

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

В июле 2020 г. в ГБОУ Гимназия №642 «Земля и Вселенная» была проведена диагностика факторов, влияющих на готовность к изменениям педагогов. Выборка составила 118 человек.

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

Группа	Интерпретация	Кол-во/%
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.	10/8,47%
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.	54/45,76%
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.	54/45,76%

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 редуциацию профессиональных достижений.

- ⑩ 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.
- ⑩ Деперсонализация - тенденция развития негативного, бездушного отношения к раздражителям. Возрастает обезличенность и формальность контактов.
- ⑩ 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	Кол-во/%
Эмоциональное истощение	низкий	51/43,22%
	средний	44/37,29%
	высокий	23/19,49%
Деперсонализация	низкий	77/65,25%
	средний	32/27,12%
	высокий	9/7,63%
Редуцирование личных достижений	низкий	45/38,14%

средний	55/46,61%
высокий	18/15,25%

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	кол-во/%
1	низкий	0
2	пониженный	10/8,47%
3	средний	107/90,68%
4	повышенный	1/0,85%
5	высокий	0

Лица с высоким уровнем потребности в достижениях отличаются следующими чертами:

- ⑩ настойчивостью в достижении своих целей
- ⑩ неудовлетворенностью достигнутым

- ⑩ постоянным стремлением сделать дело лучше, чем раньше
- ⑩ склонностью сильно увлекаться работой
- ⑩ стремлением в любом случае пережить удовольствие успеха
- ⑩ неспособностью плохо работать
- ⑩ потребностью изобретать новые приемы работы в исполнении самых обычных дел
- ⑩ отсутствием духа соперничества, желанием, чтобы и другие вместе с ними пережили успех и достижение результата
- ⑩ неудовлетворенностью легким успехом и неожиданной легкостью задачи
- ⑩ готовностью принять помощь и помогать другим при решении трудных задач, чтобы совместно испытать радость успеха.

**Выводы:** В представленной выборке большинство участников (108 чел./91,52%) обладают удовлетворенной и сниженной адаптацией, что свидетельствует о тяжелом протекании адаптации в изменяющихся условиях, возможны проявления агрессивности и конфликтности.

23 человека (19,49%) обладают высоким уровне эмоционального истощения, проявляющегося в эмоциональном перенапряжении, опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов. Человек не может отдаваться работе как прежде, чувствует приглушенность, притупленность собственных эмоций, возможны эмоциональные срывы.

Также в данной выборке отсутствуют лица с высоким уровнем потребности в достижении успеха.

Способами коррекции описанного положения могут выступать три группы тренингов: «Профессиональная адаптация педагога», «Профилактика синдрома профессионального и эмоционального выгорания педагогов», «Мотивация профессиональной деятельности».