**Дата проведения: 22.10.18**

**Анализ диагностики уровня эмоционального выгорания у педагогов и воспитателей ФГБОУ «МЦО «ИНТЕРДОМ» им.Стасовой Е.Д»**

1.Количество респондентов:

1 группа: 21 человек – воспитатели,

2 группа: 17 человек - педагоги-предметники.

Средний возраст группы воспитателей составляет 57 лет, педагогов-предметников – 49 лет.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| работники | кол-во | возраст средний | гендерный состав женщ. |
| воспитатели | 21 | 57 | 100% |
| педагоги-предметники | 17 | 49 | 76% |

2. Цель: выявить выраженность компонентов «выгорания» как стратегии защитного поведения у представителей коммуникативных профессий.

3. Использована методика диагностики уровня эмоционального выгорания (К.Маслач, С.Джексон).

Методика выявляет ведущие симптомы выгорания по 3 направлениям.

– Эмоциональная истощенность — притупление эмоций, усталость. Человек чувствует, что не может отдаться работе с прежней энергией. Появляется неготовность чувствовать свои эмоции.

– Деперсонализация. Растет негатив к клиентам или коллегам. Они уже не воспринимаются как живые люди. Появляется циничное отношение к труду и объектам своего труда.

– Редукция (утрата) профессиональных достижений. Мучают мысли: я не соответствую, я не смогу, у меня не получится. Возникает чувство собственной некомпетентности в своей профессиональной сфере. О таком человеке могут сказать «у него пустой взгляд» или «у неё ледяное сердце».

4. Анализ результатов психологического исследования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| признаки выгорания | воспитатели | педагоги-предметники |
| эмоциональное истощение | 29% | 35% |
| деперсонализация | 10% | 24% |
| редукция личн.достижений | 38% | 24% |
| норма | 23% | 17% |

5. Вывод:

Таким образом, доминирующим симптомом у воспитателей является редукция личностных достижений. Это, прежде всего, чувство собственной некомпетентности на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства. Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он достаточно неуязвим по отношению к эмоциональному выгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстрее. Его развитию способствуют также неудовлетворенность человека своим профессиональным ростом, излишняя зависимость от мнения окружающих и недостаток автономности, самостоятельности. Мучают мысли: я не соответствую, я не смогу, у меня не получится. Возникает чувство собственной некомпетентности в своей профессиональной сфере. О таком человеке могут сказать «у него пустой взгляд» или «у неё ледяное сердце».

У педагогов-предметников ярче выражено эмоциональное истощение — притупление эмоций, усталость. Человек чувствует, что не может отдаться работе с прежней энергией. Появляется неготовность чувствовать свои эмоции. Это можно объяснить высоким уровнем контакта ежедневно с большим количеством людей и крайне низкой положительной эмоциональной отдачей.

Максимальный % отклонения от нормы по всем трем направлениям у трех человек из группы воспитателей (это 14%), в группе педагогов – это 24% (4 человека).

Результаты исследования показали, что специалисты с начальной стадией формирования «выгорания» имеют стаж профессиональной деятельности от 0 до 5 лет. В группу специалистов с отсутствием «выгорания» вошли специалисты со стажем работы по специальности от 5 до 10 лет. Группу специалистов со сложившимся «выгоранием» составили те, у кого стаж превышает 10 лет.

Изучаемая проблема представляется очень важной, так как эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние не только на самих педагогов, на их деятельность и самочувствие, но и на тех, кто находится рядом с ними. Это и близкие родственники, и друзья, а также ученики, которые попросту вынуждены находиться рядом, и поэтому становятся заложниками синдрома. Поэтому, очень важно продолжить начатую работу, но уже с упором на коррекцию негативных последствий данного явления.

6. Рекомендации:

Результаты диагностики дали основу для дальнейшей работы по снижению «факторов риска» выгорания в рамках профессиональной среды и работы с персоналом. Информация донесена до руководства.