

Проект

«Профилактика профессионального выгорания педагогов»

Оглавление

Введение	3
1. Профессиональное выгорание – понятие, факторы появления, стадии развития, симптомы	5
2. Этапы реализации проекта «Профилактика профессионального выгорания педагогов»	10
Заключение	12
Список литературы	13
Приложения	14

Введение

Профессиональное выгорание - серьезная тема, которой в настоящее время уделяют много внимания. Синдром профессионального выгорания еще называют платой за сочувствие (впервые такое определение применила исследовательница Кристина Маслач), ведь больше всего от него страдают люди, работающие с людьми. Постоянное общение требует большой отдачи эмоций. Работа с людьми требует большой отдачи позитивных эмоций, и в тоже время требует воздержания от негативных. Негативные эмоции накапливаются, и необходимо прикладывать усилия для сдерживания. Все это истощает человека.

В значительной степени подвержены развитию синдрома профессионального выгорания педагоги. Объясняется это тем, что профессиональный труд педагогов отличается очень высокой эмоциональной напряженностью. Следует также учитывать, что это одна из профессий альтруистического типа, где вероятность возникновения психического выгорания достаточно высока.

Эмоциогенные факторы вызывают нарастающее чувство неудовлетворенности, накопление усталости, что ведет к кризам в работе, истощению и выгоранию. Сопутствуют этому физические симптомы: астенизация, частые головные боли и бессонница. Кроме этого возникают психологические и поведенческие симптомы: чувства скуки и обиды, снижение энтузиазма, неуверенность, раздражительность, неспособность принимать решения. В результате всего этого снижается эффективность профессиональной деятельности педагога. Нарастающее чувство неудовлетворенности профессией ведет к снижению уровня квалификации и обуславливает развитие процесса психического выгорания.

Среди многих особенностей и трудностей преподавательской и педагогической работы зачастую выделяют ее высокую психическую напряженность. Более того, способность к переживанию и сопереживанию признается одним из профессионально важных качеств педагога. Все эти особенности могут способствовать формированию синдрома профессионального выгорания.

«Экспресс-оценка выгорания» (самооценка уровня профессионального «выгорания»), проведенная в рамках комплексной диагностики профессиональных затруднений в апреле 2020 года показала, что к концу учебного года у 43% опрошенных педагогических работников ОО появляются признаки профессиональной,

эмоциональной «усталости» (легкая степень синдрома «выгорания»). Поэтому профилактика профессионального выгорания должна стать важным направлением в образовательной организации.

Актуальность проблемы состоит в своевременном выявлении и профилактике этого состояния, что способствует восстановлению стрессоустойчивости и защитных ресурсов организма, и очень важно для механизма взаимодействия всех участников образовательного процесса.

Цель проекта – диагностика, предупреждение возникновения и коррекция синдрома профессионального выгорания у педагогов.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- повысить компетентность педагогов по вопросу профилактики профессионального выгорания;
- установить наличие или отсутствие уровня профессионального выгорания у педагогов;
- обучить педагогов техникам и способам управления своим внутренним состоянием.

Участники проекта – педагогические работники образовательных организаций.

Профессиональное выгорание – понятие, факторы появления, стадии развития, симптомы, качества, помогающие избежать данного синдрома.

Профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Впервые о нем заговорил американский психолог Х.Фреденберг в 1974 году, назвав его "выгоранием личности". Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей "разрядки" или "освобождения" от них.

Другой основоположник идеи выгорания, К. Маслач, определяет это понятие как "синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствуя по отношению к клиентам".

По существу, профессиональное выгорание — это дистресс ([стресс](#), связанный с выраженными негативными эмоциями и оказывающий вредное влияние на здоровье, автор [Г. Селье](#)). В 1981 г. Э. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние

работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки».

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда говорят о профессиональном выгорании? Самоукина Н.В. выделяет следующие некоторые закономерности:

- профессиональному выгоранию больше подвержены сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Причем особенно быстро «выгорают» сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально-психологические особенности которых не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативных профессий. Они не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности.

Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт без «сбрасывания» отрицательных переживаний во внешнюю среду.

- синдрому профессионального выгорания больше подвержены люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой. Чаще всего как в России, так и за рубежом это — женщины, переживающие внутреннее противоречие между работой и семьей.

- синдрому выгорания больше подвержены жители крупных мегаполисов, которые живут в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах.

С меньшим риском для здоровья и менее выраженным снижением эффективности синдром профессионального выгорания переживают работники, которые характеризуются следующими особенностями. В первую очередь это люди, имеющие хорошее здоровье и сознательно, целенаправленно заботящиеся о своем физическом состоянии (они постоянно занимаются спортом и поддерживают здоровый образ жизни). Это люди, имеющие высокую самооценку и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Профессиональное выгорание меньше касается людей, имеющих опыт успешного преодоления профессионального стресса и способных конструктивно меняться в напряженных условиях.

В характере таких людей выделяются такие индивидуально-психологические особенности, как высокая подвижность, открытость, общительность, самостоятельность и стремление опираться на собственные силы.

Важной отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Особо опасно выгорание в начале своего развития, так как «выгорающий» педагог, как правило, не осознает его симптомы и изменения в этот период легче заметить со стороны. Выгорание легче предупредить, чем лечить, поэтому важно обращать внимание на факторы, способствующие развитию этого явления.

Существуют факторы, способствующие развитию синдрома профессионального выгорания. Отечественные авторы, в частности В.В.Бойко, выделяет несколько групп внешних и внутренних факторов, провоцирующих эмоциональное выгорание.

В группу организационных (внешних) факторов включаются условия работы и социально-психологической деятельности: хроническое психоэмоциональное напряжение, нечеткие организация и планирование труда, повышенная ответственность за исполняемые функции, неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности.

К группе внутренних факторов относятся склонность к эмоциональной ригидности, интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности (данное психологическое явление возникает у людей с повышенной ответственностью за порученное дело), слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан.

Кроме этого, следует учитывать факторы, выделенные Т.В. Решетовой: неэмоциональность, неумение общаться, трудоголизм, снижение социальных ресурсов (социальные и родственные связи, любовь, профессиональная состоятельность, экономическая стабильность и т.д.).

Профессиональное выгорание развивается постепенно (Н. В. Самоукина):

Первая стадия:

- приглушение эмоций, работа начинает казаться скучной;
- положительные эмоции пропадают, начинают рушиться отношения с семьей;
- постоянная тревога, после работы человек становится агрессивным.

Вторая стадия:

- в общении с людьми начинаются проблемы, появляется пренебрежительное отношение к коллегам;
- неприязнь начинает проявляться и в общении с клиентами (в образовательном процессе – с обучающимися), появляются вспышки раздражения;

Третья стадия:

- изменяется отношение к ценностям жизни, человек становится ко всему равнодушен, равнодушие даже распространяется на собственное здоровье и жизнь.

К. Маслач условно разделяет симптомы эмоционального выгорания на физические, поведенческие и психологические.

К физическим симптомам относятся: усталость, чувство истощения, восприимчивость к изменениям показателей внешней среды, астенизация, частые головные боли, расстройства желудочно-кишечного тракта, избыток или недостаток веса, одышка, бессонница.

К поведенческим и психологическим симптомам относятся: появление чувства неосознанного беспокойства, скуки, обиды, разочарования, вины, неостребованности; снижение уровня энтузиазма; раздражительность; появление трудностей при принятии решений; дистанцирование от клиентов (в педпроцессе - обучающихся) и стремление к дистанцированию от коллег, общая негативная установка на жизненные перспективы.

Специалистам, подверженным синдрому профессионального выгорания, необходимо развивать качества, помогающие избежать данного синдрома.

Во-первых:

- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни).
- высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Во-вторых:

- опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;

- высокая мобильность;
- открытость;
- общительность;
- самостоятельность;
- стремление опираться на собственные силы.

В-третьих:

- способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности — как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

2. Этапы реализации проекта «Профилактика профессионального выгорания педагогов»

1 этап - повышение компетентности педагогов по вопросу профилактики профессионального выгорания.

На данном этапе предлагается провести ознакомительную беседу о состоянии «профессиональное выгорание» для всего педагогического состава образовательной организации.

Цель:

- познакомить педагогов с понятием «профессиональное выгорание», причинами возникновения, признаками, стадиями;
- познакомить с техниками и способами управления своим внутренним эмоциональным состоянием;

2 этап – диагностика профессионального выгорания

Цель – выявить наличие или отсутствие синдрома профессионального выгорания;

Для диагностики предлагается использовать методики: Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) и «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) (Приложения 1, 2).

Методика диагностики профессионального выгорания (МВИ) (Маслач К., Джексон С.; адаптация Н.Е. Водопьяновой) содержит утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности; состоит из трех субшкал (эмоциональное истощение, деперсонализация и персональные достижения).

«Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры.

Комплексная диагностика профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников, рекомендуемая КОПО, в 2020 году

3 этап – проведение тренингов, семинаров, индивидуальных консультаций «Профилактика эмоционального выгорания педагогов» для педагогических работников.

Цель: профилактика психологического здоровья педагогов, ознакомление педагогов с приемами саморегуляции.

Заключение

В настоящее время к системе образования предъявляются высокие требования. Необходимость соответствовать этим требованиям вынуждает педагогических работников постоянно повышать свой профессиональный уровень, что, несомненно, ведет к физическим и психологическим перегрузкам, эмоциональные ресурсы педагога истощаются. Все это не может не сказаться на его здоровье и деятельности, личной жизни. Поэтому необходимо обратить особое внимание на проведение профилактической (а при необходимости и коррекционной) работы в данном направлении.

В ходе реализации проекта педагоги приобретут знания о синдроме «профессионального выгорания», причинах его появления, качествах, помогающих избежать появления и развития данного синдрома, научатся способам управления своим внутренним эмоциональным состоянием.

Список литературы:

1. BORNOUT (СИНДРОМ ВЫГОРАНИЯ) : [Электронный ресурс]. URL: <http://edinorog.h1.ru/>
2. Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vashpsixolog.ru/>
3. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются : [Электронный ресурс] //hr-анонс - новости мира эйчеров. – URL: <http://hr.qetu.net/>
4. Осухова, Н., Кожевникова В. Профилактика профессионального выгорания [Электронный ресурс] // ж. Школьный психолог, №16, 2006 г. – URL: <http://psy.1september.ru>
5. Павлова Л.В. Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания педагогов» [Электронный ресурс]. – URL: <http://planetadetstva.net>
6. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения [Текст] //авт.-сост. О.И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 122 с.
7. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Райгородский Д. Я. (редактор-составитель). - Самара: Издательский Дом БАХРАХ-М, 2001. — 672 с. [Электронный ресурс]. – URL : <http://lib100>
8. Профессиональное выгорание [Электронный ресурс]. – URL : <http://strana-sovetov.com/career/3493-professional-burnout.html>
9. Профессиональное выгорание педагога и его профилактика [Электронный ресурс]. – URL: <http://5psy.ru/.com/>
10. Самоукина, Н.В. Синдром профессионального выгорания [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.elitarium.ru/>
11. Сидоров, П. Синдром эмоционального выгорания. Конспект врача. [Электронный ресурс]. – URL: <http://health.mpei.ac.ru/sindrom.htm>
12. Синдром эмоционального выгорания [Электронный ресурс] Медицинский портал для врачей и студентов. – URL: <http://doctorspb.ru/>

13. Социальный проект Тема «Создание комнаты релаксации для сотрудников Московского гуманитарного университета» [Электронный ресурс]. – URL: [mosgu.ru>studentam/faculties...Proekt1/Proekt-2.doc](http://mosgu.ru/studentam/faculties...Proekt1/Proekt-2.doc)
14. Сушенцова, Л.В. Профессиональное выгорание педагогов: сущность, диагностика, профилактика [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.b17.ru/article/3458/>

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

Шкалы: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений

Назначение теста: Изучение степени профессионального «выгорания».

Инструкция к тесту: Ответьте, пожалуйста, как часто вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту вариант ответа: «никогда»; «очень редко»; «иногда»; «часто»; «очень часто»; «каждый день».

Тест

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. После работы я чувствую себя, как выжатый лимон.
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетенность и апатию.
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более черствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка и интерпретация результатов теста

Опросник имеет три шкалы:

- «эмоциональное истощение» (9 утверждений);
- «деперсонализация» (5 утверждений);
- «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Варианты ответов оцениваются следующим образом:

- «никогда» – 0 баллов;
- «очень редко» – 1 балл;
- «иногда» – 3 балла;
- «часто» – 4 балла;
- «очень часто» – 5 баллов;
- «каждый день» – 6 баллов.

Ключ к тесту

Ниже перечисляются шкалы и соответствующие им пункты опросника.

- «Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов – 54).
- «Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).
- «Редукция личных достижений» – ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал.

Приложение 2

Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко)

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

Инструкция:

Прочитайте суждения и ответьте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности, с которыми вы ежедневно работаете, общаетесь.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на «хороших» и «плохих».
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (или почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года были жалобы в мой адрес со стороны партнеров.
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом, не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством — как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы «ставлю экран», защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Почти ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация результатов теста:

- определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
- подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»,
- находится итоговый показатель синдрома эмоционального «выгорания» — сумма показателей всех 12 симптомов.

Напряжение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61,(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3),
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Резистенция

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономики эмоции: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Истощение

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

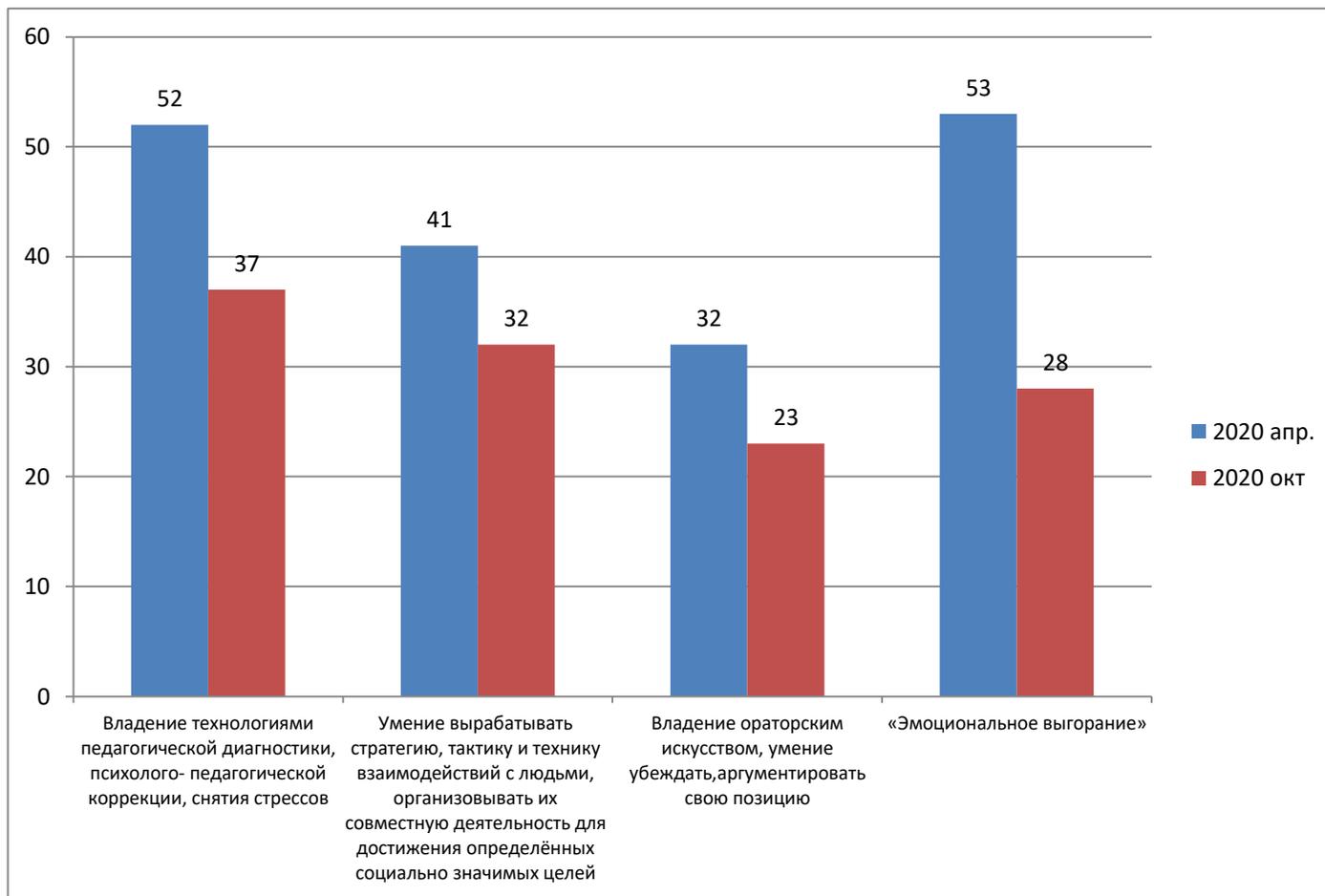
- 9 и менее баллов — не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов — складывающийся симптом,
- 16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме эмоционального «выгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — напряжение, резистенция и истощение. В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов — фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов — фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Результаты муниципальной диагностики профессиональных затруднений педагогических работников ОО Волосовского муниципального района



Выводы и рекомендации:

По результатам комплексной диагностики самыми проблемными для педагогических работников в ОО остаются показатели эмоционального выгорания и уровень владения технологиями педагогической диагностики, психолого - педагогической коррекции, снятия стрессов.

По сравнению с апрелем 2020 года в октябре 2020 года уровень владения технологиями педагогической диагностики, психолого - педагогической коррекции, снятия стрессов повысился на 16%. Это обусловлено следующими факторами:

- 1) ММС были организованы КПК по различным направлениям кафедры педагогики и психологии (ЛОИРО), обучающие семинары и вебинары, которые успешно окончили 72% педагогов, имеющих этот профессиональный дефицит;
- 2) В рамках работы РМО было проведено 4 практико-ориентированных вебинара для учителей предметников и администрации ОО по трансляции успешного опыта работы по устранению и предупреждению профессиональных дефицитов уровня владения технологиями педагогической диагностики, психолого - педагогической коррекции, снятия стрессов (Волосовская СОШ№1, Кикеринская СОШ, Бегуницкая СОШ, Сельцовская СОШ, Сабская СОШ).

С целью устранения и предупреждения профессионального выгорания педагогов за период с апреля 2020 по октябрь 2020 года муниципальной методической службой были организованы и проведены следующие мероприятия:

- совещание управленческих команд по обсуждению результатов диагностики и выбору форм адресной поддержки педагогических работников;
 - круглый стол «Организация адресной поддержки педагогических работников школ в рамках сетевого взаимодействия»;
 - методический семинар: «Эффективные формы организации адресной поддержки педагогов, испытывающих профессиональные затруднения через тьюторское сопровождения»;
 - практико-ориентированный семинар по тайм-менеджменту «Успешные практики выхода из зоны профессионального дискомфорта»;
 - «Бесконфликтное общение: педагог – ребёнок – родитель».
- Участие педагогов и администрации ОО в перечисленных мероприятиях дали положительную динамику в преодолении профессионального

дефицита «эмоциональное выгорание». Так, по сравнению с апрелем 2020 года в октябре 2020 года показатель уровня эмоционального выгорания снизился 25%.

Таким образом, для преодоления профессиональных дефицитов, связанных с психо-педагогической и коммуникативной сферой деятельности рекомендовано систематически (не реже двух раз в год) на уровне ОО проводить мониторинги по выявлению профессиональных дефицитов и своевременно корректировать индивидуальный маршрут педагога по преодолению и профилактике проблемных зон.

На уровне ММС своевременно организовывать мероприятия, в т.ч. КПК, направленные на преодоление и профилактику проблемных зон.