

Ясинская Елена Григорьевна

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

Искитимского района Новосибирской области

детский сад «Огонек» р.п. Линево

РАЗРАБОТКА КРАТКОСРОЧНОГО ПРОЕКТА «ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОУ»

В последнее время много говорят и пишут о таком явлении, как профессиональное выгорание. В отечественной литературе понятие «профессиональное выгорание» появилось сравнительно недавно, хотя за рубежом данный феномен выявлен и активно исследуется уже четверть века (Maslach, Yackson, Jones, Freidenberger и др.).

В настоящее время исследователи в области профессионального выгорания пришли к выводу, что выгорание представляет собой комплекс психических переживаний и поведения, которые сказываются на работоспособности, физическом и психологическом самочувствии, а также на интерперсональных отношениях работника. Выгорание - это относительно устойчивое состояние, однако при наличии соответствующей поддержки его можно корректировать.

Возможность развития синдрома выгорания на любом этапе профессиональной деятельности свидетельствует о необходимости разработать профилактические меры, которые бы снижали риск выгорания и нейтрализовали его негативные последствия. Успешное воспитание дошкольников напрямую связано с индивидуально-личностными и



профессиональными качествами воспитателя, среди которых организованность, повышение самооценки и профессиональной компетенции, нацеленность на результат и другое. Работа с детьми осуществляется не одним педагогом, а во взаимодействии с коллегами.

Поэтому важно создать благоприятный психологический климат среди сотрудников, развить умения и навыки гибкого выхода из конфликтных ситуаций. С другой стороны, профессия педагога относится к духовно опасной. Взгляд на педагога как на человека, не имеющего права на ошибку, затрудняет профессиональный и личностный рост, ведет педагога к эмоциональному выгоранию. Поэтому большое значение для педагога имеет сохранение психического здоровья. Формирование психологического здоровья педагога в настоящее время приобретает такое же значение, как и его профессиональная подготовка.

В нашем дошкольном образовательном учреждении большое внимание отводится профилактике профессионального выгорания коллектива: не только воспитателей, педагогов, но и технического и обслуживающего персонала. Администрация во главе с заведующей детским садом проводит большую работу по сохранению здоровья коллектива. В саду проводятся конкурсы профессионального мастерства, действует «Клуб по интересам», в наличии сенсорная комната для снятия напряжения, спортивный зал с тренажёрами, действует бассейн, коллектив сада является постоянным участником всех мероприятий, проводимых на уровне посёлка, района и области. Мы – победители в номинации «Сад года». Разработана и действует отлаженная система морального и материального поощрения сотрудников.

Проблема профилактики выгорания и восстановления психологических ресурсов не теряет своей актуальности. Представленный проект предлагает комплексный подход к решению данной проблемы. Проект посвящен



актуальной проблеме сохранения и укрепления психологического здоровья педагогов. В работе определены роль, направления работы, содержание, формы работы педагога-психолога по здоровьесбережению педагогов в условиях образовательного учреждения. По инициативе администрации и психолога учреждения с 27 октября по 18 ноября 2014 года у нас прошли следующие мероприятия: заседание родительского клуба на тему: «Возрастные кризисы... Как быть?», Блиц-опрос «Какие ассоциации у вас возникают, когда вы слышите выражение «эмоциональное выгорание?»», тестирование коллектива. Был представлен Сокращенный опросник эмоционального выгорания В. Бойко, анализ полученных результатов, практический: семинар-практикум для коллектива.

Цель проекта: способствовать сохранению психического здоровья сотрудников ДОУ.

Задачи:

1. Развивать коммуникативные навыки педагогов; умения выхода из конфликтных ситуаций.
2. Обучать навыкам релаксации, мышечного расслабления, концентрации.
3. Обучать дыхательным техникам.
4. Развивать психологическую грамотность педагогов

Гипотеза проекта: Если проводить с коллективом систематическую целенаправленную работу по совершенствованию психологической компетентности; развитию навыков релаксации и выходу из конфликтных ситуаций; регулярно проводить работу по профилактике эмоционального выгорания, то психологический климат в ДОУ улучшится.



Практическая значимость проекта: пополнение банка психологических методик и необходимых материалов по профилактике синдрома эмоционального выгорания.

Участники проекта: коллектив ДООУ, администрация, педагоги, воспитатели, обслуживающий персонал.

Описание проекта:

Осуществление проекта проходит в несколько этапов:

I этап:

1. Объявление в коллективе целей и задач проводимого мероприятия (на одном из совещаний).
2. Блиц–опрос: «Ассоциации, связанные со словами «эмоциональное выгорание».
3. Опрос по тесту В.Бойко «Синдром эмоционального выгорания».
4. Ознакомление коллектива с результатами опроса и тестирования.

II этап: Разработка творческой группой плана проведения мероприятий в рамках проекта.

Состав творческой группы: заведующая детским садом, методист, психолог, 2 логопеда, инструктор по физической культуре, 2 воспитателя (проводят два салона).

III этап: Составление плана реализации проекта.

1. Подготовка презентации по профилактике синдрома эмоционального выгорания – готовит психолог.
2. Подготовка теоретической части по теме – готовит психолог.



3. Подготовка тренинговых заданий для коллектива – готовит психолог.
4. Распределение заданий для творческих групп – готовит методист.
5. Подготовка выступления по теме: «Роль администрации по профилактике синдрома эмоционального выгорания»- готовит заведующая.

Краткосрочные результаты – повышение заинтересованности коллектива в сохранении своего психологического здоровья; улучшение общей психологической атмосферы в коллективе.

Оценка рисков и меры для их предотвращения:

1. Отказ воспитателей от участия в групповой тренинговой работе.
2. Количество запланированных игровых и творческих заданий окажется недостаточным или избыточным.
3. Семинар игнорируют сотрудники обслуживающего персонала.
4. Материал может оказаться неинтересным для коллектива.

Меры по преодолению рисков:

1. Предварительная работа с коллективом, чтобы повысить заинтересованность в проводимых мероприятиях: наглядная агитация, красочные объявления, блиц-опрос, анкетирование. Тестирование.
 2. Запланировать больше игр (чтобы был запас).
 3. Тщательно продумать выступления и презентацию.
- 4.1. Теоретическая часть педагога – психолога об эмоциональном выгорании.
- 4.2. Работа в группах: «Счастливая калоша», «Степ – аэробика», «Мульти-пульти», Тренинг в сенсорной комнате на снятие напряжение.



4.3. Флэшмоб в музыкальном зале для всего коллектива.

4.4. Рефлексия.

Мероприятия прошли на высоком профессиональном уровне. Удовольствие получили все.

