

Аналитическая справка по результатам изучения уровня эмоционального выгорания педагогов МАОУ «СОШ №38 г.Улан-Удэ»

В мае 2022 года было проведено анкетирование учителей МАОУ «СОШ №38 г.Улан-Удэ» на предмет профессионального выгорания.

Цель: определение уровня эмоционального выгорания педагогических работников, выработка рекомендаций по профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов.

Используемые методики: К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е.Водопьяновой.

В анкетировании приняли участие 18 учителей. Педагогам предлагались 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой, и варианты ответов.

Уровень профессионального выгорания проверялся по 3-м психологическим критериям: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция персональных достижений.

Эмоциональное истощение - основная составляющая профессионального выгорания. Характеризуется ощущением эмоционального перенапряжения отсутствия достаточной энергии, чтобы встретить новый день.

Деперсонализация или обезличивание - межличностная составляющая профессионального выгорания. Человек чувствует себя опустошенным и изнуренным, выстраивает эмоциональную стенку обособленности и общается с окружающим миром в негативной или жесткой манере.

Пониженная самооценка отражает внутреннюю составляющую психического истощения. Растущее чувство неадекватности может привести к вынесению самому себе приговора о полном провале.

Анкетирование педагогов показало следующие результаты:

1. Эмоциональное истощение. Низкий уровень (положительный показатель) имеют 6 чел. (33%), средний уровень - 7 чел.(39%), высокий уровень (отрицательный показатель) – 5 чел. (28%).

Низкий уровень **эмоционального истощения** свидетельствует о том, что педагог может длительное время продуктивно работать, не испытывая усталости. Он полон энергии и оптимизма, активен в контактах с окружающими людьми. Высокий уровень (5 чел. или 28%) говорит о наличии чувства усталости, депрессивного настроения. У педагога отсутствует желание идти на работу, он физически и психически не способен работать полный рабочий день, появляется раздражительность и холодность по отношению к окружающим людям.

2. Деперсонализация. Низкий уровень (положительный показатель) имеют 7 чел. (39%), средний уровень - 4 чел.(22%), высокий уровень (отрицательный показатель) - 7 чел. (39%).

Низкий уровень **деперсонализации** говорит об обширных контактах педагога с учениками, о желании принять проблемы других людей и стремлении помочь в их разрешении. Высокий уровень деперсонализации (7 чел. или 39%) свидетельствует о нежелании педагога взаимодействовать с окружающими людьми. Это проявляется в уменьшении контактов с коллегами, появлении чувства раздражительности и нетерпимости в отношении с учениками.

3. Редукция персональных достижений. Низкий уровень (положительный показатель) имеют 5чел. (28%), средний уровень - 9 чел.(50%), высокий уровень (отрицательный показатель) - 4 чел. (22%).

Низкий уровень **редукции персональных достижений** свидетельствует о включенности педагога в работу, о заинтересованности в результатах своего труда, о желании совершенствовать свое профессиональное мастерство. Педагог оценивает свою профессиональную успешность достаточно высоко. Высокий уровень (4 чел. или 22%) говорит об отсутствии у педагога интереса к работе, о снижении уровня самооценки, о снижении творческой активности, продуктивности работы.

Субшкала	Низк.ур. деперс.	Средн.ур. р. деперс.	Выс.ур. деперс.	Низк.ур. редуц. пер.дост	Средн.ур. редуц. пер.дост.	Выс.ур. редуц. пер.дост.
Низкий ур.эм.ист. - 6 чел. или 33%	5	1	-	4	2	-
Средн ур.эм.ист. - 7 чел. или 39%	2	2	3	1	2	3
Высок.ур.эм.ист. - 5 чел. или 28%	-	1	4	-	5	3

Высокий уровень эмоционального выгорания наблюдается у 28 % педагогов (5 чел.). При этом у 22% этих педагогов (4 чел.) высокие показатели по второму критерию и у 17% (3 чел.) высокие показатели по третьему критерию, что свидетельствует о высоком уровне психического выгорания педагога.

22% педагогов (4 чел.) имеют показатели по первому и второму критерию, близкие к высокому уровню, при этом у них имеются высокие показатели по третьему критерию, что также требует особого внимания, т.к. у них высокая вероятность профессионального выгорания.

Таким образом, для 8 педагогов необходима психокоррекция и профилактика синдрома профессионального выгорания.

3 человек входят в состав 4 человек (22%), у которых наблюдается высокий уровень по третьему критерию, что вызывает большую тревогу. У педагогов происходит утрата

профессиональных ценностей. Специалист на первый взгляд может и не отличаться от своих коллег.

Возможные причины несостоятельности педагога, по его мнению, и не удовлетворенность результатом своей работы: низкие результаты у детей, замечания со стороны администрации образовательного учреждения, отношения с родительской общественностью, проблемы в семье, проблемы со здоровьем и др.

Выводы:

После проведения диагностики были выявлены низкие и средние показатели уровня эмоционального выгорания у педагогов. По результатам исследования были разработаны рекомендации, направленные на снижение и профилактику уровня эмоционального выгорания:

1. Проведение семинара-тренинга с практическими заданиями, целями которого являлись активизация процесса самопознания и саморазвития личности в целом, самоосознание себя в профессии, своего мировоззрения, личностных качеств, осмысливание себя как личности, находящейся на определенном промежутке профессионального пути и жизненного пути в целом, формирование понимания важности умения использовать навыки релаксации, снятия эмоционального напряжения путем саморегуляции (психологические техники)
2. Для повышения личностных ресурсов было намечено проведение превентивных семинаров, тренингов, направленных на предупреждение синдрома выгорания:
 - на обучение психологическим умениям и навыкам релаксации и снятия эмоционального напряжения, умению работать с негативными чувствами, тревогами, выработку активной мотивации преодоления, отношения к стрессам как возможности приобретения личного опыта и возможности личностного роста.
 - развитию у педагогов способности позитивного и рационального мышления: способности формировать и поддерживать в себе оптимистичные установки и ценности в отношении самих себя, других людей и жизни в целом, изменение установки по отношению к жизни, к ее смыслу, восприятие негативной ситуации как возможности пересмотреть и переоценить свою жизнь, сделать ее более продуктивной для себя.
3. На уровне образовательного учреждения для повышения значимости педагогической профессии повышение системы поощрений педагогов, повышение профессиональной мотивации, выравнивание баланса между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением (обобщение опыта работы педагога, благодарность в приказе по итогам года и за участие в методической работе, направление на престижные курсы повышения квалификации)
4. Индивидуальное консультирование по запросу.