



Утверждаю:
Директор
муниципального
казенного учреждения «Центр
развития и поддержки системы
образования»
Т.В. Таранушенко
«31» марта 2023 г.

**Информация
о результатах мониторингового исследования
синдрома «Профессионального выгорания» среди педагогов общеобразовательных
организаций Петровского городского округа Ставропольского края**

Цель – выявить уровень психологического «выгорания» у педагогов общеобразовательных организаций

Дата проведения – март 2023 года

Объект исследования – педагоги

Методы – анкетирование

Количество респондентов – 142 педагога

Исполнитель - методист МКУ ЦР и ПСО Попова М.Н.

Одной из серьезных проблем современной школы является профессиональное выгорание педагогов, которому подвержены чаще всего люди старше 35-40 лет. Получается, что к тому времени, когда они накопят достаточный педагогический опыт, а собственные дети уже подрастут и можно ожидать резкого подъема в профессиональной сфере, происходит спад. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, пропадает блеск в глазах, нарастает негативизм и усталость.

Мы полагаем, что психологическая поддержка педагогов в ситуации профессионального выгорания должна стать приоритетной линией в работе школьного психолога с учителями. Ее можно рассматривать в качестве фундамента, над которым потом могут вырастать другие компоненты работы. Без такого фундамента все остальные воздействия психологов окажутся практически бесполезными, а в некоторых ситуациях могут вызвать агрессию со стороны учителей.

Профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них.

Синдром «выгорания» – весьма серьезное препятствие для развития в учреждениях образования каких либо инновационных процессов.

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 зависти, повышение негативизма, скепсиса, а порой и проявление циничности по отношению к коллегам и т.д.

К «редукции личных достижений» относится снижение уровня самооценки, появление негативного отношения к своей профессии, сознательное ограничение своих возможностей, стремление найти нишу, в которой можно было бы укрыться от необходимости саморазвития.

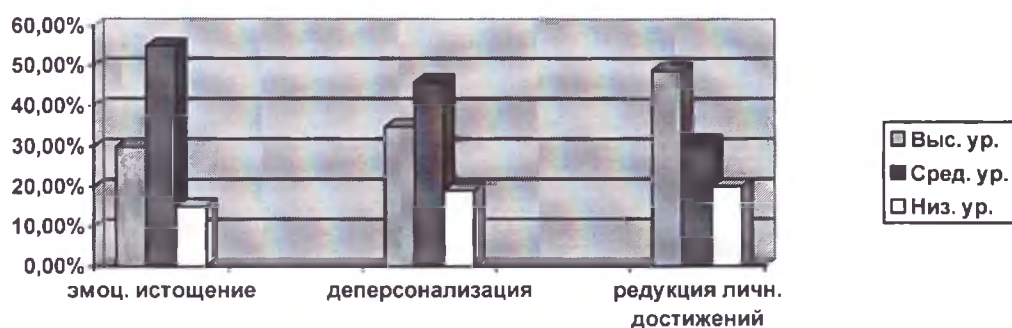
Для анализа синдрома «выгорания» в пед. коллективе лучше всего подходит методика, разработанная Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой, которая проводится как индивидуально, так и в группах. Опросник состоит из 22 утверждений о чувствах и переживаниях связанных с работой.

В тестировании приняли участие 142 педагога, работающих в общеобразовательных организациях, с разным стажем работы с детьми.

Эмоциональное истощение наблюдается у 30% опрошенных – выс. ур., у 55 % – сред. ур., у 15% – низ. уровень.

Нарушения отношений с другими детьми, повышенный негативизм, циничность проявляются у 35% сотрудников – выс. ур.; пограничное состояние у 46% опрошенных, и только 19% имеют низкий уровень по этому показателю.

Сниженная самооценка, негативное отношение к своей профессии, сознательное ограничение своих возможностей отмечают 49% респондентов, пограничное состояние у 31% и лишь 20% педагогов показали низкий уровень «редукции личных достижений».



Анализируя результаты опросника, можно сделать **выводы**, что:

1. Самый большой процент «выгорания» наблюдается в редукции личных достижений: негативное отношение к своей работе, сознательное ограничение своих возможностей, нежелание саморазвиваться отмечается почти у половины (49%) опрошенных педагогов, что негативно сказывается на качестве работы.
2. Нарушения отношений с другими людьми, чувство зависимости, повышение негативизма наблюдаются у 35% опрошенных. Только 19% педагогов дружелюбны, открыты, придерживаются позитивных, деловых отношений в коллективе.
3. У 30% всех опрошенных педагогов отмечается «эмоциональное истощение». Это проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии, усталости. Но причинами такого состояния человека могут выступать разные причины: стрессы, неблагоприятная обстановка дома, конфликты в коллективе, недопонимание со стороны коллег и администрации, ссоры, материальная нестабильность, болезни и прочее.
4. Охрана и укрепление здоровья педагогов в рамках профилактики и коррекции психологического выгорания является достаточно актуальным и необходимым направлением деятельности педагога-психолога учреждений образования.

Чтобы вызвать профессиональное выгорание одних внутренних предпосылок бывает недостаточно, к этому должны подключиться внешние факторы, связанные с организацией работы и социально-культурными условиями общества.

В организации можно выделить три момента. Один из них - это **неэффективный стиль руководства**: либо излишне жесткий «мужской», либо излишне мягкий «женский», нередко нечеткий и неуправляемо эмоциональный. «Мужской» стиль руководства не обеспечивает людям необходимой эмоциональной поддержки, усиливает чувство незащищенности. А «женский» поднимает уровень тревоги до непереносимого, поскольку неопределенные требования ставят под угрозу реализацию перфекционизма, а значит — целостность собственной личности.

Также угрозой перфекционизму является **работа в условиях временного дефицита**. Поскольку такие люди будут стараться все делать хорошо, недостаток времени приведет их не только к эмоциональной, но и к физической перегрузке и опять-таки появлению психосоматики.

Третий момент - это **отсутствие сплоченного социального окружения**, которое могло бы оказать поддержку, способствовать усилению «Я» человека за счет присоединения к сильному «МЫ» и таким образом снизить риск выгорания.

Нельзя не учитывать и влияние социально-культурных факторов. Как говорят различные исследования, уровень эмоционального выгорания у людей, работающих в коммуникативных профессиях, всегда повышается в ситуациях социально-экономической нестабильности.

Действительно, современные условия выступают как депрессогенные факторы за счет наличия в них, негативного программирования.

КАЧЕСТВА, ПОМОГАЮЩИЕ СПЕЦИАЛИСТУ ИЗБЕЖАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ:

ВО – ПЕРВЫХ:

- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (здоровый образ жизни, занятия спортом);
- 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;
- 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.

Итак, мы обсудили причины, которые лежат в основе профессионального выгорания. Перейдем к рассмотрению стратегий помощи.

Первым этапом, на наш взгляд, должно стать информирование педагогов о том, что такая проблема существует и вызвана она объективными причинами — работой в сфере человек—человек. Тогда педагоги воспримут это сообщение с радостью, вызванной тем, что их поняли. Кроме того, это несколько снизит их озабоченность собственным состоянием, потому что оно станет более понятным, определенным, а значит — подконтрольным.

Второй этап стоит посвятить осознанию и принятию педагогами своего перфекционизма, то есть страха сделать ошибку, не достигнуть обязательного успеха. Однако этому должна предшествовать подготовка, мотивирующая их к этому. В качестве подготовки стоит провести беседу о взаимосвязи эмоционального благополучия и психосоматики. Можно также рассказать о взаимосвязи психологического здоровья и успешной жизни в старости.

И только после такой «артподготовки» рассказать о частотности такого явления, как страх ошибки, страх собственного несовершенства, который может принимать разные формы. Это может быть острое реагирование на претензии родителей, даже при понимании того, что ты действовал абсолютно правильно. Это может быть глубокое переживание ситуации, когда учащиеся класса плохо справились с контрольной работой, хотя ты на самом деле понимаешь причину этого: накануне их возили в театр и они просто устали. Люди такого типа...

И только после такой «артподготовки» рассказать о частотности такого явления, как страх ошибки, страх собственного несовершенства, который может принимать разные формы. Это может быть острое реагирование на претензии родителей, даже при понимании того, что ты действовал абсолютно правильно. Это может быть глубокое переживание ситуации, когда учащиеся класса плохо справились с контрольной работой, хотя ты на самом деле понимаешь причину этого: накануне их возили в театр и они просто устали. Люди такого плана сверхстарательны и являются находкой для руководства школы, но им самим приходится постоянно быть в ситуации крайнего напряжения, потому что их девиз: «Я должен всегда работать хорошо, чтобы все были мною довольны».

Третий этап необходимо посвятить накоплению ресурсов для изменения. Он должен быть долговременным и возможен только в том случае, если администрация школы осознает его необходимость, предоставит для него условия и сама будет в этом участвовать. В противном случае сотрудникам психологической службы следует признать свое «невсесовершенство», поработать со своим собственным перфекционизмом и заняться другими делами.

И это именно так, поскольку **основными здесь должны стать административные воздействия**, и, прежде всего организация системы публичного поощрения педагогов. Можно ввести для этого специальный стенд, к примеру с названием «Вам говорим «спасибо!».

Далее, здесь должна проводиться большая работа по сплочению коллектива, причем желательно, чтобы это позволяло учителям выйти из привычной роли: например, участие в спортивном празднике, совместная поездка в дом отдыха, в театр.

Очень сплочивает совместное пение. Нужно придумать форму празднования дней рождения. Хорошо, если в школе удастся организовать место для отдыха, где педагоги могут за чаем и принесенными из дома булочками расслабиться и снять эмоциональное напряжение.

И только когда в коллективе установится атмосфера безопасности, психологам можно опять включаться и предлагать педагогам участие в тренингах, основное содержание которых должны составлять упражнения на «поглаживание» и актуализацию естественного внутреннего ребенка.