(cc) BY

Шуваева Алла Александровна
магистрант
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
г. Краснодар, Краснодарский край

КРИЗИСНЫЕ ФАКТОРЫ В ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КАК ТРИГГЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: *в современных дошкольных учреждениях наблюдается устойчивая тенденция к росту профессиональных нагрузок педагогов, что в сочетании с недостаточной кадровой обеспеченностью, конфликтными ситуациями, неустойчивым режимом, отсутствием системной поддержки и низкой заработной платой создает благоприятные условия для развития профессионального выгорания. В статье рассматриваются кризисные факторы в учреждениях дошкольного образования как триггеры эмоционального истощения, деперсонализации и снижения эффективности профессиональной деятельности педагогов. Анализируются механизмы воздействия данных факторов на психофизиологическое состояние педагогов и качество образовательного процесса, выявляются основные «зоны риска» в организации труда. Предложены направления профилактики и коррекции профессионального выгорания на уровне дошкольного учреждения, включая оптимизацию нагрузки, повышение социальной и административной поддержки, создание психологически безопасной среды и внедрение систем профессионального развития.*

Ключевые слова: *дошкольное учреждение, педагогический труд, кризисные факторы, профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, деперсонализация, кадровый дефицит, педагогическая поддержка.*

Современное дошкольное образование переживает непростой период, обусловленный как изменением социальных ожиданий, так и усилением критериев качества образовательной деятельности. В условиях расширения функций дошкольных учреждений возрастает и нагрузка на педагогов. При этом структура дошкольного образования в большинстве регионов характеризуется нехваткой

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

сотрудников, недостаточностью финансирования и высокой административной нагрузкой. Все это усиливает уровень профессионального стресса, что в дальнейшем приводит к профессиональному выгоранию работников.

Профессиональное выгорание – сложное психологическое явление, представляющее собой длительный процесс снижения эмоциональных, когнитивных и физических ресурсов, сопровождающийся падением уровня мотивации и удовлетворения от работы, ощущением личностного истощения. В дошкольном образовании этот феномен приобретает особое значение, поскольку качество педагогического труда непосредственно влияет на развитие воспитанника, его адаптацию в социуме, эмоциональную сферу и готовность к дальнейшему обучению.

Цель статьи – анализ кризисных факторов дошкольных учреждений как триггеров профессионального выгорания и выявление основных направлений их профилактики.

Профессиональное выгорание рассматривается как многоуровневый процесс, включающий три ключевых компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение личной эффективности [3]. В деятельности педагогов эмоциональное истощение проявляется в снижении эмоциональной чуткости, усталости, раздражительности, снижении способности к эмпатии. Деперсонализация проявляется в отношении к воспитанникам как к объектам, а не как к личностям, формировании хладнокровного или безразличного отношения. Снижение личной эффективности сопровождается чувством бессмысленности труда, потерей веры в собственные возможности, снижением мотивации к профессиональному развитию.

Педагоги дошкольных учреждений постоянно находятся в высокой эмоциональной вовлеченности, взаимодействии с воспитанниками, их родителями, сотрудниками ДОУ, а также выполняют большой объем организационных и административных задач. Педагог должен одновременно обеспечивать безопасность, развивать и воспитывать детей, поддерживать позитивную эмоциональную атмосферу группы и взаимодействовать с родителями, а также успевать ве-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

сти необходимую документацию и готовить материал для образовательного процесса. Такой режим многозадачности увеличивает риск перехода стресса в хроническую фазу и, как следствие, приводит к выгоранию.

Наиболее значимыми в дошкольном образовании являются факторы, относящиеся к профессиональным условиям, организационной среде и социальной оценке труда. Исследования показывают, что профессиональное выгорание чаще возникает не вследствие одного фактора, а как результат длительного воздействия совокупности стрессогенных условий [2; 5].

Перегрузка в дошкольном учреждении выражается в нескольких формах:

1) физическая. Связана с высоким уровнем активности, минимальным количеством времени на отдых, высокой динамикой коммуникации с детьми;

2) психоэмоциональная. Обусловлена необходимостью постоянной эмоциональной регуляции, разрешением конфликтов, поддержанием позитивного эмоционального настроя в группе;

3) информационная. Связана с объемом документации, планированием, отчетностью и необходимостью обновления профессиональных знаний;

4) организационная. Проявляется в выполнении задач, которые не входят в рамки прямой педагогической деятельности (административные поручения, участие в мероприятиях, взаимодействие с родителями и инспекционными органами).

Она ведет к снижению концентрации внимания, утомлению, раздражительности и снижению заинтересованности к профессиональной деятельности. В дошкольном учреждении это особенно опасно, так как педагог находится в постоянном эмоциональном контакте с детьми, и утрата эмоциональных ресурсов влияет на качество общения, терпение и способность к поддержке ребенка. В результате снижается качество образовательной среды, что может усиливать трудности воспитанников и создавать дополнительный стресс для педагога.

Кадровый дефицит является одним из наиболее системных факторов риска в дошкольном образовании. Нехватка педагогов и младшего персонала приводит к увеличению нагрузки на имеющийся штат, увеличению количества детей

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

в группах, росту количества внештатных обязанностей и снижению возможности для индивидуального взаимодействия с каждым ребенком.

В условиях дефицита кадров педагогу приходится выполнять функции, не относящиеся к его профессиональной компетенции (административная работа, помощь в обслуживании группы, замещение коллег). Это приводит к чувству утраты профессиональной идентичности, снижению самооценки и эмоциональному и физическому истощению, что является одним из факторов выгорания [4; 6].

Дошкольное учреждение является местом постоянного взаимодействия различных субъектов: детей, родителей, коллег, администрации. В такой среде обязательно возникают конфликтные ситуации, которые могут иметь различный характер:

– конфликты с родителями, связанные с разными ожиданиями от образовательного процесса, требованиями, претензиями по воспитанию и дисциплине;

– конфликты в коллективе, возникающие из-за конкуренции, различий в профессиональных подходах, распределения нагрузки;

– конфликты с детьми, обусловленные особенностями поведения, эмоциональными и поведенческими трудностями, адаптацией к группе.

Такие ситуации требуют эмоциональных затрат, умения регулировать свое состояние, сохранять профессиональную дистанцию и одновременно поддерживать контакт с ребенком и родителями. Находясь в постоянном конфликтном поле, педагог подвергается хроническому напряжению, что снижает его эмоциональную устойчивость и развивает синдром выгорания. Важным аспектом является то, что конфликт может восприниматься педагогом как личная неудача, что усиливает чувство неэффективности и внутренней неудовлетворенности собой.

Психологическая устойчивость педагога напрямую зависит от предсказуемости условий труда и возможности планирования. При постоянном нарушении режима возрастает риск эмоционального истощения и утраты чувства контроля над ситуацией, что является предиктором выгорания.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Заработная плата также служит значимым фактором социальной оценки труда. Низкая оплата приводит к следующим последствиям:

– снижению материальной безопасности, что повышает общий уровень стресса педагога;

– снижению статуса профессии, что влияет на самооценку педагога;

– росту неудовлетворенности, особенно при высокой нагрузке и ответственности;

– ослабеванию мотивации к профессиональному росту, поскольку педагог не воспринимает приложенные усилия как оправданные.

В дошкольном учреждении, где труд педагога требует высокой эмоциональной вовлеченности и профессиональной компетентности, низкая зарплата воспринимается как несправедливость. Это приводит к потере лояльности к учреждению, росту цинизма и эмоционального отчуждения, что является компонентом профессионального выгорания [1; 7].

Перегрузка, нехватка кадров, конфликтные ситуации и низкая зарплата создают «критическую массу» стрессовых факторов, превышающую ресурсы педагога. Постоянная эмоциональная регуляция, необходимость адаптации к изменяющимся условиям, отсутствие поддержки приводят к истощению внутреннего ресурса. А по мере истощения ресурсов начинает снижаться качество работы педагога, что усиливает чувство неэффективности и утрату мотивации.

Чтобы защититься от эмоционального истощения, педагог может дистанцироваться от воспитанников, проявлять безразличие или равнодушие, что снижает качество воспитательной деятельности и усиливает внутренний конфликт. В результате долгое пребывание в состоянии выгорания приводит к решению педагога сменить профессию, что усиливает кадровый дефицит и создает замкнутый круг.

Таким образом, кризисные факторы в дошкольном учреждении не только усиливают риск выгорания, но и создают условия для его системной распространенности.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Чтобы не допустить распространения профессионального выгорания у педагогов, важно проводить профилактические мероприятия, которые должны включать как организационные, так и личностно-ресурсные меры.

Мероприятия, которые могут помочь.

1. Оптимизация нагрузки. Необходимо пересмотреть нормативы работы, перераспределить обязанности, обеспечить достаточное количество кадров и помощников, внедрить систему рационального планирования.

2. Улучшение условий труда. Создание комфортной образовательной среды.

3. Расширение системы поддержки. Регулярные супервизии, оказание психологической помощи и методической поддержки.

4. Грамотное распределение нагрузки и компенсация за дополнительную работу.

5. Развитие эмоциональной компетентности. Тренинги по управлению стрессом, навыкам эмоциональной регуляции, развитию эмпатии и психологической устойчивости.

6. Поддержка личностного баланса. Информирование по профилактике выгорания, пропаганда здорового образа жизни, формирование навыков «выключения» от работы и ассертивности.

7. Повышение заработной платы и материального стимулирования педагогов.

8. Поднятие статуса профессии через общественное признание, участие педагогов в профессиональных конкурсах, распространение лучших практик.

Кризисные факторы в дошкольных учреждениях создают устойчивые предпосылки для формирования профессионального выгорания педагогов. Данные факторы влияют комплексно, усиливая друг друга и приводя к эмоциональному истощению, деперсонализации и снижению профессиональной эффективности. В условиях дошкольного образования выгорание педагогов влияет не только на их здоровье и профессиональную судьбу, но и на качество образовательной среды и развитие детей.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Только комплексное решение позволит снизить риск выгорания, повысить устойчивость педагогического коллектива и улучшить качество дошкольного образования.

Список литературы

1. Бойко В.В. Методика изучения профессионального выгорания (BBI) / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2016. – 112 с.

2. Ишимова Е.В. Программа психолого-педагогической коррекции синдрома профессионального выгорания у педагогов / Е.В. Ишимова. – М.: Психологический центр, 2022. – 120 с.

3. Корытова Г.С. Эмоциональное выгорание как проявление защитного поведения в профессиональной деятельности / Г.С. Корытова // Фундаментальные исследования. – 2005. – №4. – С. 29–32. EDN IUMIOH

4. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. – URL: http://www.hrland.com/pages/professional (дата обращения: 30.01.2026).

5. Мишина М.М. Эмоциональное выгорание педагогов в условиях модернизации образовательной среды / М.М. Мишина // Педагогика и психология. – 2020. – №4. – С. 60–70.

6. Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2006. – 607 с.

7. Сборники методик по профилактике выгорания в образовательных учреждениях. – М.: Педагогика, 2017–2023. – 250 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)