

Опросник «Психическое выгорание»

Анализ синдрома «выгорания». Синдром «выгорания» определяется в отечественной и зарубежной психологии как долговременная стрессовая реакция, возникающая в связи со спецификой профессиональной деятельности, и поэтому рассматривается в аспекте личностной деформации сотрудника под влиянием длительного профессионального стажа, неблагоприятного психологического климата в трудовом коллективе.

Ключевую роль в возникновении синдрома «выгорания» играют эмоционально напряженные отношения в системе «человек — человек», например между руководителем и подчиненными. Синдром «выгорания» характеризуется как эмоциональное истощение и деперсонализация. Истощение проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

При деперсонализации наблюдаются нарушения отношений с другими людьми; излишняя конформность, чувство зависимости, повышение негативизма, скепсиса, а порой и проявление циничности по отношению к подчиненным, воспитанникам, пациентам и т.д. При синдроме «выгорания» снижается уровень самооценки, появляется негативное отношение к своей профессии, сознательное ограничение своих возможностей, манкирование служебными обязанностями, стремление найти нишу, в которой можно было бы укрыться от необходимости саморазвития. Эти психологические проявления объединяются термином «редукция личных достижений».

Синдром «выгорания» — весьма серьезное препятствие для развития в дошкольном учреждении инновационных процессов. Заведующему дошкольного учреждения необходимо выявлять его у своих сотрудников и у самого себя и своевременно проводить профилактические и реабилитационные мероприятия.

Для анализа синдрома «выгорания» в педагогическом коллективе лучше всего подходит методика, разработанная Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, которая вводится как индивидуально, так и в группах. Для этого воспитателям раздаются листы для ответов и опросник. В опроснике даны 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Если указанное в опроснике чувство никогда не возникало, то в листе ответов ставится 0 — никогда. Если такое чувство появлялось, следует указать, как часто оно ощущалось. В этом случае кружком обводится балл, соответствующий частоте переживаний: 0 — никогда, 1 — очень редко, 2 — редко, 3 — иногда, 4 — часто, 5 — очень часто, 6 — всегда.

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.

4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои воспитанники, и использую это в интересах дела.

5. Я общаюсь со своими воспитанниками без лишних эмоций.

6. Я чувствую себя энергичной и воодушевленной.

7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.

8. Я чувствую угнетенность и апатию.

9. Я могу позитивно влиять на продуктивность деятельности своих воспитанников.

10. В последнее время я стала более равнодушной по отношению к тем, с кем работаю.

11. Окружающие скорее утомляют меня, чем радуют.

12. У меня много планов, и я верю в их осуществление.

13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.

14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.

15. Бывает, что мне безразлично, что происходит с моими коллегами.

16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.

17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении.

18. Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.

19. Я многое успеваю сделать.

20. Я чувствую себя на пределе возможностей.

21. Я многого смогу еще достичь в своей жизни.

22. Бывает, что начальство и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем.

Обработка и интерпретация результатов проводится следующим образом: в соответствии с «ключом» подсчитываются суммы баллов по трем субшкалам и фиксируются в «Листе для ответов».

Интерпретация результатов проводится на основании сравнения полученных оценок со средними значениями в исследуемой группе или с демографическими данными, представленными в таблице.

«Ключ» опросника «Психическое выгорание»

| Субшкала | Номер утверждения | Максимальная сумма баллов |
|----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Эмоциональное истощение | 1,2,3,6,8,13,14,16,20 | 54 |
| Деперсонализация | 5,10, 11, 15,22 | 30 |
| Редукция личных достижений | 4,7,9, 12, 17, 18, 19,21 | 48 |

Уровни «выгорания» (данные американской выборки)

| Субшкала | Низкий | Средний | Высокий |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|-------------|
| Эмоциональное истощение проявляется в сниженном | 0 – 16 | 17 – 26 | 27 и больше |
| Деперсонализация наблюдаются нарушения отношений с другими | 0 – 6 | 7 – 12 | 13 и больше |
| Редукция личных достижений снижается уровень самооценки, Появляется негативное отношение к своей профессии, сознательное ... | 39 и больше | 38 – 32 | 31- ... |

Анализ синдрома «психического выгорания»^[1] в педагогическом коллективе и степени удовлетворенности своей работой.

| Субшкала | Характеристика | в норме | | выше нормы | | ниже нормы | |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|------------|-----|------------|-----|
| | | Кол-во | % | Кол-во | % | Кол-во | % |
| Степень эмоционального истощения | проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении | 1ч. | 5% | 8ч. | 36% | 13ч. | 59% |
| Деперсонализация | проявляется в нарушения отношений с другими людьми; излишняя конформность, чувство зависимости, повышение негативизма, скепсиса, а порой и проявление циничности по отношению к подчиненным, воспитанникам и т.д. | 2ч. | 9% | 3ч. | 14% | 1ч. | 77% |
| Редукция личностных достижений | появляется негативное отношение к своей профессии, сознательное ограничение своих возможностей, манкирование служебными обязанностями, стремление найти нишу, в которой можно было бы укрыться от необходимости саморазвития. | 3ч. | 14% | 10ч. | 45% | 9ч. | 41% |

Превышение показателей по всем субшкалам синдрома «выгорания» может быть серьезным препятствием для развития в дошкольном учреждении инновационных процессов, поэтому необходимо не только выявлять его у сотрудников, но и своевременно проводить профилактические и реабилитационные мероприятия.