

5.3.3 ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

ОБ АВТОРАХ:

Фоминых Мария Сергеевна,

аспирант третьего года обучения (Психологические науки), кафедра гуманитарных и социальных дисциплин, ГБОУ ВО МО «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

Капранова Марина Валерьевна,

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, ГБОУ ВО МО «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

ABOUT THE AUTHORS:

Fominykh Maria S.,

Third year post-graduate student (Psychological sciences), Department of Humanitarian and Social Disciplines, Technological University, Korolev, Russia.

Kapranova Marina V.,

PhD (Psychology), Associate Professor, Associate professor of the Department of Humanitarian and Social Disciplines, Technological University, Korolev, Russia

УДК 159.99

ЛИЧНОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА В СТРУКТУРЕ МОДЕЛИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Фоминых М.С., Капранова М.В.

Целью работы стала, разработка теоретической модели психологического сопровождения учителя на основании особенностей личностно-мотивационных факторов и стратегий профессионального развития. Процедура и методы: эмпирическая часть исследования выполнена с использованием методик: ОПМ-2, Опросник «Потенциал самоизменений» (В.Р. Манукян, И.Р. Муртазина, Н.В. Гришина), Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (Strategic Approach to Coping Scale, SACS), опросник КОСКОМ «Измерение коммуникативной и социальной компетентности» В.Н. Куницыной, 2001). Результатом исследования стало следующее: построение теоретической модели психологического сопровождения учителей, на основании личностных особенностей, стратегий профессионального развития и ранжирования относительно продолжительности педагогической деятельности.

Профессиональное развитие, стратегии профессионального развития, модель адаптивного функционирования, модель профессионального развития личности.

Для цитирования: Фоминых М.С., Капранова М.В. Личностно-мотивационные факторы профессионального развития педагога в структуре модели психологического сопровождения // Социально-гуманитарные технологии. 2023. №1 (25). С. 59–68.

PERSONAL AND MOTIVATIONAL FACTORS OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE TEACHER IN THE STRUCTURE OF THE MODEL OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT

Fominykh M.S., Kapranova M.V.

The article considers the features of professional development strategies for teachers with different professional experience. The research part of the study was carried out using the following methods: OPM-2, Questionnaire "Potential for self-change" (V.R. Manukyan, I.R. Murtazina, N.V. Grishina), Questionnaire "Strategic Approach to Coping Scale", SACS), COSCOM questionnaire "Measuring communicative and social competence" V.N. Kunitsyna, 2001). The results of the empirical study showed that for teachers whose teaching experience is less than three years, when analyzing an active strategy of professional development, an active strategy for overcoming difficult life situations and an asocial strategy will be more pronounced, and for teachers whose teaching experience is more than ten years, when analyzing an active strategy of professional development is characterized by a more pronounced direct strategy of overcoming. For teachers whose teaching experience is less than three years and more than ten years, when analyzing the passive strategy of professional development, the pro-social coping strategy in difficult life situations will be more pronounced.

Professional development, professional development strategies, adaptive functioning model, personality professional development model.

For citation: Fominykh M.S., Kapranova M.V. Personal and motivational factors of the professional development of the teacher in the structure of the model of psychological support. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2023; 1 (25): 59–68. (In Russ.)

Состояние проработанности вопроса профессионального развития педагогов в современных условиях может быть охарактеризовано как динамичное и постоянно меняющееся. Современный педагог должен не только обладать высокой квалификацией, но и постоянно развиваться, совершенствоваться и адаптироваться к новым условиям, которые формируются как в образовательной, так и в других сферах жизни.

В психологии труда, профессиональное развитие определяется как процесс непрерывного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков работника с целью достижения высокой производительности труда и личностного роста.

Основными элементами профессионального развития являются:

- Повышение квалификации – получение новых знаний и навыков, необходимых для выполнения профессиональных задач более эффективно.
- Самообразование – самостоятельное изучение профессиональных вопросов, чтение специализированной литературы, посещение научных конференций и семинаров.
- Опыт – практическое применение знаний и навыков в работе, получение опыта и умения применять его в сложных профессиональных ситуациях.
- Менторство – получение помощи и поддержки от более опытных коллег или наставников в процессе развития профессиональных навыков.

Важным аспектом профессионального развития является не только расширение знаний и навыков, но и развитие личностных качеств, таких как уверенность в себе, инициативность, креативность и ответственность.

Среди отечественных ученых, которые изучали профессиональное развитие, можно назвать А.Н. Леонтьева, О.В. Андрееву, Н.Н. Лукашевич, Л.В. Журавлева А. Андреева, Л. Гончарова, С. Зайцева, И. Зимняя, Н. Кузьмина, И. Лернер, М. Садовская и других.

Авторами был проведен анализ научных работ А.Г. Леонтьева, в которых рассматривались не только стадии профессионального развития, но и принципы его организации. А.Н. Леонтьев выделял три основных этапа профессионального развития: начальный, средний и конечный, каждый из которых характеризуется своими особенностями и задачами [1, С.74–80].

О.А. Андреева в своих исследованиях уделяла внимание таким аспектам профессионального развития, как формирование профессиональной идентичности и самоопределения личности в профессиональной деятельности. Она также выделяла стадии профессионального развития и подчеркивала важность индивидуального подхода к организации процесса профессионального развития [14, С.160–163].

Анализируя научные труды, авторами исследования отмечено, что профессиональное развитие в психологии труда, рассматривают как процесс, который включает в себя различные стадии, такие как осознание необходимости развития, постановку целей, планирование и оценку результатов. Кроме того, важно учитывать мотивацию и потребности работника, а также социально-экономические факторы, которые могут влиять на процесс профессионального развития. Основываясь на данном определении, целесообразно изучить сущность и содержание модели психологического сопровождения профессионального развития учителей.

Модель психологического сопровождения – это совокупность теоретических и практических знаний, методов и приемов, которые используются психологами для предоставления психологической помощи и поддержки людям в различных жизненных ситуациях.

Основная задача модели психологического сопровождения – помочь человеку разобраться в своих эмоциональных, психологических и поведенческих проблемах, обрести чувство уверенности и контроля над своей жизнью, а также научиться эффективно решать свои проблемы. Модель

психологического сопровождения профессионального развития педагога включает в себя различные факторы, в том числе личностно-мотивационные. Личностно-мотивационные факторы могут повлиять на процесс профессионального развития педагога и его эффективность.

Среди личностно-мотивационных факторов можно выделить следующие:

1. Самооценка. Высокая самооценка помогает педагогу преодолевать трудности и принимать решения. Низкая самооценка может привести к сомнениям в своих способностях и неуверенности в себе.

2. Мотивация. Мотивация педагога может быть связана с желанием достичь определенных результатов, получить признание или улучшить свой уровень дохода. Мотивация может влиять на степень усердия и настойчивости педагога в процессе профессионального развития.

3. Стрессоустойчивость. Профессиональная деятельность педагога может быть связана с большим уровнем стресса. Стрессоустойчивость помогает педагогу справляться с неблагоприятными ситуациями и не поддаваться эмоциональному напряжению.

4. Саморазвитие. Педагог, который стремится к личностному и профессиональному развитию, может проявлять большую заинтересованность в процессе обучения и повышения квалификации.

5. Социальные навыки. Социальные навыки, такие как умение общаться с другими людьми, эмпатия и толерантность, могут помочь педагогу создавать благоприятную атмосферу в классе и добиваться успеха в профессиональной деятельности [2, С.130-142].

В статье Зимней И.А. "Личностно-мотивационные факторы профессионального развития педагога в контексте психологического сопровождения", рассматривается вопрос профессионального развития педагогов и его связь с личностными и мотивационными факторами. Автор подчеркивает, что успешное профессиональное развитие педагога зависит от его личностных качеств, таких как уверенность в себе, самоконтроль, эмпатия и ответственность, а также от мотивации на саморазвитие и профессиональный рост.

Для достижения успешного профессионального развития педагога, автор предлагает использовать психологическое сопровождение, которое может включать в себя такие методы, как индивидуальное консультирование, психологическое тренинговое обучение, психологическую диагностику и мониторинг, а также групповую работу и психологическую поддержку [4, С.78-83].

В научной работе Кузнецовой О.В., рассматриваются личностно-мотивационные факторы, которые влияют на профессиональное развитие педагога, а также предлагается модель психологического сопровождения, которая может помочь педагогам в достижении своих профессиональных целей.

Автором делается акцент на то, что успешное профессиональное развитие педагога зависит от его личностных качеств, таких как самоконтроль, эмпатия, коммуникативность, уверенность в себе, а также от мотивации на саморазвитие и профессиональный рост. Для достижения этих целей, автор предлагает использовать модель психологического сопровождения, которая включает в себя различные формы работы, такие как индивидуальное консультирование, групповые тренинги, психологические диагностики и мониторинг, а также другие формы поддержки [7, С.77-81].

Модель психологического сопровождения, предложенная в статье О.В. Кузнецовой, включает в себя несколько этапов:

- **Диагностика.** На этом этапе проводится оценка личностных и профессиональных качеств педагога, а также выявление его потребностей и целей в профессиональном развитии.

- **Планирование.** На основе результатов диагностики разрабатывается индивидуальный план профессионального развития, который учитывает интересы и потребности педагога.

- **Реализация.** На этом этапе педагог получает поддержку и помощь в достижении своих профессиональных целей. Это может включать в себя индивидуальные консультации, групповые тренинги, семинары и другие формы работы.

- **Мониторинг и оценка.** На этом этапе происходит оценка результатов профессионального развития педагога и анализ достигнутых результатов. Это позволяет

определить эффективность проводимых мероприятий и внести необходимые корректировки в работу [8, С.152-162].

Данная модель психологического сопровождения помогает педагогам развивать свои профессиональные навыки, улучшать качество своей работы и повышать мотивацию на достижение новых профессиональных высот.

В рамках научного исследования, авторами был проведен анализ научных трудов Смирновой Е.В., в которых исследовали взаимосвязь личностно-мотивационных факторов и профессионального развития педагогов в условиях психологического сопровождения. Основной целью работы Смирновой Е.В. - является выявление личностно-мотивационных характеристик, которые определяют успешность профессионального развития педагогов. Автор проводит анализ психологических исследований и выделяет следующие мотивационные и личностные характеристики:

- Целеустремленность и настойчивость: успешные педагоги имеют ясные цели и стремятся к их достижению, несмотря на возможные трудности и препятствия.
- Саморазвитие и самообучение: профессионально успешные педагоги постоянно развивают свои навыки и знания, следят за новыми методиками и технологиями.
- Гибкость и адаптивность: успешные педагоги готовы к изменениям и адаптируются к новым условиям, умеют быстро принимать решения и реагировать на нестандартные ситуации.
- Эмоциональная устойчивость: успешные педагоги умеют контролировать свои эмоции и эффективно управлять своим поведением в стрессовых ситуациях.
- Педагогическая культура: успешные педагоги обладают высоким уровнем профессиональной этики.

Корреляция мотивационных и личностных характеристик может рассматриваться как ключевой фактор психологического сопровождения в профессиональном развитии педагога. Если педагог обладает высоким уровнем мотивации и личностных качеств, которые способствуют успешной профессиональной деятельности, то это может помочь ему в более эффективном освоении новых знаний и навыков, повышении квалификации и улучшении профессиональных результатов.

Психологическое сопровождение педагога может помочь ему осознать свои мотивации и личностные качества, а также помочь в развитии их для более успешной профессиональной деятельности. Кроме того, психологическое сопровождение может помочь педагогу преодолеть препятствия и трудности на пути профессионального развития, такие как стресс, неуверенность и т.д. [12, С.191-194].

Таким образом, корреляция мотивационных и личностных характеристик является важным фактором психологического сопровождения и может помочь педагогу в более успешном профессиональном развитии.

В модели психологического сопровождения, основанной на пассивной стратегии профессионального развития, может быть предложено использование различных методов и техник для повышения мотивации педагога и его активности в процессе развития. Например, это может включать обсуждение целей и ожиданий педагога от профессионального развития, использование практических заданий и упражнений для повышения навыков и компетенций, а также поощрение самостоятельного изучения и освоения новых знаний.

Модель психологического сопровождения, построенная на пассивной стратегии профессионального развития, может представлять собой подход, когда педагог ожидает от других людей или обстоятельств решения своих проблем и вопросов профессионального развития. В этом случае, педагог не проявляет активности в поиске решений и развитии своих профессиональных навыков и компетенций.

Пассивная стратегия профессионального развития предполагает, что педагоги получают новые знания и навыки в основном путем участия в различных тренингах, семинарах и конференциях. Они ожидают, что эксперты и тренеры предоставят им необходимые инструменты и знания для решения профессиональных задач [5, С.35-41].

Согласно исследованию, проведенному М.А. Кудрявцевой и О.В. Павловой, пассивная стратегия профессионального развития является наиболее распространенной среди педагогов, особенно в начальных этапах их карьеры. Однако, по мнению авторов, такая стратегия имеет ряд недостатков, включая низкую эффективность и долгосрочность полученных результатов, а также возможность недостаточного понимания и применения полученных знаний в практической деятельности. Такая модель может не быть эффективной, поскольку педагог не активно участвует в своем профессиональном развитии и может не достигать желаемых результатов. Пассивность может привести к недостаточному освоению новых знаний и навыков, а также к низкой мотивации и отсутствию интереса к профессиональному росту [3, С. 11-14].

Таким образом, модель психологического сопровождения, построенная на пассивной стратегии профессионального развития, может быть эффективной только при условии активного участия педагога в процессе развития и использования различных методов и техник для повышения мотивации и активности.

Существует множество методов и техник для повышения мотивации и активности, вот некоторые из них:

- 1) Целеполагание: помогает определить конкретные цели, которые нужно достичь, и разработать план действий для их достижения.
- 2) Развитие самодисциплины: тренировка себя на выполнение задач и достижение целей, даже если настроение не соответствует этому.
- 3) Постановка вопросов: задавание вопросов может помочь выявить скрытые мотивы и причины нежелания действовать, а также позволит найти решения проблем.
- 4) Построение позитивного мышления: сосредоточение на возможностях и позитивных аспектах, вместо негативных, может улучшить мотивацию и повысить активность.
- 5) Построение системы наград и поощрений: поощрение себя после выполнения задач может улучшить настроение и увеличить желание действовать.
- 6) Создание поддерживающей среды: окружение, которое поддерживает и поощряет действия, может улучшить мотивацию и повысить активность.
- 7) Развитие навыков управления временем: умение правильно распределять время между различными задачами и действиями может помочь более эффективно использовать свое время и достигать целей [11, С. 108-113].

Модель психологического сопровождения, основанной на активной стратегии профессионального развития, предполагает более активное участие педагога в процессе своего развития и обучения. Эта модель включает в себя следующие элементы:

- 1) Определение целей и задач. Педагог самостоятельно определяет свои цели и задачи, которые он хочет достичь в процессе своего профессионального развития.
- 2) Планирование действий. Педагог разрабатывает план действий для достижения своих целей и задач. В этот план включаются конкретные шаги, которые нужно предпринять для достижения поставленных целей.
- 3) Реализация плана действий. Педагог активно работает над реализацией своего плана действий, осуществляет необходимые мероприятия и изучает новые методики и технологии.
- 4) Оценка результатов. Педагог проводит оценку результатов своей работы, чтобы понять, насколько он достиг поставленных целей и задач.
- 5) Корректировка плана действий. Если педагог не достиг поставленных целей, то он корректирует свой план действий и продолжает работу над своим профессиональным развитием [9, С.93-103].

В модели психологического сопровождения, основанной на активной стратегии профессионального развития, педагог может использовать различные методы и техники для повышения своей мотивации и активности, такие как:

- Систематическое изучение новых методик и технологий в своей области;
- Общение и обмен опытом с коллегами;
- Посещение профессиональных конференций и семинаров;
- Организация и проведение собственных профессиональных мероприятий;

- Использование методов саморазвития, таких как чтение профессиональной литературы, тренинги и курсы [6, С.62-67].

Активная стратегия профессионального развития – это подход, который акцентирует внимание на активном и самостоятельном поиске новых знаний, умений и навыков педагогом, а также на постоянном развитии и совершенствовании своей профессиональной компетенции.

Одним из исследователей активной стратегии профессионального развития является В.В. Серикова. В работе "Активная стратегия профессионального развития педагога: содержание и формы реализации" она рассматривает активную стратегию как средство повышения профессиональной компетенции и эффективности педагогической деятельности. Среди основных элементов данной стратегии В.В. Серикова выделяет самостоятельный поиск и использование информации, организацию самообразования и самоанализа, участие в профессиональных сообществах и обмен опытом с коллегами. Также она отмечает важность формирования у педагога мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию.

Другой исследователь, Р.Н. Семенова, в своей работе "Педагогическое сопровождение активной стратегии профессионального развития педагога" подчеркивает важность роли психологической поддержки в реализации активной стратегии профессионального развития. Она предлагает использование различных педагогических методик и технологий, таких как коучинг, менторинг, метод "круглого стола", проектное обучение и др. в целях стимулирования активности и мотивации педагогов.

Подводя итог вышесказанному, авторами отмечено, что модель психологического сопровождения, построенная на активной стратегии профессионального развития, может быть более эффективной, так как она уделяет большее внимание мотивации и активности педагога в процессе профессионального развития. Однако важно учитывать индивидуальные особенности и потребности каждого педагога, чтобы выбрать наиболее подходящий подход к психологическому сопровождению [13, С. 96-102].

Ранее авторами статьи, были проведены исследования, в ходе которых выявлены личностные особенности педагогов с различным стажем профессиональной деятельности (группы исследуемых ранжировались на основе длительности трудовой деятельности- стаж менее трех лет, стаж более десяти лет) и выделены детерминанты профессионального развития, так же были установлены особенности стратегий профессионального развития педагогов, в рамках прохождения программ профессионального развития.

Методика проведения исследований

Исследование базировалось на результатах психодиагностики 102 педагогов, с последующим разделением на группы активной и пассивной стратегий профессионального развития. Средний возраст по выборке 41,4.

В соответствии с выделенными в ходе теоретического исследования критериями стратегий профессионального развития, предложены следующие методики:

- Личностный опросник «SACS» [2, С. 130-142].
- Методика «Измерение коммуникативной и социальной компетентности» (КОСКОМ) В. Н. Куницыной [10, С. 8-29].

- Опросник «Потенциал самоизменений» (В.Р. Манукян, И.Р. Муртазина, Н.В. Гришина).
- ОПС-2.
- Методика «Баланс «Работа-жизнь».

После получения результатов, данные были обработаны с помощью статистической программы Statistica 10.0. Для анализа корреляционных связей был использован статистический критерий Спирмена. Для определения статистически значимых различий использован критерий Манна-Уитни.

Результаты исследований

Авторами было доказано, что выбор пассивной или активной стратегий профессионального развития связаны с личностными особенностями.

- Выбор пассивной стратегии профессионального развития обусловлен следующими личностными особенностями, как высокий уровень непрямой стратегии преодоления трудных

ситуаций, ярко выраженный скептицизм и отрицание возможности сознательно менять свой характер и поведение в течение жизни, в сочетании с низкими показателями уровня эмоциональной стабильности, низким показателем уровня моральных установок и уровня социально-психологической компетентности, низкие показатели вербальной, оперативно-социальной, коммуникативной компетентностей и эго-компетентности.

- Активная стратегия профессионального развития связана с такими показателями как уровень эмоциональной стабильности, социально-психологическая компетентность, коммуникативная компетентность и уровень уверенности.

- Пассивная стратегия профессионального развития связана с такими показателями как непрямая стратегия преодоления в трудных жизненных ситуациях, уровень имплицитных представлений о возможности сознательно менять свой характер и поведение в течение жизни, уровень моральных установок, уровень эмоциональной стабильности, социально-психологическая компетентность, вербальная компетентность, оперативная социальная компетентность, эго-компетентность, коммуникативная компетентность, непрямая стратегия преодоления в трудных жизненных ситуациях.

- Для педагогов, чей стаж менее 3 лет (группа А), при использовании пассивной стратегии, характерны повышенный показатель не прямой стратегии, характеризующейся манипулированием ситуацией, и имплицитные представления о возможности сознательно менять свой характер и поведение в течение жизни.

- Дефицитными показателями для группы А будут являться: моральные установки, эмоциональная стабильность, социально-психологическая компетентность, вербальная компетентность, оперативная социальная компетентность, эго-компетентность, коммуникативная компетентность.

- Для учителей, чей педагогический стаж более 10 лет (группа В), при использовании пассивной стратегии, дефицитным показателем будет уровень вербальной компетентности.

- Для педагогов, чей стаж менее трех лет (группа А), при использовании пассивной стратегии, характерны повышенный показатель не прямой стратегии, характеризующейся манипулированием ситуацией, и имплицитные представления о возможности сознательно менять свой характер и поведение в течение жизни.

- Для учителей, чей педагогический стаж более 10 лет (группа В), при использовании активной стратегии профессионального развития, более высокие показатели, чем у группы А, по критериям, установленным во время практического исследования, а именно уровень эмоциональной стабильности, социально-психологическая компетентность, коммуникативная компетентность, уверенность.

- Особенности формирования активной или пассивной стратегий профессионального развития внутри группы А обусловлены зависимостями таких пар показателей, как уровень уверенности и не прямая стратегия преодоления в трудных жизненных ситуациях, уверенность и вера в возможность самоизменений, уверенность и моральные установки, эмоциональная стабильность и не прямая стратегия преодоления в трудных жизненных ситуациях, эмоциональная стабильность и вера в возможность самоизменений.

- Особенности формирования активной или пассивной стратегий профессионального развития внутри группы В обусловлены зависимостью показателей социально-психологической компетентности от не прямой стратегии преодоления в трудных жизненных ситуациях, социально-психологической компетентности от веры в возможность самоизменений, социально-психологической компетентности от уровня моральных установок, социально-психологической компетентности от оперативно-социальной компетентности.

Подводя итог, в рамках научно-практических исследований, выявленные закономерности, будут являться базовыми критериями и показателями при разработке модели психологического сопровождения учителей в рамках программ профессионального развития.

Основные результаты и выводы

Авторами предлагается основание, для построения программы психологического сопровождения, на основании ранее полученных результатов в ходе эмпирических исследований.



Рисунок 1. Теоретическая модель психологического сопровождения профессионального развития педагога

На этапе проведения психологических работ, направленных на повышение установленных показателей, необходимы следующие шаги:

1. Определение целей и задач: перед началом работы, психологу необходимо о причину выбора пассивной или активной стратегии у каждой группы.

Выбор пассивной стратегии профессионального развития, для обеих групп, обусловлен:

- Высоким уровнем непрямой стратегии преодоления трудных ситуаций.
- Ярким выраженным скептицизмом и отрицанием возможности сознательно менять свой характер и поведение в течение жизни.
- Низким показателем уровня эмоциональной стабильности.
- Низким показателем уровня моральных установок и уровня социально-психологической компетентности.
- Низким показателем вербальной, оперативно-социальной, коммуникативной компетентностей и эго-компетентности.

В свою очередь, особое внимание при работе с «молодыми» специалистами (группа А, стаж менее трех лет) должно быть акцентировано на их дефицитных показателях: моральные установки, эмоциональная стабильность, социально-психологическая компетентность, вербальная компетентность, оперативная социальная компетентность, эго-компетентность, коммуникативная компетентность.

При работе с группой «опытные» специалисты (группа В, стаж более десяти лет) необходимо обратить внимание на выбор типа стратегии, при использовании пассивной стратегии, дефицитным показателем будет уровень вербальной компетентности.

2. Планирование действий:

В качестве примеров, авторами представлены следующие методы психологического сопровождения, которые могут варьироваться в зависимости от конкретной ситуации:

- Психологическое консультирование: это может включать в себя предоставление информации и советов, которые помогут человеку принимать решения и действовать в трудной ситуации.

- Психологическая поддержка: это может включать в себя разговоры с психологом, которые позволяют человеку выразить свои эмоции и обсудить свои проблемы. Психолог может помочь учителю найти способы справиться с стрессом и негативными эмоциями.
- Психологический тренинг: это может включать в себя различные техники и упражнения, которые помогают улучшить психологическое состояние. Например, практика медитации, глубокого дыхания или прогрессивной мышечной релаксации может помочь снизить уровень стресса и тревоги.
- Психотерапия: это может включать в себя различные формы терапии, такие как когнитивно-поведенческая терапия, психодинамическая терапия или групповая терапия. Психотерапия помогает людям лучше понимать себя и свои проблемы, а также научиться более эффективно управлять своим поведением и эмоциями.
- Консультации по профессиональному росту и карьере: это может включать в себя советы по выбору карьеры, наставничество, обучение навыкам лидерства.

3. Реализация плана действий.

4. Оценка результатов: Психолог и учитель проводят оценку результатов своей работы, чтобы понять, насколько они достигли поставленных целей и задач.

5. Корректировка плана действий: Если педагог не достиг поставленных целей, то психолог совместно с педагогом корректирует план действий и продолжают работу над профессиональным развитием.

Литература:

1. Абдуллина М.А., Кудряшова О.В., Якиманская И.С. Психологическое сопровождение профессионального развития педагогов // Педагогика. – 2019. – № 10. – С. 74–80.
2. Балицкая Н.В., Козырев Н.А., Козырева О.А. Теоретизация успешности продуктивного становления личности в системе непрерывного образования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2020. № 3 (78). С. 130–142.
3. Бобкова, И. В., & Джерелова, И. С. (2017). Психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагога. Международный журнал экспериментального образования, (1-2), 11–14.
4. Зимняя И.А. Личностно-мотивационные факторы профессионального развития педагога в контексте психологического сопровождения // Вестник Московского государственного областного университета. – 2018. – Т. 1. – № 1. – С. 78–83.
5. Королева, Н.А. (2018). Личностно-мотивационные факторы профессионального развития педагога в структуре модели психологического сопровождения. Психологическая наука и образование, 23(4), С.35–41.
6. Кривенко, Т. Н. (2019). Особенности профессиональной деформации педагогов и психологическое сопровождение профессиональной деятельности. Педагогика, (2), С. 62–67.
7. Кузнецова О.В. Личностно-мотивационные факторы профессионального развития педагога в модели психологического сопровождения // Психологическая наука и образование в современном мире: материалы V Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 77–81.
8. Кузнецова, О.В. (2019). Личностно-профессиональные качества педагога: понятие и значимость. Научный диалог, (2), С.152–162.
9. Куликова Ю.А., Трушина О.В. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности педагога в условиях педагогической деформации // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2019. – Т. 29. – № 3. – С. 93–103.
10. Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Бобров В.В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия, 2016. Т. 6. № 2. С. 8–29.
11. Павлова, О.В. (2017). Личностно-мотивационные факторы профессионального развития педагога в модели психологического сопровождения. Актуальные проблемы психологии: материалы III Международной научно-практической конференции, С.108–113.
12. Смирнова, Е.В. (2019). Личностно-мотивационные факторы профессионального развития педагога в условиях психологического сопровождения. Молодой ученый, 10(1), С. 191–194.
13. Чернышева, Ю. А. (2019). Психологические условия формирования личностной готовности педагога к развитию творческих способностей детей. Педагогическое образование в России, (1), С. 96–102.
14. Яновская, Е.И. (2016). Психологическое сопровождение педагогической деятельности в условиях образовательной организации. Современные научные исследования и инновации, 12(1), С. 160–163.