

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска
детский сад №90 «Айболит»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
города Нижневартовска ДС
№90 "Айболит"
_____ М.А. Селезнева
приказ №550 от 31.08.2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«СТУПЕНИ МАСТЕРСТВА»
на
2022 – 2024 учебный год**

г.Нижневартовск, 2022г.

Оглавление

1. Паспорт программы.
2. Пояснительная записка.
3. Формы и методы работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами.
4. Этапы реализации программы.
5. Программа «Ступеньки мастерства» (1 год работы).
6. Программа «Ступеньки мастерства» (2 год работы).
7. Психолого – педагогическое сопровождение молодых специалистов и начинающих педагогов.
8. Результативность реализации программы «Ступеньки мастерства».
9. Критерии оценки результата реализации программы «Ступеньки мастерства».
10. Приложение.
11. Литература.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы
«Ступеньки мастерства»

Основание для разработки программы:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Муниципальная программа "Развитие образования города Нижневартовска на 2021-2025 годы и на период до 2030 года"
- Программа развития муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №90 «Айболит» на 2022-2025 годы и на период до 2030 года
- Устав дошкольного образовательного учреждения, утвержден приказом департамента муниципальной собственности и земельных ресурсов администрации города от 24.03.2022г. №602/36-01-п.

Заказчики программы:

Педагоги МАДОУ города Нижневартовска ДС №90 «Айболит».

Организация исполнитель программы:

МАДОУ города Нижневартовска ДС №90 «Айболит».

Составители программы:

Матвеева Елена Андреевна, заместитель заведующего по воспитательно – методической работе;

Суркова Татьяна Владимировна, педагог – психолог.

Целевая группа:

Молодые специалисты и начинающие педагоги .

Цель программы:

Создание целостной системы взаимосвязанных мер, направленной на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива. Оказание конкретной практической помощи молодым воспитателям в совершенствовании форм и методов работы с дошкольниками.

Задачи программы:

- Обеспечение профессионального и творческого роста молодых и начинающих педагогов.
- Способствование освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности.
- Развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.
- Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов и начинающих педагогов в коллективе в процессе адаптации, поддержка педагога эмоционально, укрепление веры педагога в себя.
- Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и начинающих педагогов.

➤ Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Ожидаемые результаты:

➤ Профессиональный и творческий рост молодых и начинающих педагогов.

➤ Использование педагогами в работе современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности.

➤ Уверенный в себе, своих силах, творческий педагог.

➤ Педагог самостоятельно овладевает профессиональными знаниями, в работе применяет активные и эффективные формы взаимодействия с детьми и родителями (лицами их заменяющими).

Сроки реализации программы: 2 года (2022-2024г.г.)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю), или педагоги, пришедшие работать в дошкольное учреждение после долгого перерыва.

Проблемы молодых специалистов, начинающих педагогов педагоги актуальны и реалистичны. Данная группа педагогов испытывает затруднение в педагогической деятельности: им трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к дошкольному учреждению, к образованию ребенка предъявляются определенные требования. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста. В связи с этим для совершенствования подготовки молодых специалистов, начинающих педагогов с целью более успешной адаптации к профессиональной деятельности в нашем дошкольном учреждении разработана и успешно реализуется Программа «Ступеньки мастерства».

Цель программы: Создание целостной системы взаимосвязанных мер, направленной на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива. Оказание конкретной практической помощи молодым воспитателям в совершенствовании форм и методов работы с дошкольниками.

Задачи программы:

1. Обеспечение профессионального и творческого роста молодых и начинающих педагогов.
2. Способствование освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности.
3. Развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями.

4. Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов и начинающих педагогов в коллективе, в процессе адаптации поддержка педагога эмоционально, укрепление веры педагога в себя.

5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов и начинающих педагогов.

6. Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Приобщать молодых специалистов и начинающих педагогов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций дошкольного учреждения. Работа по наставничеству планируются ежегодно по 1–2 раза в месяц. Её содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в дошкольном учреждении. Перед составлением плана работы проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, медицины и психологии; практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы. Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса. По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- использование педагогических технологий при организации работы с детьми;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы наставничества необходимые коррективы. Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в дошкольном учреждении.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ И НАЧИНАЮЩИМИ ПЕДАГОГАМИ

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы. Процесс повышения профессионализма молодых специалистов и начинающих педагогов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, профессиональная подготовленность;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться) - имеют ли практический опыт с детьми

Формы и методы работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Под обучением молодых специалистов и начинающих педагогов в дошкольном учреждении понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов и начинающих педагогов.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, формы и методы взаимодействия родителей и педагогов дошкольного учреждения на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

Задача руководителя, заместителя заведующего по ВМР, педагога – наставника, педагога-психолога – помочь молодым и начинающим педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист и начинающий педагог проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2-ой год работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, завоевание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других дошкольных учреждений, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения воспитателей, городские методические центры, и т.д.

Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации заместителя заведующего по ВМР фиксирует в "Педагогической копилке". Активно привлекается к показу непосредственной и самостоятельной деятельности педагога с детьми на уровне детского сада. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом и начинающим педагогом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

ПРОГРАММА «СТУПЕНЬКИ МАСТЕРСТВА» (1 ГОД РАБОТЫ).

Цель: повышение роста педагогического мастерства молодых и вновь прибывших педагогов.

Задачи:

1. Оказать теоретическую помощь молодым и вновь прибывшим педагогам в организации учебно-воспитательной работе.

2. Организовать взаимопосещения занятий для профессионального мастерства.

3. Способствовать самообразованию педагогов, включать в научно-исследовательскую работу по проблемным вопросам.

№	Содержание	Формы работы	Сроки	Ответственные
1.	Анкетирование педагогов по проблемам педагогической деятельности.	Анкетирование	Сентябрь	Зам. зав по ВМР Педагоги - наставники
2.	Знакомство с нормативными документами дошкольного учреждения	Семинар	Сентябрь	Зам. зав по ВМР Педагоги - наставники
3.	«Адаптация детей младшего дошкольного возраста, работа с родителями по адаптации детей»	Консультация	Сентябрь	Педагоги - наставники
4.	Основная образовательная программа дошкольного учреждения	Семинар	Сентябрь	Педагоги - наставники
5.	Организация предметно-развивающей среды в группе»	Консультация	Октябрь	Педагоги - наставники
6.	«Организация прогулки и режимных моментов в дошкольном	Консультация и просмотр	Октябрь	Педагоги - наставники

	учреждении». Просмотр прогулок.			
7.	Просмотр обучающих занятий по математике. Подбор литературы для самостоятельного изучения.	Просмотр	Ноябрь	Педагоги наставники -
8.	Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов	Круглый стол	Декабрь	Зам. зав по ВМР Педагоги наставники -
9.	«Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности»	Семинар-практикум	Январь	Педагоги наставники -
10.	Индивидуальная помощь в организации занятий по развитию речи.	Индивидуальное собеседование	Февраль	Педагоги наставники, Учитель - логопед -
11.	«Организация досуговой деятельности детей дошкольного возраста»	Консультация, просмотр	Март	Педагоги наставники Музыкальный руководитель -
12.	Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей	Практическое занятие	Апрель	Педагоги наставники -
13.	Анализ деятельности молодых и начинающих педагогов.	Круглый стол	Май	Зам. зав по ВМР Педагоги наставники -

14.	Подведение итогов по реализации плана работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами по программе «Ступеньки мастерства» за учебный год. Анализ профессиональной компетентности педагогов.	Круглый стол, самоанализ деятельности	Май	Зам. зав по ВМР Педагоги - наставники
-----	---	---------------------------------------	-----	--

**ПРОГРАММА «СТУПЕНЬКИ МАСТЕРСТВА»
(2 ГОД РАБОТЫ)**

№	Содержание	Формы работы	Сроки	Ответственные
1.	Изучение необходимости оказания теоретической и практической помощи молодым и начинающим педагогам	Анкетирование, беседы	Сентябрь, октябрь	Зам. зав по ВМР Педагоги - наставники
2.	Изучение профессиональной компетентности молодых и начинающих педагогов	Анкетирование	Октябрь	Зам. зав по ВМР Педагоги - наставники
3.	Оказание методической помощи молодым педагогам	По запросу	Сентябрь - май	Зам. зав по ВМР Педагоги - наставники
4.	Подведение итогов по реализации плана работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами по программе «Ступеньки мастерства» за учебный год. Анализ профессиональной компетентности педагогов.	Круглый стол, самоанализ деятельности	Май	Зам. зав по ВМР Педагоги - наставники

ПСИХОЛОГО – ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ

Адаптация молодого специалиста и начинающего педагога - это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, педагогических навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду. Молодой специалист и начинающий педагог вынуждены мобилизовать волю, энергию, уметь управлять эмоциями, проявлять определенный уровень активности в деятельности по преодолению адаптационных трудностей.

Процесс адаптации в целом состоит из профессиональной и социально-психологической адаптации. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, нормам поведения, позитивном взаимодействии с другими сотрудниками и др.

Для успешного завершения данного процесса, с молодыми специалистами и начинающими педагогами целесообразно проводить социально-психологические тренинги. И прежде всего - тренинги уверенности в себе. Опыт показывает, что тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно сплачивают молодых сотрудников, дают возможность обсуждать социально-психологические трудности, с которыми они сталкиваются в коллективе и при общении с родителями, формируют чувство уверенности в себе.

В ходе социально-психологических тренингов прививается определенный иммунитет к негативным явлениям, закладываются основы для личностного роста педагога. Другой формой работы с молодыми специалистами и начинающими педагогами является психологическое консультирование. Это индивидуальные консультации, памятки, рекомендации, презентации, мастер-классы, семинары, практикумы.

Основные направления педагога-психолога с молодым специалистом и начинающим педагогом – повышение уровня психологической компетентности при работе с детьми, с родителями, с коллегами, а также, профилактика симптома эмоционального выгорания.

Программа рассчитана на 2 года. Реализация программы начинается с первого месяца работы молодого специалиста и начинающего педагога. В месяц – одно, два мероприятия. Длительность – 1 час.

Основание: Мони́на Г.Б., Лютова – Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). – СПб.: Издательство «Речь», 2017. – 224 с.: ил.

1 ГОД

№ п/п	Вид деятельности	Тема	Сроки проведения
1.	Семинар - тренинг	Упражнения на развитие уверенности в себе	В течение 1 месяца после поступления на работу
2.	Семинар-практикум с элементами тренинга	«Общение в педагогической практике. Роль общения в работе педагога. Умение слушать при взаимодействии педагога с родителями»	Сентябрь
3.	Презентация «Эмоции»	Роль эмоционального интеллекта в работе педагога Профессиональное выгорание педагога и его профилактика»	Октябрь
4.	Семинар- тренинг	«Эмоционально-положительное отношение к детям. Развитие эмпатии»	Ноябрь
5.	Семинар-практикум	«Секреты хорошей дисциплины»	Декабрь
6.	Семинар- тренинг	«Осознание профессиональных мотивов»	Январь
7.	Семинар- тренинг	«Саморегуляция эмоционального самочувствия»	Февраль
8.	Семинар-практикум с элементами тренинга	«Что такое вербальное общение. Стратегии и тактики вербального общения»	Март
9.	Консультация «Понятие «конфликт».	Типы поведения в конфликтных ситуациях	Апрель
10.	Мастер-класс	«Кинезиология в помощь	Май

педагогу»

2 ГОД

№ п/п	Вид деятельности	Тема	Сроки проведения
1.	Семинар-практикум	«Создание психологического комфорта в группах детского сада»	Сентябрь
2.	Семинар- тренинг	«Уверенность в себе»	Октябрь
3.	Семинар- тренинг	«Профилактика эмоционального выгорания»	Ноябрь
4.	Семинар-практикум элементами тренинга	с «Эффективные техники речевого общения. Сообщение негативной информации о ребенке»	Декабрь
5.	Презентация	«Конфликтные типы личности и стратегии взаимодействия с ними. Манипуляции в педагогической практике. Конфликты в педагогической практике»	Январь
6.	Семинар-практикум элементами тренинга	с «Ассертивность. Техники отказа собеседнику. Искусство делать и принимать комплименты. Ведение переговоров с родителями.»	Февраль

		Методы убеждения»	
7.	Семинар-практикум элементами тренинга	с «Невербальное общение и его роль в работе педагога. Позы. Жесты. Дистанция. Позиция»	Март
8.	Консультация	«Что такое стресс. Профилактика стресса. Управление стрессом»	Апрель

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «СТУПЕНЬКИ МАСТЕРСТВА»

Профессиональная адаптация молодого специалиста и начинающего педагога в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация и педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах дошкольного учреждения;
- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе дошкольного учреждения;
- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы. По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:
 - аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
 - умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
 - умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
 - умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
 - прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
 - умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
 - умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др. Воспитатель приобретет и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «СТУПЕНЬКИ МАСТЕРСТВА»

При определении уровня профессиональной компетентности педагогов используется Методика «Психологический портрет учителя» Г.В. Резапкиной.

Учитывая, что именно в дошкольном учреждении происходит эмоциональное, социальное и психическое становление личности, особые требования предъявляются к педагогу, призванному обеспечить это становление. В каждом дошкольном учреждении есть люди, способные к профессиональному и личностному росту, свободные от догм и стереотипов. Изучение их личностных особенностей, а также анализ результатов отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций педагога позволило выделить блок профессионально важных качеств, среди которых - приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания и уровень субъективного контроля.

На основе этих параметров был создан психологический портрет учителя (педагога). Хороший педагог справедлив и честен перед собой, своими воспитанниками и коллегами, он чувствует состояние другого человека, умеет наладить контакт с каждым ребенком. Настоящий педагог гибок, то есть способен проявлять большую жесткость или мягкость в зависимости от ситуации. Он умеет задавать вопросы, может показать свою компетентность. Любит и умеет экспериментировать, ищет новые формы и методы работы. Хорошему педагогу свойственно положительное восприятие самого себя, воспитанников, коллег.

Суммируя качества, необходимые для эффективной работы педагога, выделим следующие: Принятие каждого ребенка, признание и уважение его как личности; Благополучное психоэмоциональное состояние; Позитивное самовосприятие; Личностно ориентированная модель взаимоотношений с детьми, гибкость, спонтанность поведения; Ответственность. (Приложение 1).

Теоретические основы методики - учение А.А.Ухтомского о доминанте, труды В.Сухомлинского, духовно-ориентированная психология Т.А.Флоренской, Яконцепция Р.Бернса, подходы У.Джеймса, А. Маслоу, К.Роджерса, Т.Гордона.

В новую версию методики включена шкала удовлетворенность трудом, которая косвенным образом выявляет интерес педагога к своей работе, профессиональную мотивацию, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, условиями труда (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.

Интегральная удовлетворенность трудом/ Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп). Таким образом, педагогу, способному к саморефлексии, методика "Психологический портрет учителя" поможет увидеть психологические причины профессиональных затруднений прежде, чем они станут очевидны окружающим, и принять решение - меняться самому, менять работу или оставить все, как есть. Это - только

начало работы над собой. Продолжением может быть участие в тренинге развития профессионального самосознания.

Таким образом, программа «Ступеньки мастерства» помогает развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1.Белая К.Ю. «Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формирование и методы». М.:ТЦ. Сфера – 2019 г.
- 2.Старший воспитатель дошкольного учреждения № 3 2018г.
3. Волобуева Л.М. «Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами» М.:ТЦ. Сфера – 2019 г.
4. Старший воспитатель дошкольного учреждения №10 2018г.
- 5.Старший воспитатель дошкольного учреждения № 5 2020г.
6. Управление дошкольным образовательным учреждением №7 2017 г.

Методика «Психологический портрет учителя» Г.В. Резапкиной

Инструкция. Уважаемые коллеги! Этот тест поможет вам уточнить свой стиль работы в дошкольном учреждении и узнать некоторые личностные особенности. Из трех вариантов ответа выберите тот, который точнее всего отражает ваши мысли, чувства, реакции и отметьте в соответствующей клетке крестиком или другим значком.

1. В воспитании важнее всего
 - 1) окружить ребенка теплотой и заботой;
 - 2) уважительное отношение к старшим;
 - 3) выработать у него определенные взгляды и умения.
2. Если кто-то в классе отвлекается, я не могу вести урок
 - 1) да;
 - 2) нет;
 - 3) в зависимости от настроения.
3. Когда ученик на уроке излагает факты, которые мне неизвестны, я испытываю
 - 1) интерес;
 - 2) смущение;
 - 3) раздражение.
4. Если класс не приведен в порядок,
 - 1) моя реакция зависит от ситуации;
 - 2) я не обращаю на это внимания;
 - 3) я не могу начать урок.
5. В конфликтах с другими людьми я чувствую вину за собой
 - 1) часто;
 - 2) в зависимости от ситуации;
 - 3) редко.
6. Меня считают успешным профессионалом
 - 1) да;
 - 2) затрудняюсь ответить;
 - 3) нет.
7. Для меня важнее
 - 1) отношения с учениками;
 - 2) с коллегами;
 - 3) отношения с самим собой.
8. Меня утомляет интенсивное общение с людьми
 - 1) да;
 - 2) иногда;
 - 3) нет.
9. Присутствие на уроке посторонних
 - 1) воодушевляет меня;
 - 2) никак не отражается на моей работе;
 - 3) выбивает меня из колеи.

10. Я делаю замечание ребенку, нарушающему порядок в общественном месте

- 1) зависимости от ситуации;
- 2) нет;
- 3) обычно.

11. Мои школьные отметки зависели от моих усилий, а не от настроения учителей

- 1) да;
- 2) не всегда;
- 3) нет.

12. У меня сложились хорошие отношения с коллегами

- 1) да;
- 2) не со всеми;
- 3) нет.

13. Во время перемены я предпочитаю общаться

- 1) с учениками;
- 2) с коллегами;
- 3) лучше побыть в одиночестве.

14. Я почти всегда иду на урок в приподнятом настроении

- 1) нет;
- 2) не всегда;
- 3) да.

15. У меня есть такие качества, по которым я превосхожу других

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) не уверен.

16. Я предпочитаю работать под руководством человека, который

- 1) поддерживает мою инициативу;
- 2) не проявляет интереса к моей работе;
- 3) четко регламентирует мою работу.

17. Когда я строю планы, я не сомневаюсь в успехе задуманного

- 1) обычно;
- 2) иногда;
- 3) сомневаюсь.

18. Дома я рассказываю о своей работе

- 1) часто;
- 2) иногда;
- 3) нет.

19. Случайные встречи с учениками за пределами школы

- 1) доставляют мне удовольствие;
- 2) вызывают у меня чувство неловкости;
- 3) не вызывают у меня особых эмоций.

20. Бывает, что без видимых причин я чувствую себя счастливой (-ым) или несчастной (-ым)

- 1) часто;

- 2) редко;
 - 3) никогда.
21. Замечания со стороны коллег и администрации
- 1) меня мало волнуют;
 - 2) иногда задевают меня;
 - 3) травмируют меня.
22. Во время урока я придерживаюсь намеченного плана
- 1) в зависимости от ситуации;
 - 2) предпочитаю импровизацию;
 - 3) всегда.
23. Для меня очень важно признание моих успехов другими людьми
- 1) нет;
 - 2) затрудняюсь с ответом;
 - 3) да. 2
4. Я занимаюсь делом, которое соответствует моим способностям
- 1) да;
 - 2) затрудняюсь с ответом;
 - 3) нет.
25. Суждение, что каждого ученика нужно принимать таким, каков он есть
- 1) принимаю;
 - 2) не принимаю;
 - 3) принимаю частично.
26. Мне не хватает теплоты и поддержки со стороны близких
- 1) да;
 - 2) иногда;
 - 3) хватает.
27. Мысль о предстоящей встрече с учениками или коллегами
- 1) доставляет мне удовольствие;
 - 2) особых эмоций не вызывает;
 - 3) меня тяготит.
28. Когда я вижу, что ученик ведет себя вызывающе по отношению ко мне
- 1) предпочитаю выяснить отношения;
 - 2) игнорирую этот факт;
 - 3) я плачу ему той же монетой.
29. От того, как воспитывают детей в семье, зависит
- 1) почти все;
 - 2) кое-что;
 - 3) ничего не зависит.
30. Я испытываю удовольствие, когда думаю о своей работе
- 1) обычно;
 - 2) иногда;
 - 3) никогда.
31. В работе для меня важнее всего
- 1) привязанность учеников;
 - 2) признание коллег;

- 3) душевный комфорт.
32. Успех урока зависит от моего физического и душевного состояния
- 1) часто;
 - 2) иногда;
 - 3) не зависит.
33. В дружелюбном отношении со стороны коллег я не сомневаюсь
- 1) да;
 - 2) затрудняюсь ответить;
 - 3) нет.
34. Если ученик высказывает точку зрения, которую я не могу принять
- 1) пытаюсь понять его точку зрения;
 - 2) перевожу разговор на другую тему;
 - 3) я стараюсь поправить его, объяснить ему его ошибку.
35. Если я захочу, я смогу расположить к себе любого
- 1) да;
 - 2) в зависимости от ситуации;
 - 3) вряд ли.
36. Меня устраивает организация труда в нашем коллективе
- 1) да;
 - 2) не совсем;
 - 3) нет.
37. Если при мне незаслуженно наказывают ученика
- 1) я тут же заступлюсь за него;
 - 2) один на один сделаю замечание коллеге;
 - 3) сочту некорректным вмешиваться.
38. Работа дается мне ценой большого напряжения
- 1) да;
 - 2) иногда;
 - 3) нет. 3
9. У меня нет сомнений в своем профессионализме
- 1) да, сомнений нет;
 - 2) затрудняюсь ответить;
 - 3) есть сомнения.
40. По-моему, в школьном коллективе важнее всего
- 1) возможность работать творчески;
 - 2) отсутствие конфликтов;
 - 3) трудовая дисциплина.
41. На детей влияет так много факторов, что усилия родителей сводятся на "нет".
- 1) нет;
 - 2) не знаю;
 - 3) да.
42. Хорошая зарплата для меня - не главный мотив труда
- 1) да;
 - 2) затрудняюсь ответить;

- 3) нет, главный.
43. Высказывание "Я ничему не могу научить этого ученика, потому что он меня не любит"
- 1) принимаю полностью;
 - 2) не принимаю;
 - 3) заставляет задуматься.
44. Мысли о работе мешают мне уснуть
- 1) часто;
 - 2) редко;
 - 3) никогда не мешают.
45. На собраниях и педсоветах я
- 1) часто выступаю по волнующим меня вопросам;
 - 2) иногда выступаю по волнующим меня вопросам;
 - 3) предпочитаю слушать других.
46. Я считаю, что учитель может повысить голос на ученика
- 1) нет;
 - 2) затрудняюсь ответить;
 - 3) да.
47. Люди, не сумевшие реализовать свои возможности, сами виноваты в этом
- 1) да;
 - 2) в некоторых случаях;
 - 3) нет.
48. Ситуации, когда мне не удается выполнить всю возложенную на меня работу, бывают
- 1) крайне редко;
 - 2) время от времени;
 - 3) часто.
49. Во время каникул я испытываю потребность в общении с учениками
- 1) да;
 - 2) нет;
 - 3) иногда.
50. Я нахожу в себе достаточно сил, чтобы справиться с трудностями
- 1) редко;
 - 2) обычно;
 - 3) всегда.
51. Мне приходилось выполнять приказы людей не вполне компетентных
- 1) да;
 - 2) не помню;
 - 3) нет.
52. Непредвиденные ситуации на уроках
- 1) можно эффективно использовать;
 - 2) лучше игнорировать;
 - 3) только мешают учебному процессу.
53. Большинство неудач в моей жизни происходило по моей собственной вине

- 1) да;
 - 2) не всегда;
 - 3) нет.
54. Я получаю удовольствие от работы
- 1) да;
 - 2) временами;
 - 3) нет.
55. В конфликте между учителем и учеником я в душе встаю на сторону
- 1) ученика;
 - 2) учителя;
 - 3) сохраняю нейтралитет.
56. В начале или конце учебного года у меня проблемы со здоровьем
- 1) как правило;
 - 2) не обязательно;
 - 3) проблем со здоровьем нет.
57. Мои ученики относятся ко мне с симпатией
- 1) да;
 - 2) не все;
 - 3) не знаю.
58. Требования начальства не вызывают у меня протеста, даже если я считаю их необоснованными
- 1) вызывают;
 - 2) не знаю;
 - 3) не вызывают.
59. Успех зависит от способностей и трудолюбия, а не от удачного стечения обстоятельств
- 1) да;
 - 2) затрудняюсь ответить;
 - 3) нет.
60. Руководство обычно принимает и поддерживает мои идеи
- 1) да;
 - 2) иногда;
 - 3) нет.

Преобладание одного из трех вариантов ответа (более пяти выборов) в каждой из шести шкал дает основание отнести поведение учителя, его чувства и реакции к определенной группе, обобщенные характеристики которой представлены в "Комментариях и интерпретации". Чем больше балл, тем выше степень соотношения с интерпретацией. Если в двух столбцах из трех набрано одинаковое количество баллов (например, по четыре или по пять), значит, поведение сочетает признаки двух групп. Это может свидетельствовать о том, что поведенческие установки учителя окончательно не сформированы, он только ищет свой неповторимый профессиональный почерк. Другая возможная причина - разнообразие поведенческих

стереотипов. В любом случае работа с методикой поможет оценить наличную модель профессионального поведения и выбрать оптимальную.

КОММЕНТАРИИ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

1. ПРИОРИТЕТНЫЕ ЦЕННОСТИ (ПЦ)

Профессионально важные качества учителя - любовь к детям, стремление понять и помочь. Если общение с детьми не является приоритетной ценностью учителя, ему не стоит рассчитывать на любовь и доверие детей, даже если он прекрасно знает свой предмет и методику преподавания.

1.1. Преобладание первого варианта говорит об особой значимости для учителя интересов и проблем школьников. В основе отношений лежит безусловное принятие учеников, которые безошибочно чувствуют человека, готового отстаивать их интересы, и платят ему доверием и любовью. На уроках такого учителя ученики чувствуют себя в безопасности и комфорте. Благоприятная эмоциональная обстановка дает возможность плодотворной работы и сохраняет психическое здоровье как учителя, так и учеников.

1.2. Преобладание второго варианта говорит об особой значимости для учителя его отношений с коллегами, об ориентации на их мнение, что может свидетельствовать о групповой зависимости, которая нередко объясняется низкой самооценкой. Учителя мало интересует внутренний мир ученика. В отношениях с таким учителем ученики ведут себя настороженно, напряженно, не видят в нем союзника. Отношения в лучшем случае не носят личностной окраски или пронизаны чувством недоверия и отчуждения.

1.3. Преобладание третьего варианта говорит о "самодостаточности" учителя, концентрации на своих переживаниях и проблемах. В отношениях с коллегами и учениками преобладает сдержанность, отчужденность, которая может быть вызвана как личностными особенностями, так и неблагоприятным психоэмоциональным состоянием (избегание контактов, вызванное усталостью и нервным истощением). Возможно, круг интересов учителя не исчерпывается школьными проблемами, есть и другие возможности самореализации. Нередко в этом случае человек ищет опору в себе и вне школы.

2. ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ (ПС)

Особенности поведения и восприятия учителя во многом обусловлены состоянием его нервной системы. При информационных и эмоциональных перегрузках, характерных для работы в школе, возможны нарушения двигательного и речевого поведения учителя, проблемы со здоровьем.

2.1. Преобладание первого варианта говорит о неблагоприятном психоэмоциональном состоянии учителя. Его главные признаки: острая реакция на раздражающие факторы; низкая эмоциональная устойчивость; склонность к тревоге; трудности социальной адаптации; наличие

психосоматической симптоматики; сниженные результаты при исследовании интеллекта. В отдельных случаях преобладание первого варианта может быть вызвано стремлением преувеличить свои проблемы.

2.2. Преобладание второго варианта или присутствие в равной степени всех трех вариантов ответов позволяет предположить нестабильность психоэмоционального состояния учителя, которое, как правило, определяется тремя факторами в их различных сочетаниях: врожденная повышенная чувствительность нервной системы; неблагоприятное стечение обстоятельств; личностные особенности, определяющие неадекватную реакцию на них.

2.3. Преобладание третьего варианта говорит о благополучном психоэмоциональном состоянии, которое определяет эффективность работы учителя, дает возможность не терять самообладания в экстремальных ситуациях и принимать верные решения. Эмоциональная стабильность, предсказуемость и работоспособность учителя благотворно влияют на психологический климат в школе, если только человек не стремится преуменьшить свои проблемы.

3. САМООЦЕНКА (С)

Самооценка, или самовосприятие - это оценка человеком самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Представления учителя о принципах преподавания, вся его "личная педагогическая философия" во многом определяются его самооценкой.

3.1. Предпочтение первого варианта говорит о позитивном самовосприятии, свойственном человеку, в полной мере реализующему свои возможности. Учителям, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесные контакты и оказывая им психологическую поддержку. Они доверяют людям и ждут от них дружелюбия, а не враждебности; ученика воспринимают как личность, заслуживающую уважения. Благодаря таким учителям возможно личностное развитие школьников.

3.2. Преобладание второго варианта, а также наличие в равной степени всех трех вариантов ответов говорит о неустойчивой самооценке, которая может меняться в зависимости от ситуации. При удачном стечении обстоятельств человек с неустойчивой самооценкой испытывает эмоциональный и творческий подъем. В эти моменты учитель преображается: он раскован, уверен в себе, у него все получается. Снижение самооценки в "полосе неудач" негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем.

3.3. Преобладание третьего варианта свидетельствует о негативном самовосприятии. Такому человеку трудно вступать в свободное общение с другими. Ему свойственно принижать значение личности другого человека точно так же, как и своей, поэтому он стремится повысить свою самооценку,

нередко за счет учеников. Переход на неформальный стиль преподавания, требующий от него большого интеллектуального, эмоционального и нравственного напряжения, обнажает уязвимые места, создает угрозу внутренней согласованности учителя.

4. СТИЛЬ ПРЕПОДАВАНИЯ (СП)

На формирование стиля оказывает влияние целый ряд факторов: личностные особенности, жизненные установки, опыт. Стиль преподавания может способствовать эффективности работы учителя или осложнять выполнение учителем своих профессиональных обязанностей.

4.1. Преобладание первого варианта ответов говорит о демократическом стиле учителя. Учитель привлекает учеников к принятию решений, прислушивается к их мнению, поощряет самостоятельность суждений, учитывает не только успеваемость, но и личностные качества учеников. Основные методы воздействия: побуждение, совет, просьба. Удовлетворенность своей профессией, гибкость, высокая степень принятия себя и других, открытость и естественность в общении, доброжелательный настрой, способствующий эффективности обучения.

4.2. Преобладание второго варианта ответа указывает на черты либерального, или "попустительского" стиля. Такой учитель уходит от принятия решений, передавая инициативу ученикам, коллегам, родителям. Организацию и контроль работы учащихся ведет без системы, проявляет нерешительность, испытывает чувство зависимости от учащихся. Для такого учителя характерна низкая самооценка, чувство тревоги и неуверенности в себе, низкий жизненный тонус, неудовлетворенность своей работой.

4.3. Преобладание третьего варианта говорит об авторитарных тенденциях. Учитель использует свои права, не считаясь с мнением детей и требованием ситуации. Главные методы воздействия - приказ, поучение. Для такого учителя характерна низкая удовлетворенность профессией, хотя он может иметь репутацию "сильного педагога". Но на его уроках дети чувствуют себя неуютно, теряют активность и самостоятельность, их самооценка падает. Возможны конфликтные ситуации. Авторитарный стиль в чистом виде представляет собой стрессовую воспитательную стратегию.

5. УРОВЕНЬ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ (УСК)

Уровень субъективного контроля показывает, какую меру ответственности за наши отношения с людьми и факты нашей жизни мы готовы взять на себя. Профессия учителя требует готовности отвечать за другого человека, иногда ценой своего душевного комфорта и личного времени.

5.1. Преобладание первого варианта говорит о высоком уровне субъективного контроля. Люди с высоким уровнем субъективного контроля принимают на себя ответственность за все, что происходит в их жизни,

объясняя это своим характером и поступками, а не внешними обстоятельствами (помощь или препятствия со стороны людей и обстоятельств). Такие люди не склонны подчиняться давлению других, остро реагируют на посягательства на личную свободу, обладают высокой поисковой активностью и уверенностью в себе.

5.2. Наличие в равной степени всех трех вариантов или преобладание второго говорит о недостаточной сформированности ответственности за сложившиеся отношения и обстоятельства своей жизни.

5.3. Преобладание третьего варианта говорит о сниженном уровне субъективного контроля. Люди с низким уровнем субъективного контроля склонны приписывать ответственность за события своей жизни, как счастливые, так и несчастные, другим людям, случаю, судьбе. Есть прямая зависимость между уровнем субъективного контроля учителя и степенью его удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Учителя, имеющие низкий уровень субъективного контроля, более других подвержены феномену "сгорания".

6. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ (УТ)

Удовлетворенность трудом - общее понятие, отражающее степень душевного благополучия профессионала. Удовлетворенность трудом зависит от интереса к своей работе, личностных качеств человека, психологического климата в коллективе, условий работы, профессиональной успешности.

6.1. Преобладание первого варианта говорит о высокой степени удовлетворенности своим трудом, проявляющейся в интересе к процессу и результатам своей деятельности; конструктивных взаимоотношениях с коллегами и руководством, основанных на взаимоуважении. Уровень притязаний человека, удовлетворенного своим трудом, соответствует уровню его профессиональных достижений.

6.2. Наличие в равной степени всех трех вариантов или преобладание второго говорит о недостаточной удовлетворенности человека своим трудом, низкой профессиональной мотивации, слабом интересе к процессу и результатам своей профессиональной деятельности, трудностях трудовой адаптации.

6.3. Преобладание третьего варианта говорит о неудовлетворенности человека своим трудом, проявляющейся в отсутствии интереса к своей работе, демотивации, невозможности полноценной профессиональной самореализации на данном рабочем месте, проблемах трудовой адаптации. Конечно, каждый человек неповторим, и поведение его невозможно до конца "просчитать" с помощью самых хитроумных тестов. Такая цель и не ставилась. Задача данной методики - дать учителю "информацию к размышлению" - информацию не всегда приятную, порой не соответствующую собственным представлениям о себе и потому вызывающую раздражение. Человеку, способному быть объективным и критичным не только к своим ученикам, но и к себе самому, она поможет

осознать свои сильные и слабые стороны и полностью реализовать свой творческий потенциал.

Конечно, каждый человек неповторим, и поведение его невозможно до конца "просчитать" с помощью самых хитроумных тестов. Такая цель и не ставилась. Задача данной методики - дать учителю "информацию к размышлению" - информацию не всегда приятную, порой не соответствующую собственным представлениям о себе и потому вызывающую раздражение. Человеку, способному быть объективным и критичным не только к своим ученикам, но и к себе самому, она поможет осознать свои сильные и слабые стороны и полностью реализовать свой творческий потенциал.