

значимых установок в процессе индивидуальной работы с ребенком используются методы убеждения; для воздействия на мотивационную сферу детей из многодетных семей – методы стимулирования; для оказания влияния на эмоциональную сферу воспитанника – внушение и др. [5].

Применительно к условиям дошкольного учреждения широкое применение получили художественно-педагогические методы работы с детьми из многодетных семей, используемые в культурно-досуговой деятельности: театрализация, художественное творчество, игра.

Таким образом, социально-педагогическая поддержка детей дошкольного возраста, воспитывающихся в многодетных семьях, в условиях учреждений дошкольного образования направлена на формирование у них способности к саморазвитию, саморегуляции, самоизменению и самосовершенствованию в различных ситуациях их жизненного становления. Эффективность социально-педагогической поддержки детей дошкольного возраста из многодетных семей обуславливается использованием системы методов и форм работы, направленных на решение вышеуказанных задач.

#### **Список использованной литературы**

1. Гуслова, М. Н. Организация и содержание работы по социальной защите женщин, детей и семьи : учеб. пособие / М. Н. Гуслова. – М. : Академия, 2010. – С. 268–296.
2. Байбородова, Л. В. Социально-педагогическое сопровождение проблемных семей : учеб. пособие / Л. В. Байбородова, Т. С. Лебедева, И. Ю. Тарханова. – Ярославль : РИО ЯГПУ : Канцлер, 2015. – 183 с.
3. Безруких, М. М. Ступеньки к школе. Мир вокруг меня / М. М. Безруких, Т. А. Филиппова. – М. : Дрофа, 2014. – 39 с.
4. Денисова, Р. Приоритеты дошкольного образования, обогащающие личностное развитие / Р. Денисова // Дошк. воспитание. – 2004. – № 12. – С. 81–85.
5. Агапова, И. Ю. Подготовка детей к школе / И. Ю. Агапова, В. Б. Чеховская // Нач. шк. – 2004. – № 3. – С. 19–25.

**Н. М. СУПРУН**

Беларусь, Брест, БрГУ имени А. С. Пушкина

#### **ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

Понятие эмоционального выгорания в зарубежной и отечественной литературе появилось относительно недавно. Сам термин *burnout* (эмоциональное выгорание) был введен в науку американским психиатром

Х. Дж. Фрейденбергером в 1974 г. для описания психологического состояния людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Сегодня синдром эмоционального выгорания трактуется как сложный психофизиологический феномен и определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки, которая связана с профессиональной деятельностью в области взаимодействия «человек – человек» [1].

В. В. Бойко пишет, что эмоциональное выгорание приобретает в жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая определяется органическими причинами: свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоций, психосоматическими нарушениями. Эмоциональное выгорание, согласно В. В. Бойко, это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия [2].

Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдциц, отождествляя эмоциональное выгорание и профессиональную деформацию, выделяют две основные составляющие профессиональной деформации личности в системе профессий «человек – человек». Это синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания. Под профессиональной усталостью понимается «совершенно специфический вид усталости, обусловленный постоянным эмоциональным контактом со значительным количеством людей». При синдроме эмоционального выгорания человек страдает не просто от физического или нервного истощения, часто имеющего временный характер, а от «хронических стрессов нервной системы» [3].

К. Маслач, С. Джексон описывают эмоциональное выгорание как трехмерный конструкт, который включает в себя все компоненты, такие как эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений. Эмоциональное истощение проявляется в пониженном эмоциональном фоне, равнодушии, в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов. Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми (тенденция к развитию негативного, бездушного, циничного отношения). Общение становится обезличенным и формальным. Редукция личностных достижений может проявляться либо в тенденции негативно себя оценивать, занижать свои профессиональные успехи, негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям, либо в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. Отличительной особенностью позиции К. Маслач является акцентирование внимания на

профессиональном характере синдрома выгорания, определении его «как результата профессиональных проблем, а не как психиатрического синдрома» [3].

Синдром эмоционального выгорания проявляется в чувстве безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не в состоянии отдаваться работе так, как это было раньше); дегуманизации (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам); негативном самовосприятии в профессиональном плане (недостаток чувства профессионального мастерства). Выделяют три основных фактора, играющих существенную роль в синдроме эмоционального выгорания: личностный, ролевой и организационный.

В. Бойко указывает следующие личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

*Ролевой фактор.* Установлена связь между ролевой конфликтностью, ролевой неопределенностью и эмоциональным выгоранием. Работа в ситуации распределенной ответственности ограничивает развитие синдрома эмоционального сгорания, а при нечеткой или неравномерно распределенной ответственности за свои профессиональные действия этот фактор резко возрастает даже при существенно низкой рабочей нагрузке. Способствуют развитию эмоционального выгорания те профессиональные ситуации, при которых совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, имеется конкуренция, в то время как успешный результат зависит от слаженных действий.

*Организационный фактор.* Развитие синдрома эмоционального выгорания связано с наличием напряженной психоэмоциональной деятельности: интенсивное общение, подкрепление его эмоциями, интенсивное восприятие, переработка и интерпретация получаемой информации и принятие решений. Другой фактор развития эмоционального выгорания – дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера. Это нечеткая организация и планирование труда, недостаточность необходимых средств, наличие бюрократических моментов, многочасовая работа, имеющая трудноизмеримое содержание, наличие конфликтов в системе «руководитель – подчиненный» и между коллегами.

Выделяют еще один фактор, обуславливающий синдром эмоционального выгорания, – «наличие психологически трудного контингента, с которым приходится иметь дело профессионалу в сфере общения (тяжелые больные, конфликтные покупатели, «трудные» подростки и т. д.) [4].

Анализируя исследования, связанные со структурой и содержанием синдрома эмоционального выгорания, следует отметить, что они носили в большей степени описательный характер. Исследователи наполняли этот термин «своим» смыслом, границы его применения расширялись. Исследования, направленные на изучение синдрома эмоционального выгорания, позволили говорить об эмоциональном выгорании как о сложном синдроме, имеющем ряд симптомов, а также понимать его как динамический процесс. Выделение симптомов и компонентов синдрома эмоционального выгорания показало, что они возникают не одновременно, а последовательно. Также нужно отметить, что они положили начало многочисленным эмпирическим исследованиям.

### **Список использованной литературы**

1. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – 105 с.
2. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2010. – 336 с.
3. Салогуб, А. М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых / А. М. Салогуб // Молодой ученый. – 2014. – № 5. – С. 459–461.
4. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» / Т. В. Форманюк // Вопр. психологии. – 1994. – № 6. – С. 54–67.

**Ж. В. ТАРУЦ**

Беларусь, Брест, БрГУ имени А. С. Пушкина

### **ОСОБЕННОСТИ Я-КОНЦЕПЦИИ ЮНОШЕЙ С РАЗНЫМИ ТОЛЕРАНТНЫМИ УСТАНОВКАМИ**

В юношеском возрасте происходят значительные преобразования личности человека, состоящие в формировании мировоззрения, устойчивой формы я-концепции и самоотношения, происходит закрепление социальных и личностных выборов, смыслов, ценностей и установок. Становление нового мировоззрения происходит на основе воспитания, самовоспитания, освоения социального опыта, деятельности (Л. И. Божович). Таким образом, «я-концепция», социальные установки, в том числе толерантность/интолерантность, формируются в юношестве и развиваются в течение всей жизни человека.

«Я-концепция» оказывает непосредственное влияние на взаимодействие человека как с социумом в целом, так и с различными социальными группами. Данные социологических исследований, посвященных отноше-