Проект по психологическому сопровождению педагогов в рамках деятельности региональной инновационной площадки

Выполнил:
Уткина Юлия Анатольевна
педагог-психолог
муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение Белоярского района
«Детский сад «Семицветик» г. Белоярский»

Пояснительная записка

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. Цель инновационной деятельности - улучшение способности педагогической системы образовательного учреждения достигать качественно более высоких результатов образования Психологическая служба образовательного учреждения не может быть в стороне от этих позитивных изменений, при этом необходимо сместить акценты работы психолога. Нужна такая модель психологической службы, при которой основной точкой приложения сил психолога являлись бы не дети, а взрослые, прежде всего педагоги, обучающие и воспитывающие их. В рамках инновационной деятельности образовательного учреждения задача психологической службы заключается в сопровождении педагога.

Под психологическим сопровождением понимается система организационных, диагностических, обучающих и развивающих мероприятий для педагогов. Сущностной характеристикой сопровождения является создание условий для перехода педагога к “самопомощи”. В процессе психологического сопровождения специалист создает условия и оказывает педагогу поддержку для перехода от позиции “я не могу” к позиции “я могу сам справляться со своими жизненными и профессиональными трудностями”, то есть поиск скрытых ресурсов личности, опора на его возможности и создание на этой основе условий для развития. Развитие готовности к инновационной деятельности, без которых невозможна успешная педагогическая деятельность в наши дни, – это и есть задача практического психолога образовательного учреждения. Педагогу в этой ситуации предстоит быть не только исполнителем в осуществлении, но и непосредственным творцом инновационных процессов. Инновации, как правило, приводят к изменениям психологического состояния участников образовательного процесса, влияют на степень их уверенности в своих силах.

Таким образом, целью психолого-педагогического сопровождения педагога является развитие его психологической готовности к инновационной деятельности,

важной задачей психолога становится содействие в создании условий для того, чтобы педагоги захотели что-либо поменять в своей работе.

Под готовностью к инновационной деятельности понимается совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на развитие собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива дошкольного учреждения, а также его способности выявлять актуальные проблемы образования обучающихся, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Компонентами готовности педагогов к инновациям являются:

1. Компетентность педагога (представления об инновациях, о собственных функциях в условиях инноваций; сведения о методах психолого-педагогического исследования; знания в области психологии, педагогики, частных методик, теории управления);
2. Нравственность (бережное и грамотное отношение к участникам инновационного процесса; научная этика по отношению к коллегам; научная добросовестность);
3. Инициативность (направленность на поиск и постановку педагогических проблем); потребность совершенствовать образовательный процесс; обязательность в выполнении инновационной деятельности, завершение начатого;
4. Профессиональное мастерство (наличие опыта ведения инновационной деятельности; способность выбирать и грамотно применять наиболее эффективные, адекватные возрасту, экономичные методы в педагогическом исследовании; умения и навыки проведения исследования, получения срезов).

Для эффективного сопровождения психологом самосовершенствования педагогов необходимо решить двуединую задачу:

- Создать необходимые мотивационные условия повседневной профессиональной деятельности, которые будут побуждать членов педагогического коллектива к самосовершенствованию и тем самым формировать готовность к инновационной педагогической деятельности.
- В процессе реализации инновационной деятельности педагог нуждается в специальной системе сопровождения, осуществляемой в рамках индивидуального подхода.

Специфика индивидуального подхода к сопровождению педагога в его инновационной деятельности заключается:

- в адресной помощи, оказываемой психологом каждому педагогу;
- активная позиция психолога в процессе создания условий для саморазвития личности педагога и предотвращения наступления у него эмоционального выгорания.

Содержание деятельности психолога по сопровождению инновационной деятельности в ОУ предполагает:

1. Психологическая экспертиза кадрового потенциала (разработка процедур психологического анализа, оценка профессиональной компетентности, готовности к инновационной деятельности, потенциала их становления).
2. Психологическая оценка целесообразности содержания инновационной деятельности с учетом особенностей субъектов образовательного процесса.
3. Выявление мотивов участников инновационной деятельности на начальном этапе.
4. Участие в планировании программ профессионального совершенствования педагогов.
5. Прогнозирование результата с позиции психологического аспекта.

Психологическое сопровождение инновационной деятельности обеспечивает:

- Сопровождение реализации инновационных программ: приобретение психологических знаний и овладение адекватными приемами деятельности; формирование психологических установок педагогов (в их числе – установка на личностное совершенствование педагога, на работу над собой); формирование оценочно-рефлексивной позиции педагога, развитие его профессиональной рефлексии и др.
- Психологическая диагностика (объективная оценка личностного роста, удовлетворенности и эмоционального состояния, психологического климата в коллективе, рефлексивный самоанализ деятельности педагогов).
- Психологический анализ факторов успехов и причин недостатков.
- Внесение предложений по корректировке инновационной деятельности на основе анализа.

Если говорить об отдельном воспитателе, то задача психолога при сопровождении педагога в инновационной деятельности заключаются в следующем:
-обеспечить возможности для реализации творческого потенциала педагогов;
-поддержка педагога-профессионала в стремлении к непрерывному профессиональному росту;
-оказывать помощь педагогу в выстраивании успешной профессиональной карьеры.

Психолог в инновационном сопровождении педагога может выступить помощником, внушающим ему уверенность в собственные силы; просветителем, опирающимся на специфическое, психологическое знание; собеседником, способным видеть педагогическую ситуацию несколько с другой позиции, чем педагог, но понимающим и принимающим позицию последнего; игротехником, создающим ситуацию рефлексивного анализа; партнером по педагогической деятельности, совместно проектирующим программы или непосредственно образовательную деятельность.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Полное название учреждения	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Белоярского района «Детский сад «Семицветик» г. Белоярский»
Руководитель учреждения	Кайгородова Марина Анатольевна
Разработчик проекта	Уткина Юлия Анатольевна, педагог-психолог
Юридический адрес	628162 г. Белоярский, 7 мкр, д.25
Контактные телефоны	Заведующий, приемная – 8 (34670) 2-48-05, факс. 2-48-05
Адрес электронной почты, официальный сайт в сети Интернет	E-mail: info@semicvetik25.ru http://semicvetik25.ru/
Тема проекта	Психологическое сопровождение педагогов в рамках деятельности региональной инновационной площадки
Цель	Обеспечение психологической поддержки инновационной деятельности и развитие психологической готовности педагога к внедрению современных образовательных технологий (ОТСМ-ТРИЗ, информационно-коммуникационные технологии, проектная деятельность)
Задачи	• изучить уровень готовности педагогов к внедрению современных образовательных технологий; • формировать мотивацию педагогов к активному применению инновационных технологий (ОТСМ-ТРИЗ, ИКТ-технологии, проектный метод) в педагогической деятельности; • разработка системы психологического сопровождения педагогов в рамках инновационного режима

	• организация деятельности по апробации комплекса психологического сопровождения инновационной деятельности ДОУ • рефлексия эффективности реализации комплексной системы психологического сопровождения педагогов в рамках деятельности региональной инновационной площадки
Принципы психологического сопровождения педагогов	• самораскрытие личности педагогов - общение на основе взаимоинтереса и взаимопонимания; • объективное самопознание - сочетание собственных представлений других о себе; • взаимное познание друг друга через открытие своего опыта для других и открытие опыта других для себя; • профессиональное выражение посредством творческой деятельности, не ограниченной синтезом опыта других, а опирающейся на собственный опыт и поиск; • профессиональное самоутверждение - способность аргументировать ценности творческих идей результатами собственных достижений; • профессиональное самоопределение через стимулирование высокой познавательной активности, направленной на овладение педагогической теорией и практикой, педагогическими ценностями; • профессиональная самоактуализация - подразумевает осознание собственной профессиональной позиции, уровня собственных возможностей в профессиональной деятельности.
Задачи государственной политики в сфере образования, сформулированные в основополагающих документах, на решение которых направлен проект **Нормативно-правовое обеспечение программы**	Федеральный Закон «Об образовании в РФ» № 273, гл.2, ст. 20, п.1-5 - Статья 20.п.1 «Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития РФ, реализации приоритетных направлений государственной политики РФ в сфере образования». - Статья 20.п.3 «Инновационная деятельность …осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объединениями». - Статья 20.п.4 «Порядок формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в

	системе образования (в том числе порядок признания организации федеральной инновационной площадкой), перечень федеральных инновационных площадок устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Локальные акты ДОО, регламентирующие вопросы организации образовательного процесса и инновационной деятельности: -Устав; -Лицензия на образовательную деятельность; -Образовательная программа ДО; -Приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 30.12.2015, №1821 «О присвоении статуса региональной инновационной площадки»; -Положение об инновационной деятельности в ДОУ
Инновационные механизмы развития	• создание творческой атмосферы в ДОУ и формирование потребности к новшествам в педагогическом сообществе; • создание социокультурных и материальных (экономических) условий для принятия и действия разнообразных нововведений; • инициирование поисковых образовательных систем и механизмов их всесторонней поддержки; • интеграция наиболее перспективных нововведений и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы и перевод накопленных инноваций в режим постоянно действующих образовательных проектов.
Краткое обоснование актуальности и проекта	В соответствии с Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 30.12.2015, №1821 «О присвоении статуса региональной инновационной площадки» МАДОУ «Детский сад «Семицветик» реализует инновационную деятельность по теме «Внедрение Федерального образовательного стандарта дошкольного образования в учреждении с использованием современных образовательных технологий». Современная практика образования характеризуется активным включением большинства педагогов в инновационную деятельность. Сегодня педагогу недостаточно знаний об уже существующих технологиях, необходимо ещё и умение применять их в практической

	деятельности. Поэтому основная задача педагогов дошкольного учреждения – выбрать методы и формы организации работы с детьми, инновационные педагогические технологии, которые оптимально соответствуют поставленной цели развития личности. Но не все педагоги ДОУ в силу отсутствия желания и необходимых знаний, готовы к серьезной поисковой работе, разработке авторских программ, проектов, современных педагогических технологий, позволяющих совершенствовать образовательный и воспитательный процессы с помощью инновационных технологий. Таким педагогам необходима психологическая подготовка к осуществлению грамотной деятельности по внедрению новшеств в свою профессиональную деятельность. В соответствии с этим, возникла необходимость психологического сопровождения педагогического коллектива ДОУ в рамках реализации инновационных процессов. При решении задач стандарта реализация данного проекта актуальна.
Проблемы внедрения инноваций в дошкольное образование	– отсутствие или недостаток ресурсов (дидактические, материальные, технические, информационные); – негативное отношение педагогов к инновациям, связанное с сохранением стереотипов образовательной деятельности в ДОУ; – нежелание совместной работы в условиях инноваций (возникает между молодыми педагогами и педагогами-стажистами); – отсутствие или недостаток знаний в организации и внедрении инновационных процессов; –отсутствие системы стимулирования инновационных педагогических навыков; –отсутствие конкретных методов контроля эффективности инновационного процесса.
Новизна проекта	Новизна проекта заключается в активном включении педагогического коллектива ДОУ в инновационную деятельность с использование современных образовательных технологий. Реализуемая в МАДОУ «Детский сад «Семицветик» инновационная деятельность позволит каждому педагогу отрефлексировать свои «инновационные» и креативные ресурсы, повысить свою мотивацию и профессиональную компетентность.
Описание используемых форм работы с педагогами	- семинар – практикум; - круглый стол; - консультация;

для реализации проекта	- мозговой штурм; - групповая дискуссия; - деловая игра; - тренинги; - педагогический фестиваль.
Ожидаемые результаты реализации проекта	1. Внедрение в профессиональную деятельность педагога инновационных технологий (ОТСМ-ТРИЗ, ИКТ, проектный метод) 2. Готовность педагога продуктивно взаимодействовать с инновационным опытом коллег, обобщать и распространять свой опыт в области инноваций. 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ. 4. Гармонизация психологического микроклимата в ДОУ 5. Индивидуализация образовательного процесса. 6. Повышение качества предоставляемых образовательных услуг.
Критерии эффективности реализации Проекта	1.Осознание необходимости педагогами в овладении и применении ИТ в педагогической деятельности. 2.Готовность педагогов к участию в творческой деятельности по нововведениям в ДОУ. 3.Уверенность педагогов в том, что нововведения оказывают эффективный результат в личностном и профессиональном росте. 4.Высокий уровень технической готовности педагогов к выполнению работы, связанной с ИКТ. 5.Позитивная оценка педагогов своего предыдущего опыта работы в инновационной деятельности. 6.Готовность педагогов к дальнейшему саморазвитию и самообразованию.
Условия, обеспечивающие успешность Проекта:	• индивидуальный подход к развитию профессионального потенциала педагогов; • комплексная система консультативных и практических мероприятий, направленных на повышение психологической компетентности педагогов; • заинтересованность сторон – участников проекта; • создание психологически комфортной образовательной среды; • отслеживание динамики деятельности психологического сопровождения.

<table>
<tr><td>Сроки реализации проекта</td><td>2017-2019 учебные года</td></tr>
<tr><td>Перспектива дальнейшего развития проекта:</td><td>опыт деятельности педагогов МАДОУ «Детский сад «Семицветик» по данному проекту может быть рекомендован для работы педагогов в дошкольных образовательных учреждениях Белоярского района</td></tr>
<tr><td colspan="2">Этапы реализации проекта</td></tr>
<tr><td>1 этап – диагностический
Январь 2017 г.-май 2018г.</td><td>Цель: выявить уровень готовности педагогов к инновационной деятельности в ДОУ и изучить способность педагогов к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности.
<u>Диагностический пакет представлен следующими методиками</u> (Приложения 1-5):
1.Методика оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива (модификация методики Т.В. Морозовой). Цель: выявить спектр условий, которые оказывают влияние на развитие инновационной деятельности педагогов.
2. Анкета для выявления способностей педагогов к развитию (на основе программы Н. В. Немовой). Цель: диагностика ресурсов личности к саморазвитию.
3.Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишина). Цель: изучить способности педагога к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности.
4.Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко). Цель: диагностика эмоциональной стабильности педагогов.
5. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин). Цель – изучить уровень благоприятности или неблагоприятности педагогического коллектива.</td></tr>
<tr><td>2 этап – практический
Сентябрь 2018 г. – декабрь 2018 г.</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">1 год сопровождения инновационной деятельности педагогов</th></tr>
<tr><th>Дата</th><th>Название мероприятия</th><th>Цель мероприятия</th><th>Форма проведения</th><th>Ответственный</th></tr>
<tr><td>Сентябрь (2017г.)</td><td>«Мой успех»</td><td>Способствовать положительному настрою педагогов на реализацию программы; снятие эмоционального напряжения в коллективе.</td><td>Круглый стол</td><td>Педагог-психолог ОУ</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

		«Инновационная деятельность в образовании»	Расширение знаний и представлений педагогов об инновационной деятельности в образовании	Консультация	Методист ОУ
		«Педагогическое взаимодействие в условиях инновационной деятельности»	Способствовать активному позитивному взаимодействию педагогов в коллективе в условиях инноваций, развитие социально-коммуникативных компетенций	Семинар - практикум	Методист ОУ
	Октябрь (2017г.)	«Как повысить уровень педагога в инновационной деятельности?»	Развитие коммуникативных, организаторских и творческих способностей педагогов	Мозговой штурм	Методист ОУ Психолог ОУ
		«Эмоциональная культура педагога: эмоциональная гибкость, эмпатия, экспрессия»	Формирование эмоциональной культуры педагогов, снятие эмоционального напряжения в коллективе	Тренинг	Психолог ОУ
		«Самообразование педагогов ДОУ»	Формировать мотивацию к самообразованию и саморазвитию	Консультация	Методист ОУ
	Ноябрь (2017г.)	«ИКТ как средство организации образовательного процесса в ДОУ»	Информационная пропаганда педагогов, расширение кругозора, повышение уровня профессиональной компетенции	Семинар	Методист ОУ
		«Возможности интернет ресурсов в педагогической деятельности»	Расширение знаний и представлений педагогов о возможности интернет ресурсов, повышение уровня профессиональной компетенции	Круглый стол	Методист ОУ, педагоги
	Декабрь (2017г.)	«Личность педагога как инструмент воспитания»	Актуализация знаний о современных образовательных технологиях.	Тренинг	Психолог ОУ
	Январь	«Использование в	Обмен опытом среди педагогов по	Семинар,	Методист ОУ,

(2018г.)	методической работе интернет ресурсов»	использованию интернет ресурсов в профессии, формирование мотивации у педагогов на инновационную деятельность	представление опыта работы молодых педагогов	педагоги
	«Способы саморегуляции эмоционального состояния в условиях инноваций»	Усвоение и отработка способов саморегуляции эмоционального состояния личности	Тренин	Психолог ОУ
Февраль (2018г.)	«Предметно-развивающая среда в ДОУ»	Развитие творческих способностей, профессиональной компетенции, обмен опытом работы	Семинар – практикум (презентации, фотогазеты)	Методист ОУ
	«Самообразование современного педагога»	Саморазвитие и самообразование педагогов, развитие творческих способностей	Консультация	Методист ОУ
Март (2018г.)	«ТРИЗ-игры как средство взаимодействия педагога и родителя»	Обмен опытом среди педагогов по использованию интернет ресурсов в профессии, развитие мотивации у педагогов на инновационную деятельность	Семинар	Методист ОУ
	«Наука и творчество»	Выявить отношение педагогов к инновационной деятельности в образовании, исходя из проделанной работы	Деловая игра	Психолог ОУ
Апрель (2018г.)	Аукцион педагогических идей	Презентация опыта использования ТРИЗ-технологии и проектной деятельности педагогами	Мастер-классы	Методист ОУ Психолог ОУ, педагоги
Май (2018г.)	«Методический багаж»	Подведение итогов работы за год, рефлексия педагогов	Круглый стол с	Методист ОУ, психолог ОУ

2 год сопровождения инновационной деятельности педагогов				
Сентябрь (2018г.)	Использование ИКТ при составлении АОП	Познакомить с алгоритмом составления адаптированной	Консультация	Педагог-психолог

		для обучающихся с ОВЗ	образовательной программы		Педагоги
	Октябрь (2018г.)	Аттестация педагога-путь к саморазвитию	Презентация алгоритма составления отчета о самообследовании в процессе аттестационной процедуры	Консультация	Педагог-психолог ОУ
	Ноябрь (2018г.)	Профессиональная компетентность педагога	Анализ составляющих профессиональной компетентности педагога	Педсовет	Педагог-психолог ОУ
		Самопрезентация профессионального опыта	Обучение навыкам публичного выступления	Консультация	Психолог ОУ
	Декабрь (2018г.)	«Я-профессионал»	Совершенствование своих профессиональных знаний и навыков, рефлексия педагогической деятельности в условиях инноваций	Открытое занятие с использованием ИКТ	Методист ОУ Педагог-психолог ОУ
		«Создание методических пособий с использованием ИКТ, ТРИЗ-технологий»	Информационная пропаганда педагогов	Консультация	Методист ОУ
3 этап – заключительный (январь- март 2019г.)	Заключительный этап (контрольный). Цель: Выявить эффективность реализации программы, используя диагностический инструментарий 1-го этапа, сделать сравнительный анализ.				

Приложение 1

Методика оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива (модификация методики Т.В. Морозовой).

Данная методика позволяет выявить спектр условий, оказывающих влияние на развитие инновационной деятельности педагога.

Опросник:

1. Необходимы ли, на ваш взгляд, изменения в учебной, внеурочной деятельности ОУ?
2. В чем конкретно эти изменения должны выражаться?
3. Почему необходимо вносить эти изменения?
4. Какие, на ваш взгляд, конкретные изменения нужны в вашем учебном заведении?

В управлении ОУ.
В технологиях обучения, воспитания и развития.
В режиме работы преподавателей и обучающихся.

5. Чувствуете ли вы себя готовыми к освоению новшеств:

в содержании обучения;
(Полностью готовы, достаточно подготовлены, частично готовы, не готовы – нужное подчеркнуть).
в технологии обучения?
(Полностью готовы, достаточно подготовлены, частично готовы, не готовы – нужное подчеркнуть).

6. Оцените качество условий в вашем учебном заведении для развития инновационной деятельности:

3 балла – очень хорошие;
2 балла – хорошие;
1 балл – удовлетворительные;
0 баллов – неудовлетворительные.

Условия	**Баллы**
Материальные	
Финансовые	
Организационные	
Психологический климат в коллективе	
Стимулирование	
Система обучения кадров	

7. Что является для вас препятствием в освоении и разработке новшеств?

отсутствие времени;
отсутствие обоснованной стратегии развития учебного заведения;
отсутствие помощи;
отсутствие лидеров, новаторов в ссузе;

разногласия, конфликты в коллективе;
отсутствие необходимых теоретических знаний;
слабая информированность о нововведениях в образовании;
отсутствие или недостаточное развитие исследовательских умений;
отсутствие стимулирования.
Выберите 5 наиболее значимых для вас препятствий и подчеркните их.
Данная методика позволяет определить условия, созданные в образовательном учреждении для инновационной деятельности педагогов.

Приложение 2

Анкета

для выявления способностей педагогов к развитию

(на основе программы Н. В. Немовой)

Уважаемые коллеги!

Оцените по 5-бальной шкале приведение ниже утверждения:

1 – не соответствует;

2 – скорее не соответствует

3 – и да, и нет;

4 – скорее соответствует, чем нет;

5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

Утверждения

Я стремлюсь изучить себя

Стремлюсь оценить свои возможности в новом направлении деятельности

Возникающие препятствия стимулируют мою активность

Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

Рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.

Я анализирую свои чувства и опыт.

Я широко дискуссирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами.

Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы

Я верю в свои возможности

Стремлюсь быть более открытым человеком

Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

Я управляю своим профессиональным развитием

Я получаю удовольствие от освоения нового.

Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня

Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться

Интерпретация результатов

Подсчитайте общее количество баллов:

От 15 до 35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития

От 36 до 54 – у Вас отсутствует сложившаяся система развития;

55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Приложение 3

Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишина).

Вопросы:

1. Я стремлюсь изучать себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я анализирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я исследую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от усвоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я бы отнесся положительно к моему продвижению по службе.

Оценивание:

5 баллов - данное утверждение полностью соответствует действительности;

4 балла - скорее соответствует, чем нет;

3 балла - и да, и нет;
2 балла - скорее не соответствует;
1 балл - не соответствует.
Подведение итогов:
75-55 баллов. Активное саморазвитие педагога
54-36 баллов. Отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие зависит от различных условий.
35-15 баллов. Остановившиеся саморазвитие

Приложение 4

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко.

Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмиругощие воздействия.
Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.
Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности — пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.
ТЕСТ МЕТОДИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

ОБРАБОТКА ДАННЫХ (КЛЮЧ) МЕТОДИКИ ВЫГОРАНИЯ

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов — указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку — 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов раздельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из

3-х фаз формирования «выгорания», 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» — сумма показателей всех 12-ти симптомов.

« НАПРЯЖЕНИЕ »

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнанность в клетку»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

« РЕЗИСТЕНЦИЯ »

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

« ИСТОЩЕНИЕ »

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ МЕТОДИКИ ВЫГОРАНИЯ БОЙКО В. В.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов — не сложившийся симптом,

10-15 баллов— складывающийся симптом,

16 и более— сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы « выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не

свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:
36 и менее баллов — фаза не сформировалась;
37-60 баллов— фаза в стадии формирования;
61 и более баллов — сформировавшаяся фаза. Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:
-какие симптомы доминируют;
-какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Приложение 5

Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин)

Цель – изучить уровень благоприятности или неблагоприятности студенческого (ученического или педагогического) коллектива.
Социально-психологический климат - это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Социально-психологический климат (Б.Д. Парыгин) - важный показатель уровня развития коллектива. В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика ценна тем, что позволяет квантифицировать (изучать) не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (–).
Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям: 3 2 1 0 -1 -2 -3.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе. Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

Оценки

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;
2 – свойство проявляется в большинстве случаев;
1 – свойство проявляется нередко;
0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.
Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.
Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика (педагога), необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики:

22 и более	*высокая степень благоприятности социально-психологического климата*
от 8 до 22	*средняя степень благоприятности социально-психологического климата;*
от 0 до 8	*низкая степень (незначительная) благоприятности;*
от 0 до (-8)	*начальная неблагоприятность социально-психологического климата;*
от (-8) до (-10)	*средняя неблагоприятность;*
от (-10) *и ниже*	*сильная неблагоприятность*

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:
а) записать, затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;
б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительно), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Приведенная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые заложены в опросном листе).

Оценка психологического климата в педагогическом коллективе

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе. Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после

этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

/3 2 1 0 –1 -2-3/

1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	Конфликтность в отношениях и антипатии
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание	Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению друг друга	Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
8.	В трудные минуты для коллектива происходим эмоциональное единение «один за всех и все за одного»	В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянность, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10.	Коллектив активен, полон энергии	Коллектив инертен и пассивен
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность

12.	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
13.	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым