



Учитель

Когда мы добиваемся успехов, говорим: «*У меня были хорошие учителя*». Если ничего не получается, выражаем недовольство: «*Нас этому никто не учил*».



Профессия-учитель

Человек приходит в мир без знаний, навыков и опыта. Его способности запряваны далеко. К окружающей среде он не приспособлен. Ему требуется объяснять суть вещей.

Кто просветит маленького невежу — наставник-гений, педагог-посредственность? Вопрос настоящего и будущего.




Описание и специфика профессии

Учитель — специалист, который передает знания в той или иной области, навыки, полученные в процессе труда, а также делится практическим опытом.

Профессия учитель — симбиоз разных человеческих возможностей. Люди, владеющие ей, должны иметь широкий кругозор, уметь грамотно говорить, обладать даром убеждения и талантом коммуникатора.

В современных условиях педагогу необходимо постоянно повышать свою квалификацию, чтобы передаваемые ученикам знания всегда сохраняли актуальность на рынке труда и приносили реальную пользу обществу.



Для последних десятилетий характерны частые изменения в системе образования России, связанные с её модернизацией и реформированием, вступлением в Болонский процесс, внедрением новых образовательных стандартов, инновационных подходов, методов и технологий обучения и воспитания, появлением новых типов образовательных учреждений.

Все это требует специальной подготовки учителя к быстрому и адекватному реагированию на такие изменения, к перестройке своей педагогической деятельности, системы учебной и воспитательной работы с детьми.



ОГИ

Тема организационной готовности к изменениям активно разрабатывается различными специалистами в области менеджмента с позиции определения влияния различных факторов на готовность организации к изменениям.



Адаптивность

Человек не рождается приспособленным к жизни в окружающем мире. Человеку даются инстинкты, которые заставляют его выживать, стремиться сохранить свою жизнь, продлить ее через своих детей, а также оставить какой-то след в истории человечества. Однако инстинкты еще не говорят о том, что человек адаптировался. В психологии часто рассматривается социальная адаптивность, принципы которой заключаются в том, что человек сознательно принимает те правила и рамки жизни людей, которые позволяют ему комфортно сосуществовать с остальными.

Адаптивность является очень важным качеством. Каждый человек склонен к адаптивности, то есть приспособлению к жизни в новом для себя мире, однако у всех людей получается сделать это по-своему. Каждый приспособляется, как может. Порой это не всегда становится удачной стратегией. Однако у человека есть предпосылки к тому, чтобы сформировались те адаптивные модели и стратегии, которыми он пользуется.

Профессиональное выгорание

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.



Мотивация к достижению успеха

Мотивация достижения успеха – это стремление к улучшению своих результатов в любых видах деятельности, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении целей, стремление добиваться своего вопреки возникающим препятствиям.



Методики

- Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» разработан А. Г. Маклаковым и С. В. Чермяниным (1993)
- Опросник на выгорание МВІ, адаптирован Н.Е. Водопьяновой
- Тест оценки потребности в достижении цели. Методика Орлова



Многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность»

Предназначен для изучения адаптивных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития. Опросник принят в качестве стандартизированной методики и рекомендуется к использованию для решения задач профессионального психологического отбора, психологического сопровождения учебной и профессиональной деятельности.

Результаты тестирования по МЛО могут быть интерпретированы от простейших суждений («годен — не годен») до подробной личностной характеристики.



Опросник на выгорание МВІ, адаптирован Н.Е. Водопьяновой

Методика предназначена для диагностики "эмоционального истощения", "деперсонализации" и "редукции профессиональных достижений". Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам "эмоционального истощения" и "деперсонализации" и низкие – по шкале "профессиональная эффективность" (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.



Тест оценки потребности в достижении цели. Методика Орлова

Тест оценки потребности в достижении цели по методике Орлова используют 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.

Интерпретация групп адаптационных способностей личности по тесту МЛО («Адаптивность»)

Группа	Интерпретация	%
1-2	Группа хороших адаптационных способностей. Лица той 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.	8,47%
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 внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнён, возможны проявления агрессивности и конфликтности.	45,76%
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.	45,76%

Результаты опросника на выгорание

Эмоциональное истощение	низкий	43,22%
	средний	37,29%
	высокий	19,49%
Деперсонализация	низкий	65,25%
	средний	27,12%
	высокий	7,63%
Профессиональная успешность	низкий	38,14%
	средний	46,61%
	высокий	15,25%



Результаты диагностики мотивации к достижению успеха

№	Уровни потребности в достижении успеха	%
1	низкий	0
2	пониженный	8,47%
3	средний	90,68%
4	повышенный	0,85%
5	высокий	0



Пути решения
