

# Выгорание воспитателей: исследование предикторов

**Резванова Инна Юрьевна,**

кандидат педагогических наук, доцент, кафедра управления,

ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», Москва; endorfinr@yandex.ru

**Аннотация.** Множественный регрессионный анализ показал, что сильными предикторами выгорания воспитателей являются экстернальная мотивация и амотивация, а также требования, связанные с рабочей нагрузкой, наличием ролевых конфликтов, сложностью работы, необходимостью принимать решения. Внутренняя мотивация, ресурсы работы, представленные наличием обратной связи воспитателю о результатах деятельности, ясностью роли, поддержкой коллег, имеют отрицательную связь с выгоранием.

**Ключевые слова:** выгорание, предикторы, требования и ресурсы работы, мотивация.

**Э**моциональное выгорание – одна из распространенных проблем сегодняшнего времени. Наиболее остро ее ощущают работники образования, в том числе воспитатели дошкольных образовательных организаций. Невысокая оплата труда, возрастающие требования к качеству образования, жесткая подотчетность, ненормированный рабочий день, давление со стороны администрации и родителей, высокая ответственность за здоровье и развитие воспитанников являются распространенными факторами, которые в сочетании с недостатками ресурсов могут привести к эмоциональному выгоранию [6].

Само понятие «выгорание» известно как состояние организма вследствие длительного воздействия различных рабочих стрессоров. Ведущий специалист в этой области, социальный психолог К. Маслач (Maslach, США) предложила трехфакторную модель выгорания и опросник, названный «Опросник выгорания Маслач» (MBI, 1981 г.), диагностирующий эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение профессиональной успешности.

В отечественных исследованиях имеются различные интерпретации понимания данного феномена применительно к сфере образования: «болезнь общения», «педагогический криз», «синдром истощения» и др.

Среди факторов выгорания педагогических работников называют неблагоприятные условия труда, рабочие стрессы, большое количество воспитанников, присутствие детей с ограниченными возможностями здоровья и поведенческими расстройствами, дисбаланс между личным вкладом и реальными результатами труда [9].

К социально-демографическим и личностным факторам, вызывающим данный синдром, относят возраст, образование, семейное положение, нейротизм (возбудимость, тревожность и неуверенность в себе), экстраверсию и др. [8, 10].

Тем не менее на данный момент недостаточно отечественных исследований проблемы выгорания у воспитателей дошкольных образовательных организаций, изучающих **предикторы** (англ. predictor – показатель, предсказывающий наступление чего-либо) выгорания и использующих инструменты диагностики с необходимыми психометрическими свойствами.

В нашем исследовании теоретической рамкой является *симптоматическая модель выгорания*, предложенная В. Шауфели и др.

Под **выгоранием** авторы понимают состояние истощения, которое характеризуется крайней усталостью, сниженной способностью регулировать когнитивные и эмоциональные процессы, а также умственным отстранением.

Эти четыре основных фактора выгорания сопровождаются подавленным настроением, а также неспецифическими психологическими и психосоматическими симптомами дистресса, которые являются вторичными.

## Основные симптомы эмоционального выгорания [4]:

- **Истощение**, которое связано с потерей энергии, чувством усталости, слабости, изношенности. В этом состоянии воспитатель может чувствовать быструю усталость и утомляемость даже при незначительных нагрузках, ему сложно расслабиться после работы.
- **Эмоциональное расстройство** – симптом проявляется в интенсивных реакциях и чувстве подавленности. Воспитатель становится раздражительным, неспособным контролировать свои эмоции, у него возникают беспричинное расстройство, печаль, злость.
- **Когнитивные нарушения** связаны с ухудшением памяти, сложностью концентрации внимания, отсутствием интереса к познанию нового, забывчивостью, рассеянностью. В таком состоянии воспитателю сложно исполнять свои ежедневные обязанности, он рассеян, невнимателен, негативно воспринимает новую информацию.
- **Внутреннее дистанцирование** означает сильное нежелание работать или отвлечение к профессиональной деятельности. В действительности воспитатель ответственен, а иногда и физически пытается отстраниться от работы, по возможности избегает контактов с другими людьми, например с коллегами, администрацией, родителями.

## Вторичные симптомы выгорания

- Психологический стресс, проблемы со сном, беспокойство, чувство напряженности, колебание веса без диеты.
- Психосоматические жалобы, связанные с физическими расстройствами, например, учащенное сердцебиение и боль в груди, проблемы с желудком и кишечником, головные и мышечные боли и др., вызванные психологическими проблемами.
- Мрачное, подавленное настроение, неспособность получать удовольствие даже от тех вещей, которые служили когда-то источником энергии и вдохновения.

## Диагностика симптомов выгорания

Симптоматическая модель выгорания диагностируется в практике с помощью опросника ВАТ-34 (адаптация на российской выборке Е.Н. Осина [1]). В нашем исследовании практический интерес представляло распространение в дошкольных образовательных организациях модели выгорания и опросника, благодаря использованию которых можно выносить грамотные управленческие решения.

Так как важно было изучить не только симптомы выгорания воспитателей, но и выяснить, какие факторы вызывают данный синдром, мы обратились к теории требований и ресурсов работы (JD-R; рисунок) [7].

Теория JD-R включает в себя условия труда, требования к работе и ресурсам относительно благополучия работников независимо от профессии. К требованиям

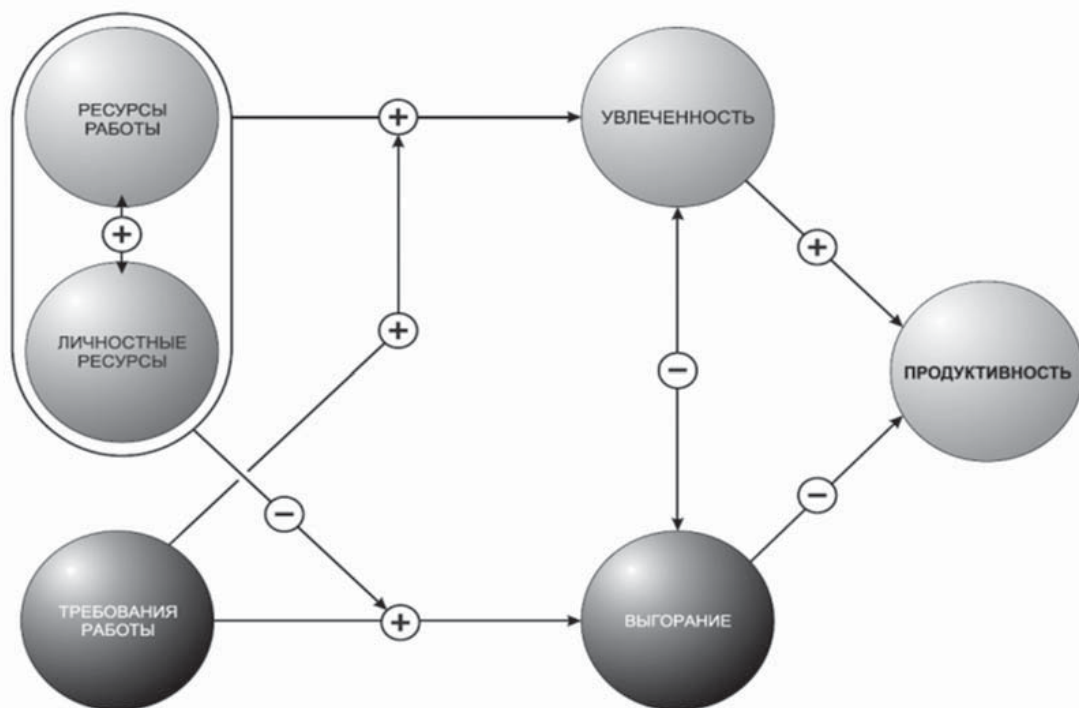


Рис. Модель требований и ресурсов работы

относится то, что вызывает у сотрудника напряжение: сложность труда, загруженность, напряженность, ролевая неоднозначность, ролевые конфликты. Ресурсы работы относятся и к условиям труда, и к физическим, психологическим, социальным или организационным аспектам работы, снижающим требования и препятствующим эмоциональному выгоранию, способствующим развитию и саморазвитию педагога [7]. К трудовым ресурсам относятся: заработная плата, возможности карьерного роста, гарантия занятости, межличностные и социальные отношения (поддержка руководителя и коллег), организация работы (ясность роли, участие сотрудника в принятии решений, получение обратной связи по результатам трудовой деятельности, возможность автономии) [5].

Модель требований и ресурсов работы имеет связь с мотивацией. Так, в трудах В. Шауфели увлеченность работой связана с позитивной мотивацией и удовлетворенностью трудовой деятельностью, в то время как выгорание – с истощением, упадком сил и энергии, циничным и равнодушным отношением к делу, коллегам, нарастающей усталостью и стрессом [4].

Подобное описание увлеченности близко к пониманию автономной и внутренней мотивации, являющихся типами мотивации в теории самодетерминации Э. Деси, Р. Райана. В данной теории выделяют следующие **типы профессиональной мотивации**:

- **Контролируемая мотивация** (экстернальная) – деятельность осуществляется ради внешних наград и поощрений или избегания наказания, порицания, прощя говоря, работника мотивируют «кнутом и пряником».
- **Интроецированная** – побудителями деятельности являются чувства гордости, вины или условная самооценка и амотивация, когда человек не испытывает желания деятельности, не осознает причин ее осуществления, выполняет ее, не задумываясь о последствиях, не заботясь о качестве.
- **Автономная мотивация** (внутренняя) – деятельность осуществляется на основе интереса: *идентифицированная* – если человеком движут субъективно важные цели, связанные с развитием карьеры; *интегрированная* – если есть призвание к деятельности, например, учить [3].

## Исследование предикторов эмоционального выгорания

Каждый тип мотивации имеет свои причины и следствия, учет которых может стимулировать либо автономный, либо контролируемый тип мотивации, что очень важно в изучении выгорания. В нашем случае понимание, какими типами мотивации подкрепляется поведение воспитателя, а также их связь с организационными факторами помогают подобрать эффективные средства профилактики и борьбы с выгоранием.

В своем исследовании на выборке воспитателей дошкольных образовательных организаций мы изучили предикторы эмоционального выгорания.

Основной исследовательский вопрос, который нас интересовал: какие предикторы больше связаны с эмоциональным выгоранием у воспитателей?

Выборку составили 408 воспитателей дошкольных образовательных организаций, преимущественно из Московской области (85%), средний возраст – 39 лет, средний профессиональный стаж – 9 лет.

Для диагностики эмоционального выгорания педагогов использовались:

○ *Опросник BAT-34 Russian* (русская версия Е.Н. Осина) включает в себя 34 утверждения (шкалы основных симптомов выгорания и дополнительных, согласно концепции В. Шауфели и др.). Утверждения измерены по пятибалльной шкале: 1 – «никогда», 5 – «постоянно».

○ *Опросник ресурсов-требований работы* (русская версия Т.Ю. Ивановой; [2]) содержит шкалы: рабочая нагрузка, сложность работы, принятие решений, ролевой конфликт, ясность роли, автономия работы в целом, автономия в выборе расписания, поддержка коллег, поддержка руководства, наличие обратной связи об успешности работы согласно модели требований и ресурсов работы А. Беккера и Е. Демероути. Утверждения измерены по пятибалльной шкале: 1 – «очень редко, никогда», 5 – «очень часто, постоянно».

○ *Опросник профессиональной мотивации* (ОПМ-2, адаптация Е.Н. Осина) содержит 20 утверждений (шкалы автономной и контролируемой мотивации). Утверждения измерены по пятибалльной шкале: 1 – «совсем не соответствует», 5 – «вполне соответствует».

Все опросники валидные и надежные, психометрические свойства подтверждены на российских выборках.

Опросники предлагались воспитателям в онлайн-режиме на портале 1ka.si. Участие было добровольным.

Таблица

### Результаты регрессионных моделей

|                               | Модель 1  | Модель 2 | Модель 3  |
|-------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Константа                     | 2,477***  | 2,741*** | 2,225**   |
| Рабочая нагрузка              | 0,099**   |          | 0,091**   |
| Принятие решений              | 0,076**   |          | 0,083**   |
| Сложность работы              | 0,082**   |          | 0,072**   |
| Ясность роли                  | -0,162*** |          | -0,068**  |
| Ролевой конфликт              | 0,121***  |          | 0,090**   |
| Автономия в работе            | -0,056    |          |           |
| Автономия в выборе расписания | -0,020    |          |           |
| Поддержка руководства         | -0,037    |          |           |
| Поддержка коллег              | -0,067*** |          | -0,058*** |
| Наличие обратной связи        | -0,084**  |          | -0,070*** |
| Амотивация                    |           | 0,080**  | 0,075**   |

|                              | Модель 1 | Модель 2  | Модель 3  |
|------------------------------|----------|-----------|-----------|
| Интроецированная мотивация   |          | -0,002    |           |
| Экстернальная мотивация      |          | 0,159***  | 0,110***  |
| Внутренняя мотивация         |          | -0,193*** | -0,194*** |
| Идентифицированная мотивация |          | -0,046    |           |
| Интегрированная мотивация    |          | -0,050    |           |
| R-квадрат                    | 0,365    | 0,351     | 0,371     |

\*\*\*  $p \leq 0,01$ , \*\*  $p \leq 0,05$ .

Результаты регрессионного анализа (таблица) позволяют заключить, что самыми сильными предикторами выгорания воспитателей дошкольных организаций являются экстернальная мотивация и амотивация, а также требования работы, связанные с рабочей нагрузкой, наличием ролевых конфликтов, сложностью работы, необходимостью принимать решения. Такие предикторы, как внутренняя мотивация, ресурсы работы, представленные наличием обратной связи воспитателю о результатах деятельности, ясностью роли, поддержкой коллег, имеют обратную связь с эмоциональным выгоранием.

Исходя из этого, мы подчеркиваем, что знание типов мотивации педагогических работников помогает предсказать их подверженность выгоранию в контексте организационных факторов.

Таким образом, принимая во внимание, что воспитатели детских садов уязвимы к выгоранию, а также результаты нашего исследования, делается вывод, что профилактические и интервенционные мероприятия в дошкольной организации должны быть направлены на стимулирование автономных и снижение контролирующих типов мотивации. Этому способствуют:

- создание условий для реализации потребностей и интересов воспитателей;
- привлечение воспитателей к обсуждению и принятию коллективных решений, касающихся собственной деятельности, например, распределение нагрузки, поручений, постановка вопросов, затрагивающих функционирование и развитие организации. Ценность мнения и возможность влияния на кадровую политику помогут избежать выгорания у воспитателей;
- создание условий для развития профессиональной компетентности, проявления творчества, свободы, открытое признание профессионализма воспитателя администрацией, коллегами, родителями;
- поощрение и поддержка прочных доброжелательных межличностных отношений внутри педагогического коллектива, в том числе и в профессиональных социальных сетях;
- проявление руководителем искренней симпатии, заботы, внимания и вовлеченности в то, что делают воспитатели;
- организация качественной обратной связи о результатах труда.

## Источники

1. Колачев Н.И., Осин Е.Н., Дезарт Ш., Шауфели В. Личностные ресурсы и выгорание: результаты исследования библиотекарей Московской области // Организационная психология. 2019. Т. 9. № 2.
2. Осин Е.Н., Моспан А.Н., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Бобров В.В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2.
3. Осин Е.Н., Горбунова А.А., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю., Кошелева Н.В., Овчинникова (Мандрикова) Е.Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. 2017. Т. № 4.
4. Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от нее удовольствие. М.: Когито-Центр, 2015.
5. Bakker A.B., Demerouti E., Verbeke W. Using the job demands-resources model to the predict burnout and performance // Human Resource Management. 2004. Vol. 43. № 1.
6. Boghean A., Clipa O. Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers // Social and Behavior Sciences. 2015. 80.
7. Demerouti E., Bakker A., Nachreiner F., Schaufeli W.B. The job demands-resources model of burnout // Journal of Applied Psychology. 2001. Vol. 86. № 3.
8. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout // Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. № 1.
9. Schaufeli W.B., De Witte H., Desart S. Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Development, Validity and Reliability // Environmental Research and Public Health. 2020. Vol. 7. № 24.
10. Zellars K.L., Hochwarter W.A., Perrewé P.L., Hoffman N., Ford E.W. Experiencing job burnout: The roles of positive and negative traits and states // Journal of Applied Social Psychology. 2004. Vol. 34. № 5.

## Burnout of Teachers Kindergarten: study predictors

Inna Yu. **Rezvanova**,  
Moscow, Russia

**Abstract.** Multiple regression analysis showed that the strongest predictors of teachers' kindergarten burnout are extrinsic motivation and amotivation, job demands associated with workload, role conflicts, work complexity and the need to make decisions. Intrinsic motivation, job resources, feedback, clarity of the role, support from colleagues have a negative relationship with burnout.

**Keywords:** burnout, predictors, job demands resources, motivation.

