

СПРАВКА

по изучению уровня выраженности синдрома эмоционального выгорания

Цель: выявить степень выраженности синдрома эмоционального выгорания (далее СЭВ) в профессиональной деятельности педагогов УДО;

Сроки: май, 2021 год

Исполнитель: директор, заместители директора по УВР

Методы: онлайн- тестирование.

В мае 2021 года согласно плану Программы антирисковых мер «Пониженный уровень школьного благополучия» проводилось анкетирование учителей МАОУ Исетская СОШ №1 на предмет «Профессионального выгорания».

В анкетировании приняли участие 34 учителя. 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 19 чел. (55,8%), средний уровень – 10 чел.(29,4%), высокий уровень (отрицательный показатель) - 5 чел. (14,7%).

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 14,7%) 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 17 чел. (50%), средний уровень - 11 чел.(32,3%), высокий уровень (отрицательный показатель) - 3 чел. (9,7%).

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 (3 чел. или 9,7%) 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 10 чел. (29,4%), средний уровень – 15 чел.(44,1 %), высокий уровень (отрицательный показатель) - 9 чел. (29 %).

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 (9 чел. или 29%) говорит об отсутствии у педагога интереса к работе, о снижении уровня самооценки, о снижении творческой активности, продуктивности работы.

Высокий уровень эмоционального выгорания наблюдается у 14,7 % педагогов (5 чел.). При этом у 7,7% этих педагогов (2 чел.) высокие показатели по другим критериям, что свидетельствует о высоком уровне психического выгорания педагога.

11,7% педагогов (4 чел.) имеют показатели по 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 5 педагогов необходима психокоррекция и профилактика синдрома профессионального выгорания.

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

Выводы и рекомендации:

1. Школьному психологу провести целенаправленную работу по психологической поддержке педагогов.
2. Администрации школы и руководителям ШМО организовать методическую поддержку педагогов «группы риска».

Заместитель директора по УВР:



Н. Г. Санникова