

**Работа педагога-психолога
с молодыми воспитателями ДОУ
с целью успешной адаптации и дальнейшего развития
педагогических навыков в работе с детьми и родителями**

Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в ДОУ, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда и т. д.

Необходимо выбрать те формы и методы работы с молодыми воспитателями, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

Наряду с педагогическими, профессиональными проблемами становятся актуальными вопросы психологического сопровождения молодых педагогов в период их адаптации к профессии.

Моя работа с молодыми воспитателями проходила в три этапа. Апробация программы психологического сопровождения процесса адаптации молодых воспитателей осуществлялась в 2015-2016 учебном году. В работе принимало участие 6 молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием, не имеющие опыта работы в дошкольном образовательном учреждении или имеющая стаж 1-2 года работы.

1 этап - диагностический.

1. На этом этапе идет **изучение имеющихся педагогических и психолого-педагогических знаний и уточняется степень практической подготовленности (умений)**. Для этого старший воспитатель совместно с педагогом-психологом посещает занятия, а так же присутствует во время режимных моментов и игровой деятельности, наблюдая и анализируя тем самым организацию воспитательно-образовательного процесса

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. На это нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Мы считаем, что в коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Молодому специалисту предлагаются для заполнения анкеты (Приложение 2), диагностические таблицы (например, «Диагностика определения модели взаимодействия воспитателя с детьми» М.В. Крулехт и др.).

3. Еще одной важной составляющей, влияющей на эффективность деятельности педагога, являются личностные особенности (характер, темперамент, внешняя или внутренняя ориентация: интроверт, экстраверт, самооценка и др.), которые откладывают свой отпечаток на работу специалиста в целом. Особенно это касается взаимодействия с членами коллектива, детьми и родителями. Воспитатели получают памятку для молодых педагогов «Правила педагогической гигиены»

Для изучения личностной сферы молодого педагога используются следующие методики.

1. Определение педагогической позиции педагога, основанное на самостоятельной оценке черт характера (Приложение 4).
2. Тест для молодого воспитателя (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) на определение его педагогической стрессоустойчивости (Приложение 5).
3. Тест для молодого воспитателя (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева) на определение эффективности работы педагога стажника (Приложение 6).
4. Тест Г. Айзенка (Шайгородский Ю.Ж. «Точка отсчета», Омск, 1992) используется с целью определения совместимости педагогов для кадрового подбора в группу.
5. Тест фигур (Рогов Е.И. «Настольная книга практического психолога в образовании», М., 1996) - предназначен для выявления типологии личности.

II этап работы с молодыми специалистами -коррекционно-развивающий.

Цель коррекционно-развивающей работы заключается в оказании помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивает знание, умение и личностные компоненты.

На этом этапе применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции. Данный этап длится в течение всего учебного года.

Более подробно остановимся на содержании деятельности педагога-психолога по сопровождению адаптации молодых специалистов. Педагог-психолог планирует и осуществляет работу по повышению психолого-педагогической компетентности, а так же осуществляет профилактическую работу, направленную на предупреждение эмоционального выгорания.

Данная работа осуществляется через организацию консультирования, просвещение с использованием активных методов работы с педагогическим коллективом, а так же проведение тренинговых занятий, мозговых штурмов, круглых столов в рамках работы по программе «Работа моей мечты»

М.Р. Битянова рекомендует использовать следующий принцип просвещения педагогов - «органическое вплетение ситуации передачи им знаний в процесс практической деятельности. Просветительская работа должна быть «вкраплена» (причем очень дозированно, с тщательно отобранным содержанием) в текущую деятельность учебно-методических объединений, тематических педсоветов, психолого-педагогических консилиумов».

И.В. Дубровина отмечает: «Важно, чтобы лекции, беседы, семинары не проходили на абстрактно-теоретическом уровне, а имели предметом своего обсуждения конкретные проблемы данного детского сада, данной школы, данного контингента детей, т.е. наглядно показывали бы, что психологические знания имеют непосредственное отношение к решению конкретных проблем обучения и воспитания детей».

При планировании деятельности по просвещению психологу необходимо хорошо изучить педагогический коллектив – это станет основой создания методической работы с педагогами и в дальнейшем учитывать два основных условия:

- Состав слушателей;
- Интересы слушателей

Основание для формирования категорий слушателей может быть различным:

- молодые специалисты;
- воспитатели с опытом работы;
- возрастная категория слушателей и т.д.

Вопросы, интересующие воспитателей дошкольных учреждений:

- Как помочь ребенку адаптироваться к детскому саду?
- Каким образом воспитатель может помочь «трудному» ребенку (замкнутому и скованному; гиперактивному и агрессивному, не умеющему контролировать свое поведение; ребенку, часто плачущему, отказывающемуся от общения и т.п.)?

Выбирая форму работы с педагогом, необходимо учитывать коэффициент полезного действия: лекции позволяют усвоить только 5% информации, чтение - 10%, аудиовизуальные средства - 20%, наглядный материал - 30%, обсуждение вопроса в группах - 50%, выступление в роли обучающего - 90%.

Если говорить о формах работы по повышению психолого-педагогической компетентности, то их большое количество:

- теоретические семинары (доклады, сообщения);
- семинары-практикумы;
- ролевые игры, деловые игры;
- дискуссии, диспуты;
- обсуждение открытых мероприятий;
- конкурсы педагогического мастерства;
- педагогические советы;
- обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации по его распространению и внедрению;
- разнообразные выставки, отчеты по самообразованию;

- педагогические чтения, научно-практические конференции;
- творческие группы;
- методические объединения,
- индивидуальные консультации;
- педагогический фестиваль;
- стендовая защита и т. д.

Главная задача психолога состоит в том, чтобы помочь начинающему педагогу организовать педагогический процесс как процесс свободного личностного развития каждого воспитанника в меру его индивидуальных способностей, интересов и склонностей, так как результатом должно явиться становление индивидуальной, авторской, высоко эффективной системы педагогической деятельности, когда каждый педагог овладевает умением осуществлять проблемный анализ (видеть не только свои достижения, но и недостатки в своей работе) и на основе его данных моделировать, планировать свою деятельность, получать намеченные результаты.

Темы для групповых и индивидуальных консультаций подбираются на основе выявленных проблем в работе педагогов (Приложение 7).

Наиболее востребованными в нашем ДОО являются темы, касающиеся:

- адаптации ребенка к детскому саду,
- работа с «трудными» детьми,
- профилактика эмоционального «выгорания»,
- формы работы с родителями и т.д.

Начинающие воспитатели ДОО узнают об основах психологии дошкольников, педагогических приемах развития речи и интеллекта детей. Основной акцент делается на то, чтобы сформировать у них осознание приоритета игры в работе с детьми на фоне всех остальных задач.

Большой популярностью пользуются у молодых педагогов деловые игры и тренинги. Их тематика также разнообразна:

- игры, направленные на рефлексию профессиональных качеств;
- тренинги личностного роста,
- тренинги на развитие невербальных форм общения.

Когда возникают затруднения в работе молодого педагога, с которыми он не может справиться самостоятельно, собираются Балинтовские группы. В них возникшая проблема обсуждается молодыми и опытными педагогами.

При возникновении психологического и эмоционального «истощения», проводятся сеансы аромо- и музыкотерапии. Как правило, проблемы такого характера возникают к концу учебного года.

Кроме того, на II этапе опытные педагоги продолжают посещать занятия начинающего педагога и наблюдать за его взаимодействием с детьми. Здесь важно отмечать положительные моменты в его работе, чтобы сделать их опорой для дальнейшего движения вперед. После каждого посещения проводится детальный анализ.

Однако основной акцент в своей работе психолога с молодыми педагогами по их адаптации я делаю на свою программу «Работа моей мечты!» (Приложение 8)

При составлении плана работы я учитывала загруженность воспитателей и отсутствие у некоторых из них педагогического образования. Поэтому содержание «занятий для взрослых» основано на следующих принципах.

- **Доступность материала.** При подборе рекомендаций и изложении информации не используются сложные термины из области педагогики и психологии. «Житейский» язык плюс актуальность вопроса обеспечивают результат - наши коллеги получают необходимый минимум педагогических знаний.
- **Индивидуальный подход.** При составлении плана учитываются вопросы, которые воспитатели считают для себя наиболее актуальными.
- **Практико-ориентированный подход,** который эффективен в работе с взрослыми людьми не меньше, чем с воспитанниками детского сада. Занятия организуются в форме увлекательных тренингов или деловых игр, в процессе которых воспитатели выступают как в роли детей, так и в роли взрослых. Теоретическая информация дается в виде беседы-диалога с равноправными партнерами, которым предлагаются для обдумывания проблемные ситуации.
- **Системность.** Содержание работы связано с годовым планом работы ДОУ.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по адаптации молодого специалиста позволяет решать следующие задачи:

-отработать усвоенные в период обучения в вузе или колледже содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;

-освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

Перспективный план работы

Цель: Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в самообразовании; помочь молодым педагогам адаптироваться к работе в ДОУ приняв его внутренние правила, традиции, условия.

Задачи: 1. Помочь педагогам наладить профессиональный контакт с опытными педагогами.

2. Помочь преодолеть стеснение при взаимодействии с родителями, детьми, коллегами.

3. Оказать помощь в работе с «трудными детьми», усилить позиции воспитателя в практическом и теоретическом плане.

4. Вселить педагогический оптимизм в период профессиональной деятельности

Цели проведения

сентябрь

Тебя здесь любят и ждут.

Тренинг

1. «Снежный ком» - давайте познакомимся
2. «Анкета молодого педагога»
3. Ассоциативный рисунок «Моя группа»
 1. Помочь педагогам устанавливать и поддерживать эмоциональный контакт с коллегами.
 2. Выявить уровень притязаний молодых педагогов к педагогической деятельности к ДОУ.
 3. Работа с негативными и позитивными переживаниями педагогов, выявление стрессовых факторов в работе. Способствовать созданию положительного эмоционального фона через ассоциативный рисунок.

ноябрь

Перестань беспокоиться и начни жить

тренинг

1. Продолжи предложение «за этот месяц мне удалось.....»;
«В этом месяце я не знаю как....»
«Я боюсь представить себе, что....»
«Если бы у меня была волшебная палочка....»
2. Мозговой штурм. «Стратегии уменьшения психоэмоционального напряжения». Игра «Самый ужасный ужас...»
3. Пластилинотрапия
 1. Способствовать повышению уверенности в себе, анализу своих достижений и ошибок, приемлемых способов выхода из ситуаций, уровня переживания стресса.
 2. Обсуждение стратегий и обыгрывание некоторых из них.
 3. Снятие негативных переживаний, оказание помощи в создании внутреннего спокойствия и осознания своих возможностей.

январь

«Трудные дети»

Круглый стол с элементами тренинга

1. Compliments.

2. Discussion

« Бывают дети трудными?»

3. Помощь наставников. Проработка конкретных ситуаций.

4. Мини тесты на определение ценностных ориентаций.

5. Упражнение «Дерево возможностей»

1. Снятие психоэмоционального напряжения, разогрев группы.

2. Выявление трудностей в работе с детьми, создание портрета

« трудного ребёнка» совместно с опытными педагогами.

3. Передача опыта работы педагогов со стажем молодым воспитателям через практические рекомендации.

4. Выявить нравственные эталоны у молодых педагогов.

5. Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе.

март

Работа моей мечты и мечта моей работы.

Тренинг

1. Упражнение «Воздушные шарик»
2. Упражнение «Картина мира» (воссоздание внутренних желаний)
3. Упражнение «Творческая жизнь»
4. Упражнение «7 свечей»

1. Сплочение группы, снятие напряжения и включение в работу
2. Способствование более полному осознанию своих желаний и возможностей, постановке личностных и профессиональных целей, повышению самооценки.
3. Перенос рассмотрения проблем креативности из плоскости специально смоделированных ситуаций в область бытовых, каждодневных жизненных реалий.
4. Релаксация

май

Цветок моей души

тренинг

1. Творческое задание «Создай своими руками чудо».
2. Групповое задание «Создаём гимн молодого педагога».
3. Используя палочки Кьюзиной – составить уровень своей компетенции.
4. «Цветок моей души»
 1. Развивать творческие возможности.
 2. Совершенствовать коллективные умения.
 3. Развивать адекватную самооценку у педагогов.
5. Рефлексия своих достижений, усиление внутригрупповых связей и взаимопомощи.

Осуществляя программу мы рассчитывали получить следующие результаты:

- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.
- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.

III этап - диагностико-аналитический.

Задача данного этапа заключается в подведении итогов деятельности по результатам адаптации в педагогическом коллективе и повышению психолого-педагогической компетентности молодого специалиста

В конце учебного года старший воспитатель и педагог-психолог, проанализировав результаты работы, отслеживают динамику профессионального роста молодого специалиста, намечают перспективы дальнейшей работы с ним.

На этом этапе с помощью анкетирования определяется рейтинг молодого воспитателя среди родителей, их удовлетворенность его работой, отношение к нему воспитанников, насколько сам педагог удовлетворен своей деятельностью, отношениями с детьми, родителями, коллективом.

По специально разработанному вопроснику он может подготовить самоанализ своей деятельности за прошедший учебный год, который позволит увидеть свой профессиональный рост, и определить еще имеющиеся проблемы в его работе.

В целом можно отметить, что целенаправленная комплексная работа с молодыми кадрами приносит положительные результаты как самим сотрудникам, так и детям, ради которых и осуществляется вся эта объемная работа. Хочется подчеркнуть, что в настоящее время результатом работы с молодыми специалистами стало:

- *развитие познавательного интереса к профессии;*
- *освоение новых приемов работы с детьми;*
- *развитие навыков самооценки;*
- *развитие навыков самоконтроля;*
- *появление желания заниматься самообразованием;*
- *стремление к повышению квалификационной категории.*

Сопровождение процесса адаптации молодых воспитателей к педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении принесло хорошие результаты. Работа психолога по психологическому просвещению, консультированию и работа по поддержке молодых воспитателей очень важна в детском саду. Вместе с тем, предстоит дальнейшая работа по наполнению каждого этапа адаптации педагогов психологическим содержанием, поиск новых интересных форм и методов работы психолога с молодыми воспитателями.

Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

- А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.
- Б. Ехал к вам, да заехал к нам.
- В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

- А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.
- Б. Летать летаю, а сесть не дают.
- В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

- А. Прежде веку не помрешь.
- Б. Его пошли, да сам за ним иди.
- В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

- А. Наука учит только умного.
- Б. Болящий ожидает здоровья даже до смерти.
- В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подостлал.

5. Проведение занятий с детьми:

- А. Не бьет стрела татарина.
- Б. Учи других – и сам поймешь.
- В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

- А. День в день, топор в день.
- Б. Жив, жив Курилка.
- В. Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

- А. Не трудно сделать, да трудно задумать.
- Б. Первый блин комом.
- В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

- А. Живет и эта песня для почину.
- Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.

В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер - плач, а заутре - радость.

Ключ к тесту

Если у Вас преобладают ответы:

"А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности.

"Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности.

"В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется!

Стрессоустойчивость:

для ответов типа "А" – нормальная.

для ответов типа "Б" – неустойчивая.

для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Изучая индивидуальные особенности людей, психолог Голланд разработал методику для определения социальной направленности личности (социального характерологического типа), выделив шесть типов:

- Реалистический тип (Р)
- Интеллектуальный тип (И)
- Социальный тип (С)
- Конвенциальный тип (К)
- Предприимчивый тип (П)
- Артистический тип (А)

Инструкция: "Из каждой пары профессий нужно указать одну, предпочитаемую. Всего 42 выбора".

Тест

Ключ к тесту

- Реалистический тип
1а, 2а, 3а, 4а, 5а, 16а, 17а, 18а, 19а, 21а, 31а, 32а, 33а, 34а.
- Интеллектуальный тип:
1б, 6а, 7а, 8а, 9а, 16б, 20а, 22а, 23а, 24а, 31б, 35а, 36а, 37а.
- Социальный тип:
2б, 6б, 10а, 11а, 12а, 17б, 29б, 25а, 26а, 27а, 36б, 38а, 39а, 41б.
- Конвенциальный тип:
3б, 7б, 10б, 13а, 14а, 18б, 22б, 25б, 28а, 29а, 32б, 38б, 40а, 42а.
- Предприимчивый тип:
4б, 8б, 11б, 13б, 15а, 23б, 28б, 30а, 33б, 35б, 37б, 39б, 40б.
- Артистический тип:
5б, 9б, 12б, 14б, 15б, 19б, 21б, 24а, 27б, 29б, 30б, 34б, 41а, 42б.

Интерпретация

Каждый тип личности характеризуется некоторыми особенностями:

- определенными чертами характера и складом ума;
- способностями к определенным видам деятельности;
- предпочтениями определенного рода занятий;
- содержанием увлечений;
- профессиональными возможностями.

Каждому типу личности соответствует определенный тип профессий. В том случае, если человек выбирает профессию соответствующую типу его личности, то он может достичь в ней наибольших успехов и получить наибольшее удовлетворение от работы.

Ниже, в таблице приведены описания каждого из шести типов личности. Однако сделать однозначный вывод о принадлежности к одному определенному типу личности можно только, в том случае, если оценка по этому типу на несколько баллов выше, чем оценки по другим типам.

Таблица

Типы профессиональной направленности личности

Более точный вывод о профессиональной направленности личности можно сделать, учитывая не максимальную оценку по одному из типов, а определив три типа, имеющие наибольшие оценки. Дело в том, что в соответствии с теорией Дж.Голланда шесть типов личности сгруппированы друг с другом по степени сходства в форме шестиугольника (см. рис.) Каждый тип наиболее сходен со своими соседями по шестиугольнику и наиболее отличается от противоположного в шестиугольнике типа личности.

Например, социальный тип наиболее похож на предприимчивый и артистический, смежные с ним, и наиболее отличается от реалистического, находящегося по другую сторону шестиугольника.

В том случае, если три типа, получившие наибольшие оценки, являются смежными, то есть находятся с одной стороны шестиугольника, то ваш профессиональный выбор наиболее обоснован и последователен. При этом вы можете отдать предпочтение не только типу, имеющему максимальную оценку, но также тому типу, который находится посередине между двумя остальными.

Если же три наиболее предпочитаемых типа находятся по разные стороны шестиугольника, то сделать выбор гораздо сложнее. В этом случае будет разумным привлечь для своего решения другие основания, например другие тесты, книги или консультации.

Типы профессиональной направленности личности, определяемые по методике Голланда, в некоторой мере соответствуют классификации профессий по предмету труда. Так, «реалистичный» тип личности в наибольшей степени соответствует профессиям типа «человек-техника» и «человек – природа» и характеризует направленность на рабочие и инженерно-технические специальности и должности. «Интеллектуальный» тип личности в большей степени связан со сферой общественных и естественных наук, то есть с профессиями типа «человек – человек» и «человек – природа». «Социальный» тип определяет склонность к профессиям в сфере обслуживания, образования и медицины типа «человек – человек». «Конвенциональный» тип характеризует склонность к информационным профессиям типа «человек – знаковая система». «Предприимчивый» тип однозначно не связан с каким-либо одним предметом труда, может проявляться в любом из них, хотя ориентация на управленческие профессии и должности более тесно связывает представителей этого типа с профессиями типа «человек- человек». Наконец, «артистический» тип личности без проблем можно отнести к профессиям типа «человек – художественный образ».

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕМПЕРАМЕНТА

Холерик.

Отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшись делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует. Имея общественные интересы, темперамент проявляет в инициативности, энергичности, принципиальности. При отсутствии духовной жизни холерический темперамент часто проявляется в раздражительности, аффективности, несдержанности, вспыльчивости, неспособности к самоконтролю при эмоциональных обстоятельствах.

Сангвиник.

Быстро приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми, общителен. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет

строго придерживаться выработанного распорядка жизни, системы в работе. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее равной затраты сил, длительного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности вырабатывается поверхностность и непостоянство.

Флегматик.

Характеризуется сравнительно низким уровнем активности поведения, новые формы которого вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обладает медлительностью и спокойствием в действиях, мимике и речи, ровностью, постоянством, глубиной чувств и настроений. Настойчивый и упорный, он редко выходит из себя, не склонен к аффектам, рассчитав свои силы, доводит дело до конца, ровен в отношениях, в меру общителен, не любит попусту болтать. Экономит силы, попусту их не тратит. В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться "положительными" чертами - выдержкой, глубиной мыслей, постоянством, основательностью, в других - вялостью, безучастностью к окружающему, ленью и безволием, бедностью и слабостью эмоций, склонностью к выполнению одних лишь привычных действий.

Меланхолик.

У него реакция часто не соответствует силе раздражителя, присутствует глубина и устойчивость чувств при слабом их выражении. Ему трудно долго на чем-нибудь сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхоликов продолжительную тормозную реакцию ("опускаются руки"). Ему свойственна сдержанность и приглушенность речи и движений, застенчивость, робость, нерешительность. В нормальных условиях меланхолик - человек глубокий, содержательный, может быть хорошим тружеником, успешно справляться с жизненными задачами. При неблагоприятных условиях может превратиться в замкнутого, боязливого, тревожного, ранимого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям таких жизненных обстоятельств, которые этого не заслуживают.

Приложение 13.

Чего боятся люди разных темпераментов

Порой жизненные обстоятельства складываются так, что тот либо другой человек определенного темперамента или вынужден играть не свою роль, или при всех своих усилиях не добивается желаемого. Вот тогда он может сломаться. Что же это за обстоятельства?

С холериком это может случиться, если его заставляют быть не холериком.

- Если все, что он делает, тщетно, какие бы усилия он ни прилагал.
- Обстоятельства, принуждающие к компромиссам.
- Для холерика опасен начальник сангвиник, начальник флегматик его раздражает.

Флегматика могут сломать обстоятельства, заставляющие его быть не флегматиком.

- Непобедимая несправедливость.

- Неожиданно нагрянувшая беда, от которой никуда не деться и которую не исправить.
- Когда кончились силы бесконечно терпеть.
- Для флегматика опасен начальник холерик, поскольку он будет требовать быстрого реагирования на свои приказы. Менее опасен сангвиник, но он будет ловко эксплуатировать флегматика.

Сангвиника могут сломать обстоятельства, заставляющие его вести жизнь не сангвиника.

- Неожиданно навалившиеся многочисленные беды, которые никак не преодолеть.
- Все то, что сковывает его свободу.
- Если с него требуют тщательного выполнения каждой мелочи.
- Когда жизнь постоянно заставляет его предельно напрягать силы.
- Для сангвиника опасен начальник холерик, с флегматиком ему чуть легче, потому что он сможет найти к нему подход.

Анкета молодого воспитателя

(для психолога ДОУ)

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

- новизна деятельности;
- условия работы;
- возможность экспериментирования;
- пример и влияние коллег и руководителя;
- организация труда;
- доверие;
- возможность профессионального роста.

9. Что Вам хотелось бы изменить?