

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА УЛЬЯНОВСКА
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА №2»
(МБУ ДО г. УЛЬЯНОВСКА «ЦДТ №2»)**

Россия 432029, г. Ульяновск, ул. Рябикова, 55
тел. 8(8422) 27-81-78, тел./факс 8(8422) 27-94-95

**Модель сопровождения непрерывного
профессионального роста педагогов
дополнительного образования «Профи+»**

г. Ульяновск

2025 г.

УДК 371.38(072)
ББК 74.200.58 я77
А23

Составители:

Э.Р. Агаджанова, заместитель директора по научно-методической работе МБУ ДО г.Ульяновска «Центр детского творчества №2»;

Л.Р. Полянская, директор МБУ ДО г.Ульяновска «Центр детского творчества №2»;

Л.Г. Чаевцева, начальник издательско-редакционного отдела ОГАУ «Институт развития образования», научный руководитель.

Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи [Текст] / под. ред. Э.Р. Агаджановой, Л.Р. Полянская, Л.Г. Чаевцева - Ульяновск: МБУ ДО г.Ульяновска «ЦДТ №2», 2023.- 172 с.

Модель «Профи+» - это педагогический системный подход к непрерывному развитию дополнительного образования. Она направлена на повышение профессиональной компетентности и мастерства педагогов дополнительного образования. Модель включает разнообразные формы обучения (курсы, мастер-классы, наставничество) и создает благоприятную среду для обмена опытом. Представленный материал может быть полезен для педагогов дополнительного образования, методистов и руководителей учреждений, стремящихся к повышению качества дополнительного. Модель служит для организации эффективной системы сопровождения профессионального роста.

Содержание

Введение Актуальность модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»: методические рекомендации	4
1. Теоретические аспекты сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов	7
1.1. Современные подходы к методическому сопровождению педагогов	7
1.2. Профессиональное развитие педагога: процесс, деятельность, система	16
1.3. Психологическое сопровождение профессионального роста педагога	22
2. Программа реализации Модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+» в МБУ ДО г.Ульяновска «Центр детского творчества №2»	28
2.1. Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»	28
2.2. Этапы реализации модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»	32
2.3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы	42
2.4. Обоснование устойчивости результатов программы	44
Библиографический список	46
Приложение 1 Методики диагностики особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений педагогов	48

Введение

Актуальность

В системе дополнительного образования педагог занимает максимально значимую позицию. От педагога, его личностных и профессиональных качеств, знаний, умений и навыков зависит качество предоставляемых образовательных услуг, а также результативность процесса обучения и воспитания детей во внешкольном контексте. Для обеспечения качественного и профессионального сопровождения работы педагогов в дополнительном образовании будет предложена и апробирована конкретная программа «Профи+», в которую войдут механизмы определения направлений индивидуального профессионального роста, оценки педагогических затруднений, разработка и проведение обучающих семинаров и тренингов для педагогов дополнительного образования по актуальным методикам и технологиям обучения. Реализация проекта повысит профессиональный уровень педагогических кадров, позволит оказывать целенаправленную организационно-методическую помощь, обеспечит готовность педагогов к прохождению аттестации на квалификационную категорию, а также участие в конкурсах профессионального мастерства, других площадках трансляции педагогического опыта.

Разработка модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования является одним из направлений приоритетного национального проекта «Образование», подпрограммы «Учитель будущего», а также внедрения «Национальной системы учительского роста». Проблематика данного проекта заключается в непрерывном повышении качества образовательных услуг в учреждениях дополнительного образования, внедрением инновационных подходов и технологий. Педагоги дополнительного образования играют ключевую роль

в формировании у обучающихся не только предметных, но и метапредметных компетенций, навыков и ценностных ориентаций. Однако, чтобы эффективно выполнять свои функции в условиях многозадачности, им необходима поддержка и развитие своих профессиональных навыков, постоянный профессиональный рост.

Создание и апробация модели непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования в учреждении, позволит обеспечить им доступ к актуальным методическим материалам, обмен опытом и знаниями, проведение профессионального обучения и повышения квалификации. Это также способствует улучшению качества образования в целом, повышению мотивации педагогов и улучшению их профессиональной компетентности. В ходе реализации проекта планируется применение не только классических форм и методов методического сопровождения, но и интерактивных, инновационных технологий повышения мотивационной, информационной, научно-методической и дидактической компетентности педагогов. Таким образом, проект является актуальным и важным для развития сферы дополнительного образования, повышения качества образования и развития педагогического сообщества.

Цель: создание организационно-методических и психолого-педагогических условий для непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования.

Задачи:

1. Разработка модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+» в МБУ ДО г.Ульяновска «ЦДТ №2»
2. Разработка электронной системы оценочных материалов для проведения педагогом самопроверки предметных, методических, психолого-педагогических затруднений.

3. Реализация основных треков программы «Профи+»:

- Трек «Образовательные тренды».
- Трек «Развитие личностного потенциала педагога дополнительного образования».
- Трек «Современные технологии в работе педагога дополнительного образования».

4. Проведение консультаций и индивидуальных занятий для педагогов с целью оказания психологической помощи.

5. Разработка методических материалов, в форме кейсов, содержащих различные варианты решения сложных профессиональных педагогических задач в дополнительном образовании.

6. Поддержка и стимулирование профессионального роста педагогов через организацию конкурсов, публичных защит и презентаций результатов своей педагогической работы.

7. Разработка и распространение методических материалов, пособий и рекомендаций для педагогов дополнительного образования для оптимизации и улучшения их работы.

1. Теоретические аспекты сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов

1.1. Современные подходы к методическому сопровождению педагогов

Методическое сопровождение педагогов, как важная составляющая их профессиональной деятельности, находится в постоянном изменении. Эти изменения вызваны эволюцией педагогических требований, сдвигами в педагогических взглядах и развитием новых методологий, заимствованных из различных областей наук.

Анализ различных подходов к саморазвитию личности, представленных такими учеными, как М.М. Бахтин, Н.А. Бердяев, В.С. Библер, Э.Н. Гусинский, В.П. Зинченко, М.К. Мамардашвили и многими другими, позволяет понимать саморазвитие как результат сознательных усилий человека в самопроектировании и самосовершенствовании.

Исследования ученых, таких как О.Б. Даутова, А.А. Деркач, Е.О. Галицких, Э.Ф. Зеер, М.В. Левит, А.К. Маркова, Л.М. Митина, М.М. Поташник и В.А. Сластенин, определили, что профессионально-личностное развитие педагога представляет собой динамический, целенаправленный и осознанный процесс, приводящий педагога к новым уровням саморазвития, самореализации и субъектности в профессиональной деятельности.

Современное образование требует от педагогов постоянного сопровождения и развития профессиональных навыков. В российской научной области, этот феномен активно изучается в работах М.Р. Битяновой, О.С. Газмана и Л.М. Митиной. Они определяют сопровождение как важный аспект педагогической деятельности, возникший в связи с внедрением новой системы образования.

Для начала следует разобраться, что представляет собой методическое сопровождение.

Для осмысления понятия «сопровождение» следует осуществить его анализ. Так, в словаре русского языка С.И. Ожегова понятие «сопровождение» раскрывается следующим образом: сопровождать – значит, сопутствовать чему-либо, служить приложением, дополнением к чему-либо [59].

М. Р. Битянова, Е.И. Казакова, Н.А. Менчинская, В.С. Мухина, Ю. В. Слюсарев, Л.М. Шипицина, И.С. Якиманская определяют термин «сопровождение» к контексту психологии как комплексную технологию социальнопсихологической помощи индивиду. [34;56].

Сопровождение, как метод работы, подвергает анализу Глуханюк Н.С. В своих трудах она обозначает то, что сопровождение – это метод образования условий для принятия наилучших решений в ситуации актуального выбора. То есть акцент устанавливается на ответственности самого субъекта становления [33;56].

Методическое сопровождение - это система деятельности, направленная на обеспечение и поддержку профессионального развития педагогов, а также на повышение качества образовательного процесса. Оно представляет собой комплекс мероприятий, которые помогают педагогам развивать свои профессиональные навыки, усваивать новые методы и подходы к обучению, а также повышать эффективность своей работы.

Методическое сопровождение осуществляется специалистами, которые имеют опыт и знания в области педагогики и методики обучения. Они предоставляют педагогам необходимую информацию, консультации, обратную связь и рекомендации, чтобы помочь им в решении профессиональных задач и преодолении сложностей, с которыми они могут столкнуться в своей работе.

По определению М.Р. Битяновой, «сопровождение – это некая философия труда, которая создает допустимым соединением целей

педагогической практики и фокусирует на основном - на личности детей» [16;18].

По мнению Е. А. Зарубиной, методическое сопровождение – это процесс, направленный на решение актуальных профессиональных проблем педагогов. Он включает в себя актуализацию и диагностику данных проблем, поиск информации о возможных путях их решения, а также консультации, направленные на формирование индивидуальных образовательных стратегий [1].

В статье В. П. Лариной методическое сопровождение рассматривается как процесс сотрудничества между сопровождающим и сопровождаемыми, который продолжается в течение продолжительного времени и направлен на достижение конкретных результатов, при этом сопровождающий играет ведущую роль [4].

В. А. Новицкая в автореферате интерпретирует методическое сопровождение как специально организованное, непрерывное взаимодействие между старшим воспитателем или представителем методической службы и педагогами, направленное на помощь педагогам в выборе наилучших способов решения возникающих проблем в процессе педагогической деятельности, учитывая их профессиональный опыт [6].

Исходя из различных интерпретаций понятия «методическое сопровождение», можно сделать вывод, что это долгосрочный и систематический процесс взаимодействия, в ходе которого сопровождающий активно участвует в поиске решений профессиональных проблем педагогов.

Следующим важным шагом является изучение особенностей и характеристик современных подходов к методическому сопровождению. Среди наиболее инновационных и действенных подходов выделяются тьюторство, супервизия и модерация. Стоит отметить, что все эти виды

сопровождения были адаптированы для использования в педагогической сфере, послужив примером внедрения новых методологий и практик.

Тьюторство. По мнению Т.М. Ковалевой (основоположника современной отечественной концепции тьюторства), тьюторское сопровождение, следует трактовать как движение тьютора вместе с изменяющейся личностью тьюторанта, рядом с тьюторантом, разрабатывающим и реализующим свою индивидуальную образовательную программу, осуществление своевременной навигации возможных путей, при необходимости – помощь и поддержка [2].

В соответствии с П.Г. Щедровицким, тьютор играет роль консультанта, предоставляя помощь в разработке индивидуальных образовательных программ и участии в образовательном процессе. Он также способствует использованию полученных знаний и навыков для личного развития [7].

Тьюторство развивается в четырех ключевых направлениях:

1. Информационное направление, суть которого заключается в том, что тьютор помогает расширить знания педагога, способствуя его личностному росту;
2. Организационное направление, которое характерно тем, что тьютор создает условия, способствующие успешной самореализации педагога;
3. Диагностическое направление – тьютор отслеживает прогресс ученика и его соответствие заданной траектории развития;
4. Коммуникативное направление – доверительное общение между тьютором и педагогом, способствующее решению возникающих проблем [2].

Современные реалии добавили еще одно направление в тьюторство – инновационно-исследовательское. Оно подразумевает активное самосовершенствование, поиск инновационных методов и развитие исследовательских навыков [2].

Задачи тьютора при дистанционном сопровождении педагогов включают:

1. Помощь педагогам в достижении их целей.
2. Отслеживание прогресса педагогов.
3. Проведение консультаций и обеспечение поддержки в процессе сопровождения [7].

Когда речь идет о сопровождении профессионального развития педагога в дошкольной образовательной организации, важно учесть следующие аспекты:

- Определение образовательных потребностей педагога. Данный аспект предполагает, что тьютор начинает с выявления запросов педагога, подобно тому, как клиент обращается за помощью при решении конкретных проблем.
- Создание лично-ориентированной информационной образовательной среды. С учетом цифровых технологий, тьютор формирует индивидуальное образовательное пространство, привлекая различных специалистов для более полного понимания проблемы.
- Продукт тьюторского сопровождения. Здесь речь идет о проектных продуктах, которые разрабатываются на основе профессионального развития педагога. Это может включать в себя курсы, участие в конференциях и другие активности.
- Доверительное взаимодействие и поддержка. Тьютор поддерживает и сопровождает педагога, помогая ему осознавать свою роль и профессиональный путь [5].

Тьюторское сопровождение педагогов становится особенно актуальным в периоды межаттестационных испытаний, при возникновении вопросов и проблем в образовательном процессе, а также в случае потребности в самообразовании и профессиональном росте.

Модерация. Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева модерацию трактуют как вид педагогического сопровождения, координирующего содержание и направление развертывания коммуникативного взаимодействия участников [9].

Важными аспектами модерации являются:

1. Соблюдение жестких правил. Процесс модерации включает в себя строгие нормы взаимодействия.
2. Групповая деятельность. Модерация осуществляется в группах, где участники обмениваются мнениями и проявляют активность в общении.
3. Непрерывное взаимодействие. Модератор обеспечивает непрерывную обратную связь и продолжительное воздействие.
4. Разнообразие форматов. Модерация происходит в рамках различных мероприятий, таких как тренинги, дискуссии и обсуждения, направленных на формирование общего мнения и взаимного обучения.
5. Активное участие участников. Важной характеристикой является активное участие модерлируемых, что способствует развитию необходимых навыков, умению обрабатывать информацию и культивирует творческое мышление.

Функции модерации в педагогическом сопровождении включают:

- Регулирование – модератор управляет ходом дискуссии и при необходимости вмешивается для управления процессами в группе.
- Направление – определяет тематику общения или дискуссии, устанавливает её рамки.
- Контроль – обеспечивает соблюдение участниками установленных правил общения и поддерживает их соблюдение.
- Стимулирование – побуждает участников быть заинтересованными и активными в процессе обсуждения.

- Экспертиза – модератор может выступать в качестве эксперта по теме и считается организатором обсуждения и диалога.

Модерация, как элемент педагогической поддержки, помогает модератору направлять участников к самостоятельному коллективному решению проблемы, создавая благоприятное окружение через соблюдение правил общения и достижение образовательных целей.

Супервизия. По мнению Е.В. Яковлева, «супервизия» в образовательной области – это процесс педагогического сопровождения, направленный на субъектов, уже имеющих опыт практической деятельности, но нуждающихся в профессиональной помощи и поддержке [10].

В работе Е.В. Лавриновича и А.Н. Молостовой выделяется важная задача супервизора - создание атмосферы доверия и безопасности, способствующей открытому обсуждению вопросов и обращению за помощью [3].

Супервизия представляет собой процесс, который обладает определенными характеристиками:

- Близкое взаимодействие – важной чертой супервизии является тесное взаимодействие между супервизором и супервизируемым.
- Учет воздействия – в рамках супервизии учитываются не только индивидуальные особенности супервизируемого, но и влияние, которое он окажет на окружающих.
- Гибкие формы – супервизия может быть организована как в групповом, так и в индивидуальном формате, проводиться онлайн или офлайн.
- Локальная направленность – содержание супервизии зависит от конкретной проблемы, стоящей перед супервизируемым.
- Творческий подход – важной особенностью супервизии является активное участие и творческий подход к решению проблем.

Супервизия выполняет несколько функций:

- Обучение и развитие. Она способствует развитию навыков, понимания и компетенций супервизируемого через анализ его деятельности.
- Поддержка. Супервизор оказывает помощь супервизируемому в преодолении негативного опыта в профессиональной деятельности.
- Консультирование. Супервизор помогает рассмотреть вопросы и проблемы, стимулируя мышление супервизируемого, но не предоставляя готовых решений.
- Оценка. Супервизор контролирует достижение целей и прогресс супервизируемого, предоставляя обратную связь и помогая выявить сильные и слабые стороны.
- Административная. Супервизор оценивает соответствие работы супервизируемого стандартам учреждения и соблюдение этических норм [8].

Процесс супервизии включает четыре этапа: диагностика, проектирование, практика и рефлексия.

На этапе диагностики выявляются проблемы, с которыми столкнулся супервизируемый, и определяются методы и пути их решения. В ходе проектирования разрабатывается индивидуальный план супервизионной поддержки и необходимых учебных материалов. Далее на этапе практики осуществляется наблюдение, контроль и коррекция деятельности супервизируемого. И, наконец, на этапе рефлексии проводится оценка достижений и обобщение опыта [10].

Выбор между различными формами методической поддержки зависит от потребностей педагогов. Тьюторство предполагает непрерывное сопровождение, модерация ориентирована на локальные ситуации коммуникации, а супервизия не ограничивает временные рамки общения между супервизором и супервизируемым. Все эти подходы могут быть использованы в области разработки.

Таким образом, методическое сопровождение важно для поддержки и развития педагогов, а также для повышения качества образования в целом. Оно помогает педагогам стать более компетентными, уверенными и эффективными в своей работе, а также способствует постоянному профессиональному росту и улучшению образовательного процесса.

Современные подходы к методическому сопровождению педагогов в дошкольных образовательных организациях являются важной составляющей профессиональной поддержки и развития педагогического сообщества. Они направлены на обеспечение качества образовательного процесса, повышение профессиональной компетентности педагогов и обеспечение успешного достижения образовательных целей.

Современные подходы к методическому сопровождению педагогов включают индивидуальное, коллективное и системное сопровождение. Индивидуальное сопровождение предполагает индивидуальную работу с каждым педагогом, учет его потребностей и разработку индивидуальных планов развития. Коллективное сопровождение осуществляется через организацию совместной работы, обмен опытом и коллегиальное обсуждение методических вопросов. Системное сопровождение предполагает создание целостной системы поддержки, включающей методические материалы, рекомендации, тренинги и консультации.

1.2. Профессиональное развитие педагога: процесс, деятельность, система

В нашей стране проблема профессионального развития личности изучается по нескольким научным направлениям. Одно из них связано с разработкой научных основ психологии профессий. Исследования (С.Г.Гельперштейн, М.А.Рыбаков, К.К. Платонов и др.) позволили раскрыть сущность и содержание таких важных психологических категорий, как профессиональное самоопределение, профессиональная пригодность, профессиональный отбор и подготовка, профессиональная квалификация. Другое направление связано с непосредственным изучением индивидуально-психологических особенностей и конкретных свойств личности в различных видах профессиональной деятельности. В рамках данного направления была разработана концепция формирования и развития психологических профессионально важных качеств специалиста. Под профессионально важными качествами понимаются такие качества специалиста, которые непосредственно включены в трудовую деятельность и обуславливают её эффективность. Таковыми могут являться общесоматические, нейродинамические свойства человека, особенности психических процессов и функций, личностные характеристики (способности, направленность, интересы). Развитие психологических профессионально важных качеств способствует повышению эффективности и надёжности деятельности. В личностно-профессиональном развитии отмечена устойчивая связь: с одной стороны, особенности личности работающего существенно влияют на процесс и результаты профессиональной деятельности, с другой – само формирование личности в значительной степени происходит под влиянием профессиональной деятельности. Основной подход в изучении личностно-профессионального развития заключается в опоре на факты, согласно которым деятельность людей, обладающая общими признаками, должна

способствовать формированию сходных черт личности, которые обусловлены одинаковыми профессиональными требованиями. К тому же доказано, что любая профессия определённым образом влияет на направленность личности и психические функции, включённые в данную деятельность.

Профессиональная деятельность влияет также на систему отношений личности и её образ жизни. Сходство условий и специфика труда отражаются на установках людей, их поведении и интересах. Всё это привело даже к формированию такого понятия, как «профессиональный тип личности».

Третье направление связанное с разработкой основ профессионального мастерства, рассматривается как одно из направлений психологии труда (Голубев Г.Г., Климов Е.А., Маркова А.К., Платонов К.К.).

В рамках данного направления изучаются условия и факторы профессионального самосовершенствования, роста квалификации, профессиональной компетентности, развития профессиональных умений и навыков.

Четвёртое направление – акмеологическое, оно направлено на изучение акмеологических закономерностей и детерминант развития профессионализма и выявление законов, определяющих развитие зрелой личности (А.А. Бодалёв, А.А. Деркач, Н.В.Кузьмина, А.П. Реан и др.).

В исследованиях, посвященных изучению категории личностно-профессионального развития, установлено, что движущей силой личностно-профессионального развития выступают противоречия (К.А.Абульхановой-Славской, А.К.Марковой, Л.И.Катаевой и др.). Основным из них является противоречие между способностями, одаренностью личности, мотивацией достижений и требованиями конкретной профессиональной деятельности, нормативностью поведения человека. Возникающие противоречия между целями, задачами и наличными средствами их достижения, между

стремлениями и возможностями их удовлетворения, между тенденциями изменчивости и стремлением к стабильности и др. личность разрешает, овладевая алгоритмами продуктивной деятельности и решения профессиональных задач, построения индивидуальных (авторских) программ профессионального роста, разработки и применения методов психологической поддержки (сопровождения) Индивидуализация и социализация являются взаимосвязанными компонентами единого процесса личностно-профессионального развития. В результате изменяется и образ «Я» личности. При этом, основными психологическими механизмами формирования адекватного образа «Я» являются: проявление личностной мобильности, включающей психологическую компетентность, позитивное самовосприятие, социальную адаптированность, стремление к профессиональному мастерству.

Можно выделить факторы личностно-профессионального развития, которые позволяют оптимизировать этот процесс. Среди таких факторов: повышение престижа конкретного вида деятельности, повышение социального статуса и правовой защищённости личности, совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки профессионалов (различные формы, применение интенсивных методов, создание индивидуальных и авторских программ развития), развитие личностно-профессиональных качеств, совершенствование стиля деятельности. Психологические факторы, препятствующие личностно-профессиональному развитию: нечёткость целей и мотивов достижений, негативный климат в коллективе.

Результаты проведенного анализа теоретико-методологических походов к феномену личностно-профессионального развития позволяют сделать вывод о том, что личностное и профессиональное развитие педагога

– это динамичный процесс совершенствования профессионально важных качеств личности и овладения технологией профессиональной деятельности.

В своем содержании личностно-профессиональное развитие педагога означает на личностном уровне «подтягивание» им самого себя до требований избранной профессии. Оно включает личностный опыт преодоления трудностей и препятствий и самостоятельное достижение успешных индивидуальных результатов профессионального роста как специалиста.

1. Профессиональное саморазвитие как процесс

Процессный подход рассматривает профессиональное саморазвитие как динамичный, непрерывный и последовательный процесс изменений, происходящих в личности и профессиональной деятельности педагога.

Акцент делается на динамике, этапах, стадиях и закономерностях развития, а также на факторах, влияющих на этот процесс. Процессный подход позволяет понять, как формируется профессиональная компетентность педагога, какие этапы он проходит в своем развитии и какие факторы способствуют или препятствуют этому процессу.

2. Этапы профессионального саморазвития как процесса.

Этап 1: Осознание потребности в саморазвитии. Возникает на основе анализа своей профессиональной деятельности, выявления проблем и несоответствий требованиям, предъявляемым к современному педагогу.

Этап 2: Постановка целей и задач саморазвития. Определение конкретных, измеримых, достижимых, релевантных и определенных по времени (SMART) целей и задач, направленных на устранение выявленных проблем и развитие профессиональной компетентности.

Этап 3: Выбор форм и методов саморазвития. Определение наиболее эффективных способов достижения поставленных целей (самообразование,

участие в курсах повышения квалификации, методическая работа, инновационная деятельность, обмен опытом с коллегами).

Этап 4: Реализация плана саморазвития. Активное участие в выбранных формах и методах саморазвития, приобретение новых знаний, умений и компетенций.

Этап 5: Оценка результатов и корректировка плана саморазвития. Анализ достигнутых результатов, выявление проблем и недочетов, внесение корректировок в план саморазвития на основе полученной обратной связи.

3. Факторы, влияющие на процесс профессионального саморазвития.

Внутренние факторы:

- Мотивация к саморазвитию.
- Самооценка и самоэффективность.
- Профессиональные интересы и потребности.
- Личностные качества (самодисциплина, ответственность, креативность).

Внешние факторы:

- Социально-экономические условия.
- Требования к профессионализму педагога.
- Поддержка со стороны администрации образовательного учреждения.
- Возможности для повышения квалификации и обмена опытом.
- Доступ к информационным ресурсам.
- Благоприятный психологический климат в коллективе.

2. Профессиональное саморазвитие как деятельность.

Сущность деятельностного подхода к профессиональному саморазвитию. Деятельностный подход рассматривает профессиональное саморазвитие как активную, целенаправленную и сознательную деятельность педагога, направленную на изменение себя как субъекта профессиональной

деятельности. Акцент делается на активности, целеполагании, планировании, реализации, контроле и оценке результатов деятельности.

Деятельностный подход позволяет понять, как педагог самостоятельно организует и управляет своим профессиональным развитием, какие действия он предпринимает для достижения поставленных целей и какие ресурсы использует.

2. Компоненты деятельности профессионального саморазвития.

Мотивационно-целевой компонент:

- Осознание потребности в саморазвитии.
- Постановка целей и задач саморазвития.

Планово-прогностический компонент:

- Разработка плана саморазвития.
- Определение ресурсов и сроков реализации.

Организационно-исполнительский компонент:

- Выбор форм и методов саморазвития.
- Реализация плана саморазвития.

Контрольно-оценочный компонент:

- Оценка результатов саморазвития.
- Корректировка плана саморазвития.

3. Виды деятельности профессионального саморазвития

1. Самообразование. Самостоятельное изучение литературы, интернет-ресурсов, посещение библиотек и музеев.
2. Участие в курсах повышения квалификации и переподготовки. Получение новых знаний и умений в рамках образовательных программ.
3. Методическая работа. Разработка методических материалов, участие в методических объединениях и семинарах.
4. Инновационная деятельность. Разработка и внедрение новых технологий, методов и приемов обучения.

5. Участие в конкурсах профессионального мастерства. Демонстрация своих достижений и обмен опытом с коллегами.
6. Обмен опытом с коллегами. Посещение занятий других педагогов, участие в совместных проектах, проведение мастер-классов.

1.3. Психологическое сопровождение профессионального роста педагога

Поскольку сегодня одной из значимых характеристик уровня личностного развития человека является его готовность к профессиональному самоопределению, одной из приоритетных задач образования (особенно дополнительного профессионально-педагогического) становится содействие формированию этой готовности на всех этапах профессионального роста. Этому могут способствовать выделенные в отечественной науке (А.А. Вербицкий, Ю.Н. Кулюткиным, Ю.Н. Турчаниновой, Б.С. Гуршунским, В.И. Загвязинским, И.С. Якиманской, Г.Н. Прозументовой, А.А. Реаном, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, и другими) психологические механизмы, которые определяют процесс обучения взрослых людей [4; С. 43]:

1. Противоречие между ранее полученной профессиональной подготовкой и новыми требованиями профессии.
2. Перестройка устаревших профессиональных установок и профессиональной ментальности, сложившихся в опыте профессиональных стереотипов и штампов.
3. Готовность к расширению возможностей психо-саморегуляции и овладению приемами и способами своего профессионального и духовного восстановления.
4. Мотивация к дальнейшему профессиональному саморазвитию и самореализации.

Выделенные механизмы позволили определить круг приоритетных задач повышения квалификации работников образования:

1. Формирование или перестроение профессиональной деятельности, профессионального общения, личностных качеств педагога.
2. Расширение и (или) углубление профессионального образа мира.
3. Овладение новыми способами решения профессиональных проблем и новыми приемами профессионального мышления [4].

Перечисленные задачи, по мнению О.М. Краснорядцевой [5], становятся постепенно актуальными и для практической психологии образования, поскольку позволяют осуществлять процесс психологического сопровождения профессиональной деятельности педагога в плане оказания ему помощи, заключающейся в удовлетворении потребности в удержании собственной целостности в непрерывном потоке бытия, и обеспечении преемственности возникновения профессиональных деформаций.

Основным принципом такого психологического сопровождения профессиогенеза педагога становится принцип трансформации «профессионального образа мира» (О.М. Краснорядцева), который может быть реализован в двух направлениях:

- как движение профессионального мышления, которое обеспечивается новообразованиями, в том числе и продуктами мыслительной деятельности в виде найденных решений, знаний о себе. В этом случае образ мира расширяется «изнутри», за счет включения в него продуктов мыслительной деятельности;
- как противоположный по своей направленности процесс, когда некие знания, обретаемые действующим субъектом со стороны участников групповой мыслительной деятельности, вписываясь в профессиональный образ мира, обретают ценность, расширяют его и создают возможность для перестройки ранее найденных решений.

Одним из возможных вариантов разработки стратегии такого сопровождения может стать разработанная Л.М. Митиной [6] модель создания условий для трансформации педагогической деятельности, которая предполагает в своей реализации несколько этапов: подготовки, осознания, переоценки и действия.

При этом на всех этапах работа должна строиться так, чтобы активизировать мыслительную деятельность педагогов. Для этого в процессе практического и теоретического исследования нами были выделены следующие типы проблемных ситуаций:

1. Ситуации, возникающие при несовпадении сложившегося образа себя с тем, как он открывается в групповой работе под воздействием средств обратной связи (видеозапись), в оценках других, при сопоставлении себя с другими.

2. Проблемность возникает как результат обнаружения возможности новых взглядов на профессиональную деятельность, принятие других педагогических решений. Здесь возникает феномен «сбоя установки», стимулирующий поиск новых способов взаимодействия с детьми, новое их понимание и т.д.

3. Превращение совместной деятельности в пространство для развития, в котором участники открывают возможности саморазвития, профессионального самодвижения.

Психологическое сопровождение профессионального саморазвития педагога

1. Цели и задачи психологического сопровождения.

Цель: создание благоприятных психологических условий для личностного и профессионального роста педагога, раскрытие его потенциала и повышение эффективности педагогической деятельности.

Задачи:

- Диагностика личностных особенностей, профессиональных потребностей и трудностей педагога.
- Развитие рефлексивных навыков и самосознания.
- Формирование мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию.
- Повышение стрессоустойчивости и эмоциональной компетентности.
- Оказание психологической поддержки в кризисных ситуациях.
- Профилактика профессионального выгорания.

2. Формы и методы психологического сопровождения.

- Индивидуальное консультирование.
- Групповые тренинги (развитие коммуникативных навыков, управление стрессом, командообразование).
- Психологические семинары и мастер-классы (саморегуляция, развитие креативности, профилактика выгорания).
- Супервизия (консультирование по сложным случаям из педагогической практики).
- Психологическая диагностика (личностные опросники, тесты на профессиональные склонности).

3. Роль психолога в сопровождении профессионального саморазвития педагога

Психолог выступает в роли консультанта, супервизора, оказывая помощь педагогу в осознании своих сильных и слабых сторон, постановке целей, разработке плана саморазвития, преодолении трудностей и достижении профессионального успеха.

Примеры эффективной интеграции психологического сопровождения и педагогической поддержки.

- Организация тренингов по развитию коммуникативных навыков для педагогов, испытывающих трудности в общении с учениками и родителями.
- Проведение семинаров-практикумов по профилактике выгорания,

включающих как психологические техники саморегуляции, так и методические рекомендации по оптимизации учебной нагрузки.

- Создание групп поддержки для начинающих педагогов, в которых опытные педагоги делятся своим опытом и оказывают психологическую поддержку.

Практические рекомендации по организации психологического сопровождения и педагогической поддержки профессионального саморазвития педагога

1. Создание системы диагностики профессиональных потребностей и затруднений педагогов.

- Использование различных методов диагностики: анкетирование, интервью, наблюдение, анализ документации.

- Организация регулярной обратной связи от педагогов.

2. Разработка индивидуальных планов профессионального саморазвития.

- Учет личностных особенностей, профессиональных потребностей и интересов педагога.

- Определение конкретных целей, задач, сроков и ресурсов.

3. Обеспечение доступности психологической и методической помощи.

- Организация консультаций с психологом и методистом.
- Создание информационных ресурсов с полезными материалами и рекомендациями.

4. Стимулирование самообразования и повышения квалификации.

- Предоставление возможностей для участия в курсах, семинарах, конференциях.

5. Создание благоприятной атмосферы для профессионального роста.

- Поддержка инновационных проектов и творческих начинаний.
- Поощрение достижений и признание заслуг.
- Организация мероприятий для обмена опытом и общения.

Психологическое сопровождение и педагогическая поддержка являются важнейшими компонентами системы профессионального саморазвития педагога. Их эффективная организация позволяет создать условия для личностного и профессионального роста, повысить стрессоустойчивость и мотивацию, освоить новые технологии и методы обучения, улучшить качество педагогической деятельности и сформировать конкурентоспособного специалиста, способного успешно решать сложные задачи современного образования. Внедрение комплексного подхода, сочетающего психологические и педагогические методы, является залогом успешного профессионального саморазвития педагога и повышения эффективности образовательного процесса в целом.

2. Программа реализации Модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+» в МБУ ДО г.Ульяновска «Центр детского творчества №2»

2.1. Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»

Миссия. Создание эффективной и персонализированной системы сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования, направленной на повышение качества образовательного процесса и раскрытие потенциала каждого педагога.

Цель - создание организационно-методических и психолого-педагогических условий для непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования.

Принципы:

- **Непрерывность.** Обеспечение постоянного и систематического процесса профессионального развития.
- **Индивидуализация.** Учет индивидуальных потребностей, интересов и возможностей каждого педагога.
- **Практико-ориентированность.** Направленность на приобретение и применение практических навыков и знаний.
- **Компетентность.** Фокус на развитии ключевых профессиональных компетенций, необходимых для успешной педагогической деятельности.
- **Командность.** Создание условий для взаимодействия, обмена опытом и взаимоподдержки среди педагогов.
- **Рефлексивность.** Стимулирование самоанализа и осознания результатов профессионального роста.

- Открытость. Готовность к инновациям, сотрудничеству и обмену опытом с другими образовательными организациями.

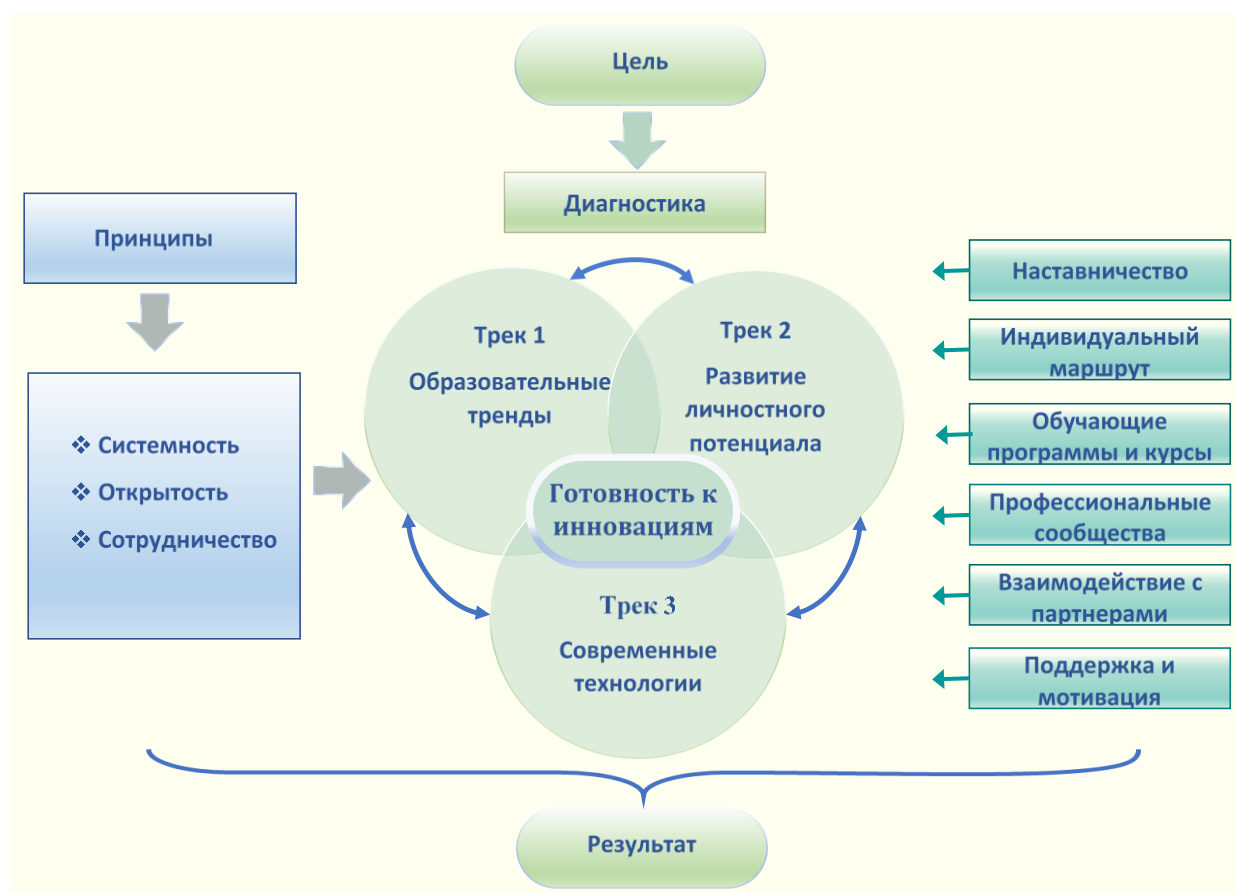


Рис.1 Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»

Ключевые компоненты модели «Профи+»:

Модель «Профи+» представляет собой комплексную систему сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования. Она включает в себя компоненты, каждый из которых играет важную роль в достижении общей цели.

1. **Диагностика потребностей.** Определение актуальных потребностей педагогов в повышении квалификации, с помощью анкетирования, интервью и анализа результатов их деятельности.
2. **Индивидуальные образовательные маршруты.** Разработка индивидуальных планов профессионального роста, которые учитывают сильные стороны педагогов, их интересы и цели.
3. **Обучающие программы и курсы.** Организация курсов, семинаров и тренингов по актуальным темам и направлениям в дополнительном образовании. Это могут быть как традиционные форматы, так и онлайн-обучение.
4. **Наставничество.** Введение системы наставничества, где более опытные коллеги помогают в освоении новых методов работы, делятся опытом и помогают справляться с профессиональными вызовами.
5. **Профессиональное сообщество.** Создание площадки для и обсуждения лучших практик, обмена опытом среди педагогов дополнительного образования через сетевые сообщества, мастер-классы и конференции.
6. **Оценка и рефлексия.** Проведение регулярной оценки результатов профессионального роста педагогов и организация пространства для рефлексии, где они могут анализировать свои достижения и определять новые цели.
7. **Поддержка и мотивация.** Разработка программ поощрения и поддержки педагогов, которые активно занимаются своим профессиональным развитием, внедряют новые практики и показывают высокие результаты.
8. **Взаимодействие с образовательными организациями и другими социальными партнерами.** Сотрудничество с другими учебными

заведениям, в том числе высшими учебными заведениями, для разработки совместных программ и курсов, что повысит качество подготовки педагогов.

Модель «Профи+» строится по принципу циклического процесса постоянного развития, где каждый компонент логически связан с последующим и последующим. Этот цикл можно представить следующим образом:

1. Диагностика является отправной точкой, определяющей направления дальнейшего развития.
2. На основе изобретений разрабатываются Индивидуальные образовательные маршруты, персонализирующие процесс обучения.
3. Для реализации этих маршрутов предоставляются обучающие программы и курсы.
4. Полученные знания и навыки закрепляются и развиваются через Наставничество и взаимодействие в Профессиональном сообществе.
5. Результаты обучения фиксируются и анализируются в процессе Оценки и рефлексии, который позволяет использовать новый образец и скорректировать ориентированные маршруты, завершая цикл.
6. На протяжении всего процесса сопровождение и мотивация педагогов, а также взаимодействие с образовательными организациями и другими руководителями для расширения возможностей обучения и обмена опытом.

2.2. Этапы реализации модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
Первый год реализации проекта (программы)						
1	01.09.2024г.	01.10.2024г.	1. Разработка и внедрение системы управления реализацией образовательного проекта. 2. Проведение совещания с творческой группой педагогических работников по реализации инновационного процесса в Учреждении. 3. Разработка мероприятия программы «Профи+» в рамках трех треков • Трек «Образовательные тренды». • Трек «Развитие личностного потенциала педагога дополнительного образования». • Трек «Современные технологии в работе педагога дополнительного	Подготовка плана («дорожной карты») реализации проекта.	Административное сопровождение разработки положений, приказов. Техническая помощь в размещении документации по РИП на официальном сайте Учреждения .	Нормативно-правовая база реализации проекта: - 1. Приказ о реализации инновационного процесса. 2. Приказ о создании творческой группы педагогов для реализации инновационного процесса.

			о образования».			
2	01.10.2024г.	01.12.2024г.	Разработка электронной системы оценочных материалов для проведения педагогом самопроверки предметных, методических, психолого-педагогических затруднений	Применение валидных и надежных методик диагностики профессии профессиональных затруднений педагогов до начала реализации и проекта.	Психологическое и техническое сопровождение процесса разработки электронно й диагностики .	Разработанная электронная система оценочных материалов для проведения педагогом самопроверки предметных, методических, психолого-педагогических затруднений.
3	01.01.2025г.	01.06.2025г.	Изучение теоретических подходов, существующих практик к сопровождению непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования.	Изучение научно-педагогической литературы по теме проекта. Аналитический обзор практик профессионального роста педагогов дополнительного образования с целью разработки модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+»	Организационно-педагогические ресурсы образовательной организации .	Разработанная Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+».

Итоговый продукт за первый год реализации проекта (программы) (техническое задание)			2024-2025 учебный год – Модель непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+».			
Второй год реализации проекта (программы)						
1	01.09.2025г.	01.10.2025г.	Входная диагностика участников проекта.	Проведение самопроверки предметных, методических, психолого-педагогических затруднений через электронную систему оценочных материалов о начала реализации программы «Профи+»	Психологическое и техническое сопровождение процесса самопроверки предметных, методических, психолого-педагогических затруднений педагогов.	Аналитическая справка по результатам входной диагностики.
2	01.10.2025г.	01.06.2026г.	Практическая реализация Модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+». Реализация программы «Профи+» по трем трекам: • Трек «Образовательные тренды». • Трек	Проведение профильных и общих методических объединений, семинаров - практикумов, тренингов, кейсов, содержащих различные варианты	Административное сопровождение проекта, организационно-методическая работа кураторов треков, а также группы проекта с целью проведения основных мероприятий.	Методические рекомендации «Непрерывный профессиональный рост педагога дополнительного образования: реализация программы «Профи+».

			«Развитие личностного потенциала педагога дополнительного образования». • Трек «Современные технологии в работе педагога дополнительного образования».	решения профессиональных педагогических задач в дополнительном образовании. Поддержка и стимулирование профессионального роста педагогов через организацию конкурсов, публичных защит и презентаций результатов своей педагогической работы.		
3	01.09.2025г.	01.06.2026г.	Психологическое сопровождение реализации проекта.	Проведение индивидуальных консультаций, тренингов, бесед с педагогами и в целях оказания психологической помощи по вопросам профессионального и личностного роста.	Психологическое сопровождение процесса реализации программы «Профи+»	Аналитическая справка о психологическом состоянии педагогов в ходе реализации проекта.

Итоговый продукт за второй год реализации проекта (программы) (техническое задание)			2025-2026 учебный год - Методические рекомендации «Непрерывный профессиональный рост педагога дополнительного образования: реализация программы «Профи+».			
Третий год реализации проекта (программы)						
1	01.09.2026г.	01.11.2026г.	Итоговая диагностика участников проекта.	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в проекте.	Психологическое сопровождение процесса диагностики.	Аналитическая справка о личной удовлетворенности участием в проекте.
2	01.09.2026г.	01.06.2027г.	Мониторинг качества и результативности реализации проекта.	Проведение мониторинга качества реализации и проекта. Оформление итоговой, отчетной документации по результатам реализации и проекта.	Административное сопровождение проведения мониторинга, помощь кураторов треков.	Аналитический отчет по результатам проекта.
3	01.09.2026г.	01.06.2027г.	Транслирование опыта реализации проекта на конференциях, семинарах различного уровня	Разработка и распространение методических материалов, пособий и рекомендаций для педагогов дополнительного образования для оптимизации и улучшения	Выступление администрации, кураторов и основных исполнителей по представлению опыта реализации проекта.	Методические материалы, проекта, публикации, пособия и рекомендаций для педагогов дополнительного образования для оптимизации и улучшения их работы.

				их работы. Публикации результатов проекта, лучших кейсов, методических разработок на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.		
Итоговый продукт за третий год реализации проекта (программы) (техническое задание)			2026-2027 учебный год – Монография «Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+».			

Реализация основных треков программы «Профи+»:

1. Трек «Образовательные тренды»:

Описание: Изучение и внедрение современных тенденций в образовании, таких как персонализированное обучение.

Мероприятия: Семинары, тренинги, мастер-классы, вебинары, посвященные изучению и применению современных образовательных трендов.

Ожидаемый результат: Повышение осведомленности педагогов о современных образовательных трендах и развитие навыков их применения в своей работе.

2. Трек «Развитие личностного потенциала педагога дополнительного образования»:

Описание: Развитие личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности, таких как коммуникабельность, эмпатия, стрессоустойчивость, креативность, самоорганизация.

Мероприятия: Тренинги личностного роста, мастер-классы по развитию коммуникативных навыков, семинары по управлению стрессом, консультации с психологом.

Ожидаемый результат: Развитие личностных качеств педагогов, необходимых для эффективной работы с детьми, родителями и коллегами.

3. Трек «Современные технологии в работе педагога дополнительного образования»:

Описание: Освоение современных информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), необходимых для разработки учебных материалов, организации дистанционного обучения, проведения интерактивных занятий и использования онлайн-ресурсов.

Мероприятия: Курсы по работе с интерактивными досками, онлайн-платформами, графическими редакторами, программами для создания презентаций, видеоуроков и онлайн-тестов.

Ожидаемый результат: Повышение уровня ИКТ-компетентности педагогов, развитие навыков использования современных технологий в своей работе.

Ожидаемый результат: Реализация обучающих мероприятий по всем трем направлениям программы «Профи+», обеспечивающая повышение профессиональной компетентности педагогов.

Проведение консультаций и индивидуальных занятий для педагогов с целью оказания психологической помощи

Предоставление педагогам возможности получения индивидуальной психологической помощи для решения личных и профессиональных

проблем, снятия стресса, повышения уверенности в себе и улучшения эмоционального состояния.

Организация работы психолога: обеспечение наличия квалифицированного психолога, готового проводить консультации и индивидуальные занятия с педагогами.

Разработка программ психологической помощи: разработка программ индивидуальной и групповой терапии, направленных на решение конкретных проблем (например, синдром эмоционального выгорания, конфликты с учениками или родителями, проблемы с самооценкой).

Создание конфиденциальной обстановки: Обеспечение конфиденциальности информации, полученной в ходе консультаций и занятий.

Ожидаемый результат: Оказание психологической помощи педагогам, способствующей улучшению их эмоционального состояния, повышению стрессоустойчивости и эффективности работы.

Разработка методических материалов, в форме кейсов, содержащих различные варианты решения сложных профессиональных педагогических задач в дополнительном образовании.

Создание практических материалов, позволяющих педагогам анализировать сложные ситуации из реальной педагогической практики и находить оптимальные решения

Сбор и анализ реальных ситуаций. Сбор информации о сложных профессиональных ситуациях, с которыми сталкиваются педагоги дополнительного образования (например, работа с трудными детьми, конфликты с родителями, организация инклюзивного образования).

Разработка кейсов. Создание описаний ситуаций в форме кейсов, содержащих подробную информацию о контексте, участниках и проблемах.

Разработка вариантов решений: Предложение различных вариантов решения каждой кейс-задачи, с анализом их преимуществ и недостатков.

Организация обсуждения кейсов. Проведение семинаров и тренингов, на которых педагоги могут обсуждать кейсы, делиться опытом и находить оптимальные решения.

Ожидаемый результат. Разработанный сборник кейсов, содержащий различные варианты решения сложных профессиональных педагогических задач в дополнительном образовании.

Поддержка и стимулирование профессионального роста педагогов через организацию конкурсов, публичных защит и презентаций результатов своей педагогической работы.

Раскрытие задачи. Создание условий для демонстрации педагогами своих достижений, обмена опытом с коллегами и получения признания со стороны профессионального сообщества.

Организация конкурсов. Проведение конкурсов профессионального мастерства, на которых педагоги могут представить свои методические разработки, учебные программы, творческие проекты и другие достижения.

Организация публичных защит и презентаций. Предоставление педагогам возможности публично защищать и презентовать результаты своей педагогической работы перед коллегами, администрацией и представителями общественности.

Поощрение победителей и участников. Награждение победителей и участников конкурсов и презентаций, предоставление им возможности участия в конференциях и семинарах, публикация их работ в профессиональных изданиях.

Ожидаемый результат. Повышение мотивации педагогов к профессиональному росту, развитие их творческой активности и инновационного подхода к работе.

Разработка и распространение методических материалов, пособий и рекомендаций для педагогов дополнительного образования для оптимизации и улучшения их работы

Создание доступных и практичных материалов, помогающих педагогам в повседневной работе, повышающих эффективность образовательного процесса и улучшающих качество обучения.

Анализ потребностей. Выявление наиболее актуальных тем и вопросов, интересующих педагогов дополнительного образования.

Разработка материалов. Создание методических пособий, рекомендаций, памяток, шаблонов документов, инфографик и других материалов, содержащих практические советы, примеры и алгоритмы действий.

Распространение материалов. Размещение материалов на сайте учреждения, в социальных сетях, в профессиональных группах и сообществах, проведение презентаций и семинаров по их использованию.

Ожидаемый результат. Разработанные и распространенные методические материалы, пособия и рекомендации, способствующие оптимизации и улучшению работы педагогов дополнительного образования.

Этот подробный план позволит реализовать проект «Модель сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+» в соответствии с поставленной целью и задачами, обеспечивая комплексное и эффективное сопровождение профессионального развития педагогов МБУ ДО г.Ульяновска «ЦДТ №2».

2.3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы

Средствами контроля и обеспечения достоверности результатов, целевыми индикаторами и показателями, с помощью которых возможно оценить

эффективность инновационного проекта, можно считать эмпирические методы анализа (диагностика, контроль, наблюдение, анкетирование, интервьюирование, самообследование), позволяющие интерпретировать достоверность результатов.

Данные средства контроля призваны выполнять всесторонний анализ деятельности образовательной организации в режиме инноваций и разработку рекомендаций по дальнейшему развитию проекта.

К индикаторам контроля реализации инновационного образовательного проекта можно отнести правовое обеспечение инновационной деятельности; стратегическое планирование результатов (текущих, промежуточных, итоговых); мониторинг успешности; согласование планов и программ инновационной деятельности; кадровую политику; мотивационные условия; информационные данные о текущих результатах инновационной деятельности.

Целевые индикаторы контроля и обеспечения достоверности:

1. Критерий «Полнота разработанных нормативных правовых документов по проблеме инновационной деятельности»

Индикаторы:

- Наличие нормативно-правовой базы по проблеме инновационной деятельности: приказы, положения, локальные акты.
- Унифицированность разработанных нормативно-правовых документов (возможность их использования в других образовательных организациях города и области).

2. Критерий «Степень разработанности учебно-методического и научно-методического обеспечения инновационной деятельности в образовательной организации».

Индикаторы:

- Наличие учебно-методических материалов, разработанных и/или апробированных в ходе инновационной деятельности: образовательные программы, банк, апробированных в рамках инновационной деятельности активных методов обучения, современные образовательные технологии, современные воспитательные технологии.
- Наличие разработанных в результате инновационной деятельности научно-методических материалов: методические пособия, методические рекомендации по внедрению результатов инновационной деятельности.
- Наличие диагностического инструментария оценки педагогической компетентности.
- Наличие системы мониторинга, оценивающего различные аспекты образовательного процесса в условиях инновационной деятельности.

3. Критерий. Влияние изменений, полученных в результате инновационной деятельности, на профессиональный рост педагогов дополнительного образования.

Индикаторы:

- Повышение уровня квалификации педагогов дополнительного образования.
- Повышение профессиональной активности педагогов дополнительного образования: участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в семинарах, участие в конференциях различного уровня.

4. Критерий. Информационное сопровождение инновационной деятельности.

Индикаторы:

- Наличие публикаций по теме инновационной деятельности в научно-методических изданиях, СМИ.
- Отражение результатов инновационной деятельности на сайте образовательной организации.

5. Критерий. Социальная значимость инновационной деятельности.

Индикаторы:

- Удовлетворенность субъектов образовательного процесса качеством образования в условиях инновационной деятельности.
- Внедрение Модели сопровождения непрерывного профессионального роста педагогов дополнительного образования «Профи+» или ее отдельных элементов в образовательные организации города Ульяновска и Ульяновской области.

2.4. Обоснование устойчивости результатов программы

Устойчивость результатов проекта после окончания его реализации определяется повышением уровня профессиональной компетентности, устойчивой системой самообразования педагогов дополнительного образования; совершенствованием инновационной деятельности на основе обмена опытом с образовательными учреждениями – участниками педагогического сообщества города и области.

- Идея сопровождения непрерывного профессионального роста отвечает современным требованиям к подготовке педагога (личностно-ориентированный индивидуальный подход)
- Обобщенный опыт сопровождения деятельности педагога в условиях обновления качества дополнительного образования может быть актуально для специалистов, отвечающих за профессиональную подготовку педагогов разных ступеней образования.
- Результаты проекта могут тиражироваться через разные ресурсы: печатные и электронные публикации, практическую деятельность образовательных учреждений, учебную деятельность педагогов (семинары, конференции, методические объединения).
- Опыт методического сопровождения может быть востребован для

выявления и подготовки потенциальных участников конкурсов профессионального мастерства.

Библиографический список

1. **Александрова, Е.А.** Непрерывное образование педагогов как условие повышения качества образования / Е.А. Александрова // Вестник ЧГПУ им. И.Я. Яковлева. – 2015. – № 2 (86). – С. 10-15.
2. **Вайндорф-Сысоева, М.Е.** Непрерывное образование основные: понятия и современная интерпретация / М.Е. Вайндорф-Сысоева, М.Л. Субочева // Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2011. – № 4. – С. 34-41.
3. **Гришина, И.В.** Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов дополнительного образования / И.В. Гришина // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 6.
4. **Зеер, Э.Ф.** Психология профессионального образования: учебник для студ. учреждения высш. проф. Образование / Э.Ф. Зеер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательский центр «Академия», 2013. — 416 с.
5. **Иванова, С. В.** Модель управления развитием педагогов дополнительного образования / С. В. Иванова // Дополнительное образование и воспитание. – 2018. – № 3. – С. 44-49.
6. **Ильина, Н.В.** Сопровождение профессионального развития педагога в условиях дополнительного образования детей / Н.В. Ильина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.
7. **Климов, Е.А.** Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для учеб. вузов, обуч. по направлению и спец. психологии / Е.А. Климов. – 5-е изд., стер. – Москва: Академия, 2010. – 304 с.
8. **Коновалова, М.Е.** Непрерывное образование: педагогические модели и технологии / М.Е. Коновалова // Образование и наука. – 2014. – № 9 (118). – С. 3-16.
9. **Коновалова, Н. Н.** Профессиональное развитие педагогов дополнительного образования в условиях инновационной деятельности / Н.

Н. Коновалова // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2017. – Т. 23, № 4. – С. 55-60.

10. **Малинина, Т.Б.** Управление развития педагогов дополнительного образования в условиях прогрессивного образования / Т.Б. Малинина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1.

11. **Митина, Л.М.** Психология развития конкурентной личности / Л.М. Митина. – Москва: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2002. – 400 с.

12. **Новиков, А.М.** Постдипломное образование / А.М. Новиков. – Москва: Эгвес, 2006. – 136 с.

13. **Петрова, И. В.** Профессиональная компетентность дополнительного педагогического образования как фактор повышения качества образовательного процесса / И. В. Петрова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1.

14. **Сериков, В.В.** Личностно ориентированное образование: концепция, структура, функции / В.В. Сериков // Педагогика. – 2002. – № 5. – С. 16-22.

15. **Смирнова, Е. Э.** Профессиональное педагогическое развитие дополнительного образования: опыт, проблемы, перспективы / Е. Э. Смирнова // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2019. – № 6. – С. 41-45.

Методики диагностики особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений педагогов

1. Анкета для педагогов «Диагностика профессиональных затруднений»

Уважаемые коллеги! Отметьте с какими трудностями сталкивается молодой специалист в своей профессиональной деятельности.

Позиция	Отметка МС	Отметка наставника
Составление календарно – тематического планирования.		
Подготовка конспектов занятия.		
Определение цели и задач занятия.		
Выделение главного при изучении той или иной темы.		
Применение «деятельностного метода обучения» на занятии.		
Использование различных форм организации деятельности обучающихся.		
Обращение к субъектному опыту обучающихся.		
Применение на занятии разнообразного дидактического материала.		
Активизация способов учебной работы.		

Подбор оптимального объема материала для достижения цели занятия.		
Четкая логика построения урока, обоснования соотношения частей.		
Чередование видов работы для активизации и снижения утомляемости.		
Формирование навыков самоконтроля и самоанализа у обучающихся.		
Использование технологических карт, схем, алгоритмов, инструкций.		
Организация атмосферы включенности каждого обучающегося в работу.		
Проведение внеклассных мероприятий.		
Общение с коллегами, администрацией.		
Владение аудиторией.		
Мотивация обучающихся.		
Создание проблемно – поисковых ситуаций на занятии.		
Дифференцированный и индивидуальный подход к обучению.		
Активизация познавательной деятельности обучающихся.		

Объективность оценивания деятельности педагога.		
---	--	--

2. Анкета для молодых педагогов

ФИО

учителя _____

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию. Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить 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 рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую 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 освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75-55 - активное развитие;

54-36 - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 - остановившееся развитие.

3. Анкета для молодых педагогов

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию педагога

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);
- 4, скорее да, чем нет;
- 3, и да, и нет;
- 2, скорее нет;
- 1, нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.

6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

Обработка данных микроисследования.

Способность учителя к саморазвитию	Ф.И.О. учителей	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1. Активное саморазвитие				
2. Не сложившееся саморазвитие, зависящие от условий				

3. Остановившее ся са- моразвитие				
--	--	--	--	--

4. Методика самооценки тревожности, ригидности и экстравертированности (по Д. Моудсли)

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы опросника. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Вариант ответа занесите в бланк.

1. Бывает ли у вас так, что вы настолько взволнованы какими-то мыслями, что не можете усидеть на одном месте?

2. Вас когда-нибудь тревожила «бесполезная мысль», которая всё время верте- лась в голове?

3. Быстро ли вас можно переубедить в чём-либо?

4. Считаете ли вы, что на ваше слово можно положиться?

5. Можете ли вы забыть обо всех делах и пойти повеселиться в хорошей компа- нии?

6. Бывает ли у вас часто так, что вы приняли решение слишком поздно?

7. Считаете ли вы свою работу как нечто само собой разумеющееся?

8. Любите ли вы работу, требующую значительной сосредоточенности, внима- ния?

9. Любите ли вы вести разговоры о вашем прошлом?

10. Трудно ли вам забыть о ваших делах даже на оживлённой вечеринке?

11. Преследуют ли вас иногда мысли и образы так, что вы не можете спать?
12. Когда вы заняты своей основной работой, то интересуетесь ли в то же время и работой своих товарищей?
13. Часто ли бывают случаи, когда вам необходимо остаться одному?
14. Считаете ли вы себя счастливым человеком?
15. Смущаетесь ли вы в присутствии лиц другого пола?
16. Тревожит ли вас чувство вины?
17. Вы опаздывали когда-нибудь на занятия или свидание?
18. Трудно ли вам переключиться с одного экзамена на другой?
19. Часто ли вы ощущаете своё одиночество?
20. Много ли времени вы проводите в воспоминаниях о лучших временах своего прошлого?
21. Предпочитаете ли вы оставаться незаметным на вечерах, в гостях?
22. Верно ли, что вас довольно трудно задеть?
23. Часто ли вы чувствуете неудовлетворённость?
24. Склонны ли вы довести до конца предыдущую работу, если вам предстоит другая, более интересная?
25. Бывает ли у вас такое ощущение, что ваша работа для вас – дело жизни и смерти.
26. Трудно ли вам отказаться от привычек, которые вам не по душе.
27. Любите ли вы размышлять о своём прошлом?
28. Считаете ли вы себя счастливым человеком, которому в жизни всё легко удаётся?
29. Легко ли вас задеть за живое по различным поводам?

30. Склонны ли вы к быстрым и решительным действиям.
31. Всегда ли вам думается после какого-либо поступка, что вам следовало сделать иначе?
32. Легко ли вы переходите от одного дела к другому?
33. Бывает ли у вас время от времени ощущение одиночества?
34. Работаете ли вы иногда так, будто от этого зависит ваша жизнь?
35. Можете ли вы быстро прервать начатое дело и тут же приступить к выполнению другого задания?

Обработка и интерпретация результатов

Для подсчёта полученных респондентами результатов необходимо сравнить бланк ответа с ключом (расположенным ниже). За каждое совпадение с ключом по шкале опросника респондент получает в соответствии с ключом количество баллов. Полученную сумму необходимо занести в таблицу результатов в графу «Сумма». Для получения итогового значения необходимо с полученным значением произвести арифметические действия в соответствии с предложенной формулой. Полученное значение записать в графу «Итого».

Ключ

Тревожность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 1, 2, 4, 10, 16, 23, 25, 29, 31, 34 и за ответы «Нет» на вопросы 5, 7, 14, 15, 17, 22, 28. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 1 балл.

Ригидность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 18, 24, 26 и за ответы «Нет» на вопросы 3, 12, 32, 35. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 2 балла.

Экстравертированность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 6, 8, 9, 13, 19, 20, 21, 27, 33 и за ответ «Нет» на вопрос 30. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 2 балла.

Результаты диагностики

№	Название шкалы	Сумма	Формула	Итого
1.	Тревожность		Сумма х 60:14+20	
2.	Ригидность		Сумма х 60:14+20	
3.	Экстравертность		Сумма х 60:20+20	

5. Диагностика состояния агрессии (Опросник А. Басса – А. Дарки)

Методика предназначена для диагностики агрессивных и враждебных реакций человека. Методика широко распространена в зарубежных исследованиях, в которых подтверждаются его высокие валидность и надёжность.

Агрессивное поведение рассматривается как противоположное адаптивному. Высокий уровень агрессивности личности влияет на социальное поведение, способствует проявлению соперничества, конфронтации в отношениях и конфликтов с окружающими людьми, препятствует успешности деятельности.

Агрессивные проявления можно разделить на два основных типа:

- мотивационная агрессия, или агрессия как самооценność;
- инструментальная агрессия как средство.

При этом подразумевают, что оба вида агрессии могут проявляться как под контролем сознания, так и вне его и сопряжены с эмоциональными переживаниями – гневом, враждебностью.

Практических психологов в большей степени должна интересовать мотивационная агрессия как прямое проявление реализации присущих личности деструктивных тенденций. Определив уровень таких деструктивных тенденций, можно с большей степенью вероятности прогнозировать возможность проявления открытой мотивационной агрессии.

Одной из подобных диагностических процедур и является опросник Басса– Дарки. Пользуясь данной методикой, необходимо помнить, что агрессивность как свойство личности и агрессия как акт поведения могут быть поняты в контексте психологического анализа мотивационно-потребностной сферы. Поэтому вопросником Басса – Дарки следует

пользоваться в совокупности с другими методиками: личностными тестами (Кеттелл, Спилбергер), проективными методиками (Люшер).

Создавая свой опросник, дифференцирующий проявления агрессии и враждебности, А. Басс и А. Дарки выделили следующие виды реакций:

Физическая агрессия – использование физической силы против другого лица.

Косвенная – агрессия, окольным путем направленная на другое лицо или ни на кого не направленная.

Раздражение – готовность к проявлению негативных чувств при малейшем возбуждении (вспыльчивость, грубость).

Негативизм – оппозиционная манера в поведении от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся обычаев и законов.

Обида – зависть и ненависть к окружающим за действительные и вымышленные действия.

Подозрительность – в диапазоне от недоверия и осторожности по отношению к людям до убеждения в том, что другие люди планируют и приносят вред.

Вербальная агрессия – выражение негативных чувств как через форму (крик, визг), так и через содержание словесных ответов (проклятия, угрозы).

Чувство вины – выражает возможное убеждение субъекта в том, что он является плохим человеком, что поступает зло, а также ощущаемые им угрызения совести.

При составлении опросника использовались следующие принципы:

- вопрос может относиться только к одной форме агрессии.
- вопросы формулируются таким образом, чтобы в наибольшей степени ослабить влияние общественного одобрения ответа на вопрос.

Опросник состоит из 75 утверждений, на которые испытуемый отвечает «да» или «нет».

Тест

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим.
2. Иногда сплетничаю о людях, которых не люблю.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполняю.
5. Я не всегда получаю то, что мне положено.
6. Я не знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.
7. Если я не одобряю поведение друзей, я даю им это почувствовать.
8. Когда мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его.
13. Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.
14. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружелюбно, чем я ожидал.
15. Я часто бываю несогласен с людьми.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.
18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверями.

19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
20. Если кто-то воображает себя начальником, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Я думаю, что многие люди не любят меня.
23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Люди, уваливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Тот, кто оскорбляет меня и мою семью, напрашивается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю всё, чтобы они не зазнавались.
29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.
30. Довольно многие люди завидуют мне.
31. Я требую, чтобы люди уважали меня.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей.
33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их «щёлкнули по носу».
34. Я никогда не бываю мрачен от злости.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь.
36. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю внимания.
37. Хотя я и не показываю этого, меня иногда гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям.
40. Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены.
41. Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня.

42. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь.
43. Иногда люди раздражают меня одним своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип: «Никогда не доверять "чужакам"».
46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать, что я о нём думаю.
47. Я делаю много такого, о чём впоследствии жалею.
48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.
49. С детства я никогда не проявлял вспышек гнева.
50. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко работать.
52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.
53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
54. Неудачи огорчают меня.
55. Я дерусь не реже и не чаще, чем другие.
56. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся мне под руку вещь и ломал её.
57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
59. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю.
60. Я ругаюсь только со злости.
61. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю её.
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу кулаком по столу.

64. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
65. У меня нет врагов, которые бы хотели мне навредить.
66. Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает.
67. Я часто думаю, что жил неправильно.
68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
69. Я не огорчаюсь из-за мелочей.
70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.
71. Я часто только угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
72. В последнее время я стал занудой.
73. В споре я часто повышаю голос.
74. Я стараюсь обычно скрывать своё плохое отношение к людям.
75. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить.

Ключ к тесту

Ответы оцениваются по восьми шкалам следующим образом:

1. Физическая агрессия:
 - «да» = 1, «нет» = 0: 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68;
 - «нет» = 1, «да» = 0: 9, 17, 41.
2. Косвенная агрессия:
 - «да» = 1, «нет» = 0: 2, 18, 34, 42, 56, 63;
 - «нет» = 1, «да» = 0: 10, 26, 49.
3. Раздражение:
 - «да» = 1, «нет» = 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;
 - «нет» = 1, «да» = 0: 11, 35, 69.
4. Негативизм:

- «да» = 1, «нет» = 0: 4, 12, 20, 23, 36;
- 5. Обида:
 - «да» = 1, «нет» = 0: 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58.
 - «нет» = 1, «да» = 0: 44.
- 6. Подозрительность:
 - «да» = 1, «нет» = 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;
 - «нет» = 1, «да» = 0: 65, 70.
- 7. Вербальная агрессия:
 - «да» = 1, «нет» = 0: 7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73;
 - «нет» = 1, «да» = 0: 39, 66, 74, 75.
- 8. Чувство вины:
 - «да» = 1, «нет» = 0: 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67

Индекс враждебности включает в себя 5 и 6 шкалу, а индекс агрессивности (как прямой, так и мотивационной) включает в себя шкалы 1, 3, 7.

Враждебность = Обида + Подозрительность;

Агрессивность = Физическая агрессия + Раздражение + Вербальная агрессия.

Интерпретация результатов теста

Нормой агрессивности является величина ее индекса, равная 21 ± 4 , а враждебности – $6,5-7 \pm 3$.

6. Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде».

В качестве стимульного материала используется тестирование Бэлбин Р.М. адаптированная для двух возрастной категорий 5х-11х классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая, "командная роль", которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая

структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

- Методика легла в основу квеста для обучающихся: «Класс будущего», где дети погружаются в ситуации создания класса мечты.
- Методика легла в основу квеста для педагогов: «Школа будущего», где педагоги погружаются в ситуации планирования и проведения уроков в школе будущего.
- Методика легла в основу квеста для специалистов: «Создай свой бизнес», где специалисты погружаются в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

Цель диагностики - выявление ролевых моделей с использованием симуляции различных жизненных ситуаций в условиях команды, требующих принятия решения в заданных условиях. По совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается «ключ».

Определены семь командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категорийно условно были названы: Аналитик, Лидер, Креатор, Диджитал-эксперт, Продюсер, Визионер, Координатор.

Соответствие ведущего навыка и роли:

- критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствует ролевой модели аналитика;
- эмоциональный интеллект соответствует ролевой модели лидера;
- креативное мышление соответствует ролевой модели креатора;
- цифровое мышление соответствует ролевой модели Диджитал-эксперта;
- коммуникация соответствует ролевой модели продюсера;
- кооперация и управление вниманием соответствует ролевой модели координатора.

Стимуляция – 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде (используется адаптированное тестирование «Твоя роль в команде»).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на тематическом фоне, на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже варианты поведения.

В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей

- Аналитик — твой ведущий навык будущего заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, предложений, взглядов, информации. Хорошо владеешь критическим мышлением. В команде ты обычно умело анализируешь информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, их вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно непросто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

- Лидер — твой ведущий навык будущего — развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других, то, что вполне можно сделать было бы и самому.

- Креатор — твой ведущий навык будущего — развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных,

методов решения задач. Тебе свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажушиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отметать идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

- Диджитал-эксперт — твой ведущий навык будущего — хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это классная способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично «прокачан» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими живыми людьми.

- Продюсер — твой ведущий навык будущего — хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта — «клиентоориентированность»: ты чувствуешь в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы “продать” ее потенциальному потребителю. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе и возникает спешное желание не закончив одно, приступить сразу к другому.

- Визионер — твой ведущий навык будущего — умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, можешь находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить это все в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей.

- Координатор — ведущий навык будущего такого человека — управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Ты умеешь равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей, и можешь помогать в этом другим людям. Ты — уверенный в себе человек, пользующийся доверием окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроем и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас он не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

Инструкция по прохождению тестирования: внимательно прочитай каждый вопрос и все варианты ответов. Выбери наиболее подходящий тебе вариант. Помни, нет правильных или неправильных ответов[7].

7. Методика определения самооценки, основанная на методике

Дембо-Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов. (далее описание шкал для учащихся)

Стимульный материал методики представляет собой шесть вертикальных линии, обозначающие собой шесть шкал: шкалу успешности, шкалу удовлетворенности собственными успехами, шкалу понимания будущего, шкалу счастья, шкала оценки эмоционального состояния при посещении школы, шкала оценки желания высокой школьной успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя — на самую высокую.

Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

Инструкция:

Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1 шкала - успешности, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя «всеуспешнее меня»;
- 2 шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя «я совсем не понимаю себя»;
- 3 шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;
- 4 шкала - счастья, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя «все счастливее меня»;
- 5 шкала – твое эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя «не хочу ходить в школу, хожу через силу»;
- 6 шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя «я не хочу

учиться хорошо».

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий, и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка, 100 – верхняя точка шкалы. В соответствии с этим начисляются баллы.

8. Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) и предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с тремя альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит
2. Бывает, но изредка
3. Часто бывает

Стимуляция – 10 утверждений:

- Я не чувствую в себе уверенности.
- Из-за пустяков я краснею.
- Мой сон беспокоен.

- Я легко впадаю в уныние.
- Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

- Меня пугают трудности.
- Я люблю копаться в своих недостатках.
- Меня легко убедить.
- Я мнительный.
- Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

Подсчет результатов

- состояние часто присуще -2 балла,
 - бывает, но изредка - 1 балл
 - совсем не бывает – 0 баллов
1. 0-7 баллов – тревожность отсутствует;
 2. 8-14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня;
 3. 15-20 баллов – высокая тревожность[9].