направленных на достижение цели.

Выдержка и самообладание – проявление воли, характеризующееся сохранением ясности ума, возможностью управлять мыслями, чувствами и действиями в условиях эмоционального возбуждения или подавленности, интенсивных напряжений, утомления, возникновения неожиданных препятствий, неудач и влияния других неблагоприятных факторов.

В спорте легче, чем в других видах деятельности, определять и дозировать степень трудности, да и сами препятствия встречаются спортсменам чаще, чем людям, не занимающимся спортом. Поэтому спорт наилучшим образом способствует развитию волевых качеств и формированию характера человека.

Спортивная деятельность позволяет ставить конкретные перспективные и промежуточные цели, контролировать движение, оценивать свою деятельность в связи со сроками достижения промежуточных целей и степенью приближения перспективной. Эта особенность физических нагрузок оказывает определённое влияние на формирование тех черт характера человека и особенностей личности, которые обычно не учитываются людьми, по специфике профессии не думающих о том, как спорт влияет на формирование человека. Имеется в виду развитие у личности уверенности в себе и своих силах, развитие возможностей достижения намеченной цели.

Каждый человек – частица коллектива. Совершенно естественно, что как таковой он оценивается обществом, коллективом в первую очередь по тому, насколько полезен, что даёт другим людям, какие социальные функции выполняет.

Однако это оценка, особенно применительно к людям молодым, хотя не к ним одним, основывается не только на том, что и как сейчас делает человек, что он уже даёт обществу, но и на том, что сможет дать в будущем, каковы его потенциальные возможности и перспективы. На то, что и как делает человек и на то, что и как он собирается делать, очень влияет осознание им той конечной цели, которой он хочет достичь. Эта цель в психологии называется уровнем притязаний человека. Значит, уровень притязаний – то, к чему человек стремится, чего хочет, на что, по его собственному мнению, имеет право. Уровень притязаний становится тем необходимым условием, которое побуждает человека к деятельности и определяет постановку конкретных целей в ней.

Таким образом, становится ясно, что спорт влияет на формирование важной черты личности, в значительной степени, определяющей результативность, плодотворность, полезность человеческой деятельности, её вклад в общее дело.

Своеобразие спортивной деятельности формирует и самооценку личности. Самооценка оказывает влияние на многие и многие сферы жизни. В связи с ней формируется, и проявляются в поведении и деятельности главные отношения человека, определяющие его ценность как члена общества: отношение к самому себе, к другим людям, к обществу, к труду.

Если человек оценивает себя в целом не очень высоко, ему сложно развить и проявить такие черты характера, как самолюбие, гордость, самомнение, требовательность, критичность, активность, творчество, ответственность в отношении к труду. У человека с низкой самооценкой скорее проявляется скромность, застенчивость, терпимость, пассивность. Наоборот, человек, высоко себя оценивающий, может быть склонен к проявлению честолюбия, тщеславия, эгоцентризма, малой самокритичности, но большой критичности к другим, заносчивости, склонности к лидерству в общении и в деятельности, активности, к отсутствию боязни ответственности и других подобных черт характера.

Все вышесказанное обуславливает целесообразность использования физических упражнений в качестве профилактики выгорания педагогов дошкольного образования.

#### **1.4. Организация коллектива ДОО на решение задач профилактики профессионального выгорания посредством физической культуры и спорта**

Анализ научной литературы по проблеме выгорания педагога дошкольного образования говорит о том, что его профилактика не может быть организована без участия непосредственного руководителя. Обеспечение

охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды – это одна из трудовых функций руководителя ДОО, согласно проекту профессионального стандарта руководителя образовательной организации.

Обеспечение условий профилактики выгорания педагога дошкольного образования создает предпосылки для введения инноваций в ДОО на организационном уровне, что предполагает повышение эффективности труда в ДОО, оздоровление его сотрудников, соблюдение санитарно-гигиенических условий труда.

Эффективность работы организации напрямую зависит от условий организации труда и стиля управления. Соответственно, обязательным условием для улучшения деятельности руководителя является его социально-психологическая компетентность. Значит особенно важным становится правильное использование знаний и умений управленца положительно влиять на социально-психологический климат в коллективе, а соответственно и на повышение качества труда работников организации. А достижение достаточно высокого качества труда в свою очередь возможно только при сплоченном коллективе, главной отличительной чертой которого являются положительные взаимоотношения.

Однако, не смотря на всю важность данного вопроса, в исследованиях ему уделяется необоснованно мало внимания.

К. Ковальски и Д. Кенджеми во время исследования особенностей поведения успешных топ-менеджеров, в котором приняли участие сто руководителей высшего звена, определили ряд их лидерских качеств. Они разделили их на пять подгрупп: умение справляться с агрессией (данная подгруппа имеет наибольшее количество качеств, способствующих решению конфликтных ситуаций: способность к сочувствию, способность к сотрудничеству), управление эмоциями, особенности мышления, лидерство в конкретных областях и личностный идеал [34].

Исследователи выявили, что лидер обязательно умеет заботиться о своем здоровье, как о физическом, так и о психическом, обладает устойчивостью к стрессу. Он понимает, что для этого необходимо управлять своим временем и своей жизнью. И только такой человек может служить примером для подражания и выступать транслятором подобной культуры в своем коллективе.

Что же относительно сплоченности, то можно сказать, что она рассматривается как важнейшая переменная малой группы и лежит в поле изучения различных научных дисциплин, таких как социальная психология, организационная психология, социология, социальная психология, спортивная психология, педагогическая психология и др. Это обусловлено тем, что изначально сплоченность понималась как необходимое условие продуктивной деятельности группы и стабильности ее функционирования.

Современные гуманистические принципы управления, на основе которых разработаны новые технологии управления, позволяют освоить организациям новые командные подходы к управлению.

Объединение работников в единое целое и создание системы управления, отличающейся единством целей и действий, общностью корпоративных ценностей и интересов возможно только на основе эффективной командной организации. Организация команды строится на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

Процесс формирования команд в организации является процессом трудоемким и долгим. Командная работа не всегда оправдывает затраты, связанные с ее построением и поддержанием. Работа в команде часто порождает чувство индивидуализма ее членов, снижение креативности, конфликтность. Однако команды, прошедшие процесс формирования с прохождением всех стадий развития групповой динамики, достигают

высокого уровня организованности и навыков командной работы с разделением лидерства, ротацией ролей, собственными правилами и нормами. Члены команды умеют ставить цели, творчески достигать их, раскрывая личностный потенциал каждого участника.

Процесс формирования команды может быть стихийным, а также целенаправленным. Стихийный процесс характеризуется появлением неформальных лидеров и сплоченностью вокруг общей деятельности, которая и становится целью: путешествия, спорт, музыка.

Целенаправленный подход к процессу командообразования требует от руководителя ясного представления причин серьезных изменений в системе управления. Потребности в деятельности команды возникают в условиях быстрых перемен и различных структурных изменений, при появлении новых направлений работы, глобальных целей, программ, при необходимости работать вместе над реальными заданиями, когда необходимы новый взгляд на проблемы и принятие коллективных решений, поддержание или создание дружеских отношений в коллективе, преодоление конфликтных ситуаций, напряженной эмоциональной атмосферы, а также при необходимости повышения уровня согласованности, доверия и взаимопомощи между сотрудниками.

Способы работы по формированию команд в каждой ситуации будут различными. Команда имеет общие черты с группой, однако в команде более постоянный персонал, более жесткое распределение ролей, более ясная и формальная цель. Члены команды сыгранны. Со стороны их также воспринимают как членов команды. Члены команды воспринимают участие в команде как вознаграждение. Команда стремится к общей цели. Каждый участник команды осознает, что в одиночку он не может добиться того, чего они достигают вместе.

В команде могут быть удовлетворены потребности личности в причастности, уважении, успехе, даже если успех совместный.

Часто можно встретить мнение, что команда есть группа, причем группа специфическая и особенная. Команда - это группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Она отличается открытым обсуждением проблем, хорошей циркуляцией информации. Деятельность ориентирована на решение задач, цели сменяются по мере необходимости. Основное внимание уделяется достижению конкретных результатов: подходящие сотрудники и соответствующие ресурсы объединяются ради максимально быстрого и качественного выполнения задачи, сроки и этапы ее решения постоянно контролируются. Отношения между сотрудниками строятся на принципах взаимозависимости. Лидерство основывается на содействии контактам и сотрудничеству. Руководство действует как катализатор группового взаимодействия и сотрудничества. Влияние в команде основано не на статусе или положении, а на профессионализме и компетентности [31, с. 283].

Таким образом, команда представляет собой малую группу, которую характеризует целый ряд специфических особенностей. Процесс командообразования можно рассматривать как вариант естественной групповой динамики или же как определенный набор специальных технологий для организации, стимулирования, управления социально-психологическим развитием группы [31, с. 290].

Н. Гришанова, доцент кафедры психологии труда Российского государственного социального университета, считает, что команда предполагает формальные отношения между работниками, с четко обозначенными ролями, а отношения в группе складываются на основе неформальных связей. В соответствии с данным подходом тренинги командообразования преследуют разные цели.

Групповые мероприятия в виде спортивных праздников, совместных занятий спортом, участия в различных конкурсах или выезды на природу,



направлены на сплочение коллектива, формирования общего корпоративного духа и лояльности работников [23].

Создание команды – многоступенчатый и продолжительный процесс, который включает ряд этапов: знакомство, сплочение посредством team building, выработка единых целей и задач, определение роли каждого человека в команде, разработка методов работы в спорных и кризисных ситуациях, выбор различных механизмов мотивации, мониторинг продуктивности последующей деятельности работников при решении различных проблем. Тимбилдинг применяется для повышения внутренней коммуникации и эффективности работы.

И. Хломов определяет различия в командообразовании, разделяя мероприятия по командообразованию на тимспирит и собственно тимбилдинг. По его мнению team spirit означает командный дух, который появляется в ходе отдыха, активного мероприятия на природе [23]. Основной целью таких мероприятий является неформальное общение на корпоративных праздниках, тематических вечеринках с конкурсами и концертами, живая коммуникация в неофициальной атмосфере.

В настоящее время различают несколько технологий повышения командной эффективности.

Тимбилдинг (team building) в переводе с английского языка означает построение эмоционально сплоченной команды, путем выполнения совместных упражнений, которые невозможно сделать в одиночку.

Тимдесинг (team design) сконцентрирован на принципах проектирования команды, распределения в ней ролей, факторах организации команды.

Ретиминг (reteaming от английского reteaming – переформирование команд) – технология, которая позволяет создавать эффективные управленческие команды. Технология создана в Финляндии, направлена на решение различных обсуждаемых проблем команды и четкое понимание

группой возможностей в получение выгоды. Основной принцип ретиминга – это ориентация на решение задач, формирование позитивного мышления в организации в целом, а у руководителей – нацеленности на результат через планирование деятельности компании в формате мозгового штурма. Лидер должен суметь сформировать цели и реальные возможности в единое целое.

Ориентируясь на американскую школу, применяющую в командообразовании team building, основанный на спортивных и физических играх, в нашей стране многие организации уделяют этому методу основное внимание.

Технику тимбилдинга часто реализуют в ходе проигрывания различных активных сюжетов за счет создания игровой реальности, где участникам легче погрузиться в процесс выполнения заданий. В ходе тренинга группа может пройти все стадии групповой динамики, включая агрессию и обратную связь.

Задача инструкторов состоит в помощи участникам эффективно проанализировать полученный опыт и перенести его на реальные рабочие ситуации. Основными блоками тренинга могут быть: совместное планирование и распределение ответственности в команде; умение договариваться; видение общей цели; ролевое распределение в команде; эффективное исполнение командных задач; рациональное использование командного ресурса; контроль выполнения поставленных задач; принятие ценностей компании.

Результатом тренингов становится повышение общей эффективности работы коллектива как комплексный результат, складывающийся из влияния различных факторов. Повышается уровень доверия в коллективе, появляется команда, сплоченная вокруг общей цели с настоящим лидером. Новый тип отношений внутри команды, основанный на глубоком принятии и понимании друг друга способствует повышению личной ответственности членов команды за достижение общей цели. Снижается уровень конфликтности, возрастает

конструктивность работников и творческая активность команды, что создает условия для личностного развития.

Таким образом, командообразование как потребность возникает в тех сферах, где необходимо эффективное групповое участие. Это сложный творческий процесс, требующий финансовых затрат и интеллектуальных усилий. Основную роль в объединении работников в команду единомышленников должен играть непосредственный руководитель коллектива. Командный дух в коллективе достигается при выполнении ряда условий. Главное из них - отождествление членами команды личных и групповых целей и интересов, и чувство взаимной ответственности за действия каждого. Командообразование – это одно из звеньев системы мотивации, адаптации, управления персоналом, которая должна существовать в любой организации в современных условиях, в том числе и в ДОО.

## ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

Анализ научной литературы позволил нам сделать вывод о том, что синдром эмоционального выгорания – это психическое состояние эмоционального истощения, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением, связанным с профессиональной деятельностью человека. Это динамический процесс, его формирование проходит поэтапно.

Средства физической культуры обычно рассматриваются исключительно как способ поддержания хорошей физической формы человеком. Но при этом упускается из виду возможность физических нагрузок благотворно влиять на психическое благополучие людей.

Однако современные научные исследования (А. Л. Лысенко, Т.В.Таютина, Д.С. Лысенко, В. А. Арутюнов) говорят нам о том, что систематические физические нагрузки, оптимально подобранные по силе и продолжительности, должны быть неотъемлемой частью реабилитации и профилактики людей с выраженностью тревожно-депрессивных состояний.

Двигательная активность оказывает влияние на формирование характера человека и на его способность творчески мыслить. Мышечная активность постоянно сопровождается эмоциональным напряжением и способно снимать его излишки. Происходит это благодаря тому, что движение стимулирует выработку гормонов - эндорфинов и сокращает избыток адреналина и других гормонов, способствующих возникновению стрессов.

Выработка «культуры движения» содействует развитию умения «властвовать собой», т.е. сохранять в любой ситуации доброжелательность, эмоциональное равновесие, ровность поведения, бережное отношение к эмоциональному состоянию другого человека.

Двигательная активность является физиологической потребностью человека. Удовлетворение данной потребности обладает способностью снижать психоэмоциональное напряжение, снижать уровень тревожности, улучшать настроение и повышать умственную трудоспособность.

Многочисленные исследования (Р.С. Уэнберг, Д. Гоулд, М.Барке и т.д.), посвященные данному вопросу, служат подтверждением факта положительного влияния физической активности на психологическое благополучие человека.

Н.Л. Ильина в своем исследовании изучила эффективность средств физической культуры в качестве профилактики синдрома эмоционального выгорания в работе педагогов младших классов [22]. Но сравнительный анализ профессиональной деятельности педагогов дошкольных и средних общеобразовательных учреждений позволил выявить ряд существенных отличий. Что не позволяет нам говорить об адекватности предложенных Н.Л.Ильиной средств профилактики и в отношении педагогов ДОО, что требует дополнительного исследования.

Большое количество научных исследований посвящено методам профилактики эмоционального выгорания педагогических работников (К.Ю.Мартынова, Л.В. Ножичкина и т.д.) по средствам тренинговой работы, но необоснованно мало исследований направлено на изучение эффективности использования средств физической культуры на снижение проявления изучаемого синдрома.

Проведение групповых занятий спортом внутри организации позволяет применять технологии командообразование (тимбилдинг). Что позволяет влиять на социально-психологический климат в коллективе, совершенствовать процесс управления персоналом.

Все выше сказанное обосновывает целесообразность использования средств физической культуры в качестве профилактических мероприятий синдрома эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования и подтверждает научную актуальность нашего исследования.

## **ГЛАВА 2. ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО СРЕДСТВАМИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

### **2.1. Организация исследования**

Планирование экспериментальной работы осуществлялось в соответствии с гипотезой диссертационного исследования, его основными целями и задачами. Экспериментальная работа выстраивалась в четыре этапа.

Первый этап – пробное анкетирование, направленное на уточнение структуры напряженности педагогов в зависимости от контингента общения.

Второй этап - это констатирующий эксперимент, позволяющий оценить степень сформированности профессионального выгорания у педагогов ДОО, оценить психологическую атмосферу в коллективе и выявить корреляционную связь данных показателей.

Третий этап – формирующий эксперимент, он реализовывался на основании разработанного управленческого проекта профилактики профессионального выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры.

Четвертый этап – контрольный эксперимент, направленный на определение эффективности реализованного управленческого проекта профилактики выгорания средствами физической культуры и спорта.

Эмпирическое исследование организовывались на базе двух МБДОУ г. Красноярска. В эксперименте приняло участие 40 педагогов дошкольного образования, составивших две группы: контрольную (к.г.) и экспериментальную (э.г.). Возраст педагогов дошкольного образования находился в пределах от 25 до 63 лет, средний возраст составил 39 лет. В выборке участвовали только женщины.

Контрольная группа осуществляла свою профессиональную деятельность, не связанную с экспериментальной работой по профилактике профессионального выгорания. В ней осуществлялись лишь контрольные

срезы по выявлению уровня профессионального выгорания до и после эксперимента.

В экспериментальной группе осуществлялось внедрение и практическая апробация разработанной модели и программы профилактики профессионального выгорания педагога ДОО.

Оценка эффективности проекта осуществлялась методом сравнения изучаемых показателей до и после эксперимента.

## **2.2. Методы исследования**

В процессе проведенного исследования, были нами объединены в три группы:

1) общенаучные (дедукция, индукция, синтез, анализ) и частнонаучные (сравнительный, формально-логический, конкретно-исторический, системно-аналитический) методы теоретического изучения литературных источников по проблеме предупреждения выгорания;

2) методы исследования эмпирического содержания проблемы и практического опыта ее решения (диагностические методики);

3) аналитико-интерпретационные (количественно-качественный анализ результатов исследования, выявление корреляционных взаимосвязей, полученных данных, определение статистической значимости изменений).

В качестве диагностических методик для сбора данных использовались:

1) Мини-опросник по структуре напряженности педагогов в зависимости от контингента общения (авторская разработка). Позволяет оценить, как часто педагог дошкольного образования испытывает напряженность в общении в зависимости от контингента общения. Опросник представлен в приложении А.

Методика диагностики профессионального выгорания (МВІ), адаптированная Н.Е.Водопьяновой (К. Маслач, С. Джексон) [12]. Ее подробное описание

представлено в приложении Б. Используемые варианты теста для педагогов, учителей представлен в приложении В.

Данный опросник позволяет определить степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «редукция профессиональных достижений».

3) Для получения единого количественного показателя на основе параметров выгорания, полученных при помощи теста МВІ, нами была использована формула расчета (1) интегрального индекса выгорания, предложенная в методических рекомендациях НИПНИ им. Бехтерева, 2007.

$$\text{Интегральный индекс выгорания} = \sqrt{[EE-EE(x)/54]^2 + [DP-DP(x)/30]^2 + [PA-PA(x)/48]^2}, \quad (1)$$

где  $EE=0$ ,  $DP=0$  и  $PA=48$  - идеальные показатели выгорания по тесту МВІ, а  $EE(x)$ ,  $DP(x)$  и  $PA(x)$  - показатели испытуемого по соответствующим шкалам теста МВІ. Для придания равнозначности баллов по различным шкалам, в знаменатель каждого параметра вводится максимальное значение по соответствующей шкале. Отсюда, значение интегрального индекса выгорания будет колебаться в пределах от 0 (минимальное) до 1 (максимальное).

Методика оценки психологической атмосферы (П.А.) в коллективе (по А.Ф. Фидлеру). Подробное описание методике представлено в приложении Г.

Позволяет оценить динамику изменения психологической атмосферы в коллективе.

5) В целях математико-статистической обработки данных были проведены сравнительный анализ достоверности различий выраженности переменных (t-критерий Стьюдента) и корреляционный анализ (коэффициент корреляции r-Спирмена).



## 2.3. Разработка управленческого проекта и создание модели профилактики профессионального выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта

### 2.3.1. Результаты констатирующего эксперимента

Так как на основе научно-теоретического анализа мы можем сказать, что профессиональное выгорание педагога - это состояние эмоционального истощения, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением, связанным с профессиональной деятельностью человека. На первом этапе исследования нами была предпринята попытка уточнения структуры напряженности педагога в зависимости от контингента общения, для этого был разработан мини-опросник, позволяющий выяснить общение с кем вызывает у педагога наиболее частые проблемы. Бланк мини-опросника представлен в приложении А.

Таблица 1

Результаты, полученные по опроснику в баллах

	группы	Количество человек отметивших данный вариант из общего числа респондентов					Частота проявления данного показателя по итогам опроса	%
		Часто	Скорее часто	Иногда	Скорее редко	Никогда		
Общение воспитанниками	э.г.	3	4	5	4	2	38	21,5
	к.г.	5	6	6	3	2	53	25,6
Общение родителями воспитанников	э.г.	5	3	5	4	2	43	24,3
	к.г.	4	5	5	3	4	44	21,3
Общение коллегами	э.г.	7	4	3	2	1	48	27,1
	к.г.	8	6	4	3	2	61	29,5

Продолжение Таблицы 1

Общение с руководством	э.г.	5	5	5	3	2	48	27,1
	к.г.	5	7	3	2	3	49	23,6
$\bar{M} \pm \delta$	к.г.	5±1,63	4±0,82	4,5±1,00	3,25±0,96	1,75±0,50		
$\bar{M} \pm \delta$	э.г.	5±1,73	6±0,82	4,5±1,29	2,75±0,50	2,75±0,96		

Как можно увидеть на рис. 1, наиболее часто педагоги испытывают проблемы в общении с коллегами, на их долю приходится в э.г. – 27%, к.г. - 29%. Данные результаты нам позволили сделать выводы о том, что целенаправленное воздействие на изменения в данной сфере будет иметь положительный эффект в части профилактики выгорания педагогов дошкольного образования и дальнейшую работу мы выстраивали с учетом данного факта.



Рис. 1. Структура напряженности педагогов в зависимости от контингента общения в контрольной и экспериментальной группах

На этапе констатирующего эксперимента была оценена степень сформированности эмоционального выгорания у каждого респондента и произведена оценка психологической атмосферы в коллективе, а также выявлена корреляционная связь между данными показателями.

Данные полученные в ходе обработки тестов МВІ в экспериментальной и контрольной группах и рассчитанный интегральный индекс выгорания, представлены в приложении Д в приложении Е. На основании данных мы можем констатировать, что все педагоги в той или иной степени имеют проявления симптома выгорания. Это еще раз подтверждает актуальность нашего исследования.

На основе расчёта среднего значения по выборке и стандартного отклонения в контрольной и экспериментальной группах мы можем говорить о отсутствии достоверных различий в них на момент начала эксперимента.

Так же был выполнен срез по методике Фидлера для оценки психологической атмосферы в педагогическом коллективе. Данные, полученные на основе данного опросника в контрольной и экспериментальной группах представлены в приложении Ж.

Корреляция между психологической атмосферой в педагогическом коллективе и интегральным индексом выгорания статистически значима. Согласно рассчитанному показателю гипотеза  $H_0$  отвергается в контрольной и экспериментальной группах. Расчеты представлены в приложении З и в приложении И. Корреляция между интегральным показателем выгорания и психологическим климатом в коллективе статистически значима. Что подтверждает ранее выдвинутое предположение о влиянии взаимодействия внутри коллектива на проявления профессионального выгорания у педагогов дошкольного образования. Таким образом влияя на психологическую атмосферу в педагогическом коллективе мы сможем повлиять и на показатели выгорания педагогов дошкольного образования.

С учетом обозначенных выше условий был разработан управленческий проект профилактики выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры. Его описание представлено в следующем разделе.

### **2.3.2. Управленческий проект профилактики профессионального выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта**

Выводы, сделанные в результате теоретического анализа проблемы и констатирующего этапа эксперимента, подтвердили необходимость специальной организации мероприятий, направленных на профилактику выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры.

Основной целью профилактической работы является создание в ДОО комплекса условий для сохранения и укрепления психического здоровья педагогов и способствующих профилактике выгорания в педагогической деятельности.

Важным моментом является тот факт, что обеспечение условий профилактики выгорания педагога дошкольного образования создаёт предпосылки для введения инноваций в ДОО на организационном уровне, что предполагает повышение эффективности труда в ДОО, оздоровление и устранение накопившегося негативного потенциала, повышение привлекательности педагогической деятельности в дошкольном образовании и предупреждение эмоционального выгорания педагогов.

С целью проверки выдвинутой гипотезы исследования был разработан управленческий проект профилактики выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры.

Упрощенная и обобщенная схема реализации управленческого проекта представлена на рисунке 2.

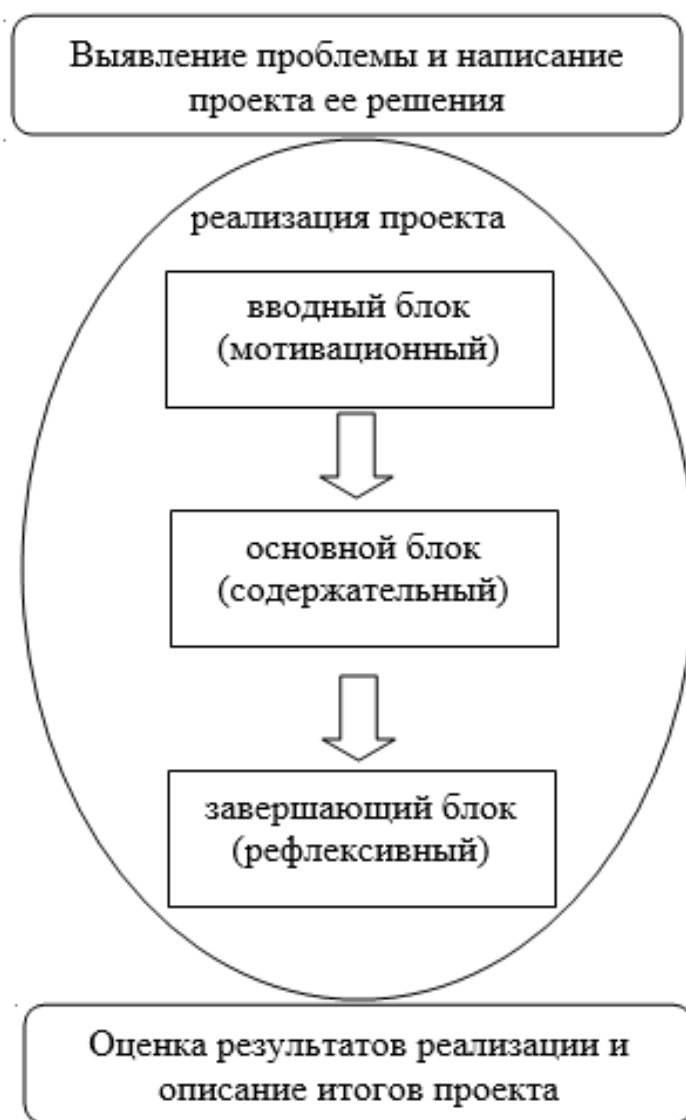


Рис. 2. Схема реализации управленческого проекта профилактики выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры

**Вводный блок (мотивационный)** направлен на создание мотивации у педагогов ДОО участвовать в проекте. Для актуализации проблемы проводится установочная лекция, в рамках которой проходит диагностика эмоционального выгорания и социально-психологического климата в коллективе. Так же в этот блок входит проведение предварительной работы для расширения знаний педагогов по данной проблеме, куда входят

оформление тематических выставок, проходят показы презентаций по данной тематике, оформляются коллажи.

**Основной блок (содержательный)** включает все мероприятия проекта, такие как лекции, занятия по физической культуре, совместные выезды на природу, организацию спортивных праздников и досугов, участие педагогов в коллективных конкурсах спортивных тематик, создание условий соблюдения санитарно-гигиенических требований к организации труда педагогов.

**Завершающий блок (рефлексивный)** направлен на подведение итога, закрепление приобретенных навыков саморегуляции, оценки индивидуальных и командных достижений, беседы о культуре здоровья и потребности в здоровом образе жизни, проведение повторной диагностики.

Далее в таблице 2 представлен паспорт управленческого проекта профилактики профессионального выгорания педагогов ДОО средствами физической культуры и спорта, раскрывающий его сущность и содержание. В нем определены гипотеза, цель, задачи, предмет, объект. Подробно представлены этапы реализации, предварительная работа, обоснование для разработки, инновационные идеи проекта. Раскрыты средства, методы и формы работы, диагностические методики проекта и определены участники.

Таблица 2

Паспорт управленческого проекта профилактики профессионального выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры и спорта «Путь к здоровью»

Разработчики проекта	Магистрант Елена Николаевна Терских
Тема проекта	«Организация профилактики профессионального выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры и спорта».
Объект	Профессиональное выгорание педагогов дошкольного образования
Предмет	Организация профилактики профессионального выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры и спорта

Участники проекта	администрация (заведующий, старший воспитатель), инструктор по физической культуре, психолог, педагоги
Цель	Создать условия для профилактики профессионального выгорания и улучшение социально-психологического климата в ДОО средствами физической культуры и спорта.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Знакомство педагогов с теорией выгорания педагога дошкольного образования и причинами его возникновения;</li> <li>- Создание мотивации педагога дошкольного образования на участие в проекте;</li> <li>- Развитие культуры здоровья в педагогическом коллективе;</li> <li>- Формирование у педагогов потребности в здоровом образе жизни;</li> <li>- Обучение педагогов методам саморегуляции: отреагированию гнева, раздражения и других отрицательных эмоций; релаксации;</li> <li>- Развитие командной сплоченности педагогического коллектива.</li> </ul>
Гипотеза	<p>Было выдвинуто следующее предположение: что специально подобранные и систематически применяемые средства физической культуры и спорта будут оказывать профилактический эффект в борьбе с профессиональным выгоранием, если создать следующие условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подобрать специальные упражнения, положительно влияющие на психологическое благополучие человека и способствующие эффективной борьбе со стрессом;</li> <li>- организовать групповую работу, позволяющую влиять на межличностные взаимодействия в коллективе;</li> <li>- специальные физические упражнения встроить в рабочий график педагогов ДОО.</li> </ul>

Обоснование для разработки	<p>В то время, когда педагог должен достигать апогея своего профессионального расцвета, когда он накопил достаточно профессионального мастерства и опыта, он зачастую сталкивается с проблемой так называемого «профессионального выгорания». Работа перестает радовать человека, все чаще возникают проблемы в общении с детьми, родителями и коллегами.</p> <p>Развитие данного синдрома не позволяет педагогу выполнять свои обязанности в полном объеме, а зачастую приводит профессионала к желанию сменить сферу деятельности.</p> <p>Профессор К. Чернисс говорит о том, что большая ответственность за развитие выгорания в организации лежит на руководителе, потому что существуют такие рабочие места и ситуации, которые, в некотором смысле, просто созданы для выгорания. Большинство людей, работающих в этих местах, очень уязвимы. Они находятся в высоко-стрессовых ситуациях, где от них ожидается высокий уровень выполнения работы, и где они имеют небольшой контроль над тем, что или как они делают. Далее, К. Чернисс отмечает, что выгоранием страдают не только люди, но и организации. Также, как и у индивидуума, страдающего от выгорания, в организациях проявляются различные симптомы этого явления, они следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая текучесть кадров;</li> <li>- снижение вовлеченности сотрудников в работу;</li> <li>- поиск «козла отпущения»;</li> <li>- антагонистический групповой процесс и наличие парных группировок;</li> <li>- режим зависимости, проявляющийся в виде гнева на руководство и проявлении беспомощности и безнадежности;</li> <li>- развитие критического отношения к сотрудникам;</li> <li>- недостаток сотрудничества среди персонала;</li> <li>- прогрессирующее падение инициативы;</li> <li>- рост чувства неудовлетворенности от работы;</li> <li>- проявления негативизма относительно роли или функции отделения.</li> </ul> <p>Существует ряд особенностей деятельности педагога ДОО связанных с выполнением обязанностей:</p>
----------------------------	---



	<ul style="list-style-type: none"><li>- необходимость осуществления частых и интенсивных контактов с родителями и воспитанниками;</li><li>- нехватка времени;</li><li>- рабочие перегрузки;</li><li>- недооценка престижа профессии со стороны общества.</li></ul> <p>Это, безусловно, делает труд педагогов ДОО чрезвычайно напряженным.</p> <p>В современном российском обществе, актуальность приобретает проблема сохранения рабочих кадров в сфере дошкольного образования, а это значит проблема укрепления здоровья педагога, повышения механизмов его адаптивности, а также развитие устойчивости к синдрому эмоционального выгорания.</p> <p>Теоретический интерес к теме выгорания среди работников дошкольного образования обусловлен практическим запросом. Так как феномен выгорания возникает у человека в контексте работы и имеет негативные последствия для него самого, организации в целом и психического благополучия всех, кто вынужден с ним взаимодействовать (воспитанники, родители, коллеги). Несмотря на изученность синдрома в трудах иностранных авторов, распространенность представления данной проблематики в работах отечественных ученых и на то, что к настоящему моменту накоплено достаточно много фактического материала (относящегося к условиям, при которых возникает выгорание, его негативным последствиям), актуальность изучения синдрома выгорания до сих пор сохраняется.</p> <p>Таким образом, данная проблема не может не беспокоить как отдельного руководителя ДОО, так и каждого педагога дошкольного образования. Поэтому существует проблема поиска решения данной проблемы.</p>
--	--

<p>Инновационные идеи проекта</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Возможность организации профилактики эмоционального выгорания педагогов средствами физической культуры.</li> <li>- Организация и проведение совместных спортивных занятий положительно влияет на психолого-педагогический климат в коллективе.</li> <li>- Организация и проведение занятий по физической культуре для педагогов ДОО положительно влияют на отдельные качества его личности: самооценка, воля, адаптационные механизмы и т.д..</li> </ul>
<p>Средства, методы, формы и технологии</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- физические упражнения</li> <li>- естественные силы природы</li> <li>- гигиенические факторы среды</li> <li>- игровые методы</li> <li>- соревновательные методы</li> <li>- технологии командообразования</li> <li>- опрос (анкетирование)</li> </ul>
<p>Предварительная работа</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оформление тематической выставки «Положительное влияние физических упражнений на здоровье человека»</li> <li>- Презентация «Спорт – лекарство от стресса»</li> <li>- Составление памяток для педагогов «Релаксация и методы саморегуляции»</li> <li>- Формирование комплексов классической аэробики для проведения занятий с педагогами.</li> </ul>
<p>Сроки и этапы реализации проекта</p>	<p>Август 2016 – декабрь 2016 г, долгосрочный <b>Подготовительный этап</b> (август 2016г.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение литературы по тематике проекта.</li> <li>- Подбор диагностических методик.</li> <li>- Определение исполнителей проекта.</li> <li>- Разработка содержательной части проекта.</li> </ul> <p><b>Основной этап</b> (сентябрь - октябрь 2016г.)</p> <p>2 сентября 2016г. Организационная лекция, входная диагностика.</p> <p>5 сентября – 28 октября (8 недель)</p> <p>Цикл занятий аэробной направленности 3 раза в неделю по 45 минут на протяжении 8 недель.</p> <p>31 октября 2016 г. Итоговое мероприятие (круглый стол, обсуждение участия проекта), выходная диагностика.</p> <p><b>Заключительный этап</b> (ноябрь-декабрь 2016г.)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обработка полученных диагностических данных</li> <li>- Оформление результатов проекта</li> <li>- Презентация итогов исследования.</li> </ul>
Диагностические методики	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мини-опросник по структуре напряженности педагогов в зависимости от контингента общения (авторская разработка)</li> <li>- Методика диагностики профессионального выгорания (МВИ), адаптированная Н.Е.Водопьяновой. Авторы: К.Маслач и С. Джексон  Данный опросник позволяет определить степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «редукция профессиональных достижений».  Варианты теста для педагогов, учителей.</li> <li>- Расчёт интегрального индекса выгорания (на основе теста МВИ). Методические рекомендации. НИПНИ им. Бехтерева, 2007.</li> <li>- Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру)  Позволяет оценить динамику изменения психологической атмосферы в коллективе</li> </ul>
Перспективность идеи проекта	<p>Разработанный и воплощенный в рамках проекта опыт может быть полезен для ДОО повсеместно. Внедрение подобной практики позволяет повышать сплоченность коллектива в организации и добиться устойчивого профилактического эффекта в отношении синдрома профессионального выгорания педагогов дошкольного образования. А как следствие создаст надежную платформу для сохранения кадров в сфере дошкольного образования.</p> <p>А также позволяет повышать культуру здоровья и развивать потребность в здоровом образе жизни среди педагогов дошкольного образования. Что в свою очередь положительно скажется и на воспитанниках ДОО.</p>

Управленческий проект профилактики профессионального выгорания педагогов ДОО средствами физической культуры и спорта «Путь к здоровью»

включает в себя структурированную модель организации, представленную в п.2.3.3 и функциональную программу, описанную в п. 2.3.4.

### **2.3.3. Модель профилактики выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта и условия ее реализации.**

В рамках проекта была разработана структурированная модель организации профилактики профессионального выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры и спорта в ДОО. Она представлена на рисунке 3 и в приложении К. Ведущую роль занимает руководитель ДОО. Если он замечает негативные психологические проявления в коллективе и в штате ДОО есть психолог, то он может ему поручить проведение диагностики на выявление проявлений профессионального выгорания у педагогов и оценку психологического климата в коллективе. Если психолога в штате ДОО нет, то руководитель может провести оценку этих показателей самостоятельно на основе готовых методик. Так как данная оценка не подразумевает составления индивидуальных программ коррекции и профилактики, то для этого нет необходимости в специальных навыках и знаниях по психологии.

Далее руководитель производит оценку материально-технических возможностей решения данной проблемы. Самым главным необходимым материальным ресурсом является спортивный зал, который обычно есть в каждом детском саду, если такого нет, то спортивные занятия можно организовывать и на улице – это будет даже еще продуктивнее.

После оценки материально-технических ресурсов, необходимо оценить кадровые ресурсы. Исходя из имеющихся возможностей определяются цели и задачи проекта и разрабатывается план их достижения.

Следующим этапом становится сама непосредственная организация деятельности по профилактике выгорания педагогов дошкольного

образования средствами физической культуры. Руководитель выбирает ответственных за организацию отдельных мероприятий проекта. Средствами для мотивации могут выступать стимулирующие выплаты, грамоты, дипломы, благодарственные письма и т.д., исходя из имеющихся ресурсов.

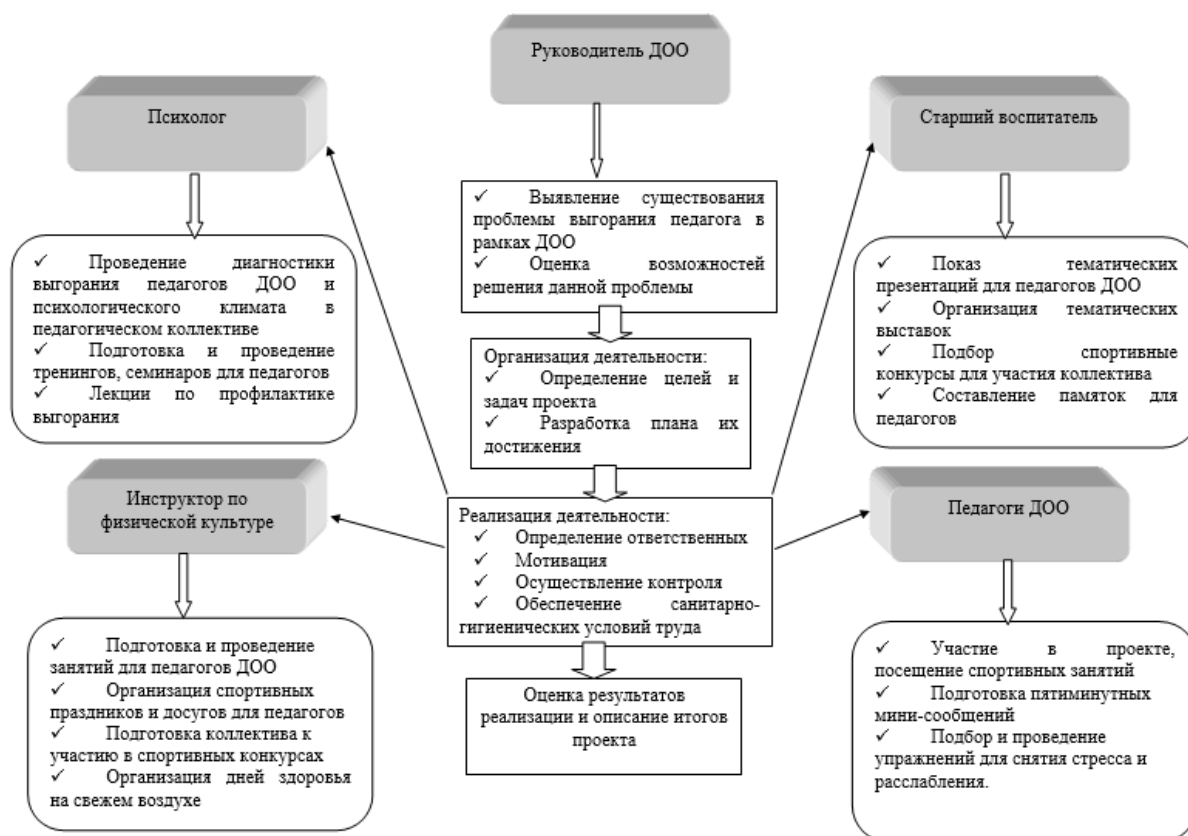


Рис. 3. Модель реализации профилактики выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры и спорта

Далее на протяжении всего периода реализации проекта руководитель осуществляет функции контроля за выполнением и обеспечивает благоприятные санитарно-гигиенические условия труда. От этого блока на схеме идут стрелки по направлению к психологу, инструктору по физической культуре, старшему воспитателю и педагогам ДОО. Эти стрелки показывает, что все действия руководителя по реализации деятельности проекта направлены на всех участников. То есть мотивация, контроль, создание

благоприятных санитарно-гигиенических условий труда осуществляется в отношении всех участников проекта.

Далее более подробно остановимся на деятельности каждого из участников. Если психолог есть в штате, то он проводит диагностику выгорания педагогов ДОО и оценку психологического климата в педагогическом коллективе. Также он может разработать и провести тренинги и семинары для педагогов по данной тематике, подготовить и прочитать лекцию по выгоранию и методам его профилактики. Если психолога в штате нет, то можно воспользоваться услугами приглашенного специалиста. Но, а если и такой возможности нет, то можно выбрать кого-то из педагогов, кто смог бы провести данные мероприятия.

Старший воспитатель осуществляет предварительную работу с педагогами, формируя у них мотивацию на участие в проекте. Для этого он готовит и проводит показ презентаций по данной тематике, в нашем случае это была презентация «Спорт – лекарство от стресса», оформляет тематические выставки («Положительное влияние физических упражнений на здоровье человека»), составляет памятки для педагогов («Релаксация и методы саморегуляции»). Старший воспитатель подбирает межсадовские конкурсы, спортивных тематик, в которых мог бы поучаствовать коллектив.

Инструктор по физической культуре занимается подготовкой и проведением спортивных занятий аэробной направленности для педагогов. Занимается подготовкой и проведением спортивных праздников, досугов и дней здоровья на свежем воздухе. А также осуществляет подготовку коллектива к участию в спортивных конкурсах.

Педагоги ДОО принимают участие в проекте посредством посещения спортивных занятий. С целью дополнительной мотивации педагогов на участие в проекте предусмотрено вручение грамот для тех, кто не только сам занимается спортом, но и транслирует свой опыт воспитанникам и для тех, кто не пропустил ни одного занятия. Заведующий ДОО в рамках еженедельных

планерок назначает докладчиков для подготовки 5 минутных мини-сообщений на тему благотворного влияния спорта и здорового образа жизни на отдельные сферы жизнедеятельности человека. И определяет того, кто будет подбирать и организовывать на следующей встрече завершающее упражнение-тренинг для снижения проявлений выгорания и снятия стресса (дыхательные упражнения, медитации, упражнения расслабления и т.д.). Необходимо отметить, что это способствует поднятию самооценки педагогов, тренировке публичных выступлений.

Для реализации экспериментального управленческого проекта профилактики выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры в ДОО были созданы следующие условия для снижения проявлений выгорания:

1. В ДОО соблюдаются благоприятные санитарно-гигиенические условия труда для педагогов ДОО;
2. Создается временная комиссия для принятия решения о необходимости организации профилактики профессионального выгорания средствами физической культуры и спорта в ДОО;
3. Заведующий издает приказ, в констатирующей части которого дается обоснование предписываемых действий, а в распорядительной части содержится перечисление предписываемых действий с указанием исполнителя каждого действия и сроков исполнения. В последнем пункте распорядительной части указывают конкретных лиц, на которых возлагается контроль за исполнением распорядительного документа. Приказ доводится до сведения всех исполнителей;
4. При необходимости заведующий может вносить изменения в трудовые договоры и должностные инструкции отдельных сотрудников;
5. Организована деятельность по сохранению и укреплению здоровья педагогов. Для этого инструктором по физической культуре проводятся

- три раза в неделю 45 минутные аэробные тренировки для педагогов ДОО. Они встроены в рабочий режим педагога;
6. Для мотивации педагогов на активное участие в тренировках заведующим ДОО по итогам участия вручается грамоты по следующим номинациям:
    - Самый спортивный педагог (для тех, кто не только сам занимается спортом, но и транслирует свой опыт воспитанникам);
    - Самый активный участник (для тех, кто не пропустил ни одного занятия);
  7. Комплексы упражнений разрабатываются с учетом создания доброжелательной атмосферы в коллективе. Для этого в них включаются упражнения, которые требуют парной работы, что способствует развитию доверительного отношения к коллегам;
  8. Используются технологии тимбилдинга, для чего организуется участие в групповых мероприятиях, направленных на сплочение коллектива. Проводится коллективная подготовка и участие в межсадовских конкурсах спортивной направленности;
  9. Для педагогов организуются спортивные досуги и праздники на базе ДОО;
  10. Формирование общего корпоративного духа осуществляется по средствам выездов на природу;
  11. Старший воспитатель организует показ презентаций, посвященных темам укрепления профессионального здоровья педагога дошкольного образования и определяет ответственных за организацию тематических выставок;
  12. Заведующий ДОО в рамках еженедельных планерок назначает докладчиков для подготовки 5 минутных мини-сообщений на тему благотворного влияния спорта и здорового образа жизни на отдельные сферы жизнедеятельности человека. И определяет того, кто будет



подбирать и организовывать на следующей встрече завершающее упражнение-тренинг для снижения проявлений выгорания и снятия стресса (дыхательные упражнения, медитации, упражнения расслабления и т.д.).

#### **2.3.4. Экспериментальная программа «Путь к здоровью»**

##### **Пояснительная записка**

В последнее время вопрос сохранения психического здоровья педагогов дошкольного образования поднимается все чаще. Особое место в данной проблеме занимает профессиональное выгорание.

Двигательная активность является физиологической потребностью человека. Удовлетворение данной потребности обладает способностью снижать психоэмоциональное напряжение, снижать уровень тревожности, улучшать настроение и повышать умственную трудоспособность.

Под «профессиональным выгоранием» мы понимаем синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов педагога ДОО, возникших в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, нарастает негативизм и усталость. Синдром эмоционального выгорания – это долговременная стрессовая реакция, возникающая в связи со спецификой профессиональной деятельности. На развитие синдрома эмоционального выгорания оказывают многие факторы. К ним можно отнести специфику профессиональной педагогической деятельности, характеризующей высокой эмоциональной загруженностью и наличием большого числа эмоциональных факторов, которые воздействуют на труд воспитателя и могут вызывать сильное напряжение и стресс.

Необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная и моральная ответственность за жизнь и здоровье вверенных педагогу детей, способствуют возникновению неблагоприятных эмоциональных состояний и формированию защитного поведения.

### **Актуальность**

В дошкольном образовании очень часто звучат призывы к широкому применению здоровьесберегающих технологий в работе с детьми. Это является важной и неотъемлемой частью работы с детьми, но не стоит забывать, что здоровье воспитанников дошкольного учреждения во многом определяется педагогом и его здоровьем – не только физическим, но и психологическим. Однако в последнее время все чаще поднимается вопрос о понятии так называемого «профессионального» или «эмоционального выгорания» работников образовательных организаций. Профессия педагога ДОО является достаточно сложной, поскольку в процессе работы ему приходится осуществлять взаимодействие и с детьми, и с родителями, и с коллегами. Профессиональный труд педагога-воспитателя отличается значительными нагрузками на его психоэмоциональную сферу. Большая часть его рабочего времени протекает в эмоционально-напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, высокая ответственность за жизнь и здоровье детей.

Синдром профессионального выгорания – это состояние эмоционального истощения, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением, связанным с профессиональной деятельностью человека. Это динамический процесс, и его формирование проходит поэтапно.

Мышечная активность может оказывать влияние на формирование характера человека и его способность творчески мыслить. Двигательная активность постоянно сопровождается эмоциональным напряжением и способно снимать его излишки. Происходит это благодаря тому, что движение стимулирует выработку гормонов - эндорфинов и сокращает избыток

адреналина и других гормонов, способствующих возникновению стрессов. Выработка «культуры движения» содействует развитию умения «властвовать собой», т.е. сохранять в любой ситуации доброжелательность, эмоциональное равновесие, ровность поведения, бережное отношение к эмоциональному состоянию другого человека.

Для создания условий профилактики синдрома эмоционального выгорания необходима ориентация всех педагогов на ответственное отношение к своему здоровью.

С целью профилактики профессионального выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта была разработана и успешно реализована программа «Путь к здоровью».

**Цель:** Создание условий профилактики синдрома эмоционального выгорания средствами физической культуры и спорта через сплочение педагогического коллектива ДОО и снятие психоэмоционального напряжения.

**Задачи:**

- Организация спортивных занятий для педагогов ДОО с целью профилактики профессионального выгорания;
- Развитие силы, выносливости и уверенности в себе средствами физической культуры;
- Формирование у педагогов потребности в здоровом образе жизни;
- Развитие командной сплоченности педагогического коллектива.

Оптимально число участников должно быть четным, не менее 10, поскольку это дает возможность использование соревновательного метода и позволяет составлять пары для выполнения упражнений.

Программа состоит из цикла занятий, поделенных на 3 блока:

- Вводное занятие, входная диагностика.
- Цикл занятий аэробной направленности 3 раза в неделю по 45 минут на протяжении 8 недель.

- Заключительное занятие, выходная диагностика.

Структура каждой встречи определяется тремя частями: вводной (ритуал приветствия), основной (игры и упражнения по теме) и заключительной (ритуал завершения).

### **Предварительная работа**

Оформление тематической выставки «Положительное влияние физических упражнений на здоровье человека». Презентация «Спорт – лекарство от стресса». Составленные памятки для педагогов «Релаксация и методы саморегуляции». Формирование комплексов классической аэробики для проведения занятий с педагогами.

**Используемые методы:** игровой, соревновательный, словесный, наглядный, методы строго регламентированного упражнения, технологии командообразования (тимбилдинг).

### **Содержательная часть занятий аэробной направленности**

Жесткой регламентации занятия не имеют. Наполняются они на усмотрение инструктора по физической культуре. За основу для наполнения взята ритмическая гимнастика.

При выборе движений для наполнения комплексов необходимо учесть ряд обстоятельств:

- движения должны отбираться с учетом индивидуальности и пожеланий участников;
- Комплексы могут видоизменяться в ходе тренировок на основе высказанных пожеланий участников.
- Движения отбираются с учетом выполнимости, исходя из особенностей фигуры, возраста, функциональных возможностей участников.
- В ходе занятий допускается импровизация, для того, чтобы участники чувствовали себя более естественными, свободными и раскованными.

- Необходимо избегать слишком высокого темпа, каждый участник должен выполнять движения в своем комфортном темпе.
- Временные рамки регламентированы, но допускается их изменение по возможностям и пожеланием участников в сторону уменьшения.

Упражнения ритмической гимнастики достаточно просты и доступны для любого возраста. Многократное повторение каждого движения в отдельности или сочетание различных упражнений определяют их аэробный характер, который стимулирует сердечно-сосудистую и дыхательную системы, обеспечивает нагрузку на опорно-двигательный аппарат.

В ритмическую гимнастику можно включать следующие движения:

- движения отдельными частями тела, сгибания и разгибания, повороты и вращения с большим и маленьким напряжением, махи ногами и руками;
- ходьба, бег, подскоки, прыжки;
- элементы художественной гимнастики и танцевально-хореографические.

Ритмическая гимнастика — это комплекс произвольных упражнений, выполняемых в танцевальной манере, когда не требуется больших усилий для их выполнения и темп продиктован, прежде всего, звучащей музыкой. Сам человек при этом становится другим, находится в особом психическом состоянии, приподнятом настроении, наступает психологическая разрядка.

Занятия ритмической гимнастикой улучшают работу сердечно-сосудистой и дыхательной систем, укрепляет мышцы, восстанавливают координацию движений, исправляют осанку, походка становится правильной и элегантной. Также, вырабатывается выносливость, силовые качества, улучшается подвижность суставов.

Весь комплекс для занятия можно разделить на 3 части: подготовительная часть, основная и заключительная часть. На подготовительную часть отводится приблизительно 20% от общего времени занятий, на основную часть – 70%, на заключительную – 10% времени. Более подходящая продолжительность одного упражнения 50-60 секунд, что позволяет определить количество упражнений в каждой части и в общем комплексе.

Упражнения в подготовительной части ритмической гимнастики помогают разогреть организм для выполнения упражнений в основной части комплекса. Это упражнения на потягивание, разные виды ходьбы на месте или с продвижением, танцевальные элементы. Движения выполняются в медленном темпе с постепенным нарастанием. У разных видов ходьбы ритмической гимнастики есть специальные названия:

«Степ-тач» — приставной шаг с касанием. Выполняется в произвольных направлениях с прыжками, поворотами и перемещениями.

«Кросс-степ» — выполняются повороты и перемещения скрестным шагом.

«Марш» — ходьба на месте, высоко поднимая колени.

«Грейн вайн» — скрестные шаги с перемещением влево и вправо.

В основную часть комплекса ритмической гимнастики входят более интенсивные упражнения, направленные на развитие мышечных групп. Она состоит из двух частей – аэробной и силовой. Все упражнения в аэробной части выполняются в положении стоя: пружинистые шаги, полуприседы, прыжки, махи, легкий бег, разнообразные движения ногами и руками, сопровождаемые хлопками. В силовой части упражнения выполняются в положении сидя и лежа для разных групп мышц – это повороты, наклоны, махи, отжимание, растягивание мышц.

Заключительная часть ритмической гимнастики состоит из упражнений малой интенсивности – на расслабление и дыхание – чтобы постепенно

уменьшить частоту сердечных сокращений и помочь восстановиться организму после напряженной физической нагрузки.

При занятиях аэробикой большое значение имеет музыка – она стимулирует центральную нервную систему, создает радостное настроение, задает темп. Музыка подбирается отдельно для каждого упражнения, а затем составляется комплекс. Упражнения выполняются непрерывно, одно за другим, без остановок.

### **Примерный комплекс ритмической гимнастики:**

Примерный комплекс ритмической гимнастики, на основании которого может быть составлен подходящий комплекс, исходя из предпочтений, возраста и физического состояния участников.

Подготовительная часть ритмической гимнастики:

Медленная мелодия.

1. Потягивания. Поднимать руки через стороны вверх и поочередно опускать левую, затем правую руку, сгибая её перед собой в локте.

2. Делаем выпад правой ногой, правой рукой тянемся за ней. Потом в левую сторону.

3. Наклон в сторону и вперед по диагонали, полукруг в левую сторону, выпрямиться. Затем в другую сторону.

4. Руки на поясе, локти вывести вперед, округлив спину, полуприсед на носках, затем расправить плечи, а локти развести в стороны и опуститься на всю ступню.

5. «Степ-тач» — приставной шаг с касанием, в разные стороны и с поворотом на 90 град.

Основная часть ритмической гимнастики:

6. Шаги на месте 24 счета с переходом в поднимание на носках 24 счета, «Кросс-степ» и вращения рук в локтевых суставах в одну сторону и в другую.

7. Шаги с продвижением вперед: шаг правой ногой, шаг левой ногой в сторону на носок, левая рука вперед-вверх, то же другой ногой, 8 счетов,

спиной возвратиться назад, руки в стороны и слегка согнуты в локтях, соединяя лопатки. Ноги менять поочередно: правая в сторону – приставить, левая в сторону – приставить.

8. Руки согнуть в локтях, кисти сжать в кулаки. Делая прыжки на месте, выбрасывать поочередно руки вниз, в сторону, вперед и вверх.

9. Руки с гантелями на бедрах. Шаг правой ногой, левая нога на носок, левая рука вперед-вправо. Вернуться назад и выполнить другой ногой и рукой.

10. Руки опустить, сделать полуприсед, согнуть руки в локтях, кисти повернуть к плечам. Затем вернуться в и.п. и сделать полуприсед, руки в стороны, вернуться в и.п. Упражнение выполнять с напряжением.

11. Ноги вместе, сделать полуприсед, руки с гантелями согнуть в локтях, поднимаясь, отводить руки назад, локтями вверх.

12. Ноги врозь, поднимать прямые руки вперед, кистями вниз.

13. Руки на поясе. Присесть на правой ноге, левую на носок, на 4 счета, затем приседание на двух ногах, разводя колени, на 4 счета, затем присесть на левой ноге, правую на носок.

14. «Степ-тач», чтобы отдохнуть.

15. а) Встать на левое колено, левую руку на пол, правую ногу на носок, правую руку на пояс – поднимать ногу в сторону 8-12 раз, затем другую ногу; б) лечь на левый бок, руку под голову, правой ногой делать махи в сторону, вверх, назад 8-12 раз, затем другой ногой.

16. Лечь на спину, руки в стороны, ноги вверх, левую ногу отвести в сторону, вернуться в и.п. затем правую ногу в сторону. Потом развести обе ноги в стороны. Чтобы отдохнуть, ноги согнуть и прижать их руками к себе, сесть, наклониться вперед, потянуться.

17. Лечь на спину, упор на локти, ступни на ширине плеч. Слегка поднимать таз 16-20 раз, затем стопы вместе – поднимать таз 20 раз. Левая стопа стоит, правую ногу согнуть в колене и положить на левое колено, поднимать таз 15 раз, затем то же другой ногой.



18. Лечь на спину, ногу согнуть, затем выпрямить вверх, сделать покачивающее движение, опустить, затем другой ногой. Переход: сесть на правое бедро, левую ногу поднять, взяться за пятку, сделать покачивающее движение, растяжку, затем то же другой ногой.

19. Лечь на спину, ноги согнуть в коленях, ступни на полу, руки за головой. Поднимать голову и плечи, спина прижата к полу.

20. Лечь на спину, руки вдоль туловища. Поочередно поднимать ноги до прямого угла (ножницы) и опускать обе ноги вместе.

21. Лечь на спину, ноги согнуты в коленях, левую ногу положить на колено правой ноги, руки сцепить за головой. Правым локтем стараться коснуться левого колена 15 раз. Затем, то же левым локтем.

22. Сидя на пятках, руки на колени. Отводить левую руку в сторону, делая круговое движение за рукой, наклоняясь вперед и в сторону. Затем, в другую сторону.

Заключительная часть ритмической гимнастики:

23. Упражнение «Волна». Выполнять правой рукой круговые движения снизу – вверх – в сторону, то же левой рукой, затем сразу двумя руками.

24. Выпад в сторону правой ногой, потянуться за правой рукой, которой выполнять круговые движения в локтевом суставе, затем в другую сторону.

25. Сделать шаг в сторону правой ногой, а правым плечом круговое движение назад, потом то же левой ногой и рукой. Затем, стоя на месте выполнять круговые движения обеими плечами вперед и назад.

26. Медленно наклонять голову вперед, стараясь отводить подбородок вперед как можно дальше и втягивать его назад.

27. Ноги врозь, руки на коленях, круглая спина, прогибаться в поясничном и грудном отделах позвоночника, мягко переходя из одного положения в другое.

28. Руки поднять через стороны вверх – вдох, плавно опустить – выдох.

Этот комплекс дает хорошую нагрузку на все мышцы и стимулирует аэробные (т.е. кислородные) процессы в организме. Но не следует заниматься до переутомления. Можно заменять одно упражнение другим, увеличивать или уменьшать количество повторений. Общее время занятий ритмической гимнастикой 35-45 минут.

Описанный выше управленческий проект, включающий в себя структурированную модель и программу, был реализован на базе одного из МБДОУ г. Красноярска, участвующего в эксперименте. Во втором МБДОУ проводились только контрольные срезы по выбранным диагностическим методикам. Далее представлена оценка эффективности реализации данного проекта.

#### **2.4. Оценка эффективности реализации управленческого проекта профилактики выгорания педагога дошкольного образования средствами физической культуры.**

Целью контрольного этапа исследования было определение эффективности разработанного управленческого проекта профилактики выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры и спорта.

Данные полученные по итогу второй диагностики в ходе обработки тестов МВІ в экспериментальной и контрольной группах и рассчитанный интегральный индекс выгорания, представлены в приложении Л и в приложение М. На основе теста МВІ нами были получены следующие показатели: эмоциональное истощение (Э.И.), деперсонализация (Д.) и редукция личных достижений (Р.Л.Д.). На основе полученных показателей был рассчитан интегральный индекс выгорания (И.И.В.)

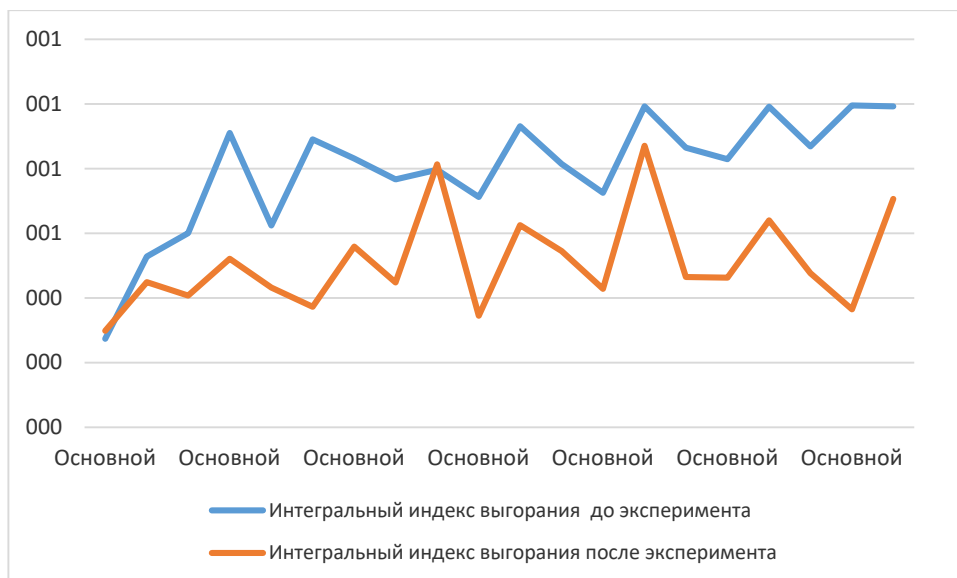


Рис. 4. Динамика интегрального индекса выгорания в экспериментальной группе

На рисунке 4 представлена динамика интегрального индекса выгорания (на основе теста МВІ) в экспериментальной группе. На графике можно проследить снижение этого индекса почти у всех участников эксперимента. А на рисунке 5 представлены результаты контрольной группы, где подобной динамики мы наблюдать не можем.



Рис. 5. Динамика интегрального индекса выгорания в контрольной группе

Динамика показателя «эмоциональное истощение» для наглядности представлена на рисунке 6. В экспериментальной группе почти у всех участников эксперимента произошло снижение данного показателя, что свидетельствует о положительной динамике. В контрольной группе существенных изменений по данному показателю не наблюдается.

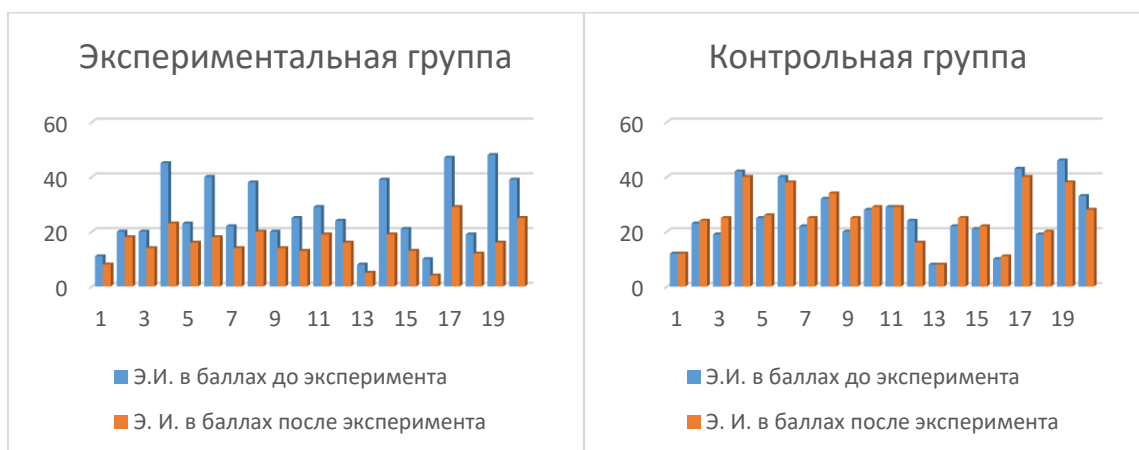


Рис. 6. Динамика эмоционального истощения

Для наглядности динамика показателя «деперсонализация» представлена на рисунке 7. В экспериментальной группе почти у всех участников эксперимента произошло снижение данного показателя, что свидетельствует о положительной динамике. В контрольной группе существенных изменений по данному показателю не наблюдается.

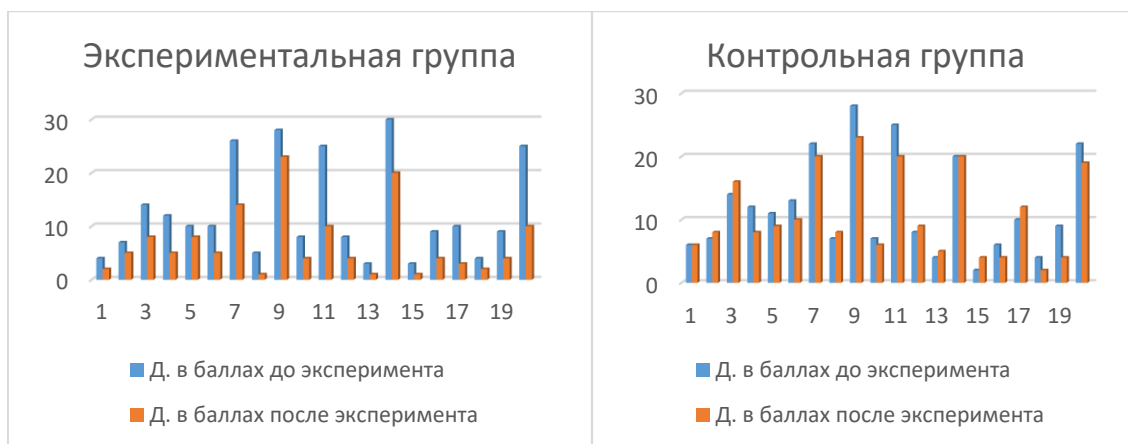


Рис. 7. Динамика деперсонализации

Изменения показателя «редукция личных достижений» представлена на рисунке 8. В экспериментальной группе почти у всех участников эксперимента произошло повышение данного показателя, что свидетельствует о положительной динамике. В контрольной группе подобных изменений по данному показателю не наблюдается.

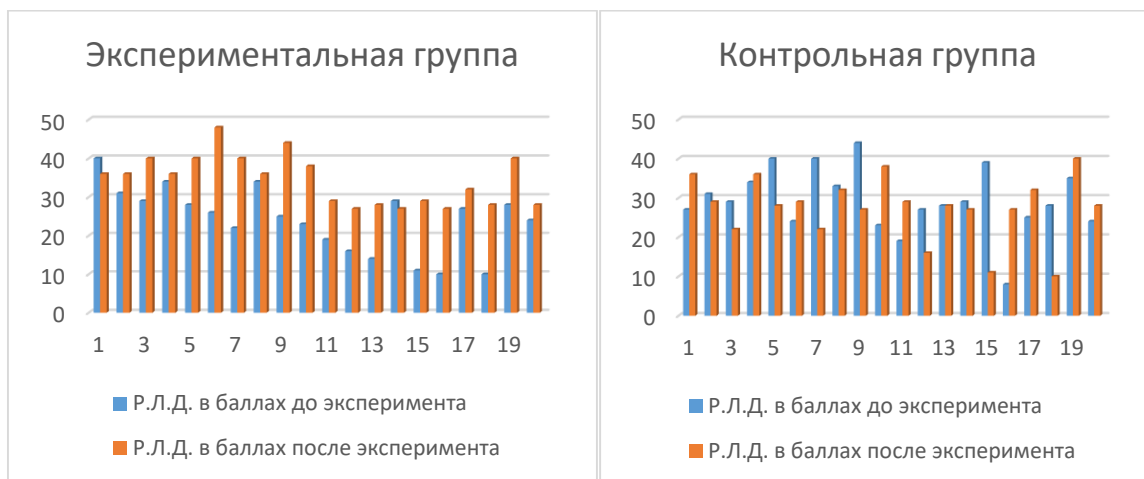


Рис. 8. Динамика показателя «редукция личных достижений»

Далее необходимо оценить динамику показателей психологической атмосферы в коллективах ДОО.

В приложение Н представлены данные, полученные на основе опросника по методике А.Ф. Фидлера в контрольной и экспериментальной группах после завершения эксперимента.

Оценка динамики психологической атмосферы по методике А.Ф. Фидлера демонстрирует, что все респонденты показали значительное снижение количества набранных баллов по опроснику, что свидетельствует о положительной динамике изменений в психологической атмосфере коллектива.

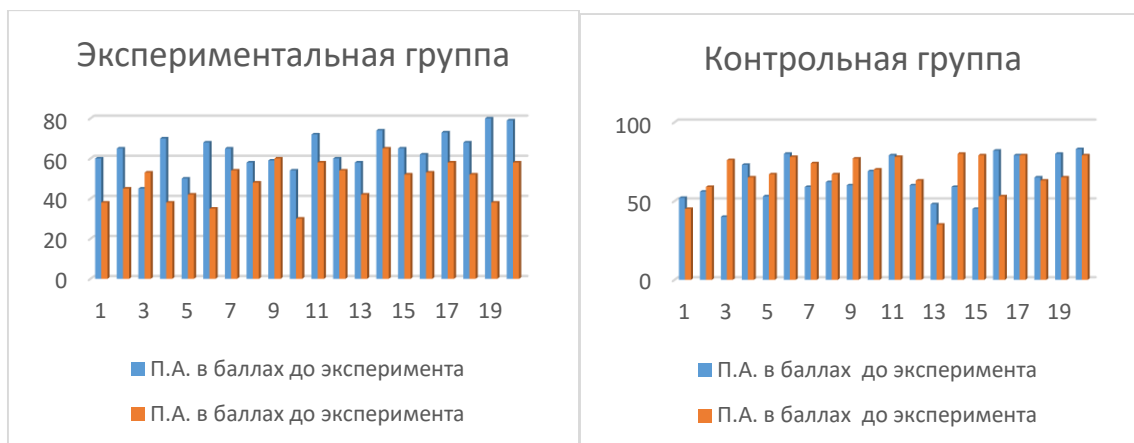


Рис. 9. Динамика показателя «психологическая атмосфера в коллективе»

Сводные данные на начало и конец эксперимента по всем показателям представлены в таблице 3. Они дают возможность сделать вывод о положительной динамике всех показателей в экспериментальной группе и об отсутствии таковой в контрольной группе.

Таблица 3

Степень сформированности профессионального выгорания и оценка психологической атмосферы в к.г. и э.г. до и после эксперимента

Группы		Э.И.	Д.	Р.Л.Д.	И.И.В.	П.А.
Э.г.	до экс.	27,5±12,15	12,50±8,77	24,00±8,23	0,80±0,18	64,25±8,9
	после экс.	15,80±5,98	6,70±5,98	34,45±6,23	0,51±0,158	48,65±9,36
К.г.	до экс.	25,90±10,54	11,85±7,41	29,35±8,06	0,70±0,17	64,20±12,96
	после экс.	25,75±9,14	10,65±6,42	27,35±7,84	0,78±0,17	67,60±12,01

Для проверки достоверности гипотезы о том, что эти изменения произошли за счет реализации управленческого проекта профилактики

профессионального выгорания педагогов ДОО средствами физической культуры и спорта, рассчитаем показатели t-критерия Стьюдента в контрольной и экспериментальных группах для интегрального индекса выгорания.

В экспериментальной группе полученное эмпирическое значение  $t$  (9.5) находится в зоне значимости. Расчеты представлены в приложение О. В контрольной группе полученное эмпирическое значение  $t$  (2.1) находится в зоне неопределенности. Расчеты представлены в приложение П.

На основе проверки статистической различимости на основе критерия Стьюдента можно говорить о том, что гипотеза о различимости частотных данных в группах педагогов экспериментальной группы подтвердилась, а в контрольной нет. Мы можем сделать вывод, что это обусловлено влиянием реализации управленческого проекта профилактики выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры.

Так же критерий Стьюдента был рассчитан и для показателя психологической атмосферы в коллективе ДОО. Для проверки достоверности гипотезы о том, что эти изменения в динамике показателя произошли за счет реализации управленческого проекта профилактики профессионального выгорания средствами физической культуры и спорта. Расчеты t-критерия Стьюдента в контрольной и экспериментальных группах для показателей психологической атмосферы приведены в приложение Р и в приложение С.

В экспериментальной группе полученное эмпирическое значение  $t$  (6) находится в зоне значимости, а в контрольной группе полученное эмпирическое значение  $t$  (1) находится в зоне незначимости. Расчет t-критерия Стьюдента позволяет говорить о значимости изменений полученных показателей в экспериментальной группе и об отсутствии таковой в контрольной группе.

Мы можем сделать вывод, что это также обусловлено влиянием реализации управленческого проекта профилактики выгорания педагогов дошкольного образования средствами физической культуры.

На основе корреляционного анализа между показателями И.И.В. и П.А. на конец эксперимента можно констатировать, что зависимость данных показателей сохраняется в обеих группах.

Таким образом, на этапе контрольного эксперимента нами была доказана эффективность и достаточность разработанного управленческого проекта профилактики профессионального выгорания педагогов ДОО средствами физической культуры и спорта.



## ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

На основании данных, полученных в ходе исследования, можно сделать ряд заключений.

1. Очередной раз продемонстрировано наличие проявлений в той или иной степени профессионального выгорания у педагогов ДОО. Таким образом почти каждый педагог страдает проявлениями данного недуга в какой-то мере. Что подтверждает необходимость организации профилактики относительно данного феномена.
2. Получено подтверждение гипотезы о существовании взаимосвязи психологической атмосферы в педагогическом коллективе и проявлений профессионального выгорания у педагогов ДОО. Что говорит о необходимости выстраивать профилактические мероприятия с учетом данного аспекта.
3. Доказано предположение о наличии влияния средств физической культуры и спорта на проявления профессионального выгорания педагогов ДОО. Обоснована целесообразность их использования в целях профилактики профессионального выгорания.

В практической части исследования был разработан управленческий проект профилактики профессионального выгорания педагогов ДОО средствами физической культуры и спорта, включающий модель, программу и условия их реализации.

Эмпирическое исследование организовывались на базе двух МБДОУ г. Красноярска. В эксперименте приняло участие 40 педагогов дошкольного образования, составивших две группы: контрольную (к.г.) и экспериментальную (э.г.). Возраст педагогов дошкольного образования находился в пределах от 25 до 63 лет, средний возраст составил 39 лет. В выборке участвовали только женщины.

Контрольная группа осуществляла свою профессиональную деятельность, не связанную с экспериментальной работой по профилактике

профессионального выгорания. В ней осуществлялись лишь контрольные срезы по выявлению уровня профессионального выгорания до и после эксперимента.

В экспериментальной группе осуществлялось внедрение и практическая апробация разработанного проекта, включающего в себя модель и программу профилактики профессионального выгорания педагогов ДОО.

Оценка эффективности проекта осуществлялась методом сравнения изучаемых показателей до и после эксперимента с применением методов вариационной статистики.

Проведенный анализ результатов на контрольном этапе эксперимента позволяет сделать выводы относительно эффективности комплекса условий реализации и разработанного нами управленческого проекта профилактики выгорания педагогов ДОО средствами физической культуры и спорта. Реализация проекта оказала положительное влияние на психологическую атмосферу в коллективе и на проявления симптомов профессионального выгорания у педагогов ДОО. Следовательно, совокупность созданных в коллективе условий профилактики профессионального выгорания является необходимым и достаточным.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования проблемы профессионального выгорания педагогов ДОО сформулированы следующие выводы:

Изучены теоретические основы профилактики профессионального выгорания педагога ДОО средствами физической культуры и спорта. Рассмотрены общие и специфические представления сущности понятия «выгорание», свидетельствующие о наличии достаточно серьезных проблем теории и практики профилактики этого феномена. Обоснована целесообразность использования средств физической культуры и спорта в данном направлении.

Многочисленные исследования подтверждают существование проблемы профессионального выгорания у педагогов дошкольного образования (Е.Ю. Сюртукова, Л.И. Костин, М.А. Вишневская, Буянкина, В.В. Онуфриева и др). Практически уже нет сомнений, что каждый педагог дошкольного образования страдает в той или иной мере проявлениями данного недуга. Достаточное количество научных работ посвящено рассмотрению механизмов решения этой проблемы с точки зрения психолога. Проводятся исследования эффективности всевозможных тренингов, семинаров, комплексов мероприятий, моделей профилактики выгорания педагога ДОО, организованных психологами. Однако эта проблема касается не только личности отдельного педагога, она сказывается на эффективности труда, а значит и на результативности рабочего процесса всего коллектива. Следовательно, эта проблема не может решаться только психологом организации, без участия ее руководителя. Необходимо отметить большую ответственность за развитие профессионального выгорания в организации именно руководителя, создающего условия работы педагогическому коллективу и организующего его нормальное функционирование. Вместе с тем в практике работы ДОО еще существуют такие рабочие места и ситуации,

которые, в некотором смысле, просто созданы для профессионального выгорания личности педагога. Все выше сказанное говорит о необходимости выработки механизмов решения данной проблемы с точки зрения руководителя.

Многочисленные исследования служат подтверждением факта положительного влияния физической активности на психологическое благополучие человека.

Проведение групповых занятий спортом внутри организации позволяет применять технологии командообразования (тимбилдинг). Что позволяет влиять на психологическую атмосферу в коллективе и позволяет совершенствовать процесс управления персоналом.

Все выше сказанное обосновывает целесообразность использования средств физической культуры и спорта в качестве профилактических мероприятий профессионального выгорания педагогов дошкольного образования.

В ходе исследования была разработана модель, программа и условия профилактики профессионального выгорания педагога ДОО, представляющим собой комплекс программно-методического и организационного обеспечения профилактики изученного синдрома. К основным характеристикам представленного проекта следует отнести структурированную управленческую модель, функциональную программу использования средств физической культуры и спорта и созданные для их реализации условия.

В ходе эксперимента определена эффективность предложенного проекта. Оценка эффективности осуществлена с использованием методов вариационной статистики. В результате полученных расчетов убедительно доказана эффективность представленной модели, программы и условий их реализации. Таким образом, в результате проведенного исследования гипотеза подтверждена, задачи выполнены, цель исследования достигнута.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ. 1968. 339с.
2. Андреева Н.Ю. Предупреждение профессионального выгорания педагогов // Среднее профессиональное образование. 2010. №1. URL: <http://puma/article/n/preduprezhdenie-professionalnogo-vygoraniya-pedagogov> (дата обращения: 27.11.2016).
3. Бабич О. И., Терехова Т. А. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов // СПЖ. 2009. №31. С. 48-52
4. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Филинь. 1996. С. 215.
5. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. 1999. 30 с.
6. Бойцова А.Ю. Взаимосвязь профессионального выгорания, субъектных характеристик, смысложизненных ориентаций и привлекательности работы воспитателей ДОУ [электронный ресурс] [diplom.psy.spbu.ru](http://diplom.psy.spbu.ru): база квалификационных работ студентов факультета психологии СПбГУ. 2008. URL: [http://diplom.psy.spbu.ru/component /fabrik/details/1/745/html.html](http://diplom.psy.spbu.ru/component/fabrik/details/1/745/html.html) (дата обращения: 27.11.2016)
7. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. 2005. № 2. С. 96-104.
8. Брынских К.Г. Коррекция и профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов // Концепт. 2015. №8. URL: <http://puma/article/n/korreksiya-i-profilaktika-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-v-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov> (дата обращения: 27.11.2016).
9. Буянкина М.А., Онуфриева В.В. Феномен психического выгорания и возможности его коррекции у сотрудников дошкольного учреждения // European journal of education and applied psychology. 2015. №1. URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-psiicheskogo-vygoraniya-i-vozmozhnosti-ego-korreksii-u-sotrudnikov-doshkolnogo-uchrezhdeniya> (дата обращения: 02.12.2016).

10. Василенко А.Ю. Возможности профилактики синдрома эмоционального выгорания: личностные факторы // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2011. №4. С. 53-55.

11. Вишневская Л.И. Синдром эмоционального выгорания у воспитателей ДОУ [электронный ресурс] Ментор. 2007. № 1. [http://iem.adm.nov.ru/mentor/0107\\_vishnevskaya.html](http://iem.adm.nov.ru/mentor/0107_vishnevskaya.html) (дата обращения: 02.12.2016).

12. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Изд-во Питер, 2005. 336 с.

13. Голиков Н.А. Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога: условия, способы, технологии реализации // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2004. №2. С. 204-210.

14. Горбунов Г.Д. Психология физической культуры и спорта: учебник для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2009. 256 с.

15. Гринберг Дж. Управление стрессом. СПб.: Изд-во Питер, 2002. 496 с.

16. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997. С. 143-156.

17. Гурвич И.Н. Социальная психология здоровья. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999. 1023 с.

18. Деменко А. В., Хаирова Т. Н., Дижонова Л. Б., Слепова Л. Н. Физическое совершенствование как фактор повышения стрессоустойчивости молодого специалиста // Международный журнал экспериментального образования. 2014. №7-2. С. 95.

19. Дубиницкая К.А. Социально-психологические аспекты формирования синдрома эмоционального выгорания у педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений // Вестник МГОУ. 2010. №4. С. 57-65.
20. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2006. 240 с.
21. Иванова Л.В. Исследование психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогов // Концепт. 2015. №5. С. 1-7.
22. Ильина Н.Л. Влияние физической культуры на психологическое благополучие человека // Ученые записки университета Лесгафта. 2010. №12. С. 69-74.
23. Исмагилова А.Г. Стиль педагогического общения воспитателя детского сада // Вопросы психологии. 2000. № 5. С. 65-72.
24. Картушина Е.Н. Командообразование как потребность в современном процессе управления персоналом // Социально-экономические явления и процессы. 2013. №5 (051). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/komandoobrazovanie-kak-potrebnost-v-sovremennom-protsesse-upravleniya-personalom> (дата обращения: 06.12.2016).
25. Колесник Ю. А. Использование средств физической культуры с целью улучшения психоэмоционального состояния, повышения работоспособности // ППМБПФВС. 2009. №5. С. 124-128.
26. Коломинский Я.Л. Психическое развитие детей в норме и патологии: психологическая диагностика, профилактика и коррекция / Я.Л. Коломинский, Е.А. Панько, С.А. Игумнов. СПб.: Изд-во Питер, 2004. 480 с.
27. Королев В.В. Физические упражнения как средство укрепления психического здоровья населения // Вестник НовГУ. 2006. №35. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/fizicheskie-uprazhneniya-kak-sredstvo-ukrepleniya-psihicheskogo-zdorovya-naseleniya> (дата обращения: 20.11.2016).
28. Костин Е.Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной

деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения // Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. 2013. №2. С. 40-44.

29. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. Краснояр. гос.пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2013. 76 с.

30. Красная Е.В., В.Н. Панферов Психологический анализ проблемных ситуаций, возникающих в работе воспитателя детского сада // Вопросы психологии. 1991. № 4. С. 59-65.

31. Кричевский Р.Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов М.: Аспект Пресс, 2001 318 с.

32. Кротов В.Ю. Экспериментальное исследование процесса профилактики эмоционального выгорания педагогов // ЧиО. 2010. №3. URL: <http://puma/article/n/eksperimentalnoe-issledovanie-protsessa-profilaktiki-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov> (дата обращения: 27.11.2016).

33. Курапова И.А. Преодоление профессионального выгорания субъекта труда: проблемы и подходы // Вестник Марийского государственного университета. 2015. №5 (20). С.74-78

34. Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе: по материалам американских исследований. Рос. акад. наук, Ин-т психологии; ред. пер. и изд. Т. Н. Ушакова; ред.-сост.: К. Ковальски, Дж. Кеджери; пер.: А. В. Александрова, Д. В. Люсин. Дубна: Феникс, 1997. 171 с.

35. Лозинская Е.И., Лутова Н.Б., Вид В.Д. Системный индекс синдрома перегорания (на основе теста МВІ). Методические рекомендации. НИПНИ им. Бехтерева, 2007.

36. Лысенко А.В., Таютина Т.В., Лысенко Д.С., Арутюнов В.А. Оценка влияния физической нагрузки на выраженность тревожно-депрессивных состояний // Ученые записки университета Лесгафта. 2014. №11. С 5-11.



37. Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П., Козлов В.В. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру)/ Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Института Психотерапии, 2002 с. 190-191
38. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: «Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
39. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются//Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер, 2011 стр.47, 95 с.
40. Митин Е.А. Исследование стратегий поведения преподавателей в физкультурно-образовательной среде вуза // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2008. № 10 (44). С. 59-64.
41. Моргунов Ю.А., Федоров А.В., Петров С.А. Влияние на физическое и психическое здоровье человека регулярных занятий оздоровительными формами физической культуры. (Методические рекомендации). МГТУ «МАМИ». 2009. 32с.
42. Орёл В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. Ярославль, 1999. С. 76-97.
43. Орёл В.Е. Общие закономерности и специфика структурной организации интеллекта под воздействием психического выгорания // Ярославский психологический вестник. Вып. 17. М. Ярославль: Изд-во РПО, 2005. С. 65-68.
44. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 330 с.
45. Орёл В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: дис. ... д-ра психол. наук. М., 2006. 449 с.
46. Орел В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования//Журнал практической психологии и

<https://new.psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2901>

(дата

обращения: 20.11.2016).

47. Панько Е.А. Психология деятельности воспитателя детского сада. Минск: Высшая школа, 1986. 156 с.

48. Профессиональный и организационный стресс: диагностика, профилактика и коррекция: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Астрахань, 7-8 октября 2011 г.) / под ред. Б. В. Кайгородова и Н. В. Майсак. Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет, 2011. 207 с.

49. Райгородский Д. Я. Психология руководства: учеб. пособие для фак.: психологических, экономических и менеджмента. Самара: Бахрах-М, 2005. 767 с.

50. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2004. 464 с.

51. Савина Н.С. Специфика психического выгорания в управленческой деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Ярославль: ЯрГУ, 2009. 26 с.

52. Селюкова М.А. Тренинг для педагогов «Профилактика эмоционального выгорания» // Эксперимент и инновации в школе. 2012. №2. URL: <http://puma/article/n/trening-dlya-pedagogov-profilaktika-emotsionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 27.11.2016).

53. Татарина М.В. Влияние физических упражнений на психику человека // Молодежный научный форум: Гуманитарные науки: электр. сб. ст. по материалам XI студ. междунар. заочной науч.-практ. конф. М.: «МЦНО». 2014 № 4(11) / [Электронный ресурс] Режим доступа. URL: [http://nauchforum.ru/archive/MNF\\_humanities/4\(11\).pdf](http://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/4(11).pdf) (дата обращения: 27.11.2016).

54. Таткина Е.Г. Синдром эмоционального выгорания медицинских работников как объект психологического исследования // Вестник ТГПУ. 2009. №11. URL: <http://puma/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-meditsinskih-rabotnikov-kak-obekt-psihologicheskogo-issledovaniya> (дата обращения: 27.11.2016).
55. Труфанова Т.А. Современные подходы к управлению профессиональными стрессами // Вестник ТГУ. 2015. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-upravleniyu-professionalnymi-stressami> (дата обращения: 27.11.2016).
56. Уэнберг, Р.С. Основы психологии спорта и физической культуры. Киев: Олимпийская литература, 2001. 229 с.
57. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 2009. № 6. С. 29.
58. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 54-67.
59. Церковский А.Л. Современные взгляды на проблему стрессоустойчивости // Вестник ВГМУ. 2011. №1. С. 6-19.
60. Шебеко, В. Профессиональное здоровье педагога: как его сохранить и укрепить // Здоровье дошкольника. 2009. № 6. С. 33-38.
61. Шпитальный, Д.В. Синдром «эмоционального сгорания» как вид профессиональной дезадаптации // Профессиональный потенциал. 2002. № 2. С. 33-42.
62. Burish, M. In search of theory: some ruminations on the nature and etology of burnout // Professional burnout: Recent developments in the theory and research, T. Marek. Washington, 1993. P. 75-93.
63. Cherniss, C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study / C. Cherniss // Journal of Organizational Behavior. 1992. Vol. 13 (1). P. 1-11.

64. Freudenberger, H. L'épuisement professionnel: la brûlure interne. Traduction de M. Pelletier, Chicoutimi, Gaétan Morin Éditeur, 1987. 190 p.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Уважаемые педагоги дошкольного образования!

Просим Вас принять участие в опросе, целью которого является уточнение причин выгорания педагогов дошкольного образования. Мы гарантируем полную конфиденциальность Ваших ответов, которые в последствии будут использованы только в совокупности с ответами других респондентов.

Отметьте галочкой квадратик, который соответствует, по Вашему мнению, частоте проявления утверждений, приведенных в таблице.

**В моей профессиональной деятельности у меня отнимает много сил и приносит разочарование**

	Часто	Скорее часто	Иногда	Скорее редко	Никогда	Оценочный балл
						(заполняется консультантом)
Общение с воспитанниками						
Общение с родителями воспитанников						
Общение с коллегами						
Общение с руководством						

Ключ: Значению ответов присваивается соответствующее количество баллов.

Часто - 4 баллов, скорее часто – 3 балла, иногда – 2 балл, скорее редко – 1 балл, никогда – 0 баллов.

Исходя из общего количества набранных баллов, мы можем оценить частоту проявления данного явления, чем выше балл, тем чаще оно наблюдается.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика диагностики профессионального выгорания (МВІ). Адаптация Н.Е. Водопьяновой. Авторы К. Маслач, С. Джексон

Данный опросник позволяет определить у Вас степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений».

Вариант теста для педагогов дошкольного образования приведен в приложении 3.

Инструкция: «Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали. Для этого зачеркните или отметьте квадрат, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением».

Обработка и интерпретация:

### Ключ к тесту

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1,2,3,6*,8,13,14,16,20	54
Деперсонализация	5,10,11,15,22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4,7,9,12,17,18,19,21	48

Примечание. \* отмечен «обратный» вопрос, который считается в обратном порядке.

Ответы испытуемого оцениваются следующим образом:

0 баллов — «Никогда»;

1 балл — «Очень редко»;

2 балла — «Редко»

3 балла — «Иногда»;

4 балла — «Часто»;

5 баллов — «Очень часто»;

6 баллов — «Каждый день».

Оценка уровней выгорания:

Субшкала	Низкий уровень L	Средний уровень M	Высокий уровень X
Эмоциональное истощение	0-15	16-24	25 и больше
Деперсонализация	0-5	6-10	11 и больше
Редукция профессионализма	37 и больше	31-36	30 и меньше

Подсчёт интегрального индекса выгорания позволяет получить единый количественный показатель на основе параметров синдрома перегорания, полученный при помощи теста МВІ.

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

Вариант теста "Профессиональное (эмоциональное) выгорание" (МВІ) для педагогов дошкольного образования

(Методика К. Маслач и С. Джексон, адаптация Водопьянова Н.Е.)

Фамилия, имя, отчество.....

Возраст..... Пол.....

Профессия/должность .....

Стаж работы в данной должности .....

№	Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным (ой).							
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как «выжатый лимон».							
3	Я чувствую себя усталым (ой), когда встаю утром и должен (на) идти на работу.							
4	Я хорошо понимаю каждого моего воспитанника и нахожу к каждому свой подход.							
5	Я общаюсь с моими воспитанниками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума.							



Продолжение таблицы

6	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно*.							
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими воспитанниками.							
8	Я чувствую угнетенность и апатию.							
9	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих воспитанников и коллег.							
10	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю.							
11	Как правило, воспитанники, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы.							
12	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление.							

Продолжение таблицы

13	Я испытываю эмоциональный спад на работе.							
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше.							
15	Я не могу быть участливым(ой) ко всем воспитанникам, особенно недисциплинированным и не желающим заниматься.							
16	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы.							
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими воспитанниками и коллегами.							
18	Я легко общаюсь с воспитанниками и их родителями независимо от их социального положения и поведения.							
19	Я многое успеваю сделать на работе и дома.							
20	Я чувствую себя на пределе возможностей.							
21	Я много смогу еще достичь в своей жизни.							
22	Бывает, что коллеги, воспитанники и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

### Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру)

Шкалы: психологический климат

Темы: группа

Тестируем: отношения внутри группы

Возраст: взрослым, школьникам

Тип теста: вербальный, психосемантика

Вопросов: 10

Назначение теста

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. В основе лежит метод семантического дифференциала. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).

Инструкция к тесту

В предложенной таблице приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в вашей группе, коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поставите знак \*, тем более выражен этот признак в вашем коллективе.

#### Тестовый материал

Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность

Продолжение таблицы

Сотрудничество									Несогласованность
Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка и анализ результатов теста

Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак \*, тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению отвечающего. Итоговый показатель колеблется от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная).

На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Результаты, полученные на основе теста МВІ в экспериментальной  
группе на этапе констатирующего эксперимента.

Респондент	Э.И. в баллах	Д. в баллах	Р.Л.Д. в баллах	И.И.В.
1	11	4	40	0.27
2	20	7	31	0.53
3	20	14	29	0.6
4	45	12	34	0.91
5	23	10	28	0.62
6	40	10	26	0.89
7	22	26	22	0.83
8	38	5	34	0.77
9	20	28	25	0.8
10	25	8	23	0.71
11	29	25	19	0.93
12	24	8	16	0.81
13	8	3	14	0.73
14	39	30	29	0.99
15	21	3	11	0.87
16	10	9	10	0.83
17	47	10	27	0.99
18	19	4	10	0.87
19	48	9	28	1
20	39	25	24	0.99
$\bar{M} \pm \delta$	27.40±12.15	12.50±8.77	24.00±8.23	0.80±0.18

## ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Результаты, полученные на основе теста МВІ в контрольной группе на этапе констатирующего эксперимента.

Респондент	Э.И. в баллах	Д. в баллах	Р.Л.Д. в баллах	И.И.В.
1	12	6	27	0.50
2	23	7	31	0.57
3	19	14	29	0.59
4	42	12	34	0.86
5	25	11	40	0.53
6	40	13	24	0.93
7	22	22	40	0.60
8	32	7	33	0.68
9	20	28	44	0.64
10	28	7	23	0.75
11	29	25	19	0.93
12	24	8	27	0.64
13	8	4	28	0.45
14	22	20	29	0.68
15	21	2	39	0.43
16	10	6	8	0.86
17	43	10	25	0.95
18	19	4	28	0.55
19	46	9	35	0.91
20	33	22	24	0.89
$\bar{M} \pm \delta$	25.90±10.54	11.85±7.41	29.35±8.06	0.70±0.17

## ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Показатель психологической атмосферы по методике А.Ф. Фидлера на этапе констатирующего эксперимента

	Экспериментальная группа	Контрольная группа
1	60	52
2	65	56
3	45	40
4	70	73
5	50	53
6	68	80
7	65	59
8	58	62
9	59	60
10	54	69
11	72	79
12	60	60
13	58	48
14	74	59
15	65	45
16	62	82
17	73	79
18	68	65
19	80	80
20	79	83
$\bar{M} \pm \delta$	64.25±8.90	64.20±12.96

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Таблица 11

Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена для интегрального индекса выгорания (на основе теста МВІ) и психологической атмосферы (методика А.Ф. Фидлера) в экспериментальной группе на этапе контрольного эксперимента.

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d <sup>2</sup>
1	0.27	1	60	7.5	-6.5	42.25
2	0.53	2	65	11	-9	81
3	0.60	3	45	1	2	4
4	0.91	15	70	15	0	0
5	0.62	4	50	2	2	4
6	0.89	14	68	13.5	0.5	0.25
7	0.83	10.5	65	11	-0.5	0.25
8	0.77	7	58	4.5	2.5	6.25
9	0.80	8	59	6	2	4
10	0.71	5	54	3	2	4
11	0.93	16	72	16	0	0
12	0.81	9	60	7.5	1.5	2.25
13	0.73	6	58	4.5	1.5	2.25
14	0.99	18	74	18	0	0
15	0.87	12.5	65	11	1.5	2.25
16	0.83	10.5	62	9	1.5	2.25
17	0.99	18	73	17	1	1
18	0.87	12.5	68	13.5	-1	1
19	1.00	20	80	20	0	0
20	0.99	18	79	19	-1	1
Суммы		210		210	0	158
$r_s = 0.881$ . $t_{кр} (p=0.05) = 0.45$ . $t_{кр} (p=0.01) = 0.57$ $H_0$ отвергается. Корреляция между А и В статистически значима						



## ПРИЛОЖЕНИЕ И

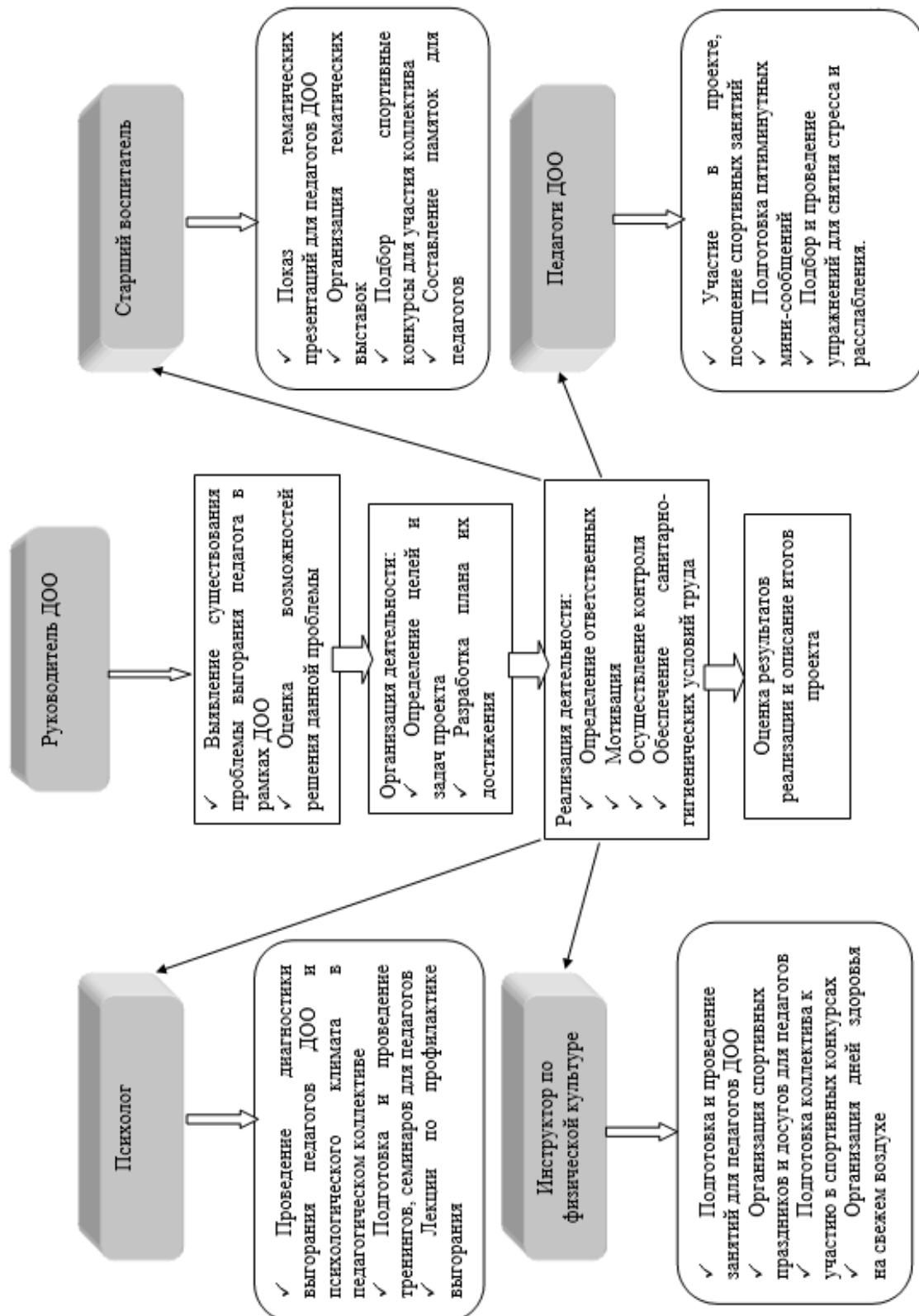
Таблица 12

Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена для интегрального индекса выгорания (на основе теста МВІ) и психологической атмосферы (методика А.Ф. Фидлера) в контрольной группе на этапе контрольного эксперимента.

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d <sup>2</sup>
1	0.50	3	52	4	-1	1
2	0.57	6	56	6	0	0
3	0.59	7	40	1	6	36
4	0.86	14.5	73	14	0.5	0.25
5	0.53	4	53	5	-1	1
6	0.93	18.5	80	17.5	1	1
7	0.60	8	59	7.5	0.5	0.25
8	0.68	11.5	62	11	0.5	0.25
9	0.64	9.5	60	9.5	0	0
10	0.75	13	69	13	0	0
11	0.93	18.5	79	15.5	3	9
12	0.64	9.5	60	9.5	0	0
13	0.45	2	48	3	-1	1
14	0.68	11.5	59	7.5	4	16
15	0.43	1	45	2	-1	1
16	0.86	14.5	82	19	-4.5	20.25
17	0.95	20	79	15.5	4.5	20.25
18	0.55	5	65	12	-7	49
19	0.91	17	80	17.5	-0.5	0.25
20	0.89	16	83	20	-4	16
Суммы		210		210	0	172.5
$r_s = 0.87$ . $t_{кр} (p=0.05) = 0.45$ . $t_{кр} (p=0.01) = 0.57$ $H_0$ отвергается. Корреляция между А и В статистически значима						

## ПРИЛОЖЕНИЕ К

### Модель организации профилактики профессионального выгорания педагогов ДОО средствами физической культуры и спорта



## ПРИЛОЖЕНИЕ Л

Результаты, полученные на основе теста МВІ в экспериментальной  
группе на этапе контрольного эксперимента

Респондент	Э. И.	Д.	Р.Л.Д.	И.И.В.
1	8	2	36	0.30
2	18	5	36	0.45
3	14	8	40	0.41
4	23	5	36	0.52
5	16	8	40	0.43
6	18	5	48	0.37
7	14	14	40	0.56
8	20	1	36	0.45
9	14	23	44	0.81
10	13	4	38	0.35
11	19	10	29	0.63
12	16	4	27	0.54
13	5	1	28	0.43
14	19	20	27	0.87
15	13	1	29	0.46
16	4	4	27	0.46
17	29	3	32	0.64
18	12	2	28	0.48
19	16	4	40	0.37
20	25	10	28	0.71
$\bar{M} \pm \delta$	$15.80 \pm 5.98$	$6.70 \pm 5.98$	$34.45 \pm 6.23$	$0.51 \pm 0.15$

## ПРИЛОЖЕНИЕ М

Результаты, полученные на основе теста МВІ в контрольной группе на  
этапе контрольного эксперимента

Респондент	Э. И.	Д.	Р.Л.Д.	И.И.В.
1	12	6	36	0.39
2	24	8	29	0.65
3	25	16	22	0.89
4	40	8	36	0.83
5	26	9	28	0.70
6	38	10	29	0.87
7	25	20	22	0.98
8	34	8	32	0.76
9	25	23	27	1.00
10	29	6	38	0.61
11	29	20	29	0.94
12	16	9	16	0.79
13	8	5	28	0.47
14	25	20	27	0.92
15	22	4	11	0.88
16	11	4	27	0.50
17	40	12	32	0.91
18	20	2	10	0.88
19	38	4	40	0.74
20	28	19	28	0.92
$\bar{M} \pm \delta$	25.75 ± 9.14	10.65 ± 6.42	27.35 ± 7.84	0.78 ± 0.17

## ПРИЛОЖЕНИЕ Н

Показатель психологической атмосферы по методике А.Ф. Фидлера на  
этапе контрольного эксперимента

	Экспериментальная группа	Контрольная группа
1	38	45
2	45	59
3	53	76
4	38	65
5	42	67
6	35	78
7	54	74
8	48	67
9	60	77
10	30	70
11	58	78
12	54	63
13	42	35
14	65	80
15	52	79
16	53	53
17	58	79
18	52	63
19	38	65
20	58	79
$\bar{M} \pm \delta$	48.65 ± 9.36	67.60 ± 12.01

## ПРИЛОЖЕНИЕ О

Расчет t-критерия Стьюдента для И.И.В. в экспериментальной группе на  
этапе контрольного эксперимента

№	Выборка 1	Выборка 2	Отклонения	Квадраты отклонений
	(В.1)	(В.2)	(В.1 - В.2)	(В.1 - В.2) <sup>2</sup>
1	0.27	0.30	-0.03	0
2	0.53	0.45	0.08	0.01
3	0.60	0.41	0.19	0.04
4	0.91	0.52	0.39	0.15
5	0.62	0.43	0.19	0.04
6	0.89	0.37	0.52	0.27
7	0.83	0.56	0.27	0.07
8	0.77	0.45	0.32	0.1
9	0.80	0.81	-0.01	0
10	0.71	0.35	0.36	0.13
11	0.93	0.63	0.3	0.09
12	0.81	0.54	0.27	0.07
13	0.73	0.43	0.3	0.09
14	0.99	0.87	0.12	0.01
15	0.87	0.46	0.41	0.17
16	0.83	0.46	0.37	0.14
17	0.99	0.64	0.35	0.12
18	0.87	0.48	0.39	0.15
19	1.00	0.37	0.63	0.4
20	0.99	0.71	0.28	0.08
Суммы:	15.94	10.24	5.7	2.13
$t_{эмп} = 9.5$ . $t_{кр} (p \leq 0.05) = 2.09$ . $t_{кр} (p \leq 0.01) = 2.86$ Полученное эмпирическое значение $t (9.5)$ находится в зоне <b>значимости</b>				

## ПРИЛОЖЕНИЕ II

Расчет t-критерия Стьюдента для И.И.В. в контрольной группе на этапе  
контрольного эксперимента

№	Выборка 1	Выборка 2	Отклонения	Квадраты отклонений
	(В.1)	(В.2)	(В.1 - В.2)	(В.1 - В.2) <sup>2</sup>
1	0.50	0.39	0.11	0.01
2	0.57	0.65	-0.08	0.01
3	0.59	0.89	-0.3	0.09
4	0.86	0.83	0.03	0
5	0.53	0.70	-0.17	0.03
6	0.93	0.87	0.06	0
7	0.60	0.98	-0.38	0.14
8	0.68	0.76	-0.08	0.01
9	0.64	1.00	-0.36	0.13
10	0.75	0.61	0.14	0.02
11	0.93	0.94	-0.01	0
12	0.64	0.79	-0.15	0.02
13	0.45	0.47	-0.02	0
14	0.68	0.92	-0.24	0.06
15	0.43	0.88	-0.45	0.2
16	0.86	0.50	0.36	0.13
17	0.95	0.91	0.04	0
18	0.55	0.88	-0.33	0.11
19	0.91	0.74	0.17	0.03
20	0.89	0.92	-0.03	0
Суммы:	13.94	15.63	-1.69	0.99
$t_{ЭМП} = 2.1$ . $t_{кр} (p \leq 0.05) = 2.09$ . $t_{кр} (p \leq 0.01) = 2.86$ $t (2.1)$ находится в зоне неопределенности				

## ПРИЛОЖЕНИЕ Р

Расчет t-критерия Стьюдента для изменений показателя  
психологической атмосферы в контрольной группе на этапе контрольного  
эксперимента

№	Выборка 1	Выборка 2	Отклонения	Квадраты отклонений
	(B.1)	(B.2)	(B.1 - B.2)	(B.1 - B.2) <sup>2</sup>
1	52	45	7	49
2	56	59	-3	9
3	40	76	-36	1296
4	73	65	8	64
5	53	67	-14	196
6	80	78	2	4
7	59	74	-15	225
8	62	67	-5	25
9	60	77	-17	289
10	69	70	-1	1
11	79	78	1	1
12	60	63	-3	9
13	48	35	13	169
14	59	80	-21	441
15	45	79	-34	1156
16	82	53	29	841
17	79	79	0	0
18	65	63	2	4
19	80	65	15	225
20	83	79	4	16
Суммы:	1284	1352	-68	5020
$t_{Эмп} = 1$ . $t_{Кр} (p \leq 0.05) = 2.09$ . $t_{Кр} (p \leq 0.01) = 2.86$ Полученное эмпирическое значение $t (1)$ находится в зоне незначимости				



## ПРИЛОЖЕНИЕ С

Расчет t-критерия Стьюдента для изменений показателя  
психологической атмосферы в экспериментальной группе на этапе  
контрольного эксперимента

№	Выборка 1	Выборка 2	Отклонения	Квадраты отклонений
	(В.1)	(В.2)	(В.1 - В.2)	(В.1 - В.2) <sup>2</sup>
1	60	38	22	484
2	65	45	20	400
3	45	53	-8	64
4	70	38	32	1024
5	50	42	8	64
6	68	35	33	1089
7	65	54	11	121
8	58	48	10	100
9	59	60	-1	1
10	54	30	24	576
11	72	58	14	196
12	60	54	6	36
13	58	42	16	256
14	74	65	9	81
15	65	52	13	169
16	62	53	9	81
17	73	58	15	225
18	68	52	16	256
19	80	38	42	1764
20	79	58	21	441
Суммы:	1285	973	312	7428
$t_{Эмп} = 6$ . $t_{Кр} (p \leq 0.05) = 2.09$ . $t_{Кр} (p \leq 0.01) = 2.86$ Полученное эмпирическое значение t (6) находится в зоне значимости				

## ПРИЛОЖЕНИЕ Т

Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена для  
интегрального индекса выгорания (на основе теста МВИ) и психологического  
климата (методика А.Ф. Фидлера) в экспериментальной группе на этапе  
контрольного эксперимента

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d <sup>2</sup>
1	0.30	1	38	4	-3	9
2	0.45	8.5	45	8	0.5	0.25
3	0.41	5	53	12.5	-7.5	56.25
4	0.52	13	38	4	9	81
5	0.43	6.5	42	6.5	0	0
6	0.37	3.5	35	2	1.5	2.25
7	0.56	15	54	14.5	0.5	0.25
8	0.45	8.5	48	9	-0.5	0.25
9	0.81	19	60	19	0	0
10	0.35	2	30	1	1	1
11	0.63	16	58	17	-1	1
12	0.54	14	54	14.5	-0.5	0.25
13	0.43	6.5	42	6.5	0	0
14	0.87	20	65	20	0	0
15	0.46	10.5	52	10.5	0	0
16	0.46	10.5	53	12.5	-2	4
17	0.64	17	58	17	0	0
18	0.48	12	52	10.5	1.5	2.25
19	0.37	3.5	38	4	-0.5	0.25
20	0.71	18	58	17	1	1
Суммы		210		210	0	159
$r_s = 0.88$ . $t_{кр} (p=0.05) = 0.45$ . $t_{кр} (p=0.01) = 0.57$ $H_0$ отвергается. Корреляция между А и В статистически значима						

## ПРИЛОЖЕНИЕ У

Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена для  
интегрального индекса выгорания (на основе теста МВІ) и психологического  
климата (методика А.Ф. Фидлера) в экспериментальной группе на этапе  
контрольного эксперимента

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d <sup>2</sup>
1	0.39	1	45	2	-1	1
2	0.65	5	59	4	1	1
3	0.89	14	76	13	1	1
4	0.83	10	65	7.5	2.5	6.25
5	0.70	6	67	9.5	-3.5	12.25
6	0.87	11	78	15.5	-4.5	20.25
7	0.98	19	74	12	7	49
8	0.76	8	67	9.5	-1.5	2.25
9	1.00	20	77	14	6	36
10	0.61	4	70	11	-7	49
11	0.94	18	78	15.5	2.5	6.25
12	0.79	9	63	5.5	3.5	12.25
13	0.47	2	35	1	1	1
14	0.92	16.5	80	20	-3.5	12.25
15	0.88	12.5	79	18	-5.5	30.25
16	0.50	3	53	3	0	0
17	0.91	15	79	18	-3	9
18	0.88	12.5	63	5.5	7	49
19	0.74	7	65	7.5	-0.5	0.25
20	0.92	16.5	79	18	-1.5	2.25
Суммы		210		210	0	300.5
$r_s = 0.774$ . $t_{кр} (p=0.05) = 0.45$ . $t_{кр} (p=0.01) = 0.57$ $H_0$ отвергается. Корреляция между А и В статистически значима						

