

Анализ данных педагогов МКОУ СОШ № 8 п. Зимняя-Ставка по методике «Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач и С.Джексона)»

Тест К.Маслач расширяет представления об эмоциональном выгорании и дает возможность разработать стратегии коррекции. Он также используется для практических исследований и планирования. Его результаты помогают руководителям выработать эффективные способы повышения вовлеченности и создания более здоровой и психологически комфортной обстановки для сотрудников.

Процедура оценки по трем параметрам позволяет сформировать пять новых категорий, определяющих психологическое состояние работников:

Выгорание: отрицательные результаты, относящиеся к аспектам «профессиональная эффективность», «истощение» и «деперсонализация».

Перенапряжение: сильные отрицательные результаты, касающиеся «истощения».

Профессиональная неэффективность: сильные отрицательные результаты только по уровню «профессиональной эффективности».

Отсутствие интереса к работе: сильные отрицательные результаты только в графе «деперсонализация».

Вовлеченность в рабочий процесс: высокие положительные показатели в аспектах «профессиональная эффективность», «истощение» и «деперсонализация».

В опросе выяснилось влияние на психологическое состояние сотрудников шести ключевых компонентов корпоративной культуры: уровня рабочей нагрузки, жесткости контроля за выполнением обязанностей, денежного вознаграждения, справедливой политики организации в отношении сотрудников, а также ценностей организации.

Изучив результаты диагностики, получили следующие результаты. В тестировании приняло участие 8 человек, из них, 1-руководитель общеобразовательной организации, 1 - заместитель руководителя и 6 педагогов. Возраст участников: 20-30 лет-2 чел (25%); 30-40 лет- 2 чел.(25%); 40-50 лет-1 чел.(12,5 %); 50-60 лет.- 1 чел. (12,5 %); 60-70 лет.- 1 чел.; (12,5 %)70 лет и выше- 1 чел. (12,5 %).

Анализ результатов проводимого опроса показал, что у 3 педагогов (37,5%) - низкий уровень эмоционального истощения, у 3 педагогов (37,5%) - средний уровень эмоционального истощения, у **2 педагогов (25%)** - низкий уровень эмоционального истощения. 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 шкале «Деперсонализация» получены такие результаты: низкий уровень-5 педагогов (62,5 %) , средний уровень-3 человека (37,5%). Данные показатели отражают уровень отношений с коллегами по работе, а так же

общее ощущение себя как личности в связи с профессиональной деятельностью.

Большую группу 6 человек (75%) составили педагоги, имеющие высокий уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам; 2 педагога (25 %) имеют средний уровень редукции личных достижений.

Из проведенного исследования можно сделать вывод, что 75% сотрудников имеют стабильное хорошее эмоциональное состояние. 25 % педагогов попадают под категорию это еще не выгорание, но, возможно, группа риска.

Рекомендации руководителю

У тех опрошенных, которые по шкале попали в категорию «перенапряжение», была выявлена только одна ключевая проблема: большая рабочая нагрузка (высокие требования и низкие ресурсы).

Сотрудники, отнесенные к категориям «профессиональная неэффективность» и «отсутствие интереса к работе», не считали политику организации лояльной и прозрачной по отношению к ним, а также были недовольны заработной платой и считали свой труд недооцененным.

У тех, кто попал в группу это еще не выгорание, но, возможно, группа риска, наблюдаются серьезные трудности со множеством аспектов на рабочем месте – и это резко контрастирует с единственной жалобой на истощение в категории «перенапряжение».

Можно сделать вывод, что любые действия, которые руководитель принимает для того, чтобы улучшить атмосферу в общеобразовательной организации, должны опираться на анализ психологического состояния каждого из сотрудников, поскольку нельзя полагать, что один способ решения проблемы подойдет всем.

Нельзя игнорировать это предупреждение и уменьшать его значимость, напротив, оно должно стимулировать руководителя вырабатывать более эффективную стратегию. Все педагоги должны получить полное представление о том, что такое психологическое выгорание, как можно его правильно распознать и как с ним успешно справляться. Это крайне важно для того, чтобы в будущем сформировать более благоприятную рабочую среду.

Старший методист
МКУ «ЦКОУО» НГО СК



Гуленко А.И.