Пасынок Юлия Юрьевна,

заместитель директора

по учебно-воспитательной работе,

учитель начальных классов,

МБОУ НОШ № 21 г. Южно-Сахалинска,

Сахалинская область

# Методическое сопровождение

# молодых специалистов

# в условиях реализации ФГОС нового поколения:

# «Школа педагогического мастерства»

Источники:

# Симонов В., Дементьева Ю. Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200501218>

# Пасынок Ю.Ю. Программа методического сопровождения молодых специалистов согласно ФГОС нового поколения "Школа педагогического мастерства" <http://festival.1september.ru/articles/643600/>

Шевчук Н.В. Из опыта работы с молодыми специалистами <http://direktoria.org/konferencia/pub/4240>

г. Южно-Сахалинск, 2016

# Методическое сопровождение

# молодых специалистов

# в условиях реализации ФГОС нового поколения:

# «Школа педагогического мастерства»

**Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения.**

**С**овременной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализы работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы школы. Повышение квалификации учителей всегда актуальная проблема.

Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и постоянного совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.



**Цель:** организовать работу с молодыми учителями, оказать методическую помощь в их профессиональном становлении в условиях реализации новых ФГОС.

**Задачи:**

1. Оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе.

2. Повышение уровня методической подготовленности педагогов.

3. Оказание практической помощи молодым специалистам.

4. Обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий.

5. Проведение обмена опытом успешной педагогической деятельности.

6. Оказание помощи в самообразовательной работе молодых специалистов.

7. Формирование представлений о путях совершенствования.

8. Создание условий для саморазвития и самореализации.

9. Оказание психологической поддержки.

10. Поощрение молодых специалистов и стимулирование их работы.



**План работы Школы педагогического мастерства**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Направле-ния школы** | **Содержание работы** | **Сроки** | **Ответств.** |
| 1 | Организа-ция наставни-чества. | 1. Собеседование с молодыми учителями.  2. Выбор и назначение наставников.  3. Встреча и знакомство с наставниками.  4. Совместное составление плана работы с наставниками. | Сентябрь | Завуч,  рук. МО |
| 2 | Методичес-кие семинары | 1. Провести тематические методические семинары:  2. Нетрадиционные формы обучения.  3. Современные образовательные технологии.  4. Школьная документация.  5. Планирование работы учителя.  6. Методика проведения классного часа.  7. Методические аспекты урока.  8. Дидактические аспекты современного урока.  9. Роль домашнего задания.  10. Аттестация учителя. | 1 раз в месяц | Завуч |
| 3 | Работа с документа-цией | 1. Оформление журнала.  2. Внутренний распорядок дня.  3. Устав школы.  4. Локальные акты.  5. Составление календарно-тематических планов.  6. Поурочное планирование.  7. Личные дела учащихся. | В течение года на семинарах | Завуч, рук.МО. |
| 4 | Самообразовательная работа | 1. Оказание помощи в выборе темы самообразования.  2. Оказание помощи в составлении плана самообразования.  3. Выбор литературы.  4. Работа с литературой.  5. Изучение передового опыта по теме. | По необходи-мости | Завуч, наставники |
| 5 | Организа-ция внеклассной работы. | 1. Организация внеклассной работы по предмету.  2. Неделя русского языка.  3. Неделя математики.  4. Исследовательская деятельность младших школьников.  5. Олимпиадный марафон.  6. Конкурсы, выставки. | По плану школы | Учителя |
| 6 | Распростра-нение положительного, успешного опыта работы | 1. Участие в школьном конкурсе «Учитель года».  2. Участие в неделе открытых уроков.  3. Проведение открытых уроков.  4. Проведение открытых внеклассных мероприятий.  5. Участие в школьных педагогических чтениях.  6. Участие на методической выставке.  7. Организовать выход по теме самообразования.  8. Принять участие на декаде молодых учителей. | В течение года | Завуч, учителя |
| 7 | Стимулирование работы | 1. Организовать декаду успехов молодого учителя.  2. По итогам года присудить номинации:  3. «Лучший молодой учитель».  4. «Творчески работающий молодой учитель».  5. Провести конкурс молодых учителей «Звездный час учителя» по разным номинациям.  6. Премирование. | В течение года | Директор |
| 8 | Диагности-ка работы | 1. Анкетирование  2. Анализ работы.  3. Диагностика уровня педагогического мастерства.  4. Диагностика творческого подхода к работе.  5. Проведение диагностики и самодиагностики по итогам года | В течение года | Завуч |
| 9 | Повышение квалифика-ции | 1. Посещение методических семинаров школы педагогического мастерства.  2. Обучение на курсах.  3. Посещение семинаров (уровень города, области). | В теч. года | Завуч, молодые учителя |
| 10 | Конкурсы, игры, тренинги | 1. Провести конкурсы, деловые игры, психологические тренинги. | В «занимательной» части семинаров | Завуч, психолог школы |
| 11 | Отчет на Мини-Совете | 1. Подвести итоги работы Школы педагогического мастерства | Конец учебного года | Завуч, наставники, молодые учителя |

****

**Выбор формы методической работы с педагогом**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ хар-ки** | **Формы работы с опытным педагогом** | **Формы работы с педагогом, нуждающимся в методической поддержке** |
| 1 | Участие в проведении педсоветов, обучающих семинаров; наставничество. | КПК. Организация методической службой обучающих семинаров в школе. Самообразование. |
| 2 | Участие в проведении педсоветов, обучающих семинаров; наставничество. | КПК. Организация методической службой обучающих семинаров, семинаров-практикумов. Работа в проблемно-творческой группе. |
| 3 | Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы. | Самостоятельное знакомство с программами развивающего обучения. Прикрепление к учителю-наставнику, работающему по программе развивающего обучения с целью изучения его опыта. |
| 4 | Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы. | Самостоятельное изучение технологий. Годовая тема самообразования с выступлением на МО. Посещение уроков опытных учителей, владеющих этими технологиями. Собственные открытые уроки, разработанные с методистом, последующий анализ. |
| 5 | Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы. | Самообразование. Совместная работа со школьным психологом. Работа в составе творческой группы над проектом «Психологическое сопровождение младших школьников». |
| 6 | Наставничество. Участие в педсовете, обучающих семинарах, мастер-классы. | Работа в составе творческой группы над проектом «Школа успеха» (выявление и поддержка одарённых детей), проектом программы коррекционной работы. |
| 7 | Наставничество, представление опыта работы на МО, педсовете. | Годовая тема самообразования с выступлением на МО. Изучение опыта учителей, владеющих этой технологией. |
| 8 | Руководство проектом «Школа – территория здоровья». | Годовая тема самообразования с выступлением на МО. Работа в составе творческой группы над проектом «Школа – территория здоровья» |
| 9 | Работа в составе творческой группы над проектом программы духовно-нравственного воспитания школьников, других программ. | Работа в составе творческой группы над проектом программы духовно-нравственного воспитания школьников, других программ. |
| 10 | Руководство проблемно-творческой группой | Работа в составе творческой группы над проектом |
| 11 | Руководство проектом. Проведение семинара «Учебный кабинет начальной школы». | Работа в составе творческой группы над проектом «Учебный кабинет начальной школы». Работа над систематизацией дидактического материала в соответствии с требованиями ФГОС |

### Памятка для наставника молодого педагога

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.

2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала.

3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.

4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.

5. Посещать уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.

6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

**ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ**

Чтобы **взаимодействие** с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. **Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
2. **Не угрожать**. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
3. **Не проповедовать**. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»).
5. **Не подсказывать решения**. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.
6. **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.
7. **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.
8. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.



**Система профессиональных компетентностей учителя**

|  |  |
| --- | --- |
| **Компетентность** | **Содержание компетентности** |
| Предметно-методологическая компетентность. | Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета. |
| Психолого-педагогическая компетентность. | Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса.  Умение педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» ученика. |
| Компетентность в области валеологии образовательного процесса. | Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет).  Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий.  Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья. |
| Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса. | Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета.  Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика.  Владение методиками и технологиями медиа-образования. |
| Коммуникативная компетентность. | Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе «учитель-ученик» |
| Компетентность в области управления системой «учитель-ученик». | Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса). |
| Исследовательская компетентность. | Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций. |
| Компетентность в сфере трансляции собственного опыта. | Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах). |
| Акмеологическая компетентность. | Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста. |



КАРТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

( без категории)

Ф.И.О. учителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. проверяющего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Параметры деятель-ности** | **Параметры оценки** | **Да** | **Скорее да, чем нет** | **Скорее нет, чем да** | **Нет** | **Рекомен**  **дации, коментарии** |
| Отноше-ние к предмету | Увлеченное |  |  |  |  |  |
| Планиро-вание | Умеет модифицировать готовый план урока |  |  |  |  |  |
| Умеет модифицировать отдельные задания применительно к целям урока и уровню обученности учащихся |  |  |  |  |  |
| Умеет составить собственный план применительно к условия обучения |  |  |  |  |  |
| Методи-ческая компетенция | Умеет отобрать и эффективно применять методические приемы |  |  |  |  |  |
| Конт-рольно-оценоч-ная деятель-ность | Умеет обнаружить и исправить ошибки:   * в устных ответах; * в письменных работах |  |  |  |  |  |
| Умеет выставить отметки, адекватные качеству:   * устного ответа; * письменной работы; |  |  |  |  |  |
| Посвящает часть занятий коррекции типичных ошибок |  |  |  |  |  |
| Умеет оценить содержательный аспект высказывания (логичность, уместность и т.д.) |  |  |  |  |  |
| Управле-ние учебным процес-сом | Поддерживает ровный устойчивый темп на уроке |  |  |  |  |  |
| Умеет распределять внимание так, чтобы держать в поле зрения большую часть класса |  |  |  |  |  |
| Гибок в проведении занятия, отступает от плана при необходимости |  |  |  |  |  |
| Умеет объяснять понятно |  |  |  |  |  |
| Создание эмоцио-нально-психол. климата на уроке | Адекватно реагирует на замечания учащихся |  |  |  |  |  |
| Критикует доброжелательно и заслуженно |  |  |  |  |  |
| Хвалит заслуженно |  |  |  |  |  |
| Успешно разрешает конфликтные ситуации на уроке |  |  |  |  |  |

**ЛИСТ САМООЦЕНКИ**

**МОЛОДОГО (НАЧИНАЮЩЕГО) СПЕЦИАЛИСТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Да | Нет | Ком-мен-тарий |
| Я знаю | | | |
| 1. Свой предмет  * в пределах школьной программы * в соответствии с требованиями школы, где я работаю;   знаю больше того, что от меня требуется |  |  |  |
| 2. Общедидактические требования к организации процесса обучения |  |  |  |
| 3. Методику преподавания своего предмета:   * в пределах вузовского курса; * больше |  |  |  |
| * + 1. Нормативные документы: * требования к выполнению Государственной программы * санитарно-гигиенические нормы; * другие документы (назовите) |  |  |  |
| 5. Основы здоровьесберегающих технологий |  |  |  |
| 6. Психологические особенности:   * младшего школьного возраста; * среднего школьного возраста; * старшего школьного возраста |  |  |  |
| 7. Психологические закономерности:   * памяти; * внимания; * мышления; * усвоения; * общения и восприятия людьми друг друга |  |  |  |
| 8. Рациональные приемы объяснения материала |  |  |  |
| 9. Рациональные приемы организации усвоения |  |  |  |
| 10. Типичные ошибки учеников на моих уроках |  |  |  |
| 11. Что мои ученики изучают по другим предметам |  |  |  |
| Я умею | | | |
| 1. Найти ответ на вопросы учеников на моих уроках:   * на все вопросы; * на большинство вопросов; * на некоторые вопросы |  |  |  |
| 2. Объяснить ученика их затруднения на моих уроках:   * все; * большинство; * некоторые |  |  |  |
| 3. Создать планы:   * урока; * цикла уроков; * курса обучения (интегрированного) |  |  |  |
| 4. Использовать дополнительные материалы в соответствии с задачами урока и особенностями учащихся |  |  |  |
| 5. Вовлекать в работу весь класс:   * всегда; * как правило; * иногда |  |  |  |
| 6. применять учебные приемы соответственно целям и задачам урока и психологическим особенностям учащихся |  |  |  |
| 7. Варьировать учебные приемы в зависимости от ситуации |  |  |  |
| 8. Отслеживать эффективность применяемых учебных приемов |  |  |  |
| 9. Объяснять так, что каждый поймет |  |  |  |
| 10. Учитывать закономерности памяти и внимания в обучении |  |  |  |
| 11. Стимулировать интеллектуальную познавательную деятельность учеников |  |  |  |
| 12. Создавать благоприятную рабочую атмосферу на уроке |  |  |  |
| 13. Успешно разрешать возникающие конфликтные ситуации |  |  |  |
| 14. Адекватно оценивать ответы учеников |  |  |  |
| 15. Критиковать:   * поведение, а не человека; * заслуженно и доброжелательно |  |  |  |
| 16. Хвалить:   * любого ученика, а не только тех, кто нравится; * за конкретные достижения |  |  |  |
| 17. Адекватно реагировать на замечания учеников (не создавая конфликтных ситуаций и не нарушая учебного процесса) |  |  |  |
| 18. Правильно диагностировать дефекты самостоятельной работы учеников |  |  |  |
| 19. Помогать ученика исправлять дефекты их самостоятельной работы |  |  |  |
| 20. Формировать у учеников умение учиться:   * рациональные приемы усвоения; * приемы рациональной организации труда |  |  |  |
| 21. Ставить конкретные задачи исследования |  |  |  |
| 22. Проводить исследования |  |  |  |
| 23. Обобщить и интерпретировать полученные результаты |  |  |  |
| 24. Применять результаты исследований в учебном процессе |  |  |  |
| 25. Работать с литературой и другими источниками информации |  |  |  |
| 26. Строить отношения с коллегами на основе сотрудничества и взаимной помощи |  |  |  |
| 27. Конструктивно реагировать на критику:   * со стороны коллег; * со стороны администрации; * родителей |  |  |  |



ОЦЕНКА

ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ

К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

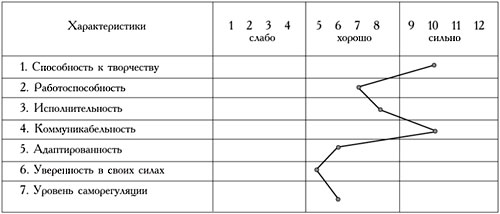
***Данный опросник позволяет диагностировать качества, способствующие профессиональному личностному самоопределению преподавателя. При тестировании выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик. Ключ к данному опроснику и пример диагностирования приводятся в конце.***

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?  
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?  
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося (студента), о котором знаете,   
что он все списал?  
4. Любите ли вы оживленную обстановку в аудитории?  
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?  
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?  
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?  
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?  
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?  
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?  
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?  
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?  
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?  
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?  
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?  
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?  
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?  
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?  
19. В состоянии ли вы долго ждать, например в очереди?  
20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?  
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?  
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?  
23. Вы всегда следуете рекомендациям руководства?  
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?  
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?  
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?   
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?  
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?  
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?  
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?  
31. Имеете ли вы опубликованные работы?  
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?  
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?  
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?  
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?  
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?  
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ   
и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?  
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?  
39. Вам удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?  
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?  
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?  
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?  
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?  
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?  
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?  
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?  
47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?  
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?  
49. Удается ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?  
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?  
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?  
52. Удается ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?  
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть–восемь часов подряд?  
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?  
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо   
определенной задачи?  
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?  
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?  
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?  
59. Удается ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?  
60. Имеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?  
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?  
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?  
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?  
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?  
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?  
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?  
67. Легко ли вам удается приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?  
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?  
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?  
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?  
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?  
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что вы правы?  
73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?  
74. Стимулирует ли вас неудача?  
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?  
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?  
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?  
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?  
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?  
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?  
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?  
82. Любите ли вы менять места отдыха?  
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?  
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?  
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?  
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?  
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?  
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?  
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?  
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?  
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?  
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?  
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?  
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

***В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:***

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Способность к творчеству | 6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93 |
| 2. Работоспособность | 10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94 |
| 3. Исполнительность | 7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91 |
| 4. Коммуникабельность | 4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87 |
| 5. Адаптированность | 2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89 |
| 6. Уверенность в своих силах | 5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92 |
| 7. Уровень самоуправления | 1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90 |
| 8. Коэффициент правдивости (К) | 3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79 |

Рассмотрим теперь пример. Испытуемый набрал по первому направлению — 10 баллов, по второму — 7, по третьему — 8, по четвертому — 10, по пятому — 6, по шестому — 5, по седьмому — 6 и по восьмому — 1. Здесь **К** = 1 (т.е. испытуемый лишь на один из вопросов шкалы лжи ответил положительно), что находится в пределах нормы, и данным самодиагностики можно доверять. Рассмотрим полученные результаты на графике.



Отсюда видно, что данная личность обладает ярко выраженной способностью к творчеству, а также высокой степенью коммуникабельности и демократичности. Самое слабое звено — это уверенность в своих силах, а уровень адаптированности и саморегуляции также требуют определенной коррекции.



**Тренинг для молодых специалистов**

**Цели тренинга:** содействие успешной социально-психологической адаптации молодых учителей.

**Задачи:**

* Помочь научиться быстро и оптимально устанавливать эмоциональный контакт.
* Создание атмосферы сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных решений.
* Отработка различных способов межличностного восприятия. Осознание педагогами своих личностных особенностей  и  изменение в позитивную сторону отношения  к себе и другому человеку.
* Предоставление возможности молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга и традиции учреждения.

**Материалы:** повязка на глаза, листы бумаги по количеству участников, цветные карандаши, фломастеры.

ХОД ТРЕНИНГА

**1. Упражнение «Кто родился в мае…»**

Группа рассаживается по кругу. Учителям объясняется, что сейчас будет проводиться игра, с помощью которой они смогут лучше узнать друг друга. Называется личностное качество или описывается ситуация и участники, по отношению к которым справедливо высказывание, выполняют определенное действие. Они встают со стула, выполняют это действие и снова садятся на место. Например: «Тот, у кого есть брат, должен щелкнуть пальцами». Темп игры должен возрастать. Варианты высказываний:

– у кого голубые глаза – трижды подмигните;  
– тот, кто сегодня утром  съел вкусный завтрак, пусть погладит себя по животу;  
– кто родился осенью, пусть возьмет за руку одного члена группы и станцует с ним;  
– кто любит кошек, трижды промяукайте;  
– у кого есть замужняя сестра, пусть скажет соседу слева, что это его не касается;  
– кто пьет кофе с сахаром и молоком, загляните себе под стул;  
– у кого есть веснушки, пробегите по кругу;  
– замужние опишите в воздухе большую восьмерку рукой;  
– пусть единственный ребенок своих родителей поднимется на стул;  
– тот, кого принуждали прийти в эту группу, должен затопать по полу ногами и крикнуть: «Я не позволю себя заставлять!»;  
– у кого есть собственные дети, подпрыгните (один прыжок за каждого ребенка);  
– кто считает себя любознательным человеком, пусть поменяется местами с тем, кто думает так же;  
– кто изредка мечтал стать невидимым, закройте лицо ладошками;  
– тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте, пусть покажется как это делается;  
– кто находит, что игра длится достаточно долго, должен трижды хлопнуть ладонями по сиденью, скрестить руки на груди и громко крикнуть: «Хватит!».

**2. Вступительное слово**

«Все люди отличаются друг от друга. Отличаются своим восприятием окружающего, отношением к тому, что происходит вокруг них. Разные люди имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в учреждение, сталкиваются с проблемами и всем необходим адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности. Некоторые молодые учителя описывают период своей адаптации к учреждению как сложный, напряженный. Другие наоборот отмечают, что им было довольно легко адаптироваться к новым условиям. Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в нашу школу. Попытайтесь вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего».

Психолог предлагает высказаться об этом в кругу. Высказываются как молодые педагоги, так и педагоги, уже проработавшие в данной школе несколько лет.

Высказываясь, стараться обращать внимание на следующие вопросы:

* На что я обратила внимание, придя первый раз в данную школу?
* Какие чувства я испытывала при этом?
* Что я обо всем этом подумала?
* Как изменились сейчас мои первоначальные представления?

Итак, социально-психологическая адаптация сотрудника представляет собой процесс включения  специалиста в новый трудовой коллектив.

**3. Упражнение «Слепой и поводырь»**

Сейчас мы попробуем смоделировать процесс адаптации нового сотрудника.

В помещении расставляются стулья и другие препятствия. Одному из участников на глаза одевается повязка. Остальные участники играют роль поводырей. Их задача – провести его мимо препятствий с помощью инструкций.

После выполнения упражнения задаются вопросы:

– как себя чувствовали в роли «слепого», в роли «поводыря»?  
– какие были трудности в процессе выполнения задания?  
– какая связь обнаруживается между чувствами у «слепого» в этом упражнении и чувствами молодого сотрудника в процессе адаптации?

**4. Упражнение «Мои профессиональные планы».**

Каждый участник вместе с группой имеет возможность поразмышлять над тем, чего он ожидает от своей профессиональной жизни, каковы его устремления, какие ценности для него значимы.  
Начать процедуру можно следующим образом:

*1. «Прошлое, настоящее и будущее».*

Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сами в соответствии со своими ощущениями.  
После выполнения задания группе предлагается обсудить представленные рисунки.   
Вопросы, которые могут задаваться:

* Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?
* Какая между ними связь?
* Чем отличаются рисунки участников? и т.д.

*2. «Значимые профессиональные события в прошлом и наиболее желанные в будущем».*

Каждому участнику предлагается представить свою профессиональную жизнь и найти два события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем. При обсуждении делается акцент на события, ожидаемые в будущем.  
Вопросы для обсуждения:

* От кого зависит возможность осуществления этих планов?
* В какое время они должны произойти?
* Что может помешать тебе осуществить свои планы?
* Если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать? и т.д. Желательно, чтобы каждый участник группы принял участие в этой процедуре.

Основной смысл данного тренингового действия – принятие каждым на себя ответственности за свое ближайшее профессиональное будущее. Когда человек вслух формулирует собственные цели, он тем самым как бы публично берет на себя обязательства выполнить их. При этом эффект будет более высоким, если профессиональные перспективы каждого участника зафиксировать еще и на бумаге.

**5. Упражнение «Чемодан»**

Группе объявляется, что сейчас каждому молодому педагогу дается воображаемый чемодан и участникам предлагается «собрать» его в «дорогу» – профессиональный путь в данной школе. «Вещи» – пожелания, советы, качества, которые понадобятся для успешного профессионального и личностного развития.

**6. Рефлексия по кругу.**

Участники делятся впечатлением от тренинга.

