

**Аналитическая справка по результатам диагностики профессионального выгорания педагогов
ТМКОУ «Новорыбинская средняя школа»**

Дата проведения: 15 сентября 2022 г.

В ходе исследования была поставлена цель - выявить симптомы профессионального выгорания и личностных особенностей у педагогов ТМКОУ «Новорыбинская средняя школа».

В исследовании приняли участие 16 педагогов. Была использована методика диагностики уровня эмоционального выгорания опросник на «профессиональное выгорание» К.Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой. Методика предназначена для измерения степени выгорания в профессиях типа «человек-человек». Данный вариант адаптирован Н.Е.Водопьяновой.

Опросник имеет три шкалы:

- 1)эмоциональное истощение (максимальная сумма баллов-54),
- 2)деперсонализация (максимальная сумма баллов-30),
- 3)редукция личных достижений (максимальная сумма баллов-48).

На основе полученных данных составлены рекомендации по профилактике профвыгорания и психологической помощи «выгорающим» педагогам.

Теоретическое обоснование.

Интерес к синдрому "выгорания" возник в зарубежной психологии в 1970-х годах, и до настоящего времени эта проблема широко изучается в контексте профессиональных стрессов. Существуют различные определения "выгорания", однако в наиболее общем виде оно рассматривается как долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности. В связи с этим, синдром "выгорания" обозначается рядом авторов как "профессиональное выгорание", что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала под влиянием длительного профессионального стажа. Синдром "выгорания" наиболее характерен для представителей коммуникативных профессий. Многие исследования показывают, что ключевую роль в синдроме "выгорания" играют эмоционально затрудненные или напряженные отношения в системе "человек—человек", например, отношения между лечащим врачом и трудными больными, отношения между руководителем и подчиненными в конфликтных ситуациях или при неблагоприятном психологическом климате в коллективе. Наиболее ярко синдром "выгорания" проявляется в тех случаях, когда коммуникации отягчены эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Вероятность появления проблемы "выгорания" увеличивается по мере возрастания частоты и продолжительности контактов разрушительной или раздражительной природы. Соответствующим образом "выгорание" соотносится с количеством и качеством контактов, которые профессионал имел со своими подчиненными, клиентами, подопечными. В настоящее время хорошо известны три модели "выгорания" и соответствующие им методы оценки.

Согласно первой, одномерной модели, "выгорание" — это состояние физического, психического и эмоционального истощения, вызванное длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях общения. Данная трактовка близка к пониманию "выгорания" как синдрома "хронической усталости". Приверженцы одномерного подхода не ограничивают "выгорание" какими-либо определенными профессиональными группами. Вторая модель предложена голландскими исследователями. Они рассматривают "выгорание" как двухмерный конструкт, состоящий из эмоционального истощения и деперсонализации, которая проявляется в ухудшении отношения к другим (подчиненным, коллегам), иногда и к самому себе.

Наиболее распространенной является трехкомпонентная модель синдрома "выгорания" американских исследователей К. Маслоу и С. Джексона. В соответствии с данной моделью, "выгорание" понимается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукции своих личных достижений. Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая "выгорания" и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Вторая составляющая — деперсонализация — проявляется в деформации отношений с другими людьми. Третий компонент "выгорания" — редукция личных достижений — может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Цель. Овладение методикой измерения психического "выгорания" согласно трехмерной модели данного синдрома.

Инструкция.

Исследование проводится индивидуально или в группах персонала "сервисных" или коммуникативных профессий. Это учителя, директор, преподаватели, психологи. Испытуемым выдают лист для ответов (опросник) и сообщают, что цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, как люди профессий типа "человек—человек" рассматривают свою работу и тех, с кем они тесно сотрудничают.

Затем испытуемым предлагают 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Участник опроса должен внимательно прочитать каждое утверждение и решить, чувствует ли он себя так же относительно своей работы. Если у испытуемого не было подобного чувства, в листе для ответов он должен отметить позицию 0 ("ноль" — никогда). Если у него возникало такое чувство, ему следует указать, как часто это случалось, поставив "крестик" в клеточке балла, соответствующего частоте переживаний этого. После обработки были получены следующие результаты:

- По первой шкале «Эмоциональное истощение» - из 16 педагогов высокий уровень эмоционального истощения у 3 педагогов (18,75%), средний уровень у 10 (62,5%), низкий уровень у 3 педагогов (18,75%).
- По второй шкале «деперсонализация» - у 1 педагога (6,25%) высокий уровень деперсонализации, у 7 (43,75%) средний уровень, у 8 (50%) низкий уровень.
- По третьей шкале «редукция личных достижений»: С высоким уровнем редукции личных достижений 15 педагогов (93,75%), средний уровень у 1 (6,25%), с низким уровнем нет.

Высокий уровень профессионального выгорания имеют 6 педагогов (37,5%), средний уровень у 12 педагогов (62,5%), с низким уровнем выгорания педагогов нет.

Из этого следует вывод, что самый высокий процент выгорания по третьей шкале "выгорания" — редукция личных достижений — может проявляться либо в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. Проблема лежит в личностных факторах. На высоком уровне статистической значимости прослеживаются различия по сформированности стадии в целом, по симптомам «неудовлетворенность собой», «неадекватное эмоциональное избирательное реагирование», «редукция профессиональных обязанностей». На высоком уровне значимости есть различия по уровню ощущения «тревоги и депрессии». Эмоциональное истощение, прежде всего, связано с такими показателями, как широта интересов, конфликтность, косвенная вербальная и физическая агрессия, негативная агрессия. Позитивная агрессия (это такие показатели, как напористость и неуступчивость), напротив, препятствует развитию такого компонента выгорания, как индукция личных достижений. И, хотя в целом показатели агрессии у педагогов невысоки по сравнению со

среднестатистическими данными, а показатели аутоагрессии (агрессии, направленной на себя) у педагогов значительно превышают показатели гетероагрессии (агрессии, направленной на других), усиление агрессивного компонента, цинизма, враждебности и конфликтности в общении являются показателями, а возможно, и факторами повышенного уровня выгорания, эмоционального дефицита, ощущения «загнанности в клетку». В то же время показатель уровня стресса положительно коррелирует как со сдержанностью, так и с прямой вербальной агрессией, что говорит о необходимости овладения методами саморегуляции и способами социальноприемлемого выражения своих чувств.

Профилактика и коррекция выгорания

Проблема "профессионального выгорания" представляет для нас не только научный интерес, она имеет большую практическую значимость при использовании полученных данных в системе психогигиенических, психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья педагогов. Надо отметить, что эмоциональное выгорание – процесс довольно коварный, поскольку человек, подверженный этому синдрому часто мало осознает его симптомы. Он не может увидеть себя со стороны и понять что происходит. Поэтому он нуждается в поддержке и внимании, а не конфронтации и обвинении.

Все мероприятия, которые обычно используют в борьбе с «синдромом сгорания», можно разделить на четыре направления:

1) приспособление себя к работе – развитие таких качеств, как эмпатия, сочувствие, сопереживание, понимание человека, то есть совершенствование способностей приема и переработки информации, связанной с другим человеком;

2) приспособление работы к себе – включает в себя изменение профессиональных, организационных и других рамок, адаптацию их к себе, к своему организму, к своей душе;

3) экономичный расход «эмоционального топлива» - уменьшение эмоциональных затрат, связанных с взаимодействием с другими людьми. Это можно осуществить с помощью способов «разделения ответственности», формализации и структурирования своей деятельности, использования «техник» и др.;

4) восстановление – мероприятия, направленные на восполнение эмоциональных потерь, способы компенсации затраченных усилий и стимулирующие мероприятия (отслеживание результата, получение благодарности, материальное вознаграждение и др.)

Большое значение имеет предварительное информирование работников о возможных психологических трудностях, связанных с их работой, а также организация специальных процедур (групповая психологическая работа, разработка индивидуальных психогигиенических и компенсационных программ и др.), которые способствуют предотвращению появления и развития негативных последствий трудной работы с людьми. Наиболее распространенным средством является непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации. Со стороны администрации нужна система поощрений, должны использоваться методы психологической разгрузки, релаксация прямо на работе, акцент должен быть сделан на том, каким образом руководители могут структурировать работу и организовать рабочие места, чтобы дело стало более значимым для исполнителей. Развивать стрессоустойчивость возможно и самостоятельно, используя методы самопомощи, к которым относятся: овладение навыками самоосознания посредством самонаблюдения, ведения психологического дневника, написания автобиографии, анализа сновидений, практики медитации, овладение навыками саморегуляции посредством мышечной релаксации, дыхательных техник и аутогенной тренировки. Все эти методы нацелены на осознание внутренних ресурсов личности и возможностей самовосстановления. Основным психологическим качеством, обеспечивающим стрессоустойчивость, является уровень личностной зрелости специалиста. Здесь подразумевается степень осознания себя, способность брать на себя ответственность, принимать решения и делать выбор, умение строить гармоничные

взаимоотношения с другими людьми, открытость изменениям и принятие своего и чужого опыта во всем его разнообразии.

Можно сделать вывод о том, что для действительно эффективного преодоления состояния выгорания специалисту необходимо работать над переосмыслением своей роли в профессиональной деятельности и осознанием ее индивидуального личностного смысла для себя. Такой подход требует значительного времени и энергии для систематических встреч со специалистом-психологом. Профилактика эмоционального выгорания может происходить не только в русле индивидуальной психологической помощи специалисту, но и в рамках участия в группах социально-психологических тренингов и личностного роста. Если развитие выгорания предотвратить не удалось, и профессиональная деятельность вызывает проявления, характерные для синдрома эмоционального сгорания, восстановление психологического равновесия возможно в рамках психологической помощи, осуществляемой профессиональными психологами. Тем не менее, можно попытаться предпринять профилактические шаги, которые предотвратят, ослабят или исключат данный феномен. Большая роль в борьбе с синдромом эмоционального сгорания принадлежит, прежде всего, самому педагогу. Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, он не только сможет предотвратить возникновение синдрома эмоционального сгорания, но и достичь снижения степени его выраженности.

1) Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Это не только обеспечивает обратную связь, свидетельствующую о том, что человек находится на правильном пути, но и повышает долгосрочную мотивацию. Достижение краткосрочных целей - успех, который повышает степень психологической устойчивости.

2) Использование "тайм-аутов". Для обеспечения психического и физического благополучия очень важны "тайм-ауты", т.е. отдых от работы и других нагрузок. Иногда необходимо "убежать" от жизненных проблем и развлечься, нужно найти занятие, которое было бы увлекательным и приятным.

3) Овладение умениями и навыками саморегуляции. Овладение такими психологическими умениями и навыками, как релаксация, идеомоторные акты, определение целей и положительная внутренняя речь способствуют снижению уровня стресса, ведущего к "выгоранию". Например, определение реальных целей помогает сбалансировать профессиональную деятельность и личную жизнь.

4) Профессиональное развитие и самосовершенствование. Одним из способов предохранения от синдрома эмоционального сгорания является обмен профессиональной информацией с представителями других служб. Вообще, сотрудничество даёт ощущение более широкого мира, чем тот, который существует внутри отдельного коллектива. На некоторых людей возможность осваивать новое действует благотворнее, чем, например, материальное поощрение. Нужно стараться применять невостребованные навыки и знания сотрудников для решения новых задач. Для этого существуют различные курсы повышения квалификации, всевозможные профессиональные, неформальные объединения, конференции, где встречаются люди с опытом, работающие в других системах, где можно поговорить, в том числе и на отвлеченные темы. Чувство причастности к общему делу и командный дух являются сильным мотивирующим фактором. Сотрудники с таким мотивом готовы жертвовать своими личными интересами и временем, работая на достижение общих целей. Для этого необходимы совместные досуговые мероприятия, участие в субботниках, тренинговых группах. Эффективным мотивирующим средством могут стать кадровые перемещения – и необязательно по вертикали. Для педагогов это может быть возможность работы с детьми разного возраста и перемена воспитателя, работающего в паре. Все педагоги должны иметь возможность высказывать идеи и предложения.

5) Избегание ненужной конкуренции. В жизни очень много ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большие карьерные устремления создают напряжение и тревогу, делают человека излишне агрессивным, что способствует, в свою очередь, возникновению синдрома эмоционального сгорания.

6) Эмоциональное общение. Когда педагог анализирует свои чувства и ощущения и делится ими с другими, вероятность "выгорания" значительно снижается или этот процесс не так явно выражен. Поэтому рекомендуется, чтобы педагоги в сложных педагогических ситуациях обменивались мнениями с коллегами и искали у них профессиональной поддержки. Если работник делится своими отрицательными эмоциями с коллегами, те могут найти для него разумное решение возникшей у него проблемы.

7) Поддержание хорошей спортивной формы. Между телом и разумом существует тесная взаимосвязь. Хронический стресс воздействует на человека, поэтому очень важно поддерживать хорошую спортивную форму с помощью физических упражнений и рациональной диеты. Неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение или чрезмерное повышение массы тела усугубляют проявление синдрома эмоционального сгорания.



Педагог-психолог
Директор школы:

Поротова М.И.

Асочакова Н.Н.