

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по результатам проведенного обследования педагогов Кировского района
на предмет профессионального выгорания

*Лобанова Наталья Николаевна,
руководитель РЦОКО*

Цель исследования: выявить степень выраженности синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагогов Кировского района.

Методы исследования: методика «Диагностика профессионального «выгорания»» (автор К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).
Обследовано 150 педагогов образовательных учреждений (школа, лицей, гимназия). Для получения объективного результата, исследование проводилось анонимно, указывался только возраст педагога.

Сроки выполнения: 12-30 октября 2020г.

Актуальность исследования: термин «синдром профессионального выгорания» - понятие для обозначения душевного состояния людей, которые испытывают разочарование, опустошенность, сопровождающиеся нарастающим безразличием к своей работе. «Выгорание» - это, прежде всего, реакция организма человека на непрерывный стресс на работе.

Эмоциональное истощение – равнодушие ко всему рабочему процессу. Педагог чувствует себя опустошенным, приглушенность собственных эмоций создает ощущение вакуумного пространства. Профессиональные обязанности выполняются чисто формально.

В современном мире сохранение психического здоровья педагога – насущная проблема. Дело в том, что требования к учителям с каждым годом меняются и возрастают. Сейчас педагог это не только хороший специалист, который понимает своих учеников, но и человек, искусно контактирующий с родителями и обладающий компьютерной компетентностью. Учителям ежедневно приходится работать с документацией, электронной отчетностью и думать о рейтинге школы.

Результаты исследования:

Диагностика состоит из 22 утверждений, характеризующие чувства и переживания, которые могут возникать в связи с работой. Педагог оценивает каждое утверждение, насколько оно соответствует его личным переживаниям, используется шкала от 0 до 6.

Компонентами эмоционального выгорания являются: эмоциональное истощение, деперсонализация, редуцирование персональных достижений.

- *Эмоциональное истощение*, которое проявляется в ощущении эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов. Педагог чувствует, что не может отдаваться работе, как раньше. Возникает ощущение «приглушенности», «притупленности» эмоций, в особо тяжелых случаях возможны эмоциональные срывы - наблюдаются у 27 педагогов из 150 опрошенных, что составляет 18 %.



- *Деперсонализация* представляет собой негативное, бездушное, циничное отношение к людям. Контакты становятся обезличенными и формальными. Возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер (сдерживаемое раздражение), но со временем вырваться наружу в виде вспышек гнева или конфликтных ситуаций наблюдаются у 23 педагогов из 150 опрошенных, что составляет 15,3%.



- *Редуцирование персональных достижений* проявляется в виде снижения чувства компетентности в своей работе, уменьшения ценности своей деятельности, негативного самоотношения в профессиональном плане, чувства вины, чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе наблюдаются у 29 педагогов из 150 опрошенных, что составляет 19,3%.



Выводы: После проведения диагностики были выявлены низкие, средние и высокие показатели уровня эмоционального выгорания у педагогов. Необходимо обратить внимание на педагогов старше 53 лет, так как педагоги в возрасте 53-66 лет показали высокий и средний уровень профессионального выгорания. Исходя из полученных данных, рекомендуется педагогу – психологу спланировать программу, направленную на профилактику и снижение уровня эмоционального выгорания педагогов, включающую в себя, в том числе, профилактические рекомендации педагогам.

Методика «Диагностика профессионального «выгорания»»

(К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Тест профессионального выгорания предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у педагогов.

Методика содержит три шкалы:

1) «Эмоциональное истощение» - отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале связан с угнетенностью, апатией, высоким утомлением, эмоциональной опустошенностью.

По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 45 баллов (0-7 низкий уровень; 8-17 средний уровень, 18 и выше высокий уровень).

2) «Деперсонализация» - показатель по этой шкале отражает уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущение себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале означает выраженность черствого, формального отношения с пациентами, ощущение несправедливого к себе отношения со стороны пациентов.

По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 25 баллов (0-4 низкий уровень, 5-10 средний уровень, 11 и выше высокий уровень).

3) «Редукция личных достижений» - эта шкала диагностирует низкий уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам.

По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 40 баллов. Данная шкала имеет обратный характер, это означает, что большее значение баллов означает меньший уровень редукции личных достижений: 0-22 высокий уровень редукции личных достижений; 23-30 средний уровень редукции личных достижений; 31 и выше низкий уровень редукции личных достижений.

Инструкция: Ниже приведен список утверждений, характеризующий чувства и переживания, которые могут возникать в связи с вашей работой. Прочитайте, пожалуйста, каждое из утверждений и оцените, насколько оно соответствует Вашим личным переживаниям. Если у Вас они не возникают никогда, то подчеркните оценку «0». Если такие переживания возникают, оцените, как часто это случается; «1» - очень редко; «2» - редко; «3» — иногда; «4» - часто; «5» - очень часто; «6» - всегда.

№	Утверждения	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).	0	1	2	3	4	5	6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон.	0	1	2	3	4	5	6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на	0	1	2	3	4	5	6

	работу.							
4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты и коллеги, и использую это для более успешного лечения.	0	1	2	3	4	5	6
5	Я общаюсь с моими пациентами только формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести время общения с ними до минимума.	0	1	2	3	4	5	6
6	Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально приподнятым(ой).	0	1	2	3	4	5	6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с больными и их родственниками.	0	1	2	3	4	5	6
8	Я чувствую угнетенность и апатию.	0	1	2	3	4	5	6
9	Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов).	0	1	2	3	4	5	6
10	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к больным.	0	1	2	3	4	5	6
11	Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.	0	1	2	3	4	5	6
12	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.	0	1	2	3	4	5	6
13	Я испытываю все больше жизненных разочарований.	0	1	2	3	4	5	6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше.	0	1	2	3	4	5	6
15	Бывает, мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.	0	1	2	3	4	5	6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма в отношениях с моими коллегами и в отношениях с моими	0	1	2	3	4	5	6

	больными.							
18	Я легко общаюсь с больными и их родственниками независимо от их социального статуса и характера..	0	1	2	3	4	5	6
19	Я много успеваю сделать за день.	0	1	2	3	4	5	6
20	Я чувствую себя на пределе своих возможностей.	0	1	2	3	4	5	6
21	Я многого еще смогу достичь в своей жизни.	0	1	2	3	4	5	6
22	Больные, как правило, - неблагодарные люди.	0	1	2	3	4	5	6

Ключи к психодиагностической методике выявления уровня профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона

Опросник имеет три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 2 балла – «редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

«Эмоциональное истощение» - ответы по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

«Деперсонализация» - ответы по пунктам 5, 10, 11, 15, 22.

«Редукция личных достижений» - ответы по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

Содержательные характеристик шкал теста профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона

«Психоэмоциональное истощение» - процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

«Деперсонализация» (личностное отдаление) - специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация) – снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей

деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе. Снижение уровня рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.