

к письму ГБОУ ИРО Краснодарского края
от 17.06.2024 №01-20/2362



Максименко Н.Н.
2024 г.

ЗАЯВКА НА ПОЛУЧЕНИЕ СТАТУСА ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

1. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ-СОИСКАТЕЛЕ

1.1. Наименование организации – соискателя: МБДОУ «Детский сад № 80» муниципального образования город Новороссийск.

1.2. ФИО и должность руководителя: Максименко Наталья Николаевна, заведующий.

1.3. Юридический адрес: 353922, Краснодарский край, г. Новороссийск, ул. Героев Десантников, д. 16.

1.4. Контактный телефон: +7 (8617) 63-43-48, **e-mail:** sadik@mbdoy80.ru.

1.5. Авторы представляемого инновационного проекта:

- Максименко Наталья Николаевна, заведующий МБДОУ № 80, +7-918-278-73-78, sadik@mbdoy80.ru;

- Санина Мария Владимировна, старший воспитатель МБДОУ № 80, +7-952-833-73-72, mariasanina@yandex.ru.

1.6. Официальный сайт: <https://mbdou80.ru/item/1914808>

1.7. Решение органа самоуправления организации-соискателя на участие в реализации проекта:

<https://www.lcocdn.ru/uploadsForSiteId/203917/content/047332fd-695d-4221-86c0-d6cb56e66668.PDF>

1.8. Уровень образования, на развитие которого направлен проект:

<https://www.lcocdn.ru/uploadsForSiteId/203917/content/04619876ca818181.pdf>

1.9. Опыт успешно реализованных проектов организации-соискателя, включая опыт участия в федеральных, целевых, государственных, региональных и международных программах

№ п/п	Наименование проекта	Год реализации проекта/участия в программе	Виды работ, выполненные организацией-соискателем в рамках проекта

1.	«Эффективная модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогических работников ДОО» (муниципальный)	2024	Разработана модель профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольных образовательных организаций. Проект раскрывает новые эффективные формы профессионального сопровождения педагогов по профилактике эмоционального выгорания.
----	--	------	--

2. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

2.1. Наименование проекта организации-соискателя: «Профилактика эмоционального выгорания педагогических работников ДОО посредством образовательного марафона «Школа психологического комфорта».

2.2. Направление деятельности инновационной площадки, в рамках которого реализуется представленный проект: инновационная деятельность в сфере образования, направленная на совершенствование учебно-методического, научно-педагогического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования.

2.3. Цель проекта состоит в разработке и апробации эффективной модели психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО.

2.4. Задачи проекта:

1. Провести анализ ресурсной базы, включающей методические источники, направленные на профилактику эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО и инновационный опыт образовательных организаций Краснодарского края.
2. Разработать нормативно-правовое обеспечение реализации проекта.
3. Провести диагностику, направленную на выявление признаков эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО.
4. На основе анализа потребностей, профессиональных дефицитов и результатов мониторинга разработать, внедрить и оценить эффективность модели психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО.

5. Организовать образовательный марафон «Школа психологического комфорта» и внедрить программу «Профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО», направленную на повышение профессиональных компетенций педагогов.
6. Составить методические рекомендации для педагогов по профилактике эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций.
7. Организовать сетевое взаимодействие с образовательными организациями города и края и масштабировать практический опыт.

2.5. Предмет предлагаемого проекта: профилактика эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов дошкольного образования.

2.6. Обоснование значимости проекта для развития системы образования:

2.6.1. Проблематика проекта (в частности, противоречие, на преодоление которого направлен проект):

В ходе анализа теоретико-методологической базы, состоящей из исследований современных отечественных и зарубежных ученых, а также практического опыта работы современных образовательных организаций были выявлены следующие противоречия:

- С одной стороны, существует объективная потребность общества в психологически здоровых педагогах, с другой стороны - многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности, что приводит к развитию профессиональных деструкций;
- С одной стороны, существует необходимость формирования стрессоустойчивости педагогов в профессиональной деятельности, с другой стороны - наблюдается очевидная недостаточность в осведомленности педагогов о способах и методах профилактики эмоционального выгорания, отсутствуют представления о конкретном наборе разработок и рекомендаций по профилактике личностных деформаций и профессиональных деструкций. Имеющиеся формы и содержание психопрофилактики эмоционального выгорания педагогов, как правило, не связывают с предварительной диагностикой, что делает эту работу недостаточно эффективной и адресной

Выявленные противоречия позволили сформулировать **проблему проекта:** каково содержание, методы и формы сопровождения процесса профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов ДОО?

2.6.2. Инновационный потенциал проекта (какие новые нормы (институты) появятся в результате реализации проекта, какие новые отношения будут регулировать новые нормы);

Изучения проблемы эмоционального выгорания педагогов определяется тем, что с каждым годом Образование в нашей стране развивается быстрыми темпами, совершенствуются стандарты содержания образования, на первый план выдвигаются вопросы доступности, качества и эффективности образовательных программ.

Дошкольное образование в России за последнее время претерпело значительные изменения. Среди факторов, влияющих на педагога-профессионала помимо объективных трудностей, таких как переполненность групп, можно выделить следующие: попытка запрета занятий (ФГТ), превращение образования в услугу (ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации»), неопределенность воспитательных целей, запрет на мониторинг детского развития (ФГОС), отсутствие национальных критериев оценки качества образования. Нетрадиционные формы, методы и средства обучения и воспитания становятся более актуальными и динамически применяемыми. В этих условиях требования к педагогу резко возрастают. Проблемы профессионального развития обусловлены социальными потребностями педагогического профессионализма и демократичности профессии.

Уровень профессионализма педагога зависит от умения управлять своим состоянием в процессе изучения большого количества профессиональной информации, коммуникативной составляющей в процессе общения со всеми участниками педагогического процесса, а также в стрессовых и конфликтных ситуациях. В процессе преодоления стресса и нейтрализации неблагоприятных эмоциональных состояний у педагогов раскрываются внутренние психофизиологические и личностные стороны, помогающие им спокойно реагировать на различные ситуации, сохраняя достаточную гибкость, принимать правильное решение даже в самых трудных условиях.

Профилактика эмоционального выгорания становится средством управления состояниями, а владение приемами и техниками профилактики определяет степень профессионализма и профпригодности педагога. Требуется разработка и реализация новых форматов профилактики эмоционального выгорания педагогов дошкольного образования.

Анализ литературы и методических разработок педагогического сообщества Краснодарского края и города позволяет сделать вывод об инновационности данного направления. Данное направление прослеживается в работе краевой инновационной площадки МБДОУ детский сад №18 «Солнышко» муниципального образования Приморско-Ахтарского района, с темой инновационного проекта «Индивидуальная траектория развития эмо-

ционального интеллекта педагога ДОО в условиях наставничества». Проект нацелен на создание в образовательной организации творческой, развивающей среды, обеспечивающей индивидуальное развитие эмоционального интеллекта у педагогов дошкольного образования в условиях наставничества. Хочется отметить, что проект рассчитан на поддержку молодых и начинающих педагогов в возрасте от 22 до 50 лет. После 2 лет реализации проекта все молодые педагоги МБДОУ № 18 остались работать в учреждении, созданы условия для формирования эмоционального интеллекта у молодых педагогов ДОО в системе наставничества (на 53% повысился уровень всех компонентов эмоционального интеллекта молодых и начинающих педагогов), на 39% увеличилась доля молодых педагогов в общей численности, а также прослеживается: плавный «вход» в профессию, быстрая адаптация молодого педагога, улучшение психологического климата коллектива, высокий уровень включенности молодых педагогов в конкурсное движение, развитие профессиональных компетенций. Из анализа можно сделать вывод, что данное направление актуально и подтверждает свою эффективность.

Пакет документов, разработок и анализ эффективности деятельности, полученные в результате апробации, являются эффективной поддержкой реализации возможных моделей профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций. Предлагаемая модель обладает выраженной новизной в части ее процессуального компонента, подходов, принципов, методов и средств при организации совместных мероприятий с педагогами. Отличительными особенностями модели является сетевое использование разработанного инновационного методического обеспечения по профилактике эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО.

Конкурентным преимуществом данной модели является повышение профессионального роста педагога, обеспечение повышения качества дошкольного образования, улучшение психологического климата в педагогическом коллективе за счет регулярного проведения мероприятий с педагогами по профилактике эмоционального выгорания. Мероприятия с педагогами будут проводиться посредством образовательного марафона «Школа психологического комфорта», по разработанной программе «Профилактика эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО», направленной на повышение профессиональных компетенций педагогов. С помощью образовательного марафона педагоги найдут для себя точки профессионального роста и ресурсы, которыми в дальнейшем смогут воспользоваться.

Предлагаемые в проекте решения основаны на системном взаимодействии с педагогами ДОО, что гарантирует устойчивость достижения планируемых результатов. Предлагаемые мониторинговые процедуры, инструменты оценивания являются уже проработанными структурными элементами. Мониторинг осуществляется с применением методик В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, А.А. Рукавишникова для построения системы оценки на основе вариативных комплексных процедур. При соблюдении системности их использования у образовательной организации появится шанс на получение системного эффекта-повышение эффективности управления качеством образования, а значит предпосылок для его роста. Повышение эффективности управления качеством образования обусловлено также тем, что в практику управления предлагается включить новые разработанные инструменты оценивания.

Научная новизна и теоретическая значимость проекта заключается в том, что:

- обобщены подходы к пониманию профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов ДОО;
- разработана эффективная модель и методическое обеспечение профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций;
- обоснован и внедрен мониторинг эффективности инновационной модели профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов ДОО.

2.6.3. Практическая значимость проекта (результаты проекта, имеющие практическую значимость)

Практическая значимость Проекта для администрации ДОО:

- повышение эффективности управления качеством образования;
- повышение престижа ДОО за счет профессионального мастерства педагогов.

Практическая значимость Проекта для педагогов:

- преодоление профессионального кризиса;
- создание условий для построения индивидуальной траектории непрерывного профессионального развития педагогов;
- снижение эмоционального напряжения;
- повышение самооценки и уверенности в своих силах;
- повышение уровня профессиональных компетенций;
- обеспечение успешной аттестации.

Практическая значимость Проекта для воспитанников и их родителей:

- обеспечение комфортной психолого-педагогической среды за счет спокойного, уравновешенного, компетентного педагога;

- повышение качества образования в ДОО.

Социальная практическая значимость Проекта:

- рост профессиональных компетенций педагогов;
- повышение имиджа ДОО;
- рост удовлетворенности общественности качеством работы ДОО.

Психологическая практическая значимость Проекта:

- снижение эмоциональной нагрузки на педагогов.

В результате реализации инновационного Проекта будет разработано и экспериментально проверено методическое обеспечение профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов в их профессиональной деятельности, включающее теоретические и практические блоки, методы активного применения, позволяющие повысить уровень профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования. Разработанные «конечные продукты» могут быть использованы в любой дошкольной образовательной организации, а также будут способствовать ресурсной, организационно-управленческой, научно-методической и психолого-педагогической готовности педагогических работников.

2.6.4. Реализуемость проекта (реальность достижения целей и результатов проекта и пр.);

Реализуемость проекта определяется научно-методическим и кадровым обеспечением достижения его результатов, наличием опыта выполнения подобного проекта, а также эффективностью реализации сетевого взаимодействия с дошкольными организациями (МБДОУ детский сад № 25 «Золотая рыбка» МО город-курорт Геленджик, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 79 МО г. Новороссийск, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 65 МО г. Новороссийск), обладающие инновационным потенциалом для выполнения проекта.

Предлагаемые в рамках Проекта решения включены в апробацию в МБДОУ «Детский сад № 80» МО г. Новороссийск, первые результаты готовы к представлению педагогическому сообществу для их внешней оценки, совместной разработке в сетевых проектных группах и разработке методических рекомендаций для массового использования, а также к дальнейшему внедрению в дошкольных образовательных организациях.

Предложенная модель позволяет системно и качественно решать многие проблемы образования, такие как:

- проблему эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов;

- проблему сложных перспектив профессионального роста;
- проблему развития профессиональных компетенций педагогов;
- проблему эффективности управления качеством образования.

Для корректной реализации проекта будет подготовлено целостное нормативно-правовое обеспечение, которое не противоречит действующим законодательным актам и регламентирует работу по всем направлениям проекта.

2.6.5. Корреляция проекта с национальными целями и стратегическими задачами, предусмотренными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 и от 21 июля 2020 г. № 474;

Проект коррелирует с национальными целями и стратегическими задачами, предусмотренными указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 и от 21 июля 2020 г. № 474, где в пункте 5, касающегося разработки национального проекта в сфере образования говорится о необходимости внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста.

Задачи проекта коррелируются с задачами федерального проекта «Современная школа» в рамках национального проекта «Образование».

В ходе инновационной деятельности по проекту решается проблема обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников.

2.6.6. Иная информация, характеризующая значимость проекта.

В процессе реализации подобного проекта в ДОО № 80 «Эффективная модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания педагогических работников ДОО» в октябре 2023 г. старший воспитатель Санина М.В. стала победителем регионального этапа XI Всероссийского конкурса «Воспитатели России», диплом подписан министром образования, науки и молодежной политики Краснодарского края Е.В. Воробьевой, г. Краснодар.

В декабре 2023 г. старший воспитатель Санина М.В. стала победителем (2 место) XI Всероссийского конкурса «Воспитатели России», диплом подписан депутатом Государственной Думы Федерального собрания РФ Л.Н. Тутовой, г. Санкт-Петербург.

<https://mbdou80.ru/item/1920094>

Видеоролик конкурсной работы «Профилактика эмоционального выгорания педагогов в процессе их профессионального сопровождения»:

<https://disk.yandex.ru/i/eRC96I4BYw1RDg>

2.7. Исходные теоретические положения, на которых строится проект.

С увеличением стажа работы и возраста педагога, возрастанием учебной нагрузки, неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, и поведенческие срывы. Эти клинико-психологические проявления лежат в основе психологического феномена **«выгорания»** в виде эмоциональной и интеллектуальной истощенности, редуцированной работоспособности и депрессивных переживаний это, по мнению педагогов, обуславливает стрессогенный характер профессиональной деятельности и влияет на физическое и психическое здоровье. Таким образом, под влиянием профессиональной деятельности возникают деструктивные изменения личности специалиста, называемые "личностными деформациями". Личностная деформация относится к жизни вне деятельности, то есть происходит преимущественное распространение «профессионального Я» в сферу «человеческого Я» (человек, возвращаясь домой, продолжает вести себя как специалист). Главным фактором появления личностных деформаций выступает сама профессиональная деятельность, а ее эмоциональная насыщенность часто приводит к повышенной раздражительности, перевозбуждению, тревожности, нервным срывам.

Под личностной деформацией педагога на современном этапе понимается состояние, возникающее у здоровых педагогов в эмоционально напряженной атмосфере профессионального общения и характеризующееся совокупностью симптомов эмоционального, когнитивного, поведенческого и психофизического характера. В настоящее время проблема личностной деформации педагога носит междисциплинарный характер и рассматривается в педагогических, психологических, социологических и смежных науках. Личностные деформации, возникающие в процессе выполнения профессиональной деятельности и меняющие профиль личности, освещены в работах С.П. Безносовой, Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеера, А.К. Марковой, Е.И. Рогова и др. Существенный вклад в разработку проблемы внесли такие учёные-педагоги как И.Ф. Исаев, В.А. Сластёнин и др., которые описали закономерности становления личности педагога, его педагогической культуры.

Э.Ф. Зеер выделяет 4 уровня профессиональной деформации:

1. **Общепрофессиональные деформации.** Хотя степень выраженности этой группы деформации различна, индивидуальные особенности личности и поведения профессионала прослеживаются у большинства опытных работников. Общий набор профессиональных деформаций делает узнаваемым работника профессии.

2. **Специальные деформации,** возникающие в процессе специализации по профессии. Это объясняется тем, что любая профессия объединяет несколько специальностей, а каждая специальность имеет свой качественный набор искажений.

3. Типологические деформации, возникающие в результате наложения индивидуально-психологических характеристик личности на психологическую структуру деятельности. В результате этих процессов формируются профессионально и личностно детерминированные комплексы, такие как деформации профессиональной ориентации личности («смещение мотива на цель», перестройка ценностных ориентаций, скептицизм по отношению к новичкам и нововведениям); деформации, развиваемые на основе способностей (комплекс превосходства, завышенная самооценка, нарциссизм и т. д.); деформации, вызванные чертами характера (стремление к власти, «официальное вмешательство», доминирование и т. д.).

4. Индивидуализированные деформации, детерминированные характеристиками работников самой профессии («гиперответственность», трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм).

Наличие большого числа психотравмирующих факторов деятельности, возможность подвергнуться профессиональной деформации личности, стрессовый характер деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений обуславливают необходимость разработки специальных психологических мер профилактики, коррекции и психологического обеспечения данного вида деятельности.

Далее мы хотели бы рассмотреть проблему профессиональных деструкций.

Исследователи вопроса о профессиональных изменениях работников отмечают, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности, что приводит к развитию профессиональных деструкций. Профессиональные деструкции – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействия с другими участниками этого процесса.

Изучение профессиональных деструкций педагога и их влияния на профессиональное развитие - это сравнительно новая научная проблема, носящая комплексный междисциплинарный характер. В научной литературе выделяют философский, педагогический и психологический уровни ее анализа. На философском уровне раскрывается сущность деструкции, которая заключается не только в разрушении, но и в освобождении с целью сохранения целого путем очищения от ненужных наслоений (А. Камю, Ж. Сартр, М. Хайдеггер и др.). Большинство педагогических исследований по проблеме деятельности и личности педагога в отечественной науке были направлены на изучение продуктивного развития (А.А. Вербицкий, В.И. Загвязинский, В.А. Сластенин Е.А. Климова,

А.К. Маркова), деструктивные же тенденции профессионального развития педагога не исследовались. На психологическом уровне исследована сущность деструкции личности как изменений, разрушающих ее структуру. Так, деструктивные изменения личности исследовались в психоаналитических теориях (А. Адлер, З. Фрейд, Э. Фромм, К. Юнг) в качестве разрушительных тенденций ее развития и противопоставлялись созидательным. В отечественных психологических концепциях становления личности констатировались деструкции развития личности (К.А. Абульханова - Славская, Л.И. Анцыферова, В.С. Мерлин, Л.А. Регущ, А.В. Филипов). В концепциях профессионального становления личности В.А. Бодрова, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Л.В. Митиной признается разнонаправленность онтогенетических изменений личности в процессе выполнения профессиональной деятельности.

Профессиональные деструкции имплицитно содержатся в целостном процессе профессионального развития. Возникновение и развитие профессиональных деструкции снижает продуктивность выполнения деятельности, негативно влияет на мотивацию и профессионально-педагогическую позицию. Педагог теряет интерес к своей работе, начинает акцентировать внимание на ее отрицательных моментах, предпочитает не выходить за рамки нормативно одобряемой деятельности. Психологически компетентное преодоление профессиональных деструкции способствует становлению профессионально успешной, саморазвивающейся личности, обеспечивая гуманизацию педагогического взаимодействия, что в условиях модернизации образования приобретает огромное значение.

Понятно, что определенные личностные характеристики можно назвать *факторами* риска в плане появления эмоционального выгорания. Эмоциональные нагрузки в педагогической деятельности возникают не время от времени, а постоянно, при решении конфликтных ситуаций, выборе методов и приемов обучения, воспитания, взаимодействия с родителями воспитанников и т.д. Каждодневная работа педагогических работников ДОО сопровождается большой нервно-психической нагрузкой, так как время ставит перед ним новые трудноразрешимые задачи без достаточного времени на обдумывание или расчет наиболее удачного решения. У каждого педагога возникают ситуации, встреча с которыми или ожидание которых имеет сильную эмоциональную окраску, и которых он стремится избежать. Усложняет работу специалистов сферы «человек – человек» еще и то, что они несут полную юридическую и нравственную ответственность за своих подопечных. Особенно это заметно в педагогической деятельности, где культивируется так называемая «опекающая» идеология в отношениях педагог – воспитанник, которую навязывает педагогам общество, родители.

На возникновение выгорания влияют также особенности взаимоотношений в детско-родительском коллективе, а также отношения с коллегами. Для «выгоревшего» педагога характерно превалирование негативных оценок в восприятии родителей своих воспитанников. Особую категорию составляют педагоги, работающие в системе коррекционного образования. Специфика обучения и воспитания детей с отклонениями в развитии предполагает повышенные требования к профессиональной компетентности и личностным особенностям педагога. Недовольство собой усиливается в случае, если педагог не может сохранить спокойствие и проявляет отрицательные эмоции, либо испытывает подавленное настроение и состояние тревоги, либо переживает чувство неуверенности в своих действиях.

Наличие эмоциональных и коммуникативных перегрузок в процессе решения профессиональных педагогических задач оказывают существенное влияние на нарушение психологического здоровья педагогов. Также среди факторов, снижающих уровень удовлетворенности работой и профессией, и являющихся риском возникновения и развития синдрома выгорания, называется низкая социальная поддержка со стороны коллег и людей, стоящих выше по профессиональному и социальному положению, а также других лиц (семьи, друзей и т.д.). Действие многочисленных эмоциогенных факторов (как объективных, так и субъективных) вызывает у педагогов нарастающее чувство неудовлетворенности, ухудшение самочувствия и настроения, накопление усталости. Эти физиологические показатели характеризуют напряженность работы, что приводит к профессиональным кризисам, стрессам, личностным деформациям, истощению и «выгоранию». Результатом этих процессов является снижение эффективности профессиональной деятельности педагогического работника: он перестает справляться со своими обязанностями, теряет творческий настрой своей профессиональной деятельности, деформирует свои профессиональные отношения.

В связи с этим исследование проблема *"эмоционального выгорания"* в профессиональной деятельности педагога выдвигает необходимость их теоретического осмысления. Как отмечают отечественные исследователи М.И. Дьяченко, Б.Д. Каварский, Н.Д. Лакосина, педагог должен обладать высокой эмоциональностью и одновременно эмоциональной устойчивостью, способностью сохранять оптимальные показатели деятельности под влиянием эмоциональных факторов. По существу, эмоциональность изначально заложена в самой природе профессии педагога. При этом эмоциональный спектр, в рамках которого может варьироваться настроение педагога, весьма широк. Это и удовлетворение от успешно проведенного занятия, и радость от возможности наблюдать об-

разовательный рост и интеллектуальное развитие воспитанников, удовольствие от похвалы коллег и в то же время тревога перед новыми начинаниями, раздражение от бюрократической волокиты, опасение санкций со стороны администрации ДОО, недовольство систематическими изменениями федеральных государственных образовательных стандартов и новыми требованиями к образовательно-воспитательному процессу.

Эмоциональное выгорание – один из новейших, рассмотренных в психологической литературе механизмов защиты, поэтому его определение является несколько размытым. Психологическая природа эмоционального выгорания начала изучаться сравнительно недавно. Терминологически и содержательно, обнаружено много значений этого понятия. Во всех источниках, эмоциональное выгорание рассматривается как сложное многоаспектное явление, именно это и вызывает полиаспектность наполнения его категориально-понятийного содержания и неоднозначную определенность места данного феномена в системе психологических понятий. Проблема эмоционального выгорания изучается зарубежными психологами уже более тридцати пяти лет. За это время было выдано около трех тысяч публикаций по вопросам эмоционального выгорания и выделено около ста симптомов, связанных с эмоциональным выгоранием. При этом, в большинстве случаев, они имели описательный характер и не были подтверждены эмпирическими исследованиями.

Термин «*эмоциональное выгорание*» (burnout) был введен американским психиатром Г. Фрейденбергом в 1974 году для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной бесполезности.

В.А. Абрамов, И.С. Алексейчук, А.И. Алексейчук определяют эмоциональное выгорание как «психическое явление негативного характера, которое вызывает эмоциональное истощение». Другими словами, данное явление возникает в те моменты, когда человек на протяжении длительного времени тратит свою эмоциональную энергию и при этом не имеет времени и возможности для того чтобы ее заполнить». На сегодня, в психологической, педагогической и социальной научной литературе наблюдается терминологическая путаница в определении термина «эмоциональное выгорание».

Например, К. Маслач рассматривала как синдром физического и эмоционального истощения, который свидетельствует о потере профессионалом положительных чувств и включает развитие низкой самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату по-

нимания и сочувствия по отношению к клиентам. Исследовательница считала, что выгорание – это скорее эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением. В наиболее общем виде это явление рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности.

В большинстве исследований отмечается, что выгорание включает в себя три взаимосвязанных измерения: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция персональных достижений. Так, сторонница теории К. Маслач, отечественная исследовательница Т.В. Рябова подчеркивает, что «эмоциональное истощение является ключевым компонентом и проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов». Деперсонализация представляет собой тенденцию развивать негативное, бездушное, циничное отношение к окружающим. В последствии формируется цинизм, дистанцирование, враждебное отношение к тем, кто требует выполнения работы. Редукция персональных достижений проявляется как снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, формирование заниженной самооценки (профессиональной и личной), негативное самовосприятие в профессиональном плане.

В исследованиях, посвященных описанию феномена выгорания можно выделить *три основных подхода*: индивидуальный (В.В. Бойко), межличностный (А.А. Рукавишников), организационный (Дж. Гринберг). Каждый из существующих подходов описывает процесс возникновения данного явления на отдельных уровнях, существующих автономно и независимо друг от друга. Это способствует тому, что появляется тенденция к преувеличению значимости тех или иных факторов, в частности к гиперболизации значимости либо личностных факторов, либо факторов, связанных с производственными стрессами. Большинство исследователей отмечает, что эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности. Данный стереотип эмоционального восприятия действительности складывается под воздействием ряда факторов: внешних и внутренних.

К *внешним* относят: хроническую напряженность психоэмоциональной деятельности, дестабилизирующую организацию деятельности, повышенную ответственность за исполняющие функции и операции, неблагоприятную атмосферу профессиональной деятельности, психологически «трудный» контингент, с которым имеет дело профессионал в сфере общения.

К *внутренним* факторам относят: склонность к эмоциональной ригидности, ин-

тенсивную интериоризацию – восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности, слабую мотивацию отдачи в профессиональной деятельности. Относительно причин возникновения и симптомов эмоционального выгорания в научных кругах существует много разных мнений, но все ученые соглашаются с тем, что основным источником выгорания является взаимодействие с людьми, напряженные отношения в системе «человек – человек». Эмоциональное выгорание, как утверждает Т.В. Форманюк, «может перерасти в профессиональное выгорание - глобальный деструктивный феномен, который распространяется на всю профессиональную деятельность личности», что является недопустимым для работы педагога детского сада. Поэтому сохранение психологического здоровья педагогических работников является чрезвычайно актуальной задачей на современном этапе развития общества.

Методика Бойко В.В. основана на гипотезе, что существует три стадии профессионального выгорания: напряжение, резистенция и истощение. Тест Бойко В.В. не только выявляет выгорание у педагога, но с его помощью можно определить его стадию, причины и правильно составить программу сопровождения.

В.В. Бойко определяет взаимосвязь стадий и симптомов выгорания через *стресс*. Эмоциональное выгорание – динамический процесс, возникающий поэтапно и полностью соответствующий механизму развития стресса. Следовательно, каждой фазе (этапу) соответствуют отдельные симптомы

(признаки).

I Фаза «напряжения» – является «запускающим» механизмом и предвестником в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств». Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания». Накапливается негодование и отчаяние.

2. Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства или неудач, человек обычно испытывает недовольство собой, конкретными обязанностями и профессией. На начальных этапах «выгорания» данный симптом нагнетает напряжение, но на последующих провоцирует психологическую защиту.

3. Симптом «загнанности в клетку». Возникает не во всех случаях, хотя является

логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства давят, неспособность изменить ситуацию приводит к чувству беспомощности. И если найти выхода так и не удастся, наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптом «тревоги и депрессии». Тревожно–депрессивная симптоматика – как средство психологической защиты. Чувство неудовлетворенности собой и деятельностью порождает мощные энергетические напряжения в форме переживания личностной или ситуативной тревоги, разочарования в себе, в конкретной должности или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в формировании тревожного напряжения при развитии выгорания.

II Фаза «резистенция» - вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Формирование защиты на этапе сопротивления происходит на фоне следующих симптомов:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями неадекватное избирательное эмоциональное реагирование и экономичное проявление эмоций.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Он является логическим продолжением неадекватного реагирования в отношениях с коллегами. Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, он еще и оправдывается.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций». Симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении со знакомыми.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей». Проявляется в попытке сократить обязанности или облегчить, которые требуют эмоциональных затрат.

III Фаза «истощения» - характеризуется ослаблением нервной системы и падением общего энергетического тонуса. Выгорание становится неотъемлемым атрибутом личности. Определяется следующими симптомами:

1. Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что он не может помочь своим коллегам, подопечным эмоционально. Не в состоянии войти в их положение, сопереживать и соучаствовать. Постепенно симптом усиливается и приобретает осложненную форму: появляются обиды, раздражительность, резкость и

грубость.

2. Симптом «эмоциональной отстраненности». Человек почти полностью исключает эмоции из профессиональной деятельности. Наиболее яркий симптом «выгорания» – реагирование без чувств и эмоций.

3. Симптом «личностной отстраненности», или деперсонализации. Этот симптом проявляется в широком диапазоне поступков в общении. Прежде всего, отмечается полная или частичная потеря интереса к человеку – субъекту профессиональной деятельности. Проявляется как на работе, так и вне ее.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений. Симптом проявляется на уровне психического и физического самочувствия. Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «выгорание» – самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций распределяется между другими подсистемами индивида. Таким способом организм спасает себя от разрушительной эмоциональной энергии.

Следует отметить, что генезис синдрома носит индивидуальный характер, определяемый условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека, а также различиями в эмоционально-мотивационной сфере.

Методика А.А. Рукавишниковой менее популярна. Однако все же используется при диагностике эмоционального выгорания. Методика состоит из 72 утверждений и позволяет получить информацию по трем уровням выгорания: межличностному, личностному и мотивационному. Данная методика также достаточно информативна и позволяет более точно понять, с чем, в первую очередь, связано эмоциональное выгорание: с психоэмоциональным истощением, с личностным отчуждением или со снижением профессиональной мотивации.

Содержательные характеристики шкал

Психоэмоциональное истощение – процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим, с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы

оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность по отношению к работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Данная методика также достаточно информативна и позволяет более точно понять, с чем, в первую очередь, связано эмоциональное выгорание: с психоэмоциональным истощением, с личностным отчуждением или со снижением профессиональной мотивации.

Следует подчеркнуть, что несмотря на большое количество теорий, на сегодняшний день отсутствует единое определение эмоционального выгорания, нет ясного представления о закономерностях возникновения и развития данного явления. Существующие теоретические одно- и многофакторные модели, рассматривают эмоциональное выгорание как состояние физического, психического и прежде всего эмоционального истощения, вызванное длительным пребыванием в эмоционально – перегруженных ситуациях общения. Среди современных отечественных исследователей также не существует единого взгляда на данную проблему. Некоторые ученые главной причиной возникновения выгорания считают психологическое и душевное переутомление, другие утверждают, что при синдроме эмоционального выгорания наблюдается расстройство не личности, а ее профессиональной роли, а некоторые понимают выгорание как *профессиональный кризис*, который связан не только с межличностными отношениями, но и с профессиональной деятельностью в целом.

В профессиональной деятельности эмоциональное выгорание проявляется в стадиях по (Дж. Гринбергу).

Методика диагностики синдрома выгорания зарубежного психоаналитика Дж. Гринберг содержит 20 утверждений, с которыми педагоги могут согласиться или не согласиться. Методика позволяет получить информацию об общем уровне «выгорания» (высокий, средний, низкий).

1. Первая стадия эмоционального выгорания («медовый месяц»). Работник обычно доволен работой и заданиями, относится к ним с энтузиазмом. Однако по мере продолжения рабочих стрессов профессиональная деятельность начинает приносить все меньше удовольствия и работник становится менее энергичным.

2. Вторая стадия («недостаток топлива»). Появляются усталость, апатия, могут возникнуть проблемы со сном. При отсутствии дополнительной мотивации и стимулирования у работника теряется интерес к своему труду или исчезают привлекательность работы в данной организации и продуктивность его деятельности. Возможны нарушения

трудовой дисциплины и отстраненность (дистанцирование) от профессиональных обязанностей. В случае высокой мотивации работник может продолжать гореть, подпитываясь внутренними ресурсами, но в ущерб своему здоровью.

3. Третья стадия (хронические симптомы). Чрезмерная работа без отдыха, особенно «трудоголиков», 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. Четвертая стадия (кризис). Как правило, развиваются хронические заболевания, в результате чего человек частично или полностью теряет работоспособность. Усиливаются переживания неудовлетворенности собственной эффективностью и качеством жизни.

5. Пятая стадия эмоционального выгорания («пробивание стены»). Физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний, угрожающих жизни человека. У работника появляется столько проблем, что его карьера находится под угрозой.

На наш взгляд, методика недостаточно информативна и содержательна. Она, скорее, может быть использована в качестве дополнительной методики для уточнения данных по другим методикам.

Изучив и проанализировав различные методики диагностики эмоционального выгорания, мы приходим к выводу, что заметить проявления эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций можно по внешним признакам, по состоянию педагога и его отношения к профессиональной деятельности. Говоря о таких проявлениях, следует отметить, прежде всего, признаки истощения, личностной отстраненности и утраты собственных возможностей. Однако этих данных недостаточно, чтобы точно определить причину, степень и глубину эмоционального выгорания. Для этого следует использовать научно-обоснованные, проверенные авторские методики. Наиболее научно-обоснованной, проверенной и достоверной методикой диагностики эмоционального выгорания, на наш взгляд, является методика В.В. Бойко. Помимо разработанной методики, В.В. Бойко внесен значительный вклад в исследование проблемы эмоционального выгорания. Им подробно описан механизм возникновения и протекания синдрома эмоционального выгорания. Его методика позволяет получить обширную информацию по каждой из фаз эмоционального выгорания (напряжение, резистенция, истощение) и определить симптомы эмоционального выгорания. Преимущество методики состоит еще в том, что полученные данные можно сверить с данными, которые могут

быть получены при наблюдении за сотрудниками, что позволит убедиться в точности результатов. Достаточно информативна методика А.А. Рукавишникова. Она позволяет более точно понять, с чем, в первую очередь, связано эмоциональное выгорание: с психоэмоциональным истощением, с личностным отчуждением или со снижением профессиональной мотивации.

Методы, формы средства профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов:

Первичная психопрофилактика эмоционального выгорания состоит в планировании мероприятий, которые должны включать в себя широкий спектр предупредительных мер как внешнего характера, так и самостоятельных усилий личности, овладения методами нравственно-психологического самопознания и самовоспитания. Начало профилактики лежит в развитии позитивного образа Я, раскрытии своих слабых и сильных сторон. Для того, чтобы овладеть навыками проявления своего эмоционального состояния, необходимо обучиться его дифференцировать, справляться со сложностями, возникающими во взаимоотношениях с учащимися и коллегами, адекватно реагировать на критику со стороны.

В современной образовательной ситуации педагог порой оказывается юридически не подкованным, и в этом направлении ему может понадобиться помощь руководителя, чтобы отстаивать свои права в конфликте. Множество конфликтов в образовательной среде происходит из-за того, что родитель и педагог по-разному видят причины не успешности ребенка и часто пытаются переложить ответственность друг на друга. Именно в такой ситуации, необходима помощь компетентного руководителя способного привнести ясность в ситуацию.

Таким образом профилактику синдрома эмоционального выгорания педагогов, по нашему мнению, необходимо проводить *в трех направлениях:*

- мотивационное направление;
- когнитивное направление;
- поведенческое направление.

Мотивационное направление – формирование мотивации деятельности педагогов через создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе. Большинство педагогов знают о том, что важно заниматься профилактикой синдрома эмоционального выгорания, однако, на практике существующие знания применяют лишь немногие педагоги. Напрашивается вывод о том, что мало знать, необходимы некоторые внешние и внутренние стимулы, которые заставляли бы педагога осуществ-

лять его желаемую деятельность. Таким стимулом, с нашей точки зрения, является формирование мотивации деятельности педагогов через создание положительного социально-психологического микроклимата в коллективе.

Реализация этого направления будет эффективной с использованием следующих форм:

- тренингов: «Созвездие личностей», «Раскрытие индивидуальности педагога и сплочение педагогического коллектива»;
- деловых игр «Помощник воспитателя», «Хорошо, когда ты рядом»;
- семинаров-практикумов «Психологическое здоровье педагога. Профилактика эмоционального выгорания», «Психологический климат в коллективе», «На встречу здоровью».

Мы считаем, что на данном этапе у педагога нужно повышать следующие показатели эффективной профессиональной деятельности:

- удовлетворенность трудом воспитателя, осознание профессиональной мотивации, желание заниматься своей профессиональной деятельностью, сплоченность и организованность членов коллектива, жизнеутверждающее настроение в коллективе.

Когнитивное направление – повышение уровня осознания педагогами необходимости профилактики симптомов эмоционального выгорания и активизация их способности к саморазвитию. Содержание данного направления деятельности основано на том, что у педагогов не только формируются теоретические представления о симптомах выгорания, но и устанавливаются взаимосвязи между выгоранием и саморазвитием, непрерывным образованием и самообразованием.

Реализация этого направления эффективна с помощью следующих форм:

- тренингов «Сохраним себя для себя», «Я всегда буду рядом», «Тренинг педагогической осознанности»;
- деловой игры «Креативность – как один из компонентов профессиональной компетентности современного педагога»;
- мозгового штурма «Решение есть»;
- семинара-практикума «Я учусь владеть собой!»;
- релаксационного занятия для педагогов, имеющих стаж работы более 10 лет, «Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности воспитателя - стажиста»;
- консультаций для молодых специалистов «Мы – будущие профессионалы».

На данном этапе у педагогов, на наш взгляд, должны быть сформированы следующие показатели профилактики синдрома эмоционального выгорания: стремление

к саморазвитию, наличие желания достигать высоких профессиональных результатов, понимание необходимости заниматься профилактикой синдрома эмоционального выгорания.

Поведенческое направление – формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции педагогов. Без целенаправленного формирования навыков стрессоустойчивости и навыков саморегуляции практически невозможно осуществлять качественную профилактику синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Эффективность реализации этого направления обусловлена использованием следующих форм:

- тренингов «Как быть уверенным педагогом», «Дорога жизни»;
- круглого стола «Эмоциональное выгорание – это не про меня! – Открытый микрофон»;
- мастер-класса «Нет предела совершенству мастерства»;
- оформление буклета «Слагаемые профессионального имиджа педагога дошкольного образовательного учреждения».

В рамках данного направления деятельности мы намереваемся сформировать следующие показатели профилактики синдрома эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций: стремление к саморазвитию педагога, наличие желания достигать высоких профессиональных результатов, понимание необходимости заниматься профилактикой синдрома эмоционального выгорания. Реализация вышеизложенных методов, форм и средств профилактики эмоционального выгорания педагогов предполагает равное заинтересованное участие, как администрации дошкольного образовательного учреждения, так и отдельных структур, и служб, а именно: психологической, воспитательной, методической служб, профсоюзного комитета, службы охраны труда и др.

Профилактическая работа эффективна, если она соответствует следующим **признакам**:

- успешность деятельности;
- эмоциональном подкреплении, стимулирующем продуктивность работы;
- теоретическое знание исследуемого фактора (из чего происходит формирование и профилактика).

Таким образом педагог будет обладать разносторонней поддержкой, оказывающей положительный эффект на профилактику эмоционального выгорания.

Автор методического пособия Е. В. Котова рассматривает следующие **способы**

профилактики синдрома эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций:

- работа с личностными особенностями (личностная выносливость, стремление к самоактуализации);
- овладение способами саморегуляции эмоциональных состояний;
- реализация приемов визуализации;
- использование активизирующих техник и методов релаксации;
- прояснение и возвращение аутентичных экзистенциальных установок.

При проведении определенной работы большее количество педагогов может справиться с негативными проявлениями синдрома эмоционального выгорания. И в плане преодоления эмоционального выгорания является возможность развития профессиональных компетенций педагога.

В качестве **значимых компетенций** автор выделяет:

- способность и готовность к непрерывному образованию и постоянному совершенствованию, владение приемами личностного самовыражения и саморазвития;
- способность и готовность к работе в высококонкурентоспособной среде;
- умение адаптироваться к переменам, умение ориентироваться в потоке информации и т. д.

Однако, существенная роль в борьбе с синдромом эмоционального выгорания отводится и самому сотруднику. Представляется целесообразным для профилактики выгорания освоение приемов саморегуляции, самопрограммирования, самоорганизации, а также:

- использование «технических перерывов», что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);
- освоения путей управления профессиональным стрессом
- изменение социального, психологического и организационного окружения на рабочем месте;
- построение «мостов» между работой и домом;
- освоение приёмов релаксации, визуализации, ауторегуляции, самопрограммирования;
- стремление профессионально развиваться и самосовершенствоваться (обмен профессиональной информацией за пределами собственного коллектива через общение на курсах повышения квалификации, семинарах, конференциях);
- уход от ненужной конкуренции (бывают ситуации, когда её нельзя избежать, но чрезмерное стремление к выигрышу порождает тревогу, делает человека агрессивным,

что способствует возникновению профессионального выгорания);

- изменение установки по отношению к жизни, к ее смыслу, восприятие ситуации выгорания как возможности пересмотреть и переоценить свою жизнь, сделать ее более продуктивной для себя;

- поддержания хорошей физической формы (сбалансированное питание, ограничение вредных привычек, коррекция массы тела).

Указанные условия способствуют повышению имеющихся у сотрудника жизненных ресурсов. Хорошей профилактикой синдрома эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций профессионалов является **балинтовская группа**. Акцент в работе балинтовской группы делается на различных особенностях терапевтических взаимоотношений, на реакциях, трудностях, неудачах, которые консультанты сами выносят на обсуждение. Группа профессионалов встречается несколько раз в месяц (продолжительность встречи 1,5-2 часа). Стиль ведения занятий – не директивный. Занятия в балинтовских группах позволяют участникам прояснить стереотипы действий, препятствующие решению проблем, устанавливать более эффективные взаимоотношения с воспитанниками. Хорошим способом может стать работа в паре с коллегой. Это и поочередное заполнение документов, и совместные обсуждения профессиональных проблем, и взаимопомощь во всех организационных делах. Такая кооперация существенно облегчает жизнь и дает ощущение защищенности. Близки к этому методы супервизии и интервизии. Супервизор это опытный, авторитетный коллега, к которому можно обратиться за помощью и советом. А интервизия - обсуждение в группе единомышленников, помогающих вам увидеть проблему с разных сторон, предлагающих разные пути ее решения. В работе семинара могут использоваться ролевые игры, элементы психодрамы, приемы эмпатического слушания, невербальной коммуникации и др.

Кроме этого, в **целях направленной профилактики** эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций следует:

- стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;
- учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;
- проще относиться к конфликтам на работе;
- не пытаться быть лучшим всегда и во всем;
- помнить, что работа –это не вся жизнь, а только ее часть.

Кроме того, эффективным **средством профилактики** синдрома эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций является проведение внутренних мероприятий, направленных на повышение привлекательности работы в

организации. К таким мероприятиям можно отнести профессиональные праздники, конкурсы, публичное награждение отличившихся педагогов. Очень важным является поощрение педагога за качественную педагогическую деятельность, за инициативность. Необходимо поощрять педагогов, которые вносят разнообразие в образовательную деятельность, проводят открытые формы работы и воспитательные мероприятия. Помимо упомянутого, необходимо предоставление возможностей карьерного роста, повышения квалификации, обучения. Если давать педагогу возможность развиваться, он не будет «заставаться» на месте, он будет чувствовать развитие и удовлетворение от собственного развития.

Так же, если имеется возможность карьерного роста, педагог будет стараться быть заинтересованным в профессиональном развитии, у него не будет ощущения «потолка» своих возможностей. Очень важно создать в учреждении доброжелательную атмосферу. Проведение различных мероприятий способствует этому. В учреждении может быть организована работа кабинета релаксации, комнаты психологической разгрузки (отдыха), поездки на природу, праздники, конкурсы, клубы по интересам, совместные вечера, спортивные семейные праздники и т.п. Также считаем необходимым упомянуть о необходимости существования открытых каналов коммуникации между управленческой и остальной частью организации. Общение между руководителем и подчиненными, обеспечение уверенности в том, что при необходимости руководитель поможет и защитит своего подчиненного, снижает риски.

Таким образом, исходя из вышесказанного, профилактику синдрома эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО необходимо проводить в трех направлениях: мотивационном, когнитивном и поведенческом направлении. Сопровождение, направленное на профилактику эмоционального выгорания нужно проводить в таких формах как, тренинги, деловые игры, мастер-классы, семинары-практикумы. Вместе с тем для целенаправленного формирования навыков стрессоустойчивости в формы проводимой работы необходимо включать навыки саморегуляции, релаксации, визуализации, а также аутогенные тренировки.

2.8. Программа – календарный план реализации проекта

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
2025 г. (этап аналитико-ориентационной постановки)						

1.	09.01	09.02	Разработка механизма координации деятельности исполнителей проекта	Определение основных направлений деятельности по реализации проекта рабочей группы МБДОУ № 80	Обсуждение на заседании педагогического совета МБДОУ № 80 целесообразности и значимости проекта.	Модель взаимодействия участников проекта по профилактике эмоционального выгорания
2.	09.02	01.04	Разработка нормативно-правового обеспечения реализации проекта МБДОУ № 80	Анализ правовых и нормативных документов, связанных с реализацией проекта по профилактике эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов ДОО	Научное исследование феномена эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций	Дорожная карта реализации проекта, локальная нормативно-правовая документация по проекту
3.	01.04	01.06	Разработка пакета диагностических методик для комплексной оценки педагогом-психологом уровня эмоционального выгорания педагогов.	Отбор валидного диагностического инструментария.	Предварительная апробация выбранных методик, анализ их валидности и надежности.	Формирование банка методических идей, диагностических материалов по профилактике эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций.
2025 г. (этап концептуально-стратегического планирования)						

1.	01.06	01.09	Осуществление активной деятельности творческих групп в рамках работы над проектом	Разработка форм и методов профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций	Использование необходимых ресурсов	Методический сборник по профилактике эмоционального выгорания педагогических работников ДОО
	01.09	01.10	Разработка программы профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогов ДОО	Заседание творческой группы	Повышение квалификации членов творческой группы проекта	Программа «Психолого-педагогические основы профилактики эмоционального выгорания воспитателей дошкольного образования: теория и практика»
2.	01.10	01.11	Составить план-программу образовательного марафона «Школа психологического комфорта» (с учетом диагностики уровня эмоционального выгорания)	Разработка план-программы образовательного марафона «Школа психологического комфорта»	Заседание рабочей группы	Тематическая план-программа образовательного марафона «Школа психологического комфорта»

3.	01.11	В течение всего проекта (1 раз в 2 месяца)	Организовать работу образовательного марафона «Школа психологического комфорта»	Деятельность образовательного марафона «Школа психологического комфорта», консультации, тренинги и иные формы в групповой и индивидуальной работе	Материальное оснащение тренинговых мероприятий	Цикл мероприятий в соответствии с календарным планом-графиком реализации проекта
2026 г. (этап локальной апробации)						
1.	09.01	01.02	Актуализация диагностического инструментария для оценки эффективности проекта	Заседания проектной рабочей группы для проверки организационных педагогических условий	Анализ валидности и надежности диагностического инструментария	Банк диагностических методик и методов
	01.02	01.04	Издание методических рекомендаций по реализации инновационной модели профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных	Анализ проведенных мероприятий по теме проекта	Фиксация методов работы	Методические рекомендации по реализации инновационной модели проекта

			деструкций педагогов ДОО			
2.	01.04	В течение реализации проекта	Обобщение и популяризация деятельности дошкольной образовательной организации среди населения города, края	Выступление на методических объединениях, семинарах конференциях	Информационные ресурсы	Распространен опыт дошкольной образовательной организации среди населения города, края,
3.	01.09	01.11	Анализ результатов реализации инновационного проекта, корректировка	Контрольная диагностика результатов реализации инновационного проекта	Диагностические материалы	Проанализированы результаты реализации инновационного проекта, проведена корректировка содержания, подведены итоги;
2026-2027 г. (этап комплексной диссеминации)						
1.	01.11	В течение реализации проекта	Выступление на городских методических объединениях города, научно-практических конференциях и семинарах	Подготовка педагогов, консолидация накопленного опыта.	Информационные ресурсы	Распространен опыт дошкольной образовательной организации о результатах проекта
2.	01.03	В течение реализации проекта	Размещение информации о реализации проекта в	Подготовка педагогов, консолидация накопленного опыта	Информационные ресурсы	Распространен опыт дошкольной образовательной органи-

			СМИ, публикации в методических пособиях, журналах			зации о результатах проекта
3.	01.06	В течение реализации проекта	Привлечение к участию и сотрудничеству различные организации структуры города и края	Сетевое взаимодействие с дошкольными образовательными организациями города и края	Использование информационных ресурсов	Заключены договоры о взаимодействии с дошкольными образовательными организациями города и края
4.	01.09	В течение реализации проекта	Обобщение опыта и оформление разработанных продуктов	Итоговое заседание проектной группы, оформление материалов с анализом полученных результатов, теоретическими выводами и практическими рекомендациями	Использование информационных ресурсов	Сборник материалов инновационного проекта
5.	01.11	В течение реализации проекта	Транслировать инновационный опыт на мероприятиях, публиковать результаты работы в сборниках материалов	Участие в мероприятиях с выступлениями, публикациями, представлением опыта по теме проекта	Использование информационных ресурсов	Публикации материалов, сборники.

			конференций, периодической печати, в средствах массовой коммуникации			
--	--	--	--	--	--	--

2.9. Кадровое обеспечение реализации проекта

№ п/п	ФИО специалиста	Место работы, должность, ученая степень, ученое звание специалиста (при наличии)	Опыт работы специалиста в международных, федеральных и региональных проектах в сфере образования и науки за последние 3 года	Функции специалиста в рамках реализации проекта
1.	Максименко Наталья Николаевна	МБДОУ «Детский сад № 80» МО г. Новороссийск, заведующий.	Подготовка публикаций в рамках реализации проекта.	Руководитель проекта
2.	Санина Мария Владимировна	МБДОУ «Детский сад № 80» МО г. Новороссийск, старший воспитатель	- VI Всероссийская научно-практическая конференция «Современные технологии в образовании», 2022. Доклад «Проблема сопровождения профессиональной деятельности воспитателей в организации дошкольного образования»; https://mbdou80.ru/item/1920095 - Городское методиче-	Научный руководитель

			<p>ское объединение старших воспитателей МО г. Новороссийск, «Организация работы логопункта в ДОО», 2022.</p> <p>Презентация авторского методического сборника «Профилактика эмоционального выгорания» https://mbdou80.ru/item/1920096</p> <p>- VII Всероссийская научно-практическая конференция «Современные технологии в образовании», 2023.</p> <p>Тема «Проблема саморегуляции в профессиональной деятельности педагогов». https://mbdou80.ru/item/1920095</p>	
3.	Шумилова Елена Аркадьевна	Профессор, зав. кафедрой дефектологии и специальной психологии ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»	Разработка модели психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания, личностных деформаций и профессиональных деструкций педагогических работников ДОО	Научный консультант
4.	Острикова Ольга Алексеевна	МБДОУ «Детский сад № 80» МО г. Новороссийск, педагог-психолог	Подготовка аналитических отчетов.	Член рабочей группы

2.10. Нормативное правовое обеспечение при реализации проекта*

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Краткое обоснование применения нормативного правового акта в рамках реализации проекта организации-соискателя
1.	Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края» № 2082 от 02.09.2022	Документ определяет цель, задачи, принципы системы наставничества, условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, кадровые условия и ресурсы, структурные компоненты системы наставничества педагогических работников в ОО Краснодарского края, ожидаемые результаты внедрения системы наставничества http://ub.iro23.ru/wpcontent/uploads/2022/09/polozenie_compressed.pdf
2.	Приказ ГБОУ ИРО Краснодарского края «Об утверждении локальных нормативных актов, регулирующих научно-методическое сопровождение региональной системы образования и методической системы ГБОУ ИРО Краснодарского края» № 394 от 01.09.2022	Документ содержит перечень утвержденных положений, регулирующих научно-методического сопровождения региональной системы образования и методической системы государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края https://iro23.ru/sites/default/files/2020/prikaz_ob_ut_verzhdenii_polozheniy_cnmiid.pdf
3.	Положение о региональном учебно-методическом объединении в системе общего образования Краснодарского края (утверждено приказом министерства образования, науки и молодежной	Документ характеризует процедуру и условия создания регионального учебно-методического объединения, как коллективного субъекта реализации проекта, предусматривающего создание и координацию работы се-

	политики Краснодарского края № 2308 от 15.07.2021)	тевых профессиональных сообществ, обеспечивающих оказание помощи педагогам системы образования Краснодарского края http://wiki.iro23.info/images/2/22/PrikazFIP2308_15_07_2021.pdf
4.	Положение о профессиональных сообществах педагогических работников Краснодарского края (утверждено приказом ГБОУ ИРО Краснодарского края № 446 от 21.09.2021)	Документ определяет цель, задачи и функции сообществ, их типологию, особенности организации и деятельности, направления работы http://wiki.iro23.info/images/b/b9/Prikaz_MON_446_ot_21.09.21.pdf

2.11. Возможные риски при реализации проекта и предложения организации-соискателя по способам их преодоления.

№	Наименование риска	Способы преодоления
1.	Сопrotивление и консерватизм педагогического коллектива	Представление и пропаганда положительных эффектов от реализации проекта, публичная поддержка активно работающих педагогов
2.	Недостаточная квалификация участников творческой группы проекта	Повышение квалификации, методическая и научная помощь
3.	Несоблюдение сроков выполнения отдельных работ	Интенсификация деятельности на последующих этапах, привлечение соисполнителей
4.	Недостаточная мотивация участников проекта	Стимулирование деятельности участников проекта
5.	Недостаточное количество методических разработок по профилактике эмоционального выгорания педагогических работников ДОО	Разработка методического обеспечения по профилактике эмоционального выгорания педагогических работников ДОО

2.12. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов (предполагаемые критерии результативности проекта и методики их отслеживания).

№ п/п	Критерии результативности:	Методики отслеживания результата	Средства контроля
1.	Позитивные изменения в управлении и осуществлении образовательной деятельности	Наличие утвержденной дорожной карты внедрения инновационных форматов управления, методических рекомендаций по использованию каждого из них, создание банка оценочных процедур и инструментов	- проверка и сравнение качества образования; - аудит эффективности работы управленческой команды.
2.	Вовлеченность педагогических работников в реализацию проекта	Наличие условий для непрерывного профессионального развития педагогов, доля педагогов, участвующих в мероприятиях по проекту, оказывающих профессиональную помощь.	- анализ конкурсной деятельности педагогов; - рост числа аттестованных педагогов на первую и высшую квалификационную категорию.
3.	Удовлетворенность результатами проекта	Уровень удовлетворенности качеством образовательных услуг, доля педагогов и воспитанников, удовлетворенных условиями образовательного процесса	анкетирование педагогов, и родителей воспитанников.

2.13. Организации-соисполнители проекта

№ п/п	Наименование организации-соисполнителя проекта	Основные функции организации-соисполнителя проекта
1.	МБДОУ детский сад № 25 «Золотая рыбка» МО город-курорт Геленджик	Организация участвует в реализации мероприятий по развитию профессиональных компетенций педагогов ДОО.
2.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 79	Организация реализует в экспериментальном режиме мероприятия по Проекту, связанные с профессиональным ростом педагогов
3.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 65	Организация апробирует материалы, концепции и модели инновационного образовательного Проекта

2.14. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта.

- Сборник методического материала «Профилактика эмоционального выгорания» / Сост. Санина М.В.- Новороссийск: МБДОУ «Детский сад № 81», 2022.- 24 с.
- Статья «Проблема сопровождения профессиональной деятельности воспитателей в организации дошкольного образования» в сборнике материалов научно-практической конференции «Современные технологии в образовании», 2022, Санина М.В.
- Статья «Проблема саморегуляции в профессиональной деятельности педагогов» в сборнике материалов научно-практической конференции «Современные технологии в образовании», 2023, Санина М.В.
- Методическая разработка «Развитие саморегуляции педагогов дошкольного образования» Сетевое издание «Воспитатель», 2024, Санина М.В.

2.15. Обоснование возможности реализации проекта в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании или предложения по его (ее) совершенствованию.

Реализация проекта осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми актами федерального уровня:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;

- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года";

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года".

Регионального уровня:

- Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «Об утверждении плана мероприятий Краснодарского края по выполнению основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» № 1895 от 07.06.2021; - Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года» № 328 от 03.06.2019.

Локального уровня:

- Устав МБДОУ «Детский сад № 80» муниципального образования город Новороссийск № 600 от 12.07.2021 г.

2.16. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта и по внесению изменений в законодательство Российской Федерации об образовании, Краснодарского края.

1. Организовать общественное обсуждение результатов реализации инновационного проекта:

- на Всероссийских конференциях, форумах, фестивалях, мастер-классах, вебинарах;
- на семинарах с организациями, имеющими статус Краевой инновационной площадки;
- в региональных СМИ.

2.17. Обоснование устойчивости результатов проекта после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения.

При успешной реализации проекта будут разработаны методические пособия по осуществлению комплексной диагностики уровня эмоционального выгорания, разработаны методические рекомендации по профилактике эмоционального выгорания педагогов, а также разработана программа «Психолого-педагогические основы профилактики эмоционального выгорания воспитателей дошкольного образования: теория и практика». По окончании реализации инновационного проекта мы получим высокий уровень качества дошкольного образования, потребители будут удовлетворены нашими услугами, будет просматриваться высокая инновационная активность педагогов, качественный кадровый потенциал.

2.18. Планируемая апробация и (или) внедрение результатов проекта, полученных после его (ее) реализации

№ п/п	Перечень организаций, участие которых планируется в качестве площадки для апробации и (или) внедрения результатов проекта	Место нахождения организации	Согласие организации на проведение апробации и (или) внедрения результатов проекта на ее территории
1.	МБДОУ детский сад № 25 «Золотая рыбка» МО город-курорт Геленджик	353460, г. Геленджик, ул. Дивноморская, д. 37-а	Договор о сетевом взаимодействии от 07.07.2023 г. https://www.leocdn.ru/uploadsForSiteId/203917/content/baa98274-9789-49c3-ba79-8be38a323e5f.pdf
2.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 79	353900 г. Новоросийск, ул. Глухова, 21	Договор о сетевом взаимодействии от 17.06.2024г. https://mbdou80.ru/item/1920118
3.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 65	353920 г. Новоросийск, ул. Героев Десантников, 63	Договор о сетевом взаимодействии от 17.06.2024 г. https://mbdou80.ru/item/1920118

2.19. Финансовое обеспечение реализации проекта

Финансирование не предусмотрено

2.20. Иные материалы, презентующие проект организации-соискателя (видеоролик, презентации, публикации и др.) при их наличии.

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО

