

*ГБОУ гимназия № 642 «Земля им Вселенная» Василеостровского района
Санкт-Петербурга в рамках темы ОЭР «Формирование организационной
готовности к изменениям в процессе управления образовательной
организацией»*

**Справка
по результатам итогового исследования факторов,
влияющих на готовность к изменениям
педагогов ГБОУ Гимназия №642 «Земля и Вселенная»**

Первичное исследование было произведено в июле 2020года.
http://gymnasium642.spb.ru/f/spravka_diagnostics_ogi_1_srez.pdf

В октябре 2021 г. в ГБОУ Гимназия №642 «Земля и Вселенная» была проведена итоговая диагностика факторов, влияющих на готовность к изменениям педагогов. Выборка составила также 118 человек.

Исследование **адаптационного потенциала** проводилось по методике Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность». В ходе итогового исследования были получены следующие результаты:

Группа	Интерпретация	Результат	
		Начальный	Итоговый
1-2	Группа хороших адаптационных способностей. Лица такой группы легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро «входят» в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. Функциональное состояние лиц этой группы в период адаптации остаётся в пределах нормы, работоспособность сохраняется.	10/8,47%	26/22,03%
3	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации во многом зависит от	54/45,76%	49/41,53%

	внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнён, возможны проявления агрессивности и конфликтности.		
4	Группа сниженной адаптации. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны.	54/45,76%	43/36,44%

Исследование **профессионального выгорания** проводилось с помощью опросника на выгорание МВІ, адаптированного Н.Е.Водопьяновой.

Синдром профессионального выгорания включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редуцирование профессиональных достижений.

- Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, истощенность собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы.
- Деперсонализация - тенденция развития негативного, бездушного отношения к раздражителям. Возрастает обезличенность и формальность контактов.
- Редуцирование личных (персональных) достижений – снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное самовосприятие в профессиональной сфере. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличие к работе.

Составляющие профессионального выгорания	Уровни	Результат	
		Начальный	Итоговый
<u>Эмоциональное истощение</u>	низкий	51/43,22%	72/61,02%
	средний	44/37,29%	39/33,05%
	высокий	23/19,49%	7/5,93%

<u>Деперсонализация</u>	низкий	77/65,25%	89/75,42%
	средний	32/27,12%	25/21,19%
	Высокий	9/7,63%	4/3,39%
<u>Редуцирование личных достижений</u>	низкий	45/38,14%	61/51,69%
	средний	55/46,61%	43/36,44%
	высокий	18/15,25%	14/11,86%

Исследование мотивации проводилось с помощью теста оценки потребности в достижении цели. **Методика Потребность в достижении цели** используется для измерения потребности в достижении цели, успеха и в целом достижений. Чем выше у человека самооценка, тем более он активен и нацелен на достижения. Потребность в достижении превращается в таком случае в личностное свойство, установку. Шкала оценки потребности в достижении успеха доказала свою эффективность при подборе кадров, оценке мотивации труда, работе с резервами кадров, сопровождении резерва кадров на выдвижение, диагностике качеств, необходимых руководителю, в психологии спорта и других областях. Мотивация достижения (успеха, цели) выражается в стремлении к улучшению результатов, настойчивости в достижении своих целей, и оказывает влияние на всю человеческую жизнь. Данный тест - опросник был разработан Орловым Ю.М. в 1978 году. Методика включает в себя 23 вопроса.

В ходе исследования были получены следующие результаты:

№	Уровни потребности в достижении успеха	Результат	
		Начальный	Итоговый
1	низкий	0	
2	пониженный	10/8,47%	2/1,69%
3	средний	107/90,68%	93/78,81%
4	повышенный	1/0,85%	21/17,8%
5	высокий	0	2/1,69%

Лица с высоким уровнем потребности в достижениях отличаются следующими чертами:

- настойчивостью в достижении своих целей
- неудовлетворенностью достигнутым
- постоянным стремлением сделать дело лучше, чем раньше
- склонностью сильно увлекаться работой
- стремлением в любом случае пережить удовольствие успеха

- неспособностью плохо работать
- потребностью изобретать новые приемы работы в исполнении самых обычных дел
- отсутствием духа соперничества, желанием, чтобы и другие вместе с ними пережили успех и достижение результата
- неудовлетворенностью легким успехом и неожиданной легкостью задачи
- готовностью принять помощь и помогать другим при решении трудных задач, чтобы совместно испытать радость успеха.

Выводы: по результатам итоговой диагностики, после проведения тренингов «Профессиональная адаптация педагога», «Профилактика синдрома профессионального и эмоционального выгорания педагогов», «Мотивация профессиональной деятельности», мы наблюдаем положительную динамику.

В представленной выборке большинство участников (49/41,53%) обладают удовлетворенной и сниженной адаптацией, что свидетельствует о тяжелом протекании адаптации в изменяющихся условиях, но увеличилось число респондентов, попавших в первую группу с хорошими адаптационными способностями. Если до результатов практической деятельности в этой группе было только 10 человек (8,47%), то сейчас в эту группу попали еще 16 педагогов (26/22,03%). А также уменьшилось количество человек в третьей группе с заниженной адаптацией с 54 (45,76%) до 43 (36,44%).

По результатам второго опросника на выгорание МВІ, адаптированного Н.Е.Водопьяновой, прослеживаются улучшения. До апробации тренингов 23 человека (19,49%) обладали высоким уровнем эмоционального истощения, проявляющегося в эмоциональном перенапряжении, опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов, после цифра уменьшилась до 7/5,93%.

Самое главное, стоит отметить, что в данной выборке по результатам итоговой диагностики появились лица (2/1,69%) с высоким уровнем потребности в достижении успеха.

Таким образом, тренинги, выбранные в качестве коррекции **адаптационного потенциала, профессионального выгорания и потребности в достижении успеха** могут выступать в качестве практического метода в психологической работе с педагогами и оказывать положительное влияние на результат их профессиональной деятельности и самооценки.