

УДК: 159.923

DOI: 10.25629/НС.2023.05.37

ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РАБОТЫ

Тарасова Е.М.

Пензенский государственный университет

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается феномен профессионального выгорания педагогов дошкольных образовательных организаций (ДОО). В основной части обсуждаются симптомы профессионального выгорания, стадии, факторы и психологические корреляты его формирования у лиц, занимающихся профессиональной педагогической деятельностью, в частности, у педагогов ДОО. Представлены результаты диагностического исследования показателей профессионального выгорания у воспитателей детского сада с разным стажем педагогической деятельности. В исследовании зафиксированы показатели, отражающие тот факт, что симптоматика выгорания не соотносится напрямую с длительностью профессиональной деятельности педагогов ДОО. Обнаружено превышение уровня выгорания у респондентов выборки со стажем от 16 до 30 лет, по сравнению с другими стажевыми группами (в том числе, работающими более 30 лет); самые низкие показатели выгорания выявлены в группе педагогов ДОО со стажем работы от 6 до 15 лет; большинство респондентов всей выборки находятся в стадии выгорания «резистенция», второе место по выраженности заняла стадия «напряжение», менее всего выражена стадия «истощения»; самая большая частота проявления по всей выборке у симптома «расширение сферы экономии эмоций».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

профессиональное выгорание, педагоги ДОО, стадии выгорания, стажевые группы, напряжение, резистенция, истощение.

ВВЕДЕНИЕ

Убыстряющаяся динамика жизни, с небывалой скоростью возрастающий поток информации, реформы многих социальных систем не могли не затронуть систему образования, в том числе уровень ее первичного и важнейшего звена – дошкольных образовательных организаций. Профессия педагога, относясь к разряду стрессогенных, требующих больших эмоциональных резервов, стала в связи с этим еще более эмоционально-затратной, что чревато более быстрым развитием и большей степенью выраженности профессионального выгорания.

КРАТКИЙ АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) большинство современных авторов описывают как реакцию организма и психики (в их единстве), на хронический, продолжающийся непрерывно стресс средней интенсивности, связанный с определенными обстоятельствами и условиями жизни субъекта. Энергоемкость, эмоциоемкость деятельности педагога ДОО почти неизбежно приводят к профессиональным деструкциям, в том числе – к профессиональному выгоранию, что может проявляться у воспитателя детского сада в коммуникативном утомлении, потере интереса к ребенку как к личности (или даже его неприятии), уплощении и обеднении эмоционального аспекта профессионального общения. Поэтому проблема проявления и превенции профессионального выгорания у воспитателей детских дошкольных организаций остается актуальной в теоретическом и практическом плане.

Эмоциональное выгорание как феномен в психологической науке появился в 70-е гг. XX в. и сначала изучался как специфическая симптоматика, обнаруженная у лиц помогающих профессий. Позже список профессий, связанных с риском выгорания, был значительно расширен, и термин «профессиональное выгорание» стал все чаще ассоциироваться со всеми профессиями группы «человек-человек», где по умолчанию предполагается большое количество эмоционально насыщенных межличностных контактов.

Отечественные психологи, изучающие профессиональные деструкции, с начала нулевых годов XXI в. стали обращать внимание на негативные состояния, вызванные некоторыми аспектами профессиональной деятельности. Основной детерминантой деструкций чаще всего называют нахождение профессионала в условиях хронической фрустрации или стресса, в связи с этим активно стало изучаться эмоциональное выгорание как «выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия» [Бойко, 2004].

На определенном этапе исследований обсуждаемого феномена термины «эмоциональное выгорание» и «профессиональное выгорание» стали употребляться синонимично, что, на наш взгляд, не всегда корректно, поскольку СЭВ может возникать у человека и вне сферы профессиональной деятельности, если человек вынужден находиться в условиях пролонгированного стресса, затрачивая на его преодоление эмоциональные ресурсы. В пример можно привести только начинающий разрабатываться в российской психологии синдром родительского выгорания. Не случайно СЭВ в МКБ-10 включен под кодом Z73 как «стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни». То есть, СЭВ возникает везде, где человек долгое время вынужден находиться в затруднительных условиях жизни. Тем не менее, нельзя отрицать, что профессиональное выгорание в своих сущностных характеристиках является эмоциональным выгоранием, но в рамках выполнения субъектом профессиональной деятельности.

Самые цитируемые по проблематике СЭВ авторы – К. Маслач и С. Джексон – трактуют его как трёхкомпонентный психический феномен: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личностных достижений [6]. Именно в рамках их концепции выполнено большинство исследований по тематике выгорания. Исследователи профессионального выгорания выделяют в нем подобные симптомы: эмоциональная истощенность, деперсонализация (цинизм) и редукция профессиональных достижений [9, с. 73]. На сегодня, когда исследований профессионального выгорания проведено множество, в источниках насчитывается более 100 его симптомов, самыми часто упоминаемыми из которых являются: хроническая усталость, раздражительность, тревожность, возрастающая неудовлетворенность работой, снижение трудовой мотивации, ослабление стандартов выполнения работы, увеличение ошибок в работе, игнорирование требований к безопасности, увеличение невыполненных обязательств, конфликты на рабочем месте, дистанцирование от клиентов и коллег, цинизм и др. [Неги, 2015].

Эмоциональное выгорание не просто диагноз, это процесс, развивающийся в определенном временном континууме. Большинство исследователей при описании стадийности СЭВ опираются на разработки В.В. Бойко, выделившего три его стадии («тревожное напряжение», «резистенция», «истощение»), каждая из которых характеризуется 4 симптомами [Бойко, 2004]. Продолжительность процесса развития выгорания детерминирована множеством факторов, описание которых несколько различается у разных авторов. Л. Джуэл говорит об организационных (организационная структура, организационная культура, специфика режима работы, стиль управления и пр.), ролевых (все, что касается должностных и статусных аспектов деятельности профессионала) и личностных (от особенностей мотивации до специфики эмоциональной саморегуляции личности) группах факторов появления профессионального выгорания [4]. Г.С. Никифоров выделяет 5 групп факторов: организация и содержание трудовой деятельности; профессиональная карьера; оплата труда; взаимоотношения на работе; внеорганизационные источники стресса. К последним относятся, в частности, возрастные и экзистенциальные кризисы [Никифоров, 2006].

Ученые, исследующие профессиональное выгорание именно у педагогов, перечисляют следующие вредоносные в отношении его развития факторы: высокая интенсивность труда, высокая ответственность за результаты, высокая степень психоэмоционального напряжения профессиональной деятельности, эмоционально насыщенное общение, повышенная конфликтность взаимодействия с окружающими на рабочем месте и пр. [1, 4, 7, 11]. Е. Ю. Костин на выборке воспитателей ДОО выделяет внешние (организационные причины, а также нравственная ответственность за жизнь и здоровье воспитанников и необходимость высокого уровня эмпатии) и внутренние (ролевой, личностный, коммуникативный) факторы их выгорания. Он справедливо отмечает, что большинство педагогов обременены «синдромом отличника», несомненно усугубляющим риск развития СЭВ [5, с. 43].

Указывают и на такой важный фактор выгорания у педагогов: большинство работников в сфере образования – женщины, а, «следовательно, к стрессогенности труда добавляется необходимость ведения домашнего хозяйства и дефицит времени для членов семьи» [3, с. 121]. Мы полагаем, что «двойная занятость» (сочетание профессиональных и семейных ролей), субъективно сопровождаемая ролевым конфликтом со свойственными ему чувством вины, переутомлением, неудовлетворенностью, родительским выгоранием имеет важнейшее влияние на усугубление профессионального выгорания современной женщины. Неслучайно появление в современном научном тезаурусе понятия «женская профессиональная ментальность», определяемое как «совокупность социально-психологических установок, гендерных стереотипов и норм, формирующих отношение к профессиональной деятельности во взаимосвязи с другими сферами жизнедеятельности, требующими затрат сил, времени, распределения собственных ресурсов женщины» [12, 129].

Кроме того, обращается внимание на такие аспекты педагогической работы, способные усугубить выгорание профессионала, как падение рейтинга педагогической профессии; низкий уровень зарплаты при повышающихся общественных требованиях к личности педагога; непрекращающиеся и часто непродуманные новации; перегруженность не входящими в собственно педагогические функции обязанностями; гендерная гомогенность педагогических коллективов; проблемы материально-технического оснащения образовательного процесса; увеличение бюрократизма и усиление контроля за деятельностью педагога.

Многими справедливо указывается, что выгорание негативно сказывается не только на самих педагогах, их самочувствии и стиле деятельности, но и на других людях, находящихся рядом, и поэтому ставших заложниками состояния педагога. Особенно уязвимы в этом смысле воспитанники-дошкольники.

Последние в известном смысле сами могут быть отнесены к такому фактору развития выгорания, как «наличие психологически трудного контингента, с которым приходится иметь дело профессионалу» [2].

ГИПОТЕЗА

Очевидно, что длительная работа с множеством детей этого возраста, характеризующегося произвольностью психических процессов и поведения, импульсивностью, отсутствием саморегуляции не может не вести к истощению эмоциональных и физических ресурсов педагога. Очевидно также, что вредоносным может быть такой фактор, как завышенные нормы контингента (количество воспитанников в группе детского сада). Все это почти неизбежно ведет к профессиональным деструкциям, в том числе выгоранию.

Все названные факторы профессионального выгорания имеют тем большее влияние, чем дольше личность находится в соответствующем им контексте, поэтому стаж профессиональной деятельности со всей очевидностью можно отнести к одной из важных детерминант развития выгорания.

МЕТОДЫ

Мы провели диагностическое исследование с использованием методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко) на выборке 86 воспитателей ДОО с разным стажем работы, распределив респондентов на 4 стажевые группы: до 5 лет (16 чел.), 6-15 лет

(32 чел.), 16-30 лет (20 чел.), более 30 лет (18 чел.). Такое разделение на группы было принято не в последнюю очередь потому, что нас интересовали две крайние группы – воспитатели, не более 5 лет работающие в детском саду и те, кто имеет стаж более 30 лет. По изученным исследованиям, удалось найти о первой группе (начинающих) и последней группе (очень опытных) педагогов ДОО очень мало информации в отношении проявления у них выгорания. Кроме того, мы посчитали необходимым выделить в отдельную группу педагогов, проработавших 16-30 лет в детском саду, поскольку в некоторых публикациях повторяется идея о том, что СЭВ у педагогов со всеми его симптомами начинает проявляться почти у каждого после 15 лет непрерывной педагогической деятельности.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Данные по четырем стажевым группам воспитателей о выраженности каждой из выделенных В.В. Бойко стадий выгорания в средних значениях представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительные данные по выраженности стадий выгорания

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

Как следует из приведенных данных, большинство респондентов в целом по выборке находятся в стадии «резистенция». В концепции В.В. Бойко «застревание» профессионала на фазе резистенции трактуется как попытка ограничить эмоциональную отдачу либо путем избирательного реагирования на проблемы клиентов (экономить эмоции), либо ограничить собственное число клиентов, либо эмоциональное реагирование, часто вне воли самого профессионала, становится неадекватным в попытках «сбросить» эмоции на клиента. Кроме этих симптомов, для стадии «резистенция» характерен симптом «редукция профессиональных обязанностей» (тенденция к негативной оценке своих профессиональных достижений или сокращение своих обязанностей).

Анализ данных всей выборки из 86 человек по выраженности отдельных симптомов стадии «резистенция» показал, что у респонденток доминирующим является симптом «расширение сферы экономии эмоций», на втором месте по частоте проявления симптом «неадекватное эмоциональное реагирование», на третьем – «редукция профессиональных обязанностей» (педагог пытается сократить профессиональную деятельность, требующую эмоциональных затрат, что воспитанниками может восприниматься как дефицит внимания со стороны педагога). Можно предположить, что многие воспитатели детского сада, застревают на стадии «резистенция», вредят либо себе (своему психологическому и соматическому здоровью), либо воспитанникам во время контактов с ними.

Второе место по выраженности симптоматики выгорания заняла стадия «напряжение». Менее всего выражена в целом по выборке стадия «истощения. Межгрупповые различия по выраженности стадий выгорания, были проверены на значимость с помощью Т-критерия Стьюдента (таблица 2).

Таблица 2 – Различия групповых показателей по Т-критерию

Стадии	Напряжение	Резистенция	Истощение	$t_{\text{крит.}}$
До 5 лет	30,1	56,5	33,7	
6-15 лет	24,5	47,9	26,7	
$t_{\text{эмп.}}$	0,846	1,296	1,338	2,069
До 5 лет	30,1	56,5	33,7	
16-30 лет	37,5	50,9	37,3	
$t_{\text{эмп.}}$	0,932	0,882	0,645	2,101
До 5 лет	30,1	56,5	33,7	
Более 30 лет	40,6	54,1	31,4	
$t_{\text{эмп.}}$	1,983	0,522	0,701	2,110
6-15 лет	24,5	47,9	26,7	
16-30 лет	37,5	50,9	37,3	
$t_{\text{эмп.}}$	2,517	0,802	2,212	2,056
6-15 лет	24,5	47,9	26,7	
Более 30 лет	40,6	54,1	31,4	
$t_{\text{эмп.}}$	3,251	1,028	0,703	2,060
16-30 лет	37,5	50,9	37,3	
Более 30 лет	40,6	54,1	31,4	
$t_{\text{эмп.}}$	0,425	0,817	1,532	2,093

Как видно из представленных в таблице 2 расчетов, по большинству межгрупповых сравнений достоверных различий не обнаружено. Выявлено 3 факта, когда значение $t_{\text{эмп.}}$ оказалась в зоне значимости:

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

То есть, прослеживается тенденция в возрастании показателей стадий «напряжение» и «истощение» у педагогов ДОО после 15 лет работы. Интересно, что в группе педагогов, проработавших более 30 лет, средние значения стадии «истощение» превышают таковые только в сравнении со стажевой группой 6-15 лет. По нашим ожиданиям, педагоги, так долго работающие с детскими коллективами, должны были продемонстрировать самые высокие показатели эмоционального истощения, однако выяснилось, что самые высокие значения выраженности этой стадии в группе проработавших от 16 до 30 лет. Интерпретировать данное обстоятельство можно следующим образом:

1) в группе самых опытных педагогов (более 30 лет) возрастной ценз таков, что появляется выбор «выхода/не выхода на пенсию», поэтому те из них, кто не ушли на заслуженный отдых, но зная, что могут это сделать в любой момент, как бы свободны от острого переживания симптомов стадии «истощение»;

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

Стоит добавить, что близким к зоне значимости оказалось значение $t_{\text{эмп.}}$ (1,983) при сравнении стажевых групп «до 5 лет» и «более 30 лет» по стадии «напряжение» – результат ниже

в «молодой» выборке. По-видимому, длительность работы способствует накоплению симптомов, связанных с этой стадией («переживание психотравмирующих обстоятельств», «загнанность в клетку», «неудовлетворенность собой», «тревога и депрессия»). У педагогов, более 30 лет проработавших в условиях длительного профессионального стресса, с неизбежностью накапливались проблемы, ставшие источниками развития названных симптомов.

Отметим, что, хотя достоверных межгрупповых различий не выявлено, на уровне среднегрупповых баллов самые низкие показатели по всем стадиям выгорания выявлены в группе педагогов со стажем работы от 6 до 15 лет. Возможно, это объясняется тем, что в этом стажевом периоде с одной стороны, меньше эмоциональных затрат на профессиональную адаптацию (как в стажевой группе до 5 лет), с другой – влияние хронического стресса, связанного с профессиональными обязанностями, менее длительное, по сравнению с проработавшими более 16 лет.

Методика В.В. Бойко дополнительно к анализу содержания каждой из трех стадий СЭВ позволяет оценить также три уровня их сформированности. Соответствующие данные представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Распределение респондентов по степени сформированности стадий выгорания (%)

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

Видно, что полная сформированность определенной стадии обнаружена в целом по выборке незначительно: у 6 человек – по «напряжению» (из стажевой группы до 5 лет ни одного человека); у 10 человек по «резистенции» (из группы со стажем более 30 лет ни одного человека); у 6 человек по «истощению» (только в стажевых группах 16-30 лет и более 30 лет). Больше всего по всем стадиям тех, у кого синдром находится в процессе формирования.

Превышение показателей по «напряжению» и «резистенции» в стадии формирования воспитателей со стажем до 5 лет можно объяснить тем, что: 1) у недавно пришедших в профессию не завершены процессы адаптации к профессиональной деятельности, что делает их уязвимыми в отношении эмоциональных ситуаций; 2) возможно, для части респондентов этой стажевой группы выполняемая деятельность не является окончательным профессиональным выбором, а служит лишь временным источником доходов при параллельном поиске другой работы, отсюда – неудовлетворенность наличной ситуацией и профессией; 3) не исключено, что лица этой выборки, будучи по большей части моложе испытуемых других выборок (где стаж более 5 лет), параллельно профессиональным решают и другие задачи раннезрелого возраста, в частности – построение близких отношений, и если решение этих задач дается им с трудом, это приводит к усугублению симптоматики профессионального выгорания. Нужно оговориться, однако, что в сравнении с другими стажевыми группами, эта, самая «молодая» группа, не вызывает беспокойства в плане угрожающих степеней сформированности разных симптомов синдрома выгорания.

В заключение приведем суммарный балл эмоционального выгорания (в среднем по группе) в каждой из 4 эмпирических выборок (таблица 4).

Таблица 4 – Общий уровень эмоционального выгорания (ср.б.)

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

Попарная проверка межгрупповых различий не показала их значимости (показатель t -критерия). Можно лишь говорить о тенденции в различиях на уровне среднегрупповых значений. И на этом уровне подтверждается, что самый высокий уровень выгорания в группе педагогов ДОО, чей стаж работы от 16 до 30 лет. Самый низкий общий уровень СЭВ в группе педагогов, проработавших от 6 до 15 лет. Последнее обстоятельство можно объяснить тем, что в этом диапазоне стажа работы у воспитателя произошла профессиональная адаптация, и теперь личность не имеет связанных с ней эмоциональных затрат, а также тем, что личность профессионала хронического стресса, связанного с профессиональными функциями. Кроме того, у воспитателей со стажем работы 6-15 лет активно происходит процесс профессионализации как обретения профессионального мастерства, все более компетентного выполнения профессиональной деятельности. Это естественным образом сопряжено с удовлетворенностью работой и с осознанием себя профессионалом, в связи с чем повышается уверенность в себе, возрастает самоуважение, что, в свою очередь, помогает сохранять эмоциональное благополучие.

ВЫВОДЫ

По итогам исследования, можно сделать следующие выводы: на уровне средних значений обнаружено превышение уровня выгорания у респондентов выборки со стажем от 16 до 30 лет, по сравнению с другими стажевыми группами; самые низкие показатели по всем стадиям выгорания выявлены в группе педагогов ДОО со стажем работы от 6 до 15 лет; большинство респондентов в целом по выборке находятся в стадии выгорания «резистенция», второе место по количеству проявлений заняла стадия «напряжение», менее всего выражена стадия «истощения»; самая большая частота проявления в целом по выборке у симптома «расширение сферы экономии эмоций»; значение $t_{\text{мп}}$ в зоне значимости при сравнении показателей: стадии «напряжение» в стажевых группах «6-15 лет» и «16-30 лет» (показатель больше во второй); стадии «напряжение» в стажевых группах «6-15 лет» и «более 30 лет» (больше во второй); стадии «истощение» в группах «6-15 лет» и «16-30 лет» (показатель больше во второй).

Можно заключить, что симптоматика СЭВ не соотносится напрямую с длительностью профессиональной деятельности педагогов ДОО. Иными словами, нельзя утверждать, что уровень эмоционального (профессионального) выгорания возрастает с каждым годом работы воспитателя. Если бы это было так, то диагностические данные должны были показать самую благоприятную картину в эмоциональной сфере педагогов, работающих не более 5 лет, и самую неблагоприятную у тех, кто работает более 30 лет. Однако по результатам диагностики можно говорить о самых высоких показателях большинства симптомов выгорания в группе педагогов ДОО, чей стаж в профессии 16-30 лет, а самые низкие показатели обнаружены в стажевой группе «6-15 лет».

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Болотникова О.П., Порох А.С. О синдроме эмоционального выгорания педагогов // Научное отражение. 2016. №1. С. 5-8.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
3. Горбушина А.В., Федосимова Д.А. Особенности эмоционального выгорания у педагогов с разным стажем профессиональной деятельности // Мир педагогики и психологии. 2017. №8 (13). С. 116-125.
4. Джуэл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2010. 720 с.
5. Костин Е.Ю. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения // Педагогика и психология образования. 2013. № 2. С. 40-44.
6. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер, 2001. 528 с.

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

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

9. Орел В.Е., Рукавишников А.А. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность // Психология субъекта профессиональной деятельности: Сб. научных трудов. М., Ярославль: Институт психологии РАН, 2011. С. 72-82.

10. Психология профессионального здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб: Речь, 2006. 607 с.

11. Чердымова Е.И. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография / Е.И. Чердымова, Е.Л. Чернышова, В.Я. Мачнев. Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. 124 с.

12. Штрикова Д.Б. Факторы женской профессиональной ментальности // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 2. С. 127–144.

INDICATORS OF PROFESSIONAL BURNOUT AMONG PRESCHOOL TEACHERS WITH DIFFERENT WORK EXPERIENCE

Tarasova E.M.

Penza State University

ABSTRACT

The article deals with the phenomenon of professional burnout of teachers of preschool educational organizations. The main part discusses the symptoms of professional burnout, stages, factors and psychological correlates of its formation in persons engaged in professional pedagogical activity, in particular, in preschool teachers. The results of a diagnostic study of indicators of professional burnout among kindergarten teachers with different experience of pedagogical activity are presented. The study recorded indicators reflecting the fact that the symptoms of burnout do not directly correlate with the duration of professional activity of teachers of preschool educational institutions. The excess of the burnout level was found in the respondents of the sample with experience from 16 to 30 years, compared with other internship groups (including those working for more than 30 years); the lowest burnout rates were found in the group of preschool teachers with work experience from 6 to 15 years; the majority of respondents of the entire sample are in the “resistance” burnout stage, the “tension” stage took the second place in severity, the “exhaustion” stage was the least pronounced; the symptom “expansion of the sphere of saving emotions” had the highest frequency of manifestation throughout the sample.

KEYWORDS

professional burnout, preschool teachers, burnout stages, internship groups, tension, resistance, exhaustion.