

Министерство просвещения Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ
МОТИВАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ
ПЕДАГОГОВ ДОО**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:
Михайлова Елена Васильевна,
обучающийся группы УДО-1601Z

дата

подпись

подпись

Руководитель:
Бухарова Инна Сергеевна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА ДОО В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ	6
1.1. Понятие « мотивации к профессиональному росту педагога» с точки зрения различных авторов	6
1.2. Особенности процесса формирования мотивации профессионального роста педагога ДОО	15
1.3. Условия формирования мотивации к профессиональному росту педагогов ДОО	19
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	24
2.1. Описание диагностических методик и показателей уровня сформированности мотивации к профессиональному росту педагогов в дошкольной образовательной организации.....	24
2.2. Анализ результатов диагностического исследования уровня сформированности к профессиональному росту педагогов в дошкольной образовательной организации	28
2.3. Описание хода работы по созданию условий, способствующих формированию мотивации к профессиональному росту педагогов ДО	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	46
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	52
ПРИЛОЖЕНИЕ	57

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В отношении к образованию сегодня мир переживает серьезные изменения. Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует и новые образовательные потребности педагогов. В современной системе открытого информационного пространства очень важно, чтобы среда отдельно взятого образовательного учреждения способствовала формированию потребности в профессиональном развитии.

Необходимость непрерывного профессионального роста педагога обозначена в национальном проекте «Наша новая школа» и в ФГОС ДО.

Профессиональная деятельность педагога не существует вне социальной жизни, вне соотношения с ситуацией развития. Какой человек выйдет в общество в первую очередь зависит педагога, в том числе и работающего в дошкольном образовательном учреждении. Сформировать личность, отвечающую по своим качествам, интеллекту, способностям ожиданиям государства и общества может только педагог с высоким уровнем культуры, профессионально компетентный, отличающийся творческим подходом к решению проблем, способный к постоянному саморазвитию, со стремлением к самообразованию, с гуманистическими принципами в работе.

Главное в профессиональном развитии педагога – это преобразование своего внутреннего мира, приводящее к личному и профессиональному росту и способу жизнедеятельности.

Актуальность исследования проблемы повышения уровня мотивации к профессиональному росту педагога подтверждается исследованиями по теории и методике профессионального педагогического образования.

Так, в работах Т.Г. Глуховой, О.Д. Желновой, Е.А. Захаровой, Ф. Зеера, Г.М. Коджаспировой, М.А. Коваленко, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, Н.И. Мельниковой, И.В. Молочкова, Л.С. Обласовой, Е.С. Черниковой и др. отмечается необходимость совершенствования процесса сопровождения

развития профессионализма педагогов, руководителей образования, изучению мотивации к профессиональному росту.

Несмотря на то, что исследований по данной проблеме достаточно много, в то же время следует отметить, что существует дефицит работ, где изучаются условия, влияющие на формирование мотивации педагогов, разработана система деятельности в дошкольных образовательных учреждениях по повышению уровня мотивации к профессиональному росту, описаны все составляющие этой работы, даются методические рекомендации к проведению такой работы.

Отсюда вытекают следующие противоречия:

- между возрастающей сложностью профессиональных функций педагога и снижением его мотивации к профессиональному росту в связи с неразработанностью системы стимулирования профессионально-личностных достижений;
- между необходимостью создать условия для формирования мотивации к профессиональному росту и недостаточной разработанностью методического обеспечения, позволяющего целенаправленно осуществлять этот процесс.

Объект исследования: процесс повышения мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к профессиональному росту.

Предмет исследования: условия, способствующие повышению уровня сформированности мотивации педагогов к профессиональному росту.

Цель исследования: теоретическое выявление и обоснование условий, способствующих формированию мотивации педагогов ДОО к профессиональному росту.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих **задач:**

1. Проанализировать проблему мотивации к профессиональному росту педагогов в психолого-педагогической литературе.

2. Определить основные показатели диагностики уровня сформированности мотивации к профессиональному росту педагога дошкольной образовательной организации.

3. Провести диагностику по изучению уровня сформированности мотивации педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному росту.

4. Разработать содержание педагогической деятельности по повышению уровня мотивации педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному росту.

Для достижения цели исследования и решения поставленных задач использовались следующие методы исследования: теоретического анализа научной литературы; эмпирические (анкетирование, тестирование).

Практическая база исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Подснежник» городской округ Рефтинский. В исследовании приняло участие 16 педагогов.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, состоящего из 52 источников и приложения.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА ДОО В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

1.1 Понятие профессионального роста педагога с точки зрения различных авторов

Впервые термин «мотивация» был использован немецким философом А. Шопенгауэром в статье «Четыре принципа достаточной причины». После чего данный термин прочно закрепился в психологии и стал использоваться для объяснения поведения людей и животных.

В настоящий момент проблеме мотивации и мотивам посвящено большое количество монографических исследований, как зарубежных (Дж. Аткинсон, А. Маслоу, Х. Хекхаузен) так и отечественных (В.Г. Асеев, Т.О. Гордеева, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, В.С. Мерлин и др.).

К примеру, под понятием «мотивация» А.Б. Орлов понимает – побуждение индивида и животных к совершению того или иного действия или деятельности, а побуждающей силой могут выступать множество вещей и явлений. Мотивация связана со многими явлениями: с потребностями, с ценностями и мировоззрениями индивида, с переживаниями, эмоциональным состоянием, с оценкой со стороны общества и др.

И.А. Джидарьян рассматривает мотивацию как механизм, определяющий появление, направление и способы осуществления той или иной деятельности.

В.К. Вилюнас видит мотивацию, как систему совокупных процессов, которые отвечают за формирование побуждения к деятельности.

Ф. Гедфруа и А. Мадсен в разные годы трактовали понятие мотивация, как совокупность явлений поддерживающих и определяющих поведения индивидов.

При формулировании понятия мотив, многие исследователи дали множество различных определений. Под ним понимаются различные феномены: так по А. Маслоу – это установки, по Х. Хекхаузену – побуждения, склонности, потребности и влечения, а по П.А. Рудику – желания, хотения, привычки и чувство долга [38, с. 16].

На данный момент существует неисчислимо множество понятий мотива. Так, например, в исторической и экономической литературе всякая причина поступков является мотивом. А в ряде работ «мотив» рассматривают как интеллектуальный продукт мозговой деятельности. Приверженцем к данной точке зрения можно отнести Х. Хекхаузена [46, с. 54], который пишет, что в действительности он не существует, и раз он не наблюдаем, то и не может быть предоставлен существующим в действительности фактом.

М. Громова, считавший, что мотив – это представление, которым оперирует субъект, выполняя ту или иную деятельность.

Мотивы можно распределить по следующим критериям:

- содержанию потребностей (в нее входят биологические и социальные мотивы, мотивы самоуважения и самоунижения);
- социальным установкам (сюда можно отнести следующие мотивы: личные и общественные, эгоистические и альтруистические, а также нравственные и безнравственные);
- видам деятельности (коммуникативные, трудовые, учебные мотивы и др.);
- степени осознания (осознанные и неосознанные мотивы);
- продолжительности (кратковременные, средней длительности и устойчивые мотивы);
- степени обобщенности (широкие и узкие мотивы);
- уровню притязаний (мотивы достижения успеха и избегание неудач).

У мотивации можно выделить следующие виды:

- Внешнюю и внутреннюю;
- Положительную и отрицательную;

- Устойчивую и неустойчивую [13, с. 17].

Внутренняя мотивация всегда обусловлена и внешними факторами.

Под положительной мотивацией понимается положительное подкрепление деятельности. Например, обещанное повышение в должности или выдача премии. Отрицательной в данном случае будет выступать негативное подкрепление или наказание.

Устойчивая мотивация не требует дополнительного подкрепления и основана на потребностях и нуждах индивида. Неустойчивая мотивация напротив, нуждается в постоянных подкреплениях для совершения какой-либо деятельности.

Согласно концепции, выдвинутой А.Н. Леонтьевым, мотивационная сфера человека имеет свои источники практической деятельности и другие его психологические особенности. В практической деятельности можно выявить, те составляющие, соответствующие элементам мотивационной сферы, функционально и генетически связанных с ними [18, с. 29].

Например, поведению человека соответствуют: потребности; развитие мотивов, из которых складывается система деятельности; упорядоченный набор целей – формирующих деятельность множеством действий.

Из этого следует, что между мотивационной сферой человека и структурой деятельности существуют отношения взаимного соответствия. В свою очередь подчиняясь объективным социальным законам, в основе динамических изменений, происходящих с мотивационной сферой человека, лежит принцип развития системы деятельностей.

Высокие требования современного общества к личности, уровню профессиональной компетентности и деятельности работников образования и как следствие новые требования к подготовке педагогических кадров и повышению квалификации учителей в системе профессионального образования допускают развитие не только их профессионально значимых качеств, но в целом личности как субъекта жизнедеятельности и саморазвития.

Профессиональный рост - это внутренняя потребность личности в развитии. Внутренний мотиватор человека, для которого в сфере его предметной деятельности открывается ресурс личной свободы. Особый смысл приобретает понятие в области педагогики. Поскольку именно профессионально состоявшийся педагог способен лучшим образом «зацепить» личностное начало ребенка, помочь ему вкусить радость от процесса развития [19, с. 63].

Профессиональный рост педагога – прежде всего, это эффективность педагогической деятельности, на которую влияет непрерывный процесс раскрытия личностью своего потенциала.

М.М. Поташник определяет профессиональный рост педагога как «цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать своё предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья детей» [41, с. 11].

О.В. Соколова в своем определении считает что, профессиональный рост целенаправленное стремление педагога к самосовершенствованию и является его творческой составляющей, в основе которой лежит природная потребность в работе с детьми [45, с. 81].

С.Б. Елканов рассматривает профессиональный рост педагога с точки зрения самовоспитания, куда включает освоение следующих действий: овладение средствами и способами самовоспитания; целеполагание (выбор целей профессиональной деятельности и постановка задач); самоконтроль (сравнение достигнутых результатов с ожидаемыми); планирование (выбор действий, позволяющих достигнуть поставленных целей и задач); коррекцию (возникает в случае отклонения от намеченных целей) [14, с. 65].

Под профессиональным ростом педагога Л.М. Митина понимает рост, становление и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное –

активное качественное преобразование педагога своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности [21, с. 36].

В.Д. Шадриков рассматривает становление профессионала как процесс освоения профессиональной деятельности, развития профессионально значимых личностных качеств. Ученый под профессионально значимыми личностными качествами понимает индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. К профессионально значимым качествам автор также относит способности [39, с. 65].

В.В. Игнатова определяет профессиональный рост педагога, как «непрерывный процесс накопления и проявления «потенциального» в личности (единство возможного и осуществленного, потенциального и актуального), способствующий расширению и углублению ее связей с окружающим миром, обществом, другими людьми, самим собой и обеспеченный наследственными, психологическими, социальными и педагогическими факторами» [26, с. 66].

Путь становления личности, по мнению ученого-исследователя, обеспечивается «воспитанием, обучением, образованием, самообразованием, педагогической поддержкой, сопровождением, коррекцией, организованной социализацией [26, с. 66].

Н.В. Ключева рассматривает профессиональный рост педагога через уровни развития педагогической деятельности, причем высший уровень заключается в том, что «педагог ставит цели по формированию механизмов саморазвития и способен к передаче ученикам своих способностей к саморазвитию» [28, с. 61].

Для того чтобы процесс принес пользу, необходимо, чтобы профессиональный рост стал потребностью специалиста. И дело не только в материальном стимуле. Это, скорее всего стремление для профессионального развития педагога.

Для того чтобы внутренняя потребность человека совпала с внешней необходимостью, должны быть выполнены несколько принципиальных условий.

Важно, чтобы профессиональный рост позволил расширить границы личного опыта человека. При формировании плана повышения квалификации желательно исходить из запросов специалиста и соотносить их с интересами организации. Результаты курса повышения квалификации осуществляются в практическом применении, в форме продукта. Именно он служит основой оценки профессионального роста.

Есть великий постулат личностного развития, который гласит, что человек развивается в сравнении с самим собой, на разных временных интервалах своей личной истории. По результатам прохождения курсов повышения квалификации возможно и, более того, необходимо оценить его профессиональный рост [23, с. 112].

Для развития профессионального роста как минимум необходимо постоянно повышать свою квалификацию, а как максимум – получить дополнительное образование, быть в курсе всех изменений и нововведений в своей профессиональной области. Профессиональный рост – это не только количество профессиональной информации, но и применение этой информации с пользой для самореализации в профессии. Профессиональный рост распознают по более качественному или более быстрому выполнению поставленных задач.

Рассматривая психологические аспекты профессионального становления личности, Л.Д. Столяренко отмечает, что «исследования в этой области позволяют сделать два основных вывода: необходимо рассматривать профессиональное созревание как процесс, длящийся всю жизнь; профессиональный путь человека и его основные этапы неразрывно связаны с возрастным развитием и общим становлением личности» [43, с. 55].

Профессиональная компетентность – ключевое понятие для характеристики педагогической деятельности. В исследованиях В.В. Косарева,

А.П. Крючатова, Н.Н. Лобаново, профессиональная компетентность определяется качеством деятельности педагога, выражается в способности в условиях нестабильности различных трудностей объективного и субъективного характера находить адекватное, рациональное решение возникающей педагогической проблемы, в устойчивом характере деятельности, которое обеспечивает целенаправленное педагогическое действие, учитывающее широкий спектр ее последствий.

В.В.Введенской считает, что профессиональная компетентность педагога не сводится к набору знаний, умений, а определяет необходимость и эффективность их применения в реальной образовательной практике [10, с. 66].

По мнению В.А. Адольфа компетентность выступает решающей предпосылкой решения педагогом саморегуляции его личности и культурно – образовательных задач. Педагог который обладает умениями мобилизовать знания в нужный момент и применять их в деятельности, развитой педагогической рефлексией, высокоразвитыми умениями взаимодействия, является профессионально компетентным педагогом [2, с. 54].

Главной составной частью деятельности и профессионализма личности является педагогическая компетентность это важное условие становление профессионала. Организация сознания и психики человека, понимается как определённая система профессионализма.

Профессиональная компетентность предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

Для роста профессионального мастерства служит стимул к формированию умений и навыков, повышению уровня компетентности педагога. Развитие компетентности ужесточает личностно – профессиональные стандарты, положительно влияет на мотивацию личностных и профессиональных достижений. То есть по смыслу компетентность считается более узким понятием, чем профессионализм.

Компетентность используется для выражения высокого уровня квалификации и профессионализма.

Происходящее во всех сферах нашего общества преобразование востребует человека, обладающего высоким потенциалом самосовершенствования, инициативного, активного – субъекта жизни, профессиональной деятельности и поведения. Образовать такого педагога – значит помочь ему стать субъектом культуры воспитательного процесса, собственной жизни. А.Н. Леонтьев в это связи замечает, что субъект действует через внешнее и этим сам себя изменяет, т.е. сам педагог обладает внутренним источником активности, а процесс углубления самосовершенствования и продвижения педагога по ступеням своего совершенствования невозможно без укрепления его субъективности во взаимодействии с окружающим миром, людьми и культурой [34].

Профессиональному самосовершенствованию педагогу дошкольного образовательного учреждения отводится более значимая роль в становлении позиции ребенка как субъекта детской деятельности, так как для педагогики развития особую ценность представляют человеческие способности самостоятельно действовать, мыслить и развиваться, а этому ребенок дошкольник может только научиться во взаимодействии с педагогом. При этом «позицию субъекта детской деятельности», вслед за М.В. Крулехт [13], характеризуем как способность ребенка к самостоятельному целеполаганию, умению мобильно оперировать известными способами ее осуществления в измененных условиях, выходить за пределы заданной ситуации, творчески варьировать и прогнозировать результаты своей деятельности в пределах возрастных особенностей.

Проблемы профессиональной мотивации в нашей стране глубоко исследовались в лабораториях социологических исследований МГУ под руководством А.Г. Здравомыслова [21], В.А. Ядова [52]. Выявлены были следующие мотивы труда: возможность повышения квалификации, размер заработка, содержание работы. На мотивацию труда

значительное влияние оказывает типологические особенности личности: уровень образования, некоторые личностные характеристики, пол, возраст.

Большинство психологов согласны с выделением двух типов мотивации: 1) внешняя мотивация и соответственно внешне мотивированного поведения и 2) внутренней мотивации и соответственно внутреннего мотивированного поведения. Для объяснения внутренней мотивации было создано множество теорий: теория самодетерминации, теория «потока», на примере которого можно подробно рассматривать деятельность педагога дошкольного учреждения, теория личностной причинности, теории оптимальности активации и стимуляции.

Б.И. Додонов охарактеризовал способы структуры мотивов профессиональной деятельности. Он отмечает, что причинами любой деятельности может быть совокупность следующих факторов:

- 1) прямой результат деятельности (создаваемый продукт, усваиваемые знания и т.д.);
- 2) стремление избежать санкций, которые грозят в случае уклонения от деятельности и недобросовестного ее исполнения; депривация страха наказания;
- 3) удовольствия от самого процесса деятельности;
- 4) вознаграждение за деятельность (зарплата, повышение в должности и др.) [12].

Каждая из этих причин, может оттолкнуть человека от деятельности, не привлекая его, иметь отрицательную «валентность».

А.К. Байметов, изучая мотивы педагогической деятельности, все их разнообразие объединил в три группы:

- 1) мотив увлеченности общением с детьми;
- 2) мотив долженствования;
- 3) мотив заинтересованности и увлеченности, преподносимым материалом [5].

Профессиональный рост – это направление работы, основной задачей которого является развитие человека в профессиональной сфере за счет приобретения необходимых практико-ориентированных знаний и развития соответствующих практических навыков, которые формируют определенные компетенции личности как специалиста. Профессиональный рост направлен на расширение профессиональной компетенции сотрудника или же на погружение в одну определенную, узкую область профессии [28].

Таким образом, профессиональный рост для педагога – это процесс приобретения умений, знаний, способов деятельности, позволяющих ему оптимальным образом реализовать свое предназначение, решать перед ним стоящие задачи по социализации, воспитанию, обучению и развитию воспитанников.

1.2. Особенности процесса формирования мотивации профессионального роста педагога ДОО

Один из показателей профессионального роста воспитателей дошкольных образовательных учреждений мы рассматриваем профессиональную компетентность. Профессиональная компетентность педагогов ДОО предполагает:

- уметь перестраивать и анализировать свою профессионально - педагогическую деятельность на основе научной и учебной информации;
- в решении педагогических ситуаций иметь способность выйти на надситуативный уровень, к постановке комплексных и вариативных целей своей профессионально – педагогической деятельности и поиску способов их решению посредством планирования педагогических задач;
- уметь на основе рефлексивного анализа ситуации, а не по стереотипному образцу решать профессиональные педагогические задачи;
- обновлять методы и формы педагогической деятельности, иметь способность осваивать новые профессиональные компетенции;

- к изменениям в профессиональной педагогической среде иметь адаптивность (в связи с расширением вариативности образовательных услуг и изменениями в дошкольных организациях перестраивать свою деятельность);

- высокий уровень мотивации к преобразованию профессиональной педагогической деятельности.

Профессиональный рост педагога осуществляется двумя путями:

- посредством самообразования;

- осознанного, обязательно добровольного участия педагогов в организованных мероприятиях, которые объединяются в методическую работу.

Оба пути неразрывно связаны: педагог сам выбирает формы, методы, содержание из предлагаемой ему методической работы, и поэтому преобладает характер самообразования; с другой стороны, как бы педагог сам ни заботился о своем профессиональном росте, сколько бы ни думал о нем, как бы тщательно сам не проектировал его, он же не может подобно шелкопряду бесконечно вытягивать только из самого себя «нитку» знаний, умений, идей и др.

Авторы И.А. Малахова, О.В. Толстикова в методических рекомендациях отметили сдерживающие факторы: сформированность опыта, профессиональные стереотипы и профессиональную стагнацию. Эти факторы присутствуют у педагогов «со стажем», т.е. интерналов и мастеров; отметим и профессиональную пассивность части педагогов, которая часто зависит не от пути профессионального становления, но от личностных качеств педагога. Путь решения данной проблемы – в поиске мотивов для профессионального роста группы педагогов [20].

Возникающие проблемы в ДОО связаны с возросшими требованиями к качеству дошкольного образования требуют от педагога ДОО более высокого уровня образования, интеллигентности, духовно-нравственного потенциала и развития противостояния своим профессиональным деструкциям, а это в свою очередь направлено на профессиональный рост. В ходе изучения мотивов

педагогов ДОУ были получены следующие данные, наиболее важными для педагогов показатели связаны с мотивами удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации (53 % педагогов), у 47 % педагогов наиболее значимым показателем является мотивация удовлетворения социальных потребностей.

Для руководителей это является хорошим показателем, так как показывает заинтересованность педагогов в своей деятельности и дает возможность использовать в управлении мотивацией не столько экономическую сторону, сколько интеллектуально – творческую и статусную. Важную роль играет внутренняя мотивация в становлении педагога как профессионала, его саморазвитии. Для эффективности педагогической деятельности способствуют профессиональные мотивы и предпочтения, которые побуждают к данной деятельности.

В формировании педагогической компетентности, мотивация является важным аспектом. Компетентный педагог проявляя себя в профессии стремится к непрерывному профессиональному самовыражению и саморазвитию, что позволяет ему развивать творческие способности и проявлять свои положительные качества [15].

Педагогам необходимо стимулирование внутренней мотивации в процессе самообразования, так как установки, ценности личности, потребности являются основой любой деятельности. Это связано с тем, что педагог, самостоятельно определяет цели своего самообразования, планирует свой процесс и оценивает его эффективность. При этом потребности, преобразованные в мотивы, содействуют созданию различных уровней мотивации совершенствования профессионально важных качеств личности специалиста в процессе самообразования.

Согласно мнению многих ученых, мотив, скоординированный с удовлетворением от осуществляемой деятельности, можно назвать главным в системе мотивов профессионального саморазвития. Можно выделить следующие мотивы профессионального саморазвития связанные на прямую с

самоутверждением личности: желание проявлять творческие способности, готовность к самосовершенствованию, реализовать себя в чем –нибудь. Выделяются следующие мотивы среди мотивов профессионального саморазвития, которые на прямую связаны с самоутверждением личности: желание проявлять творческие способности, готовность к профессиональному самосовершенствованию, готовность реализовать себя в чем –нибудь.

Предполагается, что интегративную сущность субъекта отражает тенденция к творческой самоактуализации как мотив деятельности в целом устойчивым компонентом мотивационной среды.

В исследованиях многих авторов можно найти аналогичные результаты. Так в работах Е.М. Марич и В.С. Собкина, которые рассматривали «жизненные ценности и профессиональные ориентации педагогов детских садов, указывается, что для воспитателей с высшим непрофильным образованием, основным мотивом в выборе профессии чаще всего является её творческий характер» [35, с. 53].

В своем исследовании, посвященном рассмотрению жизненной успешности педагога, А.М. Федосеева говорит о том, что «в профессиональной деятельности личность больше нацелена на достижение субъективного переживания своей успешности. И понятие успеха будет оцениваться при наличии следующих характеристик личности: уверенность в своих силах, целеустремлённость, активное отношение к осуществляемой деятельности. А финансовое благополучие и высокое профессиональное положение будут являться менее значимыми при оценке эффективности и успешности деятельности» [43, с. 114].

Автор Т.Ю. Коровина, рассматривающая мотивацию инновационной деятельности педагогов, считает, что «основным компонентом в структуре мотивации инновационной деятельности является наличие трёх мотивов: социально-нравственные мотивы, личностной и профессиональной самореализации, а также мотивы, основанные на ценностях педагогической профессии» [22, с. 65].

Таким образом, чем больше знаний имеет педагог, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. В интересной работе человек самоактуализирует способности, реализует свой психологический потенциал. Главное в профессиональном росте педагога ДОО – активное качественное преобразование педагога своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности. Мотивация к профессиональному росту – это процесс побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижение личного смысла в профессии.

1.3. Условия формирования мотивации к профессиональному росту педагогов ДОО

Необходимость рассмотрения проблем и перспектив профессионального роста педагога ДОО вызвана современной ситуацией в дошкольном образовании: реализацией Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО); установлением порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность; возрастающими квалификационные требования, установленными профессиональным стандартом педагога.

Кадровый состав в современных ДОО состоит из молодых специалистов, опытных работников, наставников и авторитетов. Однако процентное соотношение в каждом конкретном учреждении разное, т.к. кадровые условия в каждом ДОО свои.

Возникающие проблемы повышения качества образования и гарантирование высокого уровня при реализации ФГОС дошкольного образования, с одной стороны, увеличивают временные затраты педагога на повышение своей профессиональной компетентности через самообразование.

Пути решения возникающих проблем в современных условиях видим в следующих направлениях.

Во-первых, повышение качества образования в условиях реализации ФГОС ДО необходимо продолжить решать с помощью повышения квалификации педагогов.

Во-вторых, для стабильно высоких оценок профессиональной деятельности педагогических работников при установлении квалификационной категории необходимо продумать эффективные пути по организации и сопровождению процесса аттестации педагогических работников в образовательной организации. Продолжить работу по развитию профессиональной компетентности экспертов по вопросам аттестации педагогических работников, так как часть педагогов является экспертами.

В-третьих, необходимо разработать программы грамотных управленческих решений для введения Профессионального стандарта педагога, что неизменно повлияет на профессиональное саморазвитие педагогов [53].

Мотивация определяется как комплекс устойчивых мотивов, побуждений, которые в свою очередь определяют направленность, содержание и характер деятельности личности, а также её поведения.

О.С. Виханский, Н.Н. Зубов, А.И. Наумов рассматривают мотивацию как «совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают её границы и формы, направленность, ориентированную на достижение определённых целей» [11, с. 56].

Иными словами, мотивировать кого-то – значит, добиться, чтобы человек захотел проявлять усердие, добросовестное отношение к своим обязанностям. Влияние мотивации на поведение человека зависит от нескольких причин и может трансформироваться под воздействием обратной связи со стороны деятельности индивида. Детерминированность мотивации обусловлена потребностями и целями личности, условиями

профессионального труда, а также знаниями, умениями, убеждениями и направленностью личности и т. д.

С учетом этих обстоятельств происходит принятие конкретного решения, формирование определённого намерения. Имея в виду источник побуждения, традиционно мотивацию разделяют на внешнюю и внутреннюю. Внешняя мотивация для человека обусловлена внешними стимулами и обстоятельствами, побуждают которые что-то делать. Причины, определяющие деятельность человека можно рассмотреть иными словами как находящиеся вне его. Особенности самореализации придает значение объективным условиям, поясняя тем самым, свое поведение личности.

Внутренняя мотивация непосредственно связана с самой деятельностью (Р.Р. Бибрих, В.Я. Ляудис, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Д.Б. Эльконин и др.). Она реализует познавательную потребность и имеет для личности ценностный смысл. С помощью внутренней мотивации реализуется потребность человека во внутреннем благополучии, в гармонизации внутреннего мира, в самосовершенствовании и самоактуализации. Учёные рассматривают личность педагога, его образование, развитие и профессиональную деятельность как многосоставную, сложную, развивающуюся систему, в которой одну из ведущих ролей занимает внутренняя мотивация профессионала [9].

По мнению многих учёных, внешняя мотивация не способствует профессиональному развитию педагога, а превращает его труд в деятельность, которая провоцируется извне под определённым внешним давлением. Всё это ведёт к профессиональной деформации личности педагога, проявлению «феномена сгорания», а также наносит вред психическому и физическому здоровью. В связи с этим именно внутренний тип мотивации, связанный с самоутверждением себя как профессионала, активизирует на личностно-профессиональное развитие.

Профессиональная деятельность педагога включает комплекс целого ряда мотивов. Характеризуя структуру мотивов профессиональной

деятельности, можно взять за основу способ Б.И. Додонова. Автор отмечает, что причинами любой деятельности могут являться следующие факторы:

- 1) удовольствие от самой деятельности;
- 2) конкретный результат профессиональной деятельности;
- 3) высокая оценка за деятельность в виде зарплаты или повышения в должности и т. д.;
- 4) стремление избежать наказания, которое может быть в случае недолжного или недобросовестного выполнения профессиональной деятельности [4].

Итак, проанализировав научные источники, мы можем заключить, что в основе профессионального саморазвития педагогов лежат внутренние мотивы, связанные с творчеством, реализации себя как личности и профессионала, с получением удовлетворения от профессиональной деятельности. В условиях мотивации к профессиональному росту педагогов ДООУ на содержание своей деятельности можно сделать акценты на заинтересованность каждого педагога и стимулирование мотивации, важности личностного развития педагога, использовать максимально возможно богатый потенциал человека, важность личностного развития педагога, самореализация каждого педагога и его профессионального развития, улучшение качества организационных решений. По совершенствованию мотивации профессионального роста педагогов, можно выстроить следующие условия:

- усиление дифференцированной и индивидуальной работы с педагогами путем определения стратегии планирования и взаимодействия для его карьеры;
- обеспечение благоприятной мотивационной среды для совершенствования организационно-педагогических условий;
- обновление механизмов материального и морального стимулирования педагогов.

Условия мотивации к профессиональному росту педагогов ДООУ способствуют для достижения высокого уровня на рынке образовательных

услуг конкурентоспособности, повышению эффективности деятельности образовательного учреждения, как следствие формирование профессиональных кадров. Можно предположить, что наиболее важными условиями являются интеллектуально-творческие и статусные способы мотивации педагогов дошкольной образовательной организации способствуют их профессиональному и образовательному росту, в том числе карьерному удовлетворение материальных и социальных потребностей педагогов, а также их стремления к личностному росту и самоактуализации.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ДИАГНОСТИКЕ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Описание диагностических методик и показателей уровня сформированности мотивации профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации

Опытнo-поисковая работа по изучению мотивации педагогов к профессиональному росту в дошкольной образовательной организации проводилась на базе Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Подснежник» городской округ Рефтинский. В исследовании приняло участие 16 педагогов. Это педагоги в возрасте от 25 до 48 лет, все они имеют специальное педагогическое образование.

На основании анализа психолого-педагогической литературы мы выявили следующие показатели уровня сформированности мотивации к профессиональному росту педагогов в дошкольной образовательной организации:

- внешняя и внутренняя мотивация (саморазвитие);
- мотивация рабочей деятельности, как это процесс удовлетворения педагогов собственных потребностей и ожиданий в избранной ими работе, осуществляемый в итоге реализацией своих целей;
- удовлетворенность своим трудом, как высокая оценка за деятельность в виде зарплаты или повышения в должности.

Для диагностики уровня сформированности мотивации профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации мы использовали следующие методики:

- Методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» [20].
- Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности». О.И. Минаевой, С.Ф. Багаутдиновой [41].
- Анкета «Определение удовлетворённости личности своим трудом» О.И. Минаевой, С.Ф. Багаутдиновой [41].
- Анкета «Показатели эффективного педагога дошкольной образовательной организации» [11].

Таблица 1

Соотношение показателей и методик

Показатели	Методики
1) Внешняя и внутренняя мотивация	К. Замфир в модификации А. А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности».
2) Изучение мотивации профессиональной деятельности (социальные мотивы, самоактуализации)	«Изучение мотивации профессиональной деятельности» О.И. Минаевой, С.Ф. Багаутдиновой.
3) Определение удовлетворённости личности своим трудом	«Определение удовлетворённости личности своим трудом» О.И. Минаевой, С.Ф. Багаутдиновой.
4) Удовлетворение материальных потребностей, удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации, удовлетворения социальных потребностей, удовлетворение потребности в работе	Анкета «Показатели эффективности педагога в ДОО».

Представим краткое описание используемых методик.

1. Методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» [20, с. 36].

Цель использования: мотивации профессиональной деятельности, выделение преобладающей мотивации (внешней или внутренней).

Инструкция. Педагогам предлагается прочитать мотивы профессиональной деятельности и оценить их значимость по 5-ти-балльной шкале.

При анализе полученных результатов анализируются внешние положительные и отрицательные мотивы, внутренняя положительная мотивация. После проведения теста считаются показатели внутренней и внешней мотивации, положительной и отрицательной мотивации по формулам - ключам: $BM = (6+7)/2$ $ВПМ = 1+2+5)/3$ $ВОМ = (3+4)/2$.

Показателем высокого уровня выраженности типа мотивации будет число от 1 до 5. На основе полученных результатов выявляется мотивационный комплекс - сочетания 3-х видов мотивации: BM, ВПМ и ВОМ.

К эффективным мотивационным комплексам относят типы сочетаний: $BM > ВПМ > ВОМ$ и $BM = ВПМ > ВОМ$. Неэффективным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > BM$. Полученные результаты сравниваются с оптимальными и наихудшими мотивационными комплексами.

2. Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» О.И. Минаевой, С.Ф. Багаутдиновой [41].

Цель использования: получение информации о том, как педагоги осознают мотивы своей профессиональной деятельности.

Педагоги оценивают в баллах (от 1 до 5) наиболее важные для себя мотивы профессиональной деятельности. Удовлетворение материальных потребностей педагогов, а также потребностей в безопасности и уверенности в будущем; социальных потребностей педагогов (уважение и признание);

потребностей педагогов в личностном росте и самоактуализации (личные достижения, самовыражение).

3. Анкета «Определение удовлетворённости личности своим трудом» О.И. Минаевой, С.Ф. Багаутдиновой [41, с. 52].

Цель использования: получение информации о факторах, влияющих на мотивацию педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному росту. Им предлагается оценить следующие показатели:

1. Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами
2. Интерес к работе
3. Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством
4. Удовлетворённость достижениями в работе
5. Удовлетворённость условиями труда
6. Уровень притязаний в профессиональной деятельности
7. Предпочтение выполняемой работы заработку
8. Благоприятный психологический климат в коллективе

Анализ результатов позволяет сделать вывод о том, что показатели могут мотивировать педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному росту.

1. Анкета «Показатели эффективного педагога дошкольной образовательной организации» [11, с. 32]. Педагогам предлагается выбрать значимые для них мотивы профессиональной деятельности: удовлетворение материальных потребностей, удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации, удовлетворения социальных потребностей, удовлетворение потребности в работе, удовлетворение потребности работать именно на этом рабочем месте.

По окончании тестирования анализируется, какие ранги педагоги присваивают перечисленным мотивам. Особое внимание в рамках данной работы мы обращаем внимание на ранг «удовлетворение потребностей в личностном росте» и самоактуализации», внутреннюю мотивацию, на факторы удовлетворённости личности своим трудом, потребности в самоактуализации.

Таким образом, выбранные нами диагностические методики позволяют изучать выделенные показатели, удобны в применении и информативны.

Обследование проводилось в групповой форме, педагогам сообщалась цель проведения диагностик - получение информации о мотивации к профессиональному росту для оптимизации этого процесса.

2.2. Анализ результатов диагностического исследования уровня сформированности мотивации профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации

Проанализируем результаты диагностического исследования мотивации педагогов к профессиональному росту отдельно по каждой методике.

Количественные результаты диагностики мотивации по методике К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты диагностического исследования мотивации педагогов по методике К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» (в баллах)

№ п/п	ФИО	Внешняя мотивация		Внутренняя мотивация
		положительная	отрицательная	положительная
1.	Р.О.Л.	8	9	11
2.	С.Н.В.	7	10	9
3.	Т.И.В.	5	10	12
4.	И.М.Т.	9	9	8
5.	П.О.И.	8	8	8
6.	Н.Г.А.	9	7	6

Продолжение таблицы 2

8.	Е.Б.Г.	9	9	10
9.	Г.Т.Г.	8	7	12
10.	М.О.А.	7	9	13
11.	В.А.М.	9	9	6
12.	Ц.Ю.И.	6	6	6
13.	Ш.А.Р.	10	8	9
14.	С.Р.Г.	8	10	8
15.	К.В.В.	9	9	10
16.	Ч.О.Д	8	8	9

Результаты диагностического исследования по данной методике показали, что у большинства педагогов (69 %) высокий уровень внешней положительной мотивации (материальное вознаграждение, стремление к продвижению по службе), средний уровень у 31% внешней отрицательной мотивации (стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей), 81 % педагогов имеют высокий уровень внутренней мотивации, 19 % педагогов – низкий уровень внутренней мотивации.

Для тех педагогов, у кого выявлен высокий уровень внутренней мотивации, характерны потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

Анализ результатов по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» позволил выявить, что для педагогов дошкольной образовательной организации являются показатели, связанные с мотивами удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации (13% педагогов).

Таблица 3

Результаты диагностического исследования мотивации педагогов по анкете «Изучение мотивации профессиональной деятельности»

О.И. Минаевой, С.Ф. Багаутдиновой (в баллах)

№ п/п	ФИО	Показатели		
		удовлетворения социальных потребностей	удовлетворение финансовых потребностей	мотивами удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации
1.	Р.О.Л.	4	5	1
2.	С.Н.В.	5	4	1
3.	Т.И.В.	5	4	2
4.	И.М.Т.	5	5	5
5.	П.О.И.	5	3	1
6.	Н.Г.А.	5	3	2
7.	А.Д.Ю.	4	5	5
8.	Е.Б.Г.	5	2	2
9.	Г.Т.Г.	5	5	3
10.	М.О.А.	5	2	2
11.	В.А.М.	5	1	3
12.	Ц.Ю.И.	4	3	2
13.	Ш.А.Р.	4	3	2
14.	С.Р.Г.	4	4	2
15.	К.В.В.	4	3	2
16.	Ч.О.Д	5	4	3

Затем идут показатели, группы мотивов, которые связаны с удовлетворением финансовых потребностей (30% педагогов), это объяснимо, так как эти мотивы являются базовыми. У большинства педагогов выявлены мотивы, связанные с мотивами удовлетворения социальных потребностей (57% педагогов).

Таблица 4

Результаты диагностического исследования мотивации педагогов по анкете
«Определение удовлетворённости личности своим трудом» О.И. Минаевой,
С.Ф. Багаутдиновой

№ п/п	ФИО	Факторы, влияющие на мотивацию педагогов ДОО к профессиональному росту (значимые факторы)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Р.О.Л.	+	+		+	+		+	+
2.	С.Н.В.		+	+	+		+		+
3.	Т.И.В.	+	+		+	+		+	+
4.	И.М.Т.		+		+		+	+	
5.	П.О.И.	+				+			+
6.	Н.Г.А.		+		+		+	+	
7.	А.Д.Ю.	+	+		+	+	+	+	
8.	Е.Б.Г.	+		+		+	+	+	+
9.	Г.Т.Г.			+	+				
10.	М.О.А.	+	+		+	+	+		+
11.	В.А.М.	+	+		+		+	+	
12.	Ц.Ю.И.	+		+	+				+
13.	Ш.А.Р.	+	+		+	+	+	+	+
14.	С.Р.Г.	+	+		+			+	+
15.	К.В.В.			+	+				
16.	Ч.О.Д	+	+		+		+	+	+

Примечание:

1. Удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами
2. Интерес к работе
3. Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством
4. Удовлетворённость достижениями в работе
5. Удовлетворённость условиями труда
6. Уровень притязаний в профессиональной деятельности
7. Предпочтение выполняемой работы заработку
8. Благоприятный психологический климат в коллективе

Это является положительным показателем, так как указывает на интерес педагогов к своей профессиональной деятельности и позволяет использовать наряду с экономическими методами информационные, психолого-педагогические, статусные.

Таким образом, как мы видим из таблицы 4, что в среднем у педагогов преобладают материальные мотивы профессиональной деятельности.

Результаты, полученные по анкете «Определение удовлетворённости личности своим трудом», позволяют говорить, что большинство педагогов (69%) удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, с руководством, т.е. они считают, что отношения в коллективе благоприятны. Большинство педагогов (69%) удовлетворены уровнем притязания к своей профессиональной деятельности, так как считают, что психологический климат в коллективе. Предпочтение выполняемой работы заработку у 31%. Это педагоги, у которых преобладает стремление к личным достижениям, мотив удовлетворенности потребностей в личном росте. Большинство педагогов удовлетворяют имеющиеся профессиональные достижения, однако есть и такие педагоги (31%), которые считают себя неудовлетворёнными в своей профессии и в недостаточной степени удовлетворены условиями труда. Это мы объясняем недостаточным общественным признанием и престижем педагогов, что характерно не только для данного дошкольного образовательного учреждения, но и для всего современного российского общества.

Таким образом, педагоги детского сада имеют к своей профессиональной деятельности достаточно высокий интерес, у них выявлен высокий уровень профессиональной ответственности за результаты своего труда, хотя некоторые в профессиональном плане считают себя непредсказуемыми. Для современного российского общества, возможно, это связано с недостатком общественного признания педагогов. Ведь «педагог» – это звучит гордо.

Результаты диагностического исследования мотивации педагогов по анкете
«Эффективность, педагога дошкольной образовательной организации»

№ п/п	ФИО	Ранг мотивов				
		1	2	3	4	5
1.	Р.О.Л.	1	2	5	2	3
2.	С.Н.В.	1	1	2	5	3
3.	Т.И.В.	4	3	1	2	3
4.	И.М.Т.	1	2	3	5	4
5.	П.О.И.	1	2	2	5	3
6.	Н.Г.А.	1	2	3	2	4
7.	А.Д.Ю.	1	2	5	4	3
8.	Е.Б.Г.	2	1	4	5	3
9.	Г.Т.Г.	1	2	5	2	4
10.	М.О.А.	1	2	5	2	3
11.	В.А.М.	2	1	4	3	5
12.	Ц.Ю.И.	1	2	5	2	4
13.	Ш.А.Р.	4	1	5	2	3
14.	С.Р.Г.	1	2	5	3	4
15.	К.В.В.	1	4	5	2	3
16.	Ч.О.Д	1	3	5	2	3

Примечание:

1. удовлетворение материальных потребностей
2. удовлетворения потребностей в личностном росте и
самоактуализации
3. удовлетворения социальных потребностей
4. удовлетворение потребности в работе
5. удовлетворение потребности работать именно на этом рабочем месте

Побуждение педагогического коллектива к деятельности для достижения целей организации и личностных целей, необходимо использовать мотивацию как процесс. Педагогических работников важно побудить к продуктивной деятельности, для удовлетворения их мотивации создавать все условия.

Результаты анкетирования «Эффективность, педагога дошкольной образовательной организации» представлены в таблице 5.

Самый высокий ранг, как видно из таблицы, у мотивации «удовлетворение потребности в работе», «удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации» (63%), средний ранг у мотивации «удовлетворения социальных потребностей» (21%), что объяснимо, так как витальные потребности важны в жизни каждого человека, удовлетворение материальных потребностей составляет (16%).

По результатам методики мы видим, что педагоги испытывают достаточно высокий интерес к своей деятельности, большинство педагогов удовлетворяют полученные достижения, хотя некоторые из них считают себя довольно непредсказуемыми в профессиональном плане, у этих педагогов замечен высокий уровень профессиональной ответственности. Возможно это связано с недостатками общественного признания педагогов, что характерно для современного российского общества. Условия труда считают благоприятными созданные для педагогов. Невысокие значения показателя «удовлетворённость материальных потребностей» связаны с тем, что ведущим мотивом у них является мотив получения материальных благ.

Результаты исследования уровня развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к профессиональному росту по всем методикам представлены в таблице 6.

Сопоставление результатов уровня мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к профессиональному росту по всем методикам показало, что 8 педагогов (50%) имеют высокий уровень, 5 педагогов (35%) – средний уровень и 3 педагога (15%) – низкий уровень.

Сопоставление результатов исследования
уровня мотивации педагогов дошкольной образовательной организации
к профессиональному росту по всем методикам

№ п/п	ФИО	Показатели			
		мотивация	потребности	факторы	ранги мотивов
1	Р.О.Л.	высокий	соцмотив	интерес к проф	средний
2	С.Н.В.	высокий	соцмотив	интерес к проф	низкий
3	Т.И.В.	средний	соцмотив	интерес к проф	средний
4	И.М.Т.	высокий	соцмотив, актуал	достижения в работе	высокий
5	П.О.И.	низкий	материал.	интерес к проф	средний
6	Н.Г.А.	высокий	материал.	интерес к проф	средний
7	А.Д.Ю.	высокий	соцмотив актуал	достижения в работе	высокий
8	Е.Б.Г.	высокий	материал.	интерес к проф	средний
9	Г.Т.Г.	высокий	соцмотив	достижения в работе	высокий
10	М.О.А.	высокий	материал.	достижения в работе	средний
11	В.А.М.	низкий	материал.	достижениям в работе	низкий
12	Ц.Ю.И.	низкий	материал.	достижения в работе	высокий
13	Ш.А.Р.	высокий	материал.	достижения в работе	средний
14	С.Р.Г.	средний	соцмотив	достижения в работе	высокий
15	К.В.В.	высокий	материал.	достижения в работе	средний
16	Ч.О.Д	высокий	соцмотив	достижения в работе	низкий

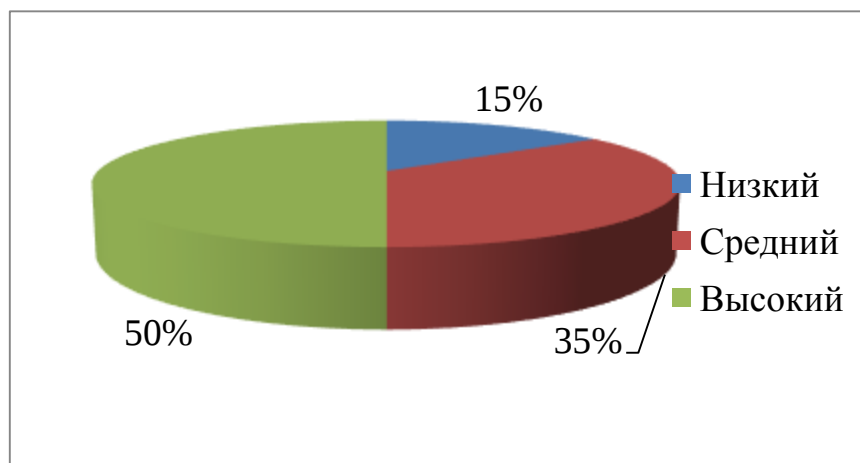


Рис. 1. Уровень мотивации педагогов

Анализ отдельно по показателям позволил нам сделать вывод о том, что показатели личностного роста и способности саморазвития развиты хуже всего находится на более низком уровне по сравнению с другими показателями.

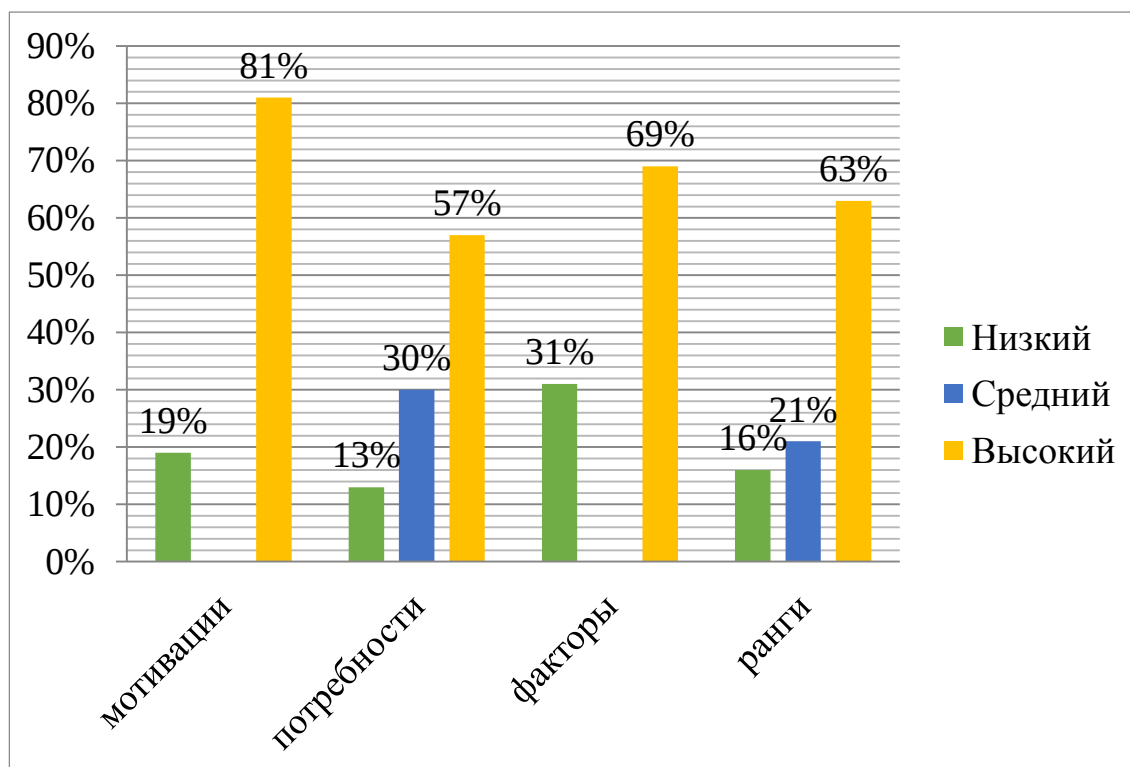


Рис. 2. Результаты исследования отдельно по показателям

Дадим характеристику выделенным группам педагогов.

1 группа с высоким уровнем мотивации (50%) (Мария Геннадьевна И., Дарья Юрьевна А., Юлия Ивановна Ц., Раиса Геннадьевна С.) – это является положительным показателем, так как указывает на интерес педагогов к своей профессиональной деятельности и позволяет использовать наряду с экономическими методами информационные, психолого-педагогические, статусные. В достаточной мере удовлетворенные материальными вознаграждениями, стремлением к продвижению по службе. Значимым также для педагогов являются мотивы, связанные с удовлетворением социальных потребностей.

2 группа уровень мотивации средний (35%) (Виктория Валентиновна К., Ирина Васильевна Т., Ольга Леонидовна Р., Ольга Анатольевна М.) - удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, руководством т.е. они считают, что отношения в коллективе благоприятны, педагогам интересна их профессиональная деятельность, они с удовольствием ходят на работу, что также являются положительными показателями. Условиями труда педагоги считают хорошими, позволяющими эффективно работать, получать ожидаемый результат.

3 группа низкий уровень (15%) (Ольга Игоревна П., Ирина Владимировна С., Анна Максимовна В., Ольга Дмитриевна Ч.) - предпочтение выполняемой работы заработку. Это педагоги, у которых преобладает мотив удовлетворения потребностей в личностном росте, стремление к личным достижениям и предпочтение интересную значимую для себя работу материальному заработку. Однако есть и такие педагоги, которые считают себя неудовлетворёнными в своей профессии:

- личностный рост и способности саморазвития (самовыражение, личностные достоинства)
- удовлетворение социальных потребностей

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют ряде проблем: недостаточно высокая заинтересованность руководителей в управлении

мотивацией педагогов, отсутствие у педагогов заинтересованности в выполнении работы, связанной с показателями, относящимися к творческой и научно-методической деятельности, педагогов дошкольной организации к формированию мотивации.

Это подтвердило необходимость осуществления целенаправленной педагогической работы по повышению уровня мотивации педагогов к профессиональному росту с помощью составленного комплекса мероприятий. Отметим что большой акцент будет направлен на личностный рост, удовлетворение собственных потребностей в избранной ими работе, актуализации профессионального роста, для этого разработаны различные упражнения «Ковёр идей» направлено на личностные качества успешности педагога, упражнение «Разноцветные звёзды» - несёт добрые пожелания на круглом столе проводились различные дискуссии по вопросам, что является более важным для повышения мотивации педагогов.

Обращает внимание на себя тот факт, что у педагогов характерны потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности. Для педагогов дошкольной образовательной организации, важным являются показатели, связанные с удовлетворением потребностей мотивации в самоактуализации и личностном росте. Необходимо использовать мотивацию как процесс побуждения педагогического коллектива к деятельности, для достижения и личностных целей, и целей организации. Побуждать педагогов к их продуктивной деятельности создавая все условия для мотивации.

Педагоги достаточно заинтересованы в своей деятельности, их профессиональная ответственность составляет высокий уровень, большинство педагогов удовлетворяют полученные достижения, хотя некоторые из них считают себя непредсказуемыми в профессиональном плане.

2.3. Описание хода работы по созданию условий, способствующих формированию мотивации профессионального роста педагогов ДОО

Анализ полученных данных позволил нам смоделировать содержание работы, направленной на повышение уровня мотивации к профессиональному росту.

Цель: повышение уровня развития мотивации к профессиональному росту.

Задачи:

1. Создать условия для формирования внутренней мотивации;
2. Удовлетворённость педагогом собственных потребностей и ожиданий в избранной ими работе;
3. Разобрать и реализовать комплекс мероприятий, направленных на повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Условия по совершенствованию мотивации профессионального роста педагогов:

- усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогами путем планирования его карьеры и определением стратегии взаимодействия;
- совершенствование организационно-педагогических условий, обеспечивающих благоприятную мотивационную среду;
- обновление механизмов материального и морального стимулирования педагогов.

Принципы работы: целостности, учета возрастных и личностных особенностей педагогов, их профессионального опыта и достижений, уважительного отношения к возможностям, интересам, способностям каждого педагога.

На административно-управленческом совете обсуждались ресурсы повышения мотивации педагогов к профессиональному росту. Так, были приняты решения о повышении авторитета педагогов:

- оформить доску «В нашем детском саду - лучшие педагоги»,

- в каждой группе оформить уголки «Педагоги – наша гордость.», в которых отразит профессиональные достижения»,

- честование педагогов, показавших высокие результаты в профессиональной деятельности, 1 раз в квартал, а также в День воспитателя.

Также были разработаны материальные и нематериальные стимулирования педагогов, повышающих уровень профессионального мастерства. Материальное стимулирование нашло свое отражение в стимулирующей составляющей. До сведения педагогов дошкольной образовательной организации доведено, как поощряется:

- участие в профессиональных конкурсах, в масштабе детского сада, городского, областного и регионального уровней,

- регулярное повышение квалификации,

- саморазвитие и самосовершенствование, имеющие свои результаты – публикации в профессиональных газетах и журналах, на сайтах в социальных сетях;

- обобщение своего опыта и передача его коллегам;

- осуществление наставничества;

- проявление инициативы в оптимизации деятельности дошкольного образовательного учреждения;

- руководство творческими группами педагогов, профессиональными мастерскими, методическими объединениями;

- активное участие в профессиональных педагогических мероприятиях (конференциях, семинарах и т.д.)

- выполнение методической (научной, экспериментальной) работы.

На педсовете «ФГОС ДО, как одно из важнейших требований к профессиональному росту педагога» внимание педагогов привлекалось к нормативным документам, касающимся образования и дошкольного образовании, в частности. Это требования и ожидания общества и государства относительно результатов образования и воспитания, отраженные в Законе об образовании, стандарты дошкольного образования в ФГОС ДО,

Профессиональный стандарт педагога. При этом акцентировалось внимание на то, что от мастерства педагогов, высокого уровня их компетентности, стремления к постоянному профессиональному развитию и совершенствованию зависит успешность решения задачи воспитания подрастающего поколения.

Разработаны и проведены мероприятия для саморазвития и личного роста педагога мини-лекции «Профессиональный рост или стагнация?» (цель: развитие личности педагога, направленное на внутреннее мировоззрение и установки); в ходе проведения видео-лекции «Показатели профессионального роста» была оказана помощь в приобретении навыков практической деятельности, тренинг актуализации профессионального роста показал нам, что особый интерес у педагогов вызвали различные упражнения, которые позволили не только рефлексировать свой профессиональный рост, но и выстраивать перспективу на будущее; семинар «Развитие профессиональной мотивации педагогов» (цель: использовать современные технологии и приёмы творческого решения структуры личностно ориентированного и деятельностного подхода при организации НОД); деловая игра «Профессиональная компетентность педагогов» предполагала выявления единого взгляда на личностные и профессиональные качества педагога.

Для удовлетворения социальными потребностями педагога, были разработаны следующие мероприятия: проведена беседа «Профессиональный рост как показатель профессионального здоровья педагога» направлена на эффективность профессиональной деятельности педагогов, круглый стол «Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов ДОУ?» (цель: выяснить спектр мнений по поставленной проблеме с различных точек зрения), консультация «Организация методического сопровождения профессионального роста педагогов ДОУ», как способ организации методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении, представлены этапы, предполагающие выявление проблемы в

профессиональной деятельности педагогов. Краткое описание представлено в таблице 7.

Таблица 7

Мероприятия, направленные на повышение мотивации
профессиональной деятельности педагогов

Название мероприятия и форма	Задачи	Краткое содержание
Мини-лекции «Профессиональный рост или стагнация?»	Формирование непрерывного общения профессионального развития индивидуальности и личности всех участников педагогического процесса, в том числе и педагога.	Проводилась с целью показать альтернативу для любого педагога-либо постоянно профессионально развиваться, либо оказаться на стадии стагнации, т.е. способствовать внутренней мотивации.
Видео-лекция «Показатели профессионального роста»	Создание доступности научно – методической информации каждому педагогу в соответствии с его профессиональными потребностями; оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности.	Отражены стадии профессионального развития педагога, начиная от начального этапа, когда получено профессиональное образование и человек пришел на работу в ДОО, до становления в профессии и совершенствования мастерства. В видео-лекции использовались видеоматериалы мастер- классов известных педагогов, работающих в детских садах страны, представлены показатели профессионального роста. Т
Беседа «Профессиональный рост как показатель профессионального здоровья педагога»	Умение управлять собственными эмоциями и состояниями, а также овладение приемами и способами психической саморегуляции	Беседа была направлена на осознание взаимосвязи здоровья педагога и его профессионального развития. В ходе подготовки использовались исследования Л. М. Митиной, Т. Г. Глухой. Соблюдение основных форм жизнедеятельности, адаптация социальная, социально – психологическая и интропсихическая.

Тренинг актуализации профессионального роста.	Формирование внутренней мотивации успешного педагога с помощью мобилизации личностных ресурсов, помощь в обретении внутренней стабильности и уверенности в себе, создание позитивного психологического климата в педагогическом коллективе.	В ходе тренинга использовались индивидуальные и групповые упражнения, обсуждение их результатов, техники арт-терапии, сказкотерапии, релаксации, направленной визуализации. Особый интерес вызывали такие упражнения, которые позволяли не просто рефлексировать свой профессиональный опыт, но и выстраивать перспективу на будущее.
Круглый стол "Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов ДОУ?"	Обсудить спорные и неясные моменты, связанные с проблемой внутренней мотивацией, наметить способы ее решения. Саморазвитие педагогов, предпочтение выполняемой работы заработку.	Были рассмотрены разные подходы к понятиям "качество дошкольного образования" и "профессиональный рост педагога". Представлены формы методической работы дошкольного учреждения по вопросам формирования профессиональной компетентности педагогов. Обменялись опытом ДОУ по проблеме организации работы творческих групп с целью повышения профессиональной мобильности и самореализации педагогов.
Семинар «Развитие профессиональной мотивации педагогов»	Обсуждение структуры личностно ориентированного и деятельностного подходов при организации непосредственно образовательной деятельности по реализации содержания образовательной программы дошкольного образования в ДОУ, используя современные технологии и приемы.	На семинаре рассмотрели понятие адаптивности с позиции самооценки личностной мотивации на успешности в педагогической деятельности. Способствовали целевой установке на совместную творческую деятельность в процессе определения проблем, которые необходимо решать в организации образовательного процесса, через применение теста на определение собственной готовности к совершенствованию.

Продолжение таблицы7

Деловая игра «Профессиональная компетентность педагога»	Выработка единого взгляда на личностные и профессиональные качества педагога и разработка на их основе модели внутренней мотивации.	Рассмотрели основные теоретические понятия, связанные с профессиональной компетентностью педагога. Педагоги обменивались опытом работы по повышению личной профессиональной компетентности. Решались проблемы организации самостоятельной работы над повышением личного профессионального уровня педагогов, чтобы повлиять на профессиональное становление педагога.
Консультация «Организация методического сопровождения профессионального роста педагогов ДОУ»	Повышение уровня общения, профессионального роста и педагогической культуры участников образовательного процесса.	Предложены рекомендации как правильно методически сопровождать профессиональную деятельность педагогов способствующую творческому преобразованию, обеспечению повышения профессиональной компетентности, научному росту, творческому росту молодых педагогов, пропаганде инновационной деятельности, распространению передового опыта, тем самым, повышать педагогическое мастерство и профессиональный уровень педагогов.

Предполагаемый результат говорит нам о том, что в ходе проведенных мероприятий педагоги готовы к профессиональной подготовки, формированию личностной позиции (мотивационно – ценностного отношения к педагогической деятельности), характеризуются уровнями развития личности педагога, где действия и поступки определяются не столько внешними обстоятельствами, сколько внутренним мировоззрением. Творческому росту педагогов, распространению передаваемого опыта, повышению педагогического мастерства, профессиональной мобильности и самореализации. Формированию непрерывного общения и профессионального

развития индивидуальности и личности педагога. Умение управлять своими эмоциями, овладение приемами и способами саморегуляции.

Таким образом, созданный комплекс мероприятий направлен на реализацию условий на повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса, усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом путем определения стратегии взаимодействия и планирования его карьеры.

Мотивацией педагогов к профессиональному росту необходимо управлять, так как система управления ДОО строится на стремлении к достижению поставленных перед коллективом целей, для чего нужна совместная слаженная работа, сотрудничество руководства и педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования по теме «Условия формирования мотивации к профессиональному росту педагогов ДОО» были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать проблему мотивации к профессиональному росту педагогов в психолого-педагогической литературе
2. Определить основные показатели диагностики уровня мотивации к профессиональному росту педагога дошкольной образовательной организации.
3. Провести диагностику по изучению мотивации педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному росту.
4. Разработать содержание педагогической деятельности по повышению уровня мотивации педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному росту.

Для решения первой и второй задач была изучена и проанализирована психолого-педагогическая литература как отечественных, так и зарубежных авторов.

В параграфе «Понятие «профессионального роста» педагога с точки зрения различных авторов» дано понятие «профессиональный рост» разных авторов. Профессиональный рост – это направление работы, основной задачей которого является развитие человека в профессиональной сфере за счет приобретения необходимых практико-ориентированных знаний и развития соответствующих практических навыков, которые формируют определенные компетенции личности как специалиста. Профессиональный рост направлен на расширение профессиональной компетенции педагогов или же на погружение в одну определенную узкую область профессии.

В параграфе «2» показаны особенности процесса профессионального роста педагога в дошкольной образовательной организации, в параграфе «3» описаны условия мотивации к профессиональному росту педагогов в ДОО»:

- усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогами путем планирования его карьеры и определением стратегии взаимодействия;
- совершенствование организационно-педагогических условий, обеспечивающих благоприятную мотивационную среду;
- обновление механизмов материального и морального стимулирования педагогов.

Описание диагностических методик и показателей диагностики мотивации профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации представлено в параграфе «1» второй главы, в ней выделены показатели мотивации.

- внешняя и внутренняя мотивация;
- мотивация рабочей деятельности, как это процесс удовлетворения педагогов собственных потребностей и ожиданий в избранной ими работе, осуществляемый в итоге реализацией своих целей.

В параграфе «2» на основании выделенных показателей выбраны диагностические методики: Методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности», методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности», анкета «Определение удовлетворённости личности своим трудом, анкета «Показатели эффективного педагога дошкольной образовательной организации».

Результаты диагностического исследования по методике К. Замфир в модификации А.А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности» показали, что у большинства педагогов (69 %) высокий уровень внешней положительной мотивации (материальное вознаграждение, стремление к продвижению по службе), средний уровень у 31% внешней отрицательной мотивации (стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей), 81 % педагогов имеют высокий уровень внутренней мотивации, 19 % педагогов – низкий уровень внутренней мотивации.

Анализ результатов по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» позволил выявить, что для педагогов дошкольной образовательной организации являются показатели, связанные с мотивами удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации (13% педагогов), затем идут показатели, группы мотивов, которые связаны с удовлетворением финансовых потребностей (30% педагогов), это объяснимо, так как эти мотивы являются базовыми. У большинства педагогов выявлены мотивы, связанные с мотивами удовлетворения социальных потребностей (57% педагогов).

Результаты, полученные по анкете «Определение удовлетворённости личности своим трудом», позволяют говорить, что большинство педагогов (69%) удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, т.е. они считают, что отношения в коллективе благоприятны. Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством т.е. эти педагоги считают, что у них хорошие отношения с администрацией - 69% педагогов. Большинство педагогов (69%) удовлетворены уровнем притязания к своей профессиональной деятельности, так как считают, что в коллективе благоприятный психологический климат. Предпочтение выполняемой работы заработку у 31%. Это педагоги, у которых преобладает мотив удовлетворения потребностей в личностном росте, стремление к личным достижениям. Обращает на себя факт, что некоторые из педагогов не предпочли интересную значимую для себя работу материальному заработку. Большинство педагогов удовлетворяют имеющиеся профессиональные достижения, однако есть и такие педагоги (31%), которые считают себя неудовлетворёнными в своей профессии и в недостаточной степени удовлетворены условиями труда.

Результаты анкетирования «Эффективность педагога дошкольной образовательной организации» показали, что самый высокий ранг, у мотивации «удовлетворение потребности в работе», «удовлетворения потребностей в личностном росте и самоактуализации» (63%), средний ранг у мотивации «удовлетворения социальных потребностей» (21%), что

объяснимо, так как витальные потребности важны в жизни каждого человека, удовлетворение материальных потребностей составляет (16%). По результатам методики мы видим, что педагоги испытывают достаточно высокий интерес к своей деятельности, у них высокий уровень профессиональной ответственности; большинство педагогов удовлетворяют полученные достижения, хотя некоторые из них считают себя довольно непритязательными в профессиональном плане. Возможно, это связано с недостатком общественного признания педагогов, характерного для современного российского общества. Созданные условия труда педагоги считают благоприятными. Невысокие значения показателя «удовлетворённость материальных потребностей» связаны с тем, что ведущим мотивом у них является мотив получения материальных благ.

Результаты диагностического исследования по методикам показали, что у большинства педагогов высоким уровнем мотивации (50%) – это является положительным показателем, так как указывает на интерес педагогов к своей профессиональной деятельности и позволяет использовать наряду с экономическими методами информационные, психолого-педагогические, статусные. В достаточной мере удовлетворенные материальными вознаграждениями, стремлением к продвижению по службе. Значимым также для педагогов являются мотивы, связанные с удовлетворением социальных потребностей.

Средний уровень мотивации у 35% педагогов они удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, т.е. они считают, что отношения в коллективе благоприятны, педагогам интересна их профессиональная деятельность, они с удовольствием ходят на работу, что также является положительным показателем. Удовлетворённость взаимоотношениями с руководством т.е. эти педагоги считают, что у них хорошие отношения с администрацией. Условиями труда педагоги считают их хорошими, позволяющими эффективно работать, получать ожидаемый результат.

У 15% педагогов низкий уровень, объясняется тем что педагоги имеют предпочтение выполняемой работы заработку. Это педагоги, у которых преобладает мотив удовлетворения потребностей в личностном росте, стремление к личным достижениям и предпочтение интересную значимую для себя работу материальному заработку. Однако есть и такие педагоги, которые стремятся к достижениям личностного роста, способностям саморазвития (самовыражение, личностные достоинства). Необходимо создать определенные условия мотивации педагогам для участия в семинарах, конференциях, профессиональных сообществах, для сравнения своих достижений с достижениями коллег и обратной связи о своей деятельности.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о ряде проблем: формирование мотивации педагогов дошкольной образовательной организации, отсутствие у педагогов заинтересованности в выполнении работы, связанной с показателями, относящимся к научно-методической, творческой и практической деятельности, для самоактуализации и личностного роста.

Это подтвердило необходимость осуществления целенаправленной педагогической работы по повышению уровня мотивации педагогов к профессиональному росту с помощью составленного комплекса мероприятий.

В параграфе «3» описан ход работы по повышению уровня развития мотивации к профессиональному росту педагогов. Представлен комплекс мероприятий для саморазвития и личного роста педагога: мини-лекции «Профессиональный рост или стагнация?», видео-лекция «Показатели профессионального роста», тренинг актуализации профессионального роста, семинар «Развитие профессиональной мотивации педагогов», деловая игра «Профессиональная компетентность педагогов». Для удовлетворения социальных потребностей педагога были разработаны следующие мероприятия: беседа «Профессиональный рост как показатель профессионального здоровья педагога», круглый стол «Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов ДОУ?»,

консультация «Организация методического сопровождения профессионального роста педагогов ДОУ».

Описаны основные условия ее реализации:

- обновление механизмов морального и материального стимулирования педагогов;
 - совершенствование организационно-педагогических условий, обеспечивающих благоприятную мотивационную среду;
 - усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом путем определения стратегии взаимодействия и планирования его карьеры.
- Результаты показали, что педагоги вполне удовлетворены своей работой.

Проектная работа предполагает, что, следует продолжать работу по повышению мотивации к профессиональному росту педагогов, т.к. не все педагоги показали высокие показатели. Мероприятия направлены на реализацию условий повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса, усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогами путем определения стратегии взаимодействия и планирования его карьеры, эффективны. Соблюдая педагогические условия, возможно создать благоприятную мотивационную среду, обеспечивающую развитие мотивации профессионального роста педагогов дошкольного образовательного учреждения.

В ходе выпускной квалификационной работы задачи решены и цель достигнута.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акиндинова, И. А., Баканова А. А. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности педагога: проявления и профилактика [Текст]/ И. А. Акиндинова, А. А. Баканов. - СПб. : Издательство РГПУ им.А.И. Герцена, 2003. - № 5. - С.34.
2. Афанасьева, О. В. Этика и психология профессиональной деятельности юриста [Текст]/ О. В. Афанасьева. - М. : Академия, 2004.
3. Бабанский, Ю. К. Избранные педагогические труды [Текст]/ сост.М.Ю. Бабанский. - М. : Педагогика, 2010. - 558 с.
4. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие [Текст]/ К. Ю. Белая. - М. : ТЦ Сфера, 2014. - 64 с.
5. Биссенек, Н. П. Изучение особенностей мотивации профессионального развития педагогов [Текст]/ Н. П. Биссенек // Управление ДОУ. -2009. - №7. - С. 92-95
6. Богославец, Л. Г. Сопровождение профессиональной успешности педагога в ДОУ [Текст]/ Л. Г. Богославец. - М. : ТЦ Сфера. - 2012.
7. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других [Текст]/ В. В. Бойко. - М. : Наука, 1996. - 154 с.
8. Бурлачук, Л. Ф., Морозов С. М. Словарь - справочник по психодиагностике [Текст]/ Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. - СПб. : Питер, 2002. - 528 с.
9. Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ : методическое пособие [Текст]/ Н. А. Виноградова. - 2-ое изд.- М. : Айрис - пресс. – 2009.
10. Волосовец, Т. В. Организация педагогического процесса в дошкольном образовательном учреждении [Текст]/ Т. В. Волосовец, О. Н. Сазонова. - М. : ВЛАДОС, 2014. - 232 с.
11. Гребенюк, О. С., Гребенюк, Т. Б. Основы педагогики индивидуальности [Текст]/ О. С. Гребенюк. - Ярославль, 2013. - 250 с.

12. Громкова, М. Т.: Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст]/ М. Т. Громкова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
13. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности [Текст]/ Н. В. Гришина. - СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 1997. С.143-156.
14. Глухова, Т. Г. Актуализация восприятия педагогами своего психологического здоровья как приоритетной ценности [Текст]/ Образование и психологическое здоровье: Сборник материалов научно-практической конференции 9 –10 ноября 2016 года / Т. Г. Глухова. - С : ГБУ ДПО «РСПЦ», 2016. С.23-25.
15. Дейнека, А. В. Управление персоналом [Текст]/ А. В. Дейнека. - М. : Дашков и К», 2010. – 169 с.
16. Душков, Б. А., Королев, А. В., Смирнов, Б. А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности [Текст]/ Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов. – М. : Фонд «Мир» 2005. - 848 с.
17. Едакова, И. Б. К вопросу об оценке качества дошкольного образования в условиях введения ФГОС [Текст]/ И. Б. Едакова // Начальная школа плюс до и после: журнал. - 2013. - №12. - С. 17-22.
18. Жук, А. И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учеб. - метод. пособие [Текст]/ А. И. Жук. - 2-е изд. – М : Аверсэв, 2014. - 335 с.
19. Замфир, К. в модификации Реана А. А. Мотивация профессиональной деятельности [Текст]/ К. Замфир, А. А. Реан. - М. : Педагогика, 2010. - 380 с.
20. Здравомыслов, А. Г. Поле социологии в современном мире [Текст]/ А. Г. Здравомыслов. – М. : Логос, 2010. - 408 с.
21. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития [Текст]/ Э. Ф. Зеер. - М. : Академия, 2011. - 280 с.

22. Зинченко, В. П. Сознание и творческий акт [Текст]/ В. П. Зинченко. – М : Языки славянских культур, 2010. - 592 с.
23. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст]/ Е. П. Ильин. - СПб., 2000. – 512 с.
24. Кан-Калик, В. А. Педагогическое творчество [Текст]/ В. А. Кан-Калик. - М. : Педагогика, 2012. - 144 с.
25. Кирдянкина, С. В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» [Текст]/ С. В. Кирдянкина. - Управление современной школой. - № 6. – 2010.
26. Клименко, Л. Н. Профессиональное самообразование педагога [Текст]/ Л. Н. Клименко. – Чита : Издательство Молодой ученый. - 2011. - С. 30 - 39.
27. Климина, Л. В. Инновационная культура педагогов дошкольного образования [Текст]/ Л. В. Климина. Детский сад от А до меня: журнал. - 2015. - №1. - С. 86 - 96.
28. Кокоткина, О. А. Как организовать работу по самообразованию [Текст]/ О. А. Кокоткина // Дошкольное воспитание. - 2012. - № 8. - С. 36.
29. Коломинский, Я. Л. Диагностика педагогического взаимодействия [Текст]/ Я. Л. Коломинский. - М. : Мир, 2013. - 319 с.
30. Королькова, Е. И Факторы развития удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью //Проблемы формирования личности учащейся молодежи в условиях модернизации системы образования: Сборник науч. статей [Текст]/ Е. И. Королькова. – Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я.Яковлева, 2006. - С. 83 - 86.
31. Кузьмина, Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст]/ Н. В. Кузьмина. - М. : Высш. шк., 2012. - 255 с.
32. Кухарев, Н. В. Стимулирование педагогического творчества: учебно-методическое пособие для педагогов [Текст]/ Н. В. Кухарев, В. С. Решетько. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2011. - 143 с.

33. Красношлыкова, О. Г., Приходько Е. В. Мотивация профессионального роста педагога в современных условиях [Текст]/ О. Г. Красношлыкова, Е. В. Приходько. - М. : Логос, 2016.
34. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст]/ А. Н. Леонтьев; ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2004. – 352 с.
35. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст]/ А. К. Маркова. - М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312 с
36. Маралова, Е. А. Совершенствование педагогических условий в ДОУ: коммуникативно-речевой каркас образовательной среды [Текст]/ Е. А. Маралова // Дошкольная педагогика: журнал, 2013. - №3. - С. 7 - 11.
37. Митина, Л. М. Личность и профессия, психология поддержки и сопровождения [Текст]/ Л. М. Митина. - М. : Академия, 2004.
38. Митина, Л. М. Психология развития. Конкурентоспособность личности [Текст]/ Л. М. Митина. - М. : Академия, 2008.
39. Митина Л. М., Митин Г. В., Анисимова О. А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога [Текст]/ Л. М. Митина, Г. В. Митин. - М. : Академия, 2005 г.
40. Минаева, О. И., Багаутдинова С. Ф. Анализ состояния мотивации деятельности педагогов ДОУ в условиях введения эффективного контракта. ФГБОУ ВПО «МГТУ им. Г.И. Носова» [Текст]/ О. И. Минаева, С. Ф. Багаутдинова. - Магнитогорск, 2017.
41. Пономарева, Г. М. Руководителю образовательного учреждения о работе с персоналом [Текст]/ Г. М. Пономарева // Библиотека журнала «Директор школы». – 2011. - № 6.
42. Поташник, М. М. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие [Текст]/ под ред. М. М. Поташника - М. : Педагогическое общество России, 2013 - 448 с.
43. Педагогический энциклопедический словарь. - М. : Инфра. 2012.
44. Свирская Л. ФГОС дошкольного образования [Текст]/ Л. Свирская, Л. Роменская. - Великий Новгород : НИРО, 2014. - 60 с.

45. Соколова, О. В. Условия развития профессионального мастерства педагогов ДОУ [Текст]/ О. В. Соколова, С. Н. Юревич // Магнитогорский государственный университет. – Магнитогорск, 2014. - С.3.
46. Савельева, О. А. Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения [Текст]/ О. А. Савельева // Молодой ученый. - 2017. - №35. - С. 98-101.
47. Шумакова, К. С. Тьюторинг как форма повышения квалификации педагогов [Текст]/ К. С. Шумакова // Педагогическое образование в России, 2012. - №1. - С. 135-140.
48. Шеламова. Г. М. Основы этики и психологии профессиональной деятельности [Текст]/ Г. М. Шеламова. – М. : Академия, 2012. - 176 с.
49. Шипилина, Л. А. Методология и методы психолого-педагогических исследований: Учебное пособие для аспирантов и магистрантов по направлению «Педагогика» [Текст]/ Л. А. Шипилина. - М. : Флинта, 2013. - 208 с.
50. Юдчиц, Ю. А. К проблеме профессиональной деформации [Текст]/ Ю. А. Юдчиц // Журнал практического психолога. - 1998 - № 7. - С.28
51. Ядов В. А. Социология Ядова [Текст]/ А.В. Ядов. – М. : Изд-во Новый хронограф, 2018.– 312 с.
52. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования приказ министерства образования и науки рф от 17 октября 2013 г. n 1155 "об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" зарегистрировано в Минюсте РФ 14 ноября 2013 г.

Мини-лекция «Профессиональный рост или стратегия?»

Гуманизация как общего, так и профессионального образования связана с развитием творческих возможностей человека, созданием реальных условий для обогащения эмоционального, волевого, интеллектуального и нравственного потенциала личности, стимулированием расширять границы самоосуществления и саморазвития, стремление реализовать себя.

Цель современного педагогического образования развития личности выводит за пределы представлений как о традиционной системе передачи накопленных профессиональных знаний и формированию соответствующих навыков и умений. Целью же гуманистического подхода в образовании является непрерывное профессиональное и общее развитие личности и индивидуальности всех участников педагогического процесса.

Поэтому меняется цель в профессиональной подготовки педагогов. Можно сказать, что кроме профессиональных знаний, умений и навыков (профессиональная компетентность) она охватывает формирование личностной позиции (мотивационно-ценностного отношения к педагогической деятельности) и общекультурное развитие педагога. Таким образом, уровнем развития педагога характеризуется поступки и действия, определяющие поступки и действия не столько внешними обстоятельствами, сколько внутренними установками и мировоззрением.

Психологи считают, что вхождение в профессию есть «врастание» в «суперроль», предполагающий во многом образ и стиль жизни человека. В значительной мере общая удовлетворенность человека зависит от того, насколько насыщаются его фундаментальные потребности: признания и понимании индивидуальных ценностей ближайшем окружении референтных лиц, в развитие и саморазвитие, потребность в творческой самореализации и др.

Человек должен обрести цель, в которой профессия и работа, а главное, он сам и его действия в профессии занимают определенное место, а не «просто жить» и выполнять свою работу.

В таком случае, можно ожидать что избранная профессия не противоречит сформировавшимся личностным особенностям и профессиональное становление личности соответствует основным ее ценностным представлениям и ценностным отношениям к профессиональной деятельности. В этом случае отмечается единство личностного развития, поднятие самооценки в профессиональной деятельности и профессионального роста личности.

Следовательно, проблема выбора профессии и овладения деятельностью является смыслом жизни.

Проблема профессионального соответствия, в научной литературе ассоциируется с потенциалом задатков или способностей в определённом наличии, которые могут успешно обеспечить сформированные умения, знания и навыки. В значительной степени речь практически не идёт о гармоничном развитии личности как процессе и о профессионализации определяющем это развитие.

При осуществлении ряда целенаправленных ряд разрешённых противоречий, когда в процессе вхождения в профессию (осуществление педагогической деятельности, профессиональное обучение, выбор профессии), тогда возможны личностное развитие и профессиональный рост, как единство органичное. Уже существующего – «Я» своего внутреннего образа между сознанием индивидуального возникающий, прежде всего профессиональный личностный эталон в возникшем противоречии.

Совершенствование образования невозможно без понимания педагога как активного субъекта, познающего и преобразующего себя в процессе деятельности, так как субъектность педагога становится главной перспективой развития воспитанников.

Без самообразования идея профессионального и личностного развития педагога практически неосуществима. Как считают социологи перспективой развития общества трансформация деятельности в самостоятельности (закон общесоциологический), образование в самообразовании, развитие в саморазвитии.

Самообразование педагога будет более продуктивным, если:

- Педагог готов к педагогическому творчеству.
- Возникает необходимость при анализе педагогической деятельности необходимой овладеваемой диагностикой – самодиагностикой, диагностикой воспитанников для получения теоретических знаний, умение проанализировать педагогический опыт, применять свои приобретённые умения на практике.
- Развитие педагога эффективно включает в себя по программе профессионального развития, как исследовательскую, так и поисковую деятельность.
- Профессиональное развитие и личностное саморазвитие взаимосвязаны и педагог это четко понимает.
- К собственному развитию и саморазвитию у педагога будет реализоваться потребность в процессе самообразования.
- Предметом педагога – профессионала необходимым является педагогическая рефлексия (понимается под рефлексией деятельность человека, направлена на осмысление собственного состояния, переживаний, анализом своей деятельности, своих внутренних чувств, действий и формирования выводов) ведь педагог рефлексивен.
- Открытым для изменений для педагога является свое несовершенство, и он признает в своей профессиональной деятельности как позитивные, так и негативные различные моменты и он понимает это. Изменения в воспитательно – образовательной ситуации являются фактором

всеми способами самопознания и самоанализа своего педагогического опыта и педагог знает это.

Профессиональное развитие – прежде всего это становление и рост, реализация и интеграция профессионально значимых способностей и личностных качеств в педагогической деятельности, приводящие к способам жизнедеятельности и новому строю, преобразование человеком внутреннего мира качественного и активного, профессиональных умений и знаний, профессионально значимых для педагога.

Важным является определенные требования к поисковой и творческой деятельности педагога:

- поисковая деятельность должна носить «версионный» характер;
- поисковая деятельность должна быть направлена на то, чтобы полученный результат определял направление и характер последующих проб, и носил «инкрементальный» характер;
- поисковая деятельность должна строиться на основе и с учетом имеющего уникальный опыт педагог, его оригинальной системы профессиональных «конструкторов», особенностей познавательного стиля и носить индивидуализированный характер;
- поисковая деятельность должна осуществляться постоянно, систематически и носить оптимистический характер, т.е. включать в себя позитивную установку на успех и носить непрерывный характер;
- поисковая деятельность должна проводится в естественных условиях воспитательно – образовательного процесса, и носить контекстный характер;
- поисковая деятельность должна быть направлена на разрешение конкретных и реальных проблем дошкольной жизни и носить практико – ориентированный характер.

В таблице 8 представлены параметры личностного и профессионального развития педагога.

Таблица 8

Взаимосвязь личностного и профессионального развития педагога

Параметры	Личностное развитие	Профессиональное развитие
Ценности	Детерминирующей деятельностью, как система морально этических принципов для расширения и развития ориентации личностных ценностей в системе	Система моральных, этических принципов детерминирующей профессиональную деятельность в расширении и развитии личности ориентируемой на свои ценности

Продолжение таблицы 8

Цель	Развитие тенденции к самоактуализации и самореализации	Повышение своего мастерства, самореализации в профессиональной деятельности для развития своей положительной мотивации
Задачи развития	К обобщенному и абстрактному дифференциации, категоризации окружающего мира явления, когнитивной сферы пониманию как способности к активизированному развитию. Рефлексия собственной деятельности и личностного опыта	Корректировка, совершенствование имеющихся профессиональных умений, навыков, способов деятельности на основе интериоризаций новой информации. Рефлексия профессиональной деятельности и педагогического опыта
Перспектива	Определение направлений и перспектив дальнейшего внутреннего роста	Творение собственной профессиональной биографии и прогнозирование своего карьерного роста
Я - концепция	Развитие и углубление адекватного и целостного представления о себе. Укрепление позитивной (положительной) Я - концепции	Адекватное формирование Я – концепции педагога. Укрепление адекватной и объективной профессиональной самооценки. Укрепление позитивной защищенности

Педагоги, определяя программы самообразования, должны учитываться эти взаимосвязи. Мы предлагаем следующие пункты для составления программы самообразовательной деятельности педагога:

1. Мои ценности.
2. Мои цели.
3. Мои тактика работы и задачи развития: когнитивные, личностные и т.п.
4. Моя перспектива (стратегия).

5. Моя Я – концепция.

6. Мои действия.

Перед педагогом встает целый ряд задач для развития компетентности и совершенствовании мастерства, такие как, успешность педагогической деятельности определяют существенное профессиональное и личностное развитие, уровни морального и интеллектуального.

Беседа «Профессиональный рост как показатель профессионального здоровья педагога»

Эффективность профессиональной деятельности педагога зависит многих факторов, прежде всего от самого педагога, для которого на современном этапе развития образования внешних заданных обязанностей и норм находятся в недостаточном функциональном исполнении. Современная школа предъявляет значительные требования ко всем аспектам деятельности педагога: способам деятельности, педагогическим знаниям и умениям, и конечно же, к здоровью педагога. Педагог в своей деятельности может сохранять самообладание и оставаться для воспитанников примером в личностном плане, стремится к успешному решению поставленных перед ним задач независимо от воздействующих на него негативных факторов.

Ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность воспитания и обучения, способствует повышению конфликтности во взаимоотношениях с детьми и с коллективом, в структуре характерно возникновение и закрепление негативных черт в профессиональных качествах.

Поэтому знание закономерностей укрепление и сохранение психологического здоровья в педагогической деятельности, овладение способами и приемами саморегуляции, а так же умением управлять собственными негативным состоянием и эмоциями является важными компонентами успеха педагога.

Всем известно, что психологическое здоровье определяется в целом двумя признаками.

Первый – эффективная адаптация, в первую очередь – интропсихическая, социально-психологическая, социальная. Достигается в этом случае, то, что это подходы называемые гармонией с природой, с людьми и с самим собой.

Второй признак психологического здоровья: в соответствии с метафорой, стремление придерживаться золотой середины или принципа оптимума. Соблюдения в основных формах проявления жизнедеятельности. Одно важное уточнение, образ жизни – состоит из образа жизни, это зона оптимума для каждого человека своя и в нахождении ее в части психологического константа, состоит одна из задач психологического здоровья человека.

Опираясь на содержание, можно выделить динамические характеристики, влияющие на психологическое здоровье педагогов, соответствующие специфике педагогической деятельности:

- импульсивность (педагог часто импровизирует в образовательной деятельности, многое делает аффективно), осторожность (педагог заранее продумывает свои действия в образовательной деятельности);

- неустойчивость по отношению к изменяющейся ситуации (поведение педагога в большей степени зависит от ситуации, возникающей в образовательной деятельности, настроение и подготовленность детей);

- гибкость (педагог быстро реагирует на изменения ситуации, быстро переключается с одного вида деятельности на другую, часто изменяя первоначально запланированную деятельность);

- наличие личностной тревожности (педагогу характерна эмоциональная напряженность, беспокойство, повышенная чувствительность к неудачам и ошибкам), отсутствие личностной тревожности;

- в неблагоприятной ситуации, направленность рефлексии на себя (при самоанализе неудачной образовательной деятельности педагог берет ответственность на себя), направленность рефлексии на обстоятельства (педагог рассматривает неудачу таким образом: «Бывает. Обойдется»), направленность рефлексии на других (за неудачу педагог винит воспитанников, коллег, перекладывает ответственность за исправления положения на других);

- неустойчивое эмоциональное отношение к воспитанникам (педагог легко выходит из равновесия, отличается ситуативностью в оценке деятельности и свойств личности детей);

- стабильное эмоционально-положительное отношение к воспитанникам (педагог ровен, доброжелателен, терпим, у него отсутствуют резкие спады и подъемы настроения).

Рефлексия, рассматривается нами как неумение и умение педагога адекватно анализировать результативность и особенности своей деятельности, влияющей на психологическое здоровье педагогов, определяется также саногенная – патогенная рефлексия. Обобщая взгляды многих авторов на проблему психологического здоровья можно сказать, что оно представляет собой интегральную характеристику личностного благополучия, включающую в себя несколько компонентов: интеллектуальный, эмоциональный и социальный аспекты личностного развития.

Все вышесказанное позволяет говорить о необходимости психологической поддержки и помощи профессиональной группы с низкими показателями психологического здоровья.

Тренинг актуализации профессионального роста

Цель: формирование внутренней мотивации успешного педагога с помощью мобилизации личностных ресурсов.

Задачи:

1. Расширение зоны личной уверенности педагогов.
2. Знакомство педагогов со своими личностными особенностями, которые могут выступать в роли помощи воспитания детей.
3. Принятие своих сильных сторон личности, способствующих эффективному взаимодействию с окружающими.
4. Осмысление своих личных интересов, ценностей.
5. Развитие групповой сплоченности, эмпатии и рефлексии.

Тренинг рассчитан на работу группы из 15-20 человек.

Продолжительность - 1,5 ч.

Участники: воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физическому воспитанию.

Оборудование: фломастеры; маркеры; мяч; рисунок дерева; листочки зеленого, красного, желтого, синего цветов; ватманы; разноцветные полоски; клей – карандаш; разноцветные звездочки.

Условия проведения: учебный кабинет, стулья стоят по кругу.

Ход тренинга:

Перед началом занятия можно показать видео ролик для поднятия настроения и настроя аудитории на позитивное восприятие информации.

Сегодня мы собрались для того чтобы провести семинар-тренинг. Существуют правила поведения на тренинги:

1. Все, что я увижу и услышу, я никому не говорю за пределами этой комнаты.
2. Я говорю, о том, что я думаю.
3. Правило правой руки, всегда начинает выполнять упражнение или отвечать человек находящийся справа от воспитателя.

Но для начала поприветствуем друг друга.

Игра – разминка «Кошка – собака».

Цель: тренировка внимания, создание доброжелательной атмосферы, снятие напряжения.

Ход проведения: разминка проводится в кругу (участники сидят). Ведущий берет два фломастера, дает инструкцию и тут же демонстрирует эталон поведения. Когда первый из двух фломастеров возвращается к ведущему, разминка завершается.

Инструкция для участников: «У меня в руке два фломастера. Красный фломастер называется «собачка», а зеленый фломастер называется «кошечка». Я пущу «собачку» направо, а «кошечку» налево. Очень важно, пройдя круг, каждый фломастер вернулся ко мне и нигде не остановился. Это упражнение указывает на то, что получится, если через нас проходит одновременно два

информационных потока. Можно увидеть, как нам непросто разобраться, какую кому информацию передать, как сложно оставаться объективным и в тоже время внимательным, не подвести свою команду и не запутаться.

Упражнение «Дерево достижений».

Обратите внимание на наше одинокое дерево. У каждого из нас есть три листочка разных цветов красный, желтый, зеленый. Предлагается каждому участнику выбрать листочек соответствующего цвета, сделать про себя, про собственные качества, свойства и черты.

Прошу всех вас взять листочки и помочь нашему дереву покрыться разноцветной листвой. После развешивания листочков, ведущий объясняет значения каждого цвета листочков. Красный – «больше как никто» указывает черты уникальности данного участника, которые несвойственны вообще другому человеку, либо у него выражены значительно сильнее чем у других. Зеленый – «как все» качества данной группы присущи определенному человеку и объединяющего его (на его усмотрение) со всеми участниками данной группы. Желтый цвет – «из присутствующих как некоторые».

Мини-лекция «Мозговой штурм».

Один из наиболее известных методов коллективного поиска решений. Ведущий предлагает продолжить предложение, не повторяя друг друга.

Личностный рост педагога – это.....

Варианты ответов:

- умение анализировать свои поступки
- чтение литературы
- самосовершенствование
- применять индивидуальный подход
- повышение квалификации
- саморазвитие
- умение вовлекать в значимую деятельность других людей
- участвовать в конкурсах
- учиться всегда и везде
- иметь личное мнение
- уметь принимать себя и других
- учиться развивать свои хорошие качества
- признаваться самому себе в своих недостатках, находить их причину и шаг за шагом искоренять их.

Мини – сообщение.

Личностный рост педагога – это собственная активность человека в изменении себя, обогащении своих духовных потребностей, в раскрытии творчества, своего личностного потенциала.

Разработка и освоение инноваций предполагает наличие у педагога способности к продуцированию нового, т.е. высокоразвитую творческую способность. Следовательно, современную деятельность педагог создает творческого типа. Под творчеством причем понимается не только создание новых методов и приемов, технологий и техники, определенного продукта, но

реализация потенциальных возможностей и способностей педагога, его реализации своих потребностей.

Следующие личностные качества и функции присущи педагогу творческого типа: владение рефлексией, принятие личностного смысла своей педагогической деятельности, способность презентовать свой личностный опыт.

Таким образом, личностный рост – «ядро» личности, качественные изменения личностного развития, затрагивающие основные жизненные отношения.

Требуется сегодня от педагога быть готовым каждую профессиональную ситуацию встречать достойно, в быстро меняющихся условиях быть готовым к переподготовке.

Упражнение «Ковер идей».

1. задание нужно объяснить.
2. деление на группы.

В течении пяти минут необходимо в группах обсудить свои идеи, на цветных листках записать личностные качества успешности педагога. Далее в виде узорного красивого ковра оформить цветные листки с ответами в заключение задания необходимо презентовать свои работы.

Мини сообщение. В ходе многочисленных исследований психологами были выявлены такие качества педагога, которые оказывают на педагогическую деятельность педагога существенное влияние.

Творческое начало личности. Педагог, как писатель. Должен уметь строить свою «внутреннюю» и «внешнюю» биографию. Вроде бы все просто, делать это ежедневно. Уметь решать, делать все самому, экспериментировать, думать, читать, писать, заучивать. Если все это выполнять без творческого подхода, без остроумия души, то надежды никакой не будет ни остроумных шуток, ни оригинальных суждений, ни замечательной образовательной деятельности. В результате воспитанникам с педагогом неинтересно, быть с ним не хочется. И приговор «На занятии скучно!». Стихотворение: Я и творить, и натворить умею.

Организаторские способности.

Необходимы как для обеспечения работы самого педагога, так и для создания хорошего дошкольного коллектива. «Я горы вмиг с ребятами сверну. Планировать могу, могу и делать».

Эмоциональность.

В состав этого качества входит:

- уверенность в своих педагогических мыслях и действиях;
- уверенность от результата своего труда;
- доброжелательная реакция педагога на возбуждение;
- адекватное эмоциональное состояние педагога на деятельность воспитанников;
- интенсивность эмоций, их устойчивость, глубина чувств.

Выразительность речи. Такие качества характеризуются как образность, убедительность речи педагога, яркость и содержательность. Необходимо использовать специальные упражнения для ораторского искусства, использовать рефлексии своего поведения, для постановки голоса, владения средствами внешней выразительности обогащения своей лексики, образности необходимо использовать правило «три О»:

- общение с самим собой, саморазвитие, время печали, творчества, размышлений;
- общение с хорошей литературой, искусством, природой;
- общение с интересными людьми, любовь, дружба.

Упражнение «Я учусь у тебя»

В произвольном порядке участники бросают друг другу мячик со словами «Я учусь только у тебя» (говорят личностные или профессиональные качества этого человека, который обладает действительно привлекательностью и ценностью для того кто бросил мячик). Принявшего мяч задача заключается в том, чтобы, прежде всего высказанную мысль, подтвердить «Да, научиться можно именно у меня...» или «Да, научиться могу и я...». Он затем другому участнику бросает мячик.

Настойчивость, дисциплинированность.

Два этих качества характеризуют развитие воли педагога. Дисциплинированность – это сознательное подчинение своего поведения общественным правилам. Под настойчивостью мы понимаем способность достигать поставленной цели и доводить принятые решения до конца. Не менее важны и факторы, влияющие на успешную работу воспитателя это и организация различных видов деятельности с воспитанниками, и отношения с администрацией, родителями и детьми, и возможность проявления и реализации своих профессиональных качеств.

Чувство юмора.

Воспитанники любят разных педагогов, но более всего веселых – таких, кто за словом в карман не полезет и из всякого затруднения найдет выход. Отсутствие у педагога чувства юмора воздвигает стену взаимного непонимания: воспитатель не понимает детей, дети не понимают педагога. Сознание того что дети тебя не понимают, раздражает, и это раздражение – то состояние, из которого педагог часто не находит выхода. Значительную часть конфликтов между воспитателями и детьми можно было бы предотвратить, умей педагог с юмором отнестись к причине противостояния, обратить все в шутку «мне юмор в детстве подмешивали в молоко».

Упражнение рефлексия «Разноцветные звезды».

Ведущий зачитывает текст: Высоко в темном небе. На одной огромной звездной поляне жили – были звезды. Их было очень много и были красивы очень все звезды. Были эти звезды все разных цветов. Они дарили смелость кто родился под их светом – это были звезды красного цвета. Синие звезды тоже здесь были, они дарили красоту всем людям. Желтые звезды, тоже были на звездной поляне, они одарили людей умом. А еще на поляне были зеленые

звезды. Люди становились очень добрыми, кто рождался под их сетом зеленых лучей.

В нашей корзине находится множество разноцветных звезд, добрые пожелания, несет каждая из них. Предлагаю вам на данный момент взять себе по очереди себе по одной из звезды на память, пусть каждая звезда принесет вам то, чего вы больше всего себе желаете, и чего больше всего вам не хватает.

Круглый стол для педагогов «Как повысить профессиональную мобильность и мотивацию педагогов ДОУ»

Цель: выявить спектр мнений по поставленной проблеме с разных точек зрения; обсудить неясные или спорные моменты, связанные с проблемой и найти способы ее решения.

Задачи:

Представление о формах методической работы детского сада по вопросам формирования профессиональной компетентности педагогов.

Рассмотрение разных педагогических подходов к понятиям «профессиональный рост педагогов» и «качество дошкольного образования».

Обмен опыта детских садов по проблеме организации творческих групп с целью повышения самореализации и профессиональной мобильности педагогов.

Форма проведения: круглый стол.

Оборудование: интерактивная доска, проектор, компьютер, карточки с определениями на каждого участника.

План проведения.

Вводная часть (упражнение – тренинг, определение и обсуждение понятий).

Дискуссионная часть (выделение вопросов для обсуждения, представление гипотезы, работа педагогов в подгруппах).

Заключительная часть (рефлексия).

Ход мероприятия.

Вводная часть. Мероприятие сопровождается презентацией.

Ведущий: Добрый день уважаемые коллеги! Приглашаю вас в обсуждение темы нашего круглого стола «Как повысить профессиональную мобильность и мотивацию педагогов дошкольных учреждений, необходимых для самореализации в профессии?», о том, как педагогам детских садов помочь повысить желание и интерес заниматься любимым делом в современных условиях.

Но, прежде давайте с вами познакомимся. Прошу вас ответить в произвольной форме на вопрос: «Кто здесь собрался?». Можно представить себя, начиная с обычной фразы: «Меня зовут Елена Васильевна, я воспитатель детского сада «Подснежник», Я всегда мечтала о том, чтобы как можно дольше оставаться ребенком и не вырасти, поэтому я стала воспитателем детского сада» и т.д.

Участники круглого стола, представляют себя.

Ведущий: Спасибо всем большое, я вижу, что сегодня здесь собрались активные, творческие и просто замечательные и интересные педагоги – настоящие профессионалы своего дела.

Предлагаю вам начать с определений основных понятий для изучения материала по нашей теме (мотивация, самореализация, мобильность).

Участники высказывают свою точку зрения в определении понятий, как вариант – можно предложить педагогам использовать различные источники, а затем предлагается пример определений в презентации.

Ведущий: - Как вы можете раскрыть понятие «Самореализация»? (Это наиболее полное выявление личностью своих индивидуальных и профессиональных возможностей).

- Понятие «Мобильность» (Подвижность, способность к быстрому передвижению, действию).

- Понятие «Мотивация» (Это процесс побуждения себя и других к деятельности с целью достижения личных целей и целей своей организации).

В большей мере успех каждого действия зависит от того, насколько педагог владеет способами выпадения его. Овладевать успехом необходимо даже тогда, когда все известно уже, как правильно его надо выполнить, прежде всего необходимы упражнения используемые в своей практике, т.е. действия выполняются многократно, целенаправленно, организованные определенным образом. Благодаря упражнениям способы действий называются навыками.

Основная функция современных дошкольных образовательных организаций любого вида – целенаправленная социализация личности каждого ребенка, то есть введение его в мир человеческих и природных отношений и связей, передачи ему лучших норм поведения, во всех жизнедеятельности способов и образцов. Качественный уровень развития и воспитания воспитанников зависит от того как будет грамотно выстроен образовательный процесс в дошкольной образовательной организации.

Как вы думаете, что по качеству дошкольного образования понимают родители? Мнение участников круглого стола. Предлагаю вам посмотреть небольшое видео с ответами родителей наших воспитанников, о том для чего нужно дошкольное образование.

Ведущий: Давайте обобщим ответы и сделаем подходящие выводы. Родители под по качеством дошкольного образования развитие индивидуальности детей и степень их подготовленности к поступлению в школу.

А для нас педагогов понятие «качество дошкольного образование» как правило, является различные разработки, применяемые в педагогическом процессе, полное обеспечение пособиями и методической литературой. «Качество дошкольного образования – это такая организация детского сада, которая предназначена для использования педагогического процесса. В котором уровень развития и воспитания каждого ребенка увеличивается с учетом его личностных, индивидуальных, возрастных и физических особенностей, в процессе воспитания и обучения», как говорит автор Белая Ксения Юрьевна.

От чего же зависит работа дошкольного образовательного учреждения, на качество дошкольного образования? Работа педагога в детской организации в первую очередь зависит от качества. В педагогическом коллективе сложившихся отношений. Для творческого поиска новых методов и форм

работы созданных условий руководителем с родителями и воспитанниками. Результаты деятельности каждого педагога оценивать объективно.

Таким образом, качество дошкольного образования – это результат деятельности всего педагогического коллектива. Немаловажным является и тот факт, что каждый педагог образовательного процесса должен уметь взаимодействовать с другими педагогами коллектива, чтобы быть единомышленниками.

То есть выявляется необходимость приоритета субъективной позиции педагога по отношению к самому себе, что позволяет сделать его лично ответственным за уровень качества своего профессионализма. Таким образом, что бы повлиять на результат своего труда и на результат дошкольного учреждения, педагогу прежде всего необходимо определить, что, когда и в какой форме ему делать, дабы измениться самому.

В таком подходе акцент смещается на профессионально – личностный рост педагога, на процесс и результат этого роста, и средствам обеспечения этого роста и поиском эффективных форм работы.

Дискуссионная часть.

Ведущий: Предлагаю вам на нашем круглом столе следующие вопросы для обсуждения:

- Какая из форм организации методической работы в детском саду наиболее эффективна для самореализации и профессионального роста педагогов?

- Что является наиболее важным для повышения мотивации педагогов: деятельность самого педагога или материально – техническое обеспечение дошкольного учреждения?

Гипотеза: если более важным для повышения желания педагога учиться новому, самосовершенствоваться, непосредственно является сам педагог, то родители поведут к нему своих детей независимо от того, в каком детском саду он работает (стрем, бедном или в новом, полностью укомплектованном материально).

Для обсуждения вопросов предлагаю разделить на две подгруппы(по желанию) – защитники значимости деятельности педагога и защитники первостепенной важности материально- -технического обеспечения. Прошу сообща обдумать и аргументировать свои ответы с точки зрения ваших подгрупп. Свое мнение выражаем как хотим, свободно выразить, опираясь на свой личный опыт, но осознавая при этом ответственность за будущее нашей профессии и всего дошкольного образования.

Проходит обсуждение в подгруппах, при это соблюдаем общие правила коммуникации.

Ведущий: Уважаемые слушатели, пока идет обсуждение давайте подберем определение характеристики творческого воспитателя:

В – всесторонне развитый, внимательный, вариативный, волевой, выразительный.

О – общительный, открытый, ответственный, образованный, оптимист, одаренный, обучаемый.

С – свободный, справедливый, самокритичный, стратег, сильный, специалист, самостоятельный, счастливый.

П – понимающий, практичный, профессионал, познавательный, прогрессивный, патриот, психолог, понятливый.

И – интересный, инициативный, индивидуальный, интеллигентный, исследователь, инновационный, игривый.

Т – талантливый, творческий, тактичный, трудолюбивый.

А – азартный, артистичный, аналитик, адекватный, авторитарный, активный.

Т – толерантный, темпераментный, терпеливый.

Е – единомышленник, естественный.

Л – лидер, любимый, ласковый.

Б – светлый, нежный, мягкий, добрый.

Ведущий: Итак, уважаемые участники круглого стола, представьте нам, пожалуйста, свои доказательства верного ответа на вопрос с точки зрения вашей подгруппы.

С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать ведущему дополнительные вопросы:

- Что в ситуации является главным?
- Что вы лично думаете об этом?
- Можете ли вы привести аналогичный пример из практики?
- Затронуты ли в ситуации другие аспекты, например, этические, психологические?
- Как бы вы это оценили?
- Каковы последствия принятых решений?
- Кого это затронет, на ком отразится?
- Не пропустили ли вы важную для правильного решения информацию?

Подгруппы высказывают свои точки зрения, ведущий одновременно делает запись на доске. Оппоненты, слушатели и ведущий задают им вопросы по ходу обсуждения. Например, если в детском саду очень долго не было капитального ремонта, если там старая мебель и самодельные игрушки, если нет компьютера, группы переполнены, крышу заливает - может ли детский сад быть привлекательным для детей и родителей? Это, конечно, плохо, очень плохо. Но если в детском саду работают хорошие, умные, добрые, эрудированные, мудрые, заботящиеся о своем профессиональном росте педагоги, то детский сад все равно будет жить и работать, и родители захотят привести своих детей именно туда. Какое качество является самым важным для педагога? Любовь к детям!

Ведущий: Давайте попробуем подвести небольшой итог нашего обсуждения.

Работа с педагогическими кадрами обычно осуществляется на той материальной базе, на том оснащении, которое приобреталось для организации образовательного процесса воспитанников. У меня вопрос, если бы вам выделили любую сумму денег (представьте немыслимое, но все же), на

что вы, в первую очередь, эти деньги потратили. Напоминаю, для обеспечения образовательного процесса и повышения мотивации педагогов.

Мнение участников круглого стола.

Ведущий: Марк Максимович Поташник предлагает следующий подход к материально-техническим условиям образовательного учреждения. Он рекомендует, не торопясь, сначала подготовить перечень всего того, что необходимо приобрести именно для обеспечения работы с педагогическими кадрами на современном уровне. Давайте попробуем разобраться.

Это, прежде всего:

Оборудованный методический кабинет.

Компьютеры, подключенные к Интернету

Множительная техника и цифровая аппаратура, банк цифровых ресурсов.

Диски с записями лучших лекций по всем направлениям содержания работы с педагогическими кадрами.

Программное обеспечение к ИКТ, наглядный и демонстрационный материал.

Полноценная научно-методическая библиотека для педагогов.

Все это выстраивается в порядке приоритетности и определяется примерная цена. Далее ищется источник финансирования, и постепенно, шаг за шагом, год за годом создаются и совершенствуются материально-технические условия, обеспечивающие возможность качественной работы с педагогическими кадрами.

Не лишним будет напомнить о том, что повышение мотивации педагогов возникает лишь тогда, когда материальные условия уже имеются или, по крайней мере, находятся в процессе становления. То есть материально-техническое обеспечение является одним из основных условий повышения эффективности профессионального роста педагогов, но все же основополагающим является личность педагога.

К.Д.Ушинский сказал: "В деле обучения и воспитания: ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя".

Одним из важных условий успешной работы педагога в современном образовательном учреждении становится ощущение не только ответственности за свое дело, но и внутренней свободы в работе. Педагог должен стать независимым образованным профессионалом, берущим на себя полную ответственность за все, что он делает, стать центром процесса повышения качества дошкольного образования. Реализация этой задачи может способствовать формированию профессионального роста и мобильности педагогов к тому новому или обновленному содержанию, что появляется в детском саду, а также помогает в быстром освоении новых видов деятельности.

Ведущий: Предлагаем вашему вниманию четыре определения понятия "профессиональный рост педагога", выберите, пожалуйста, какое определение больше всего соответствует нам, дошкольникам. (Определения предлагаются педагогам на отдельных листах без указания авторства).

Профессиональный рост педагога - это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья воспитанников (Марк Максимович Поташник, действительный член, академик Российской академии).

Профессиональный рост педагога - это самостоятельно и/или кем-то управляемое на рациональном (осознанном) и/или интуитивном уровнях "нарастание" разнообразия стереотипов, социальных установок, знаний, умений, способов деятельности, необходимых для решения педагогических задач и ситуаций (Анатолий Викторович Мудрик, член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор).

Профессиональный рост педагога - это, с одной стороны, спонтанное, с другой, - целенаправленное, всегда авторско-личностное самостроение педагога себя самого как профессионала из внутренних качеств и внешних источников (Михаил Владимирович Левит, к.п.н., вед.н. сотрудник Центра стратегии образования).

Профессиональный рост педагога - это неустрашимое стремление педагога к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми (Евгений Александрович Ямбург, заслуженный учитель).

Выбор участниками наиболее приемлемого с их точки зрения определения, доказывая на примерах свое представление.

Ведущий: в педагогике встречаются два понятия "профессиональный" и "личностный рост педагога". Как вы думаете, какое понятие способно повлиять на другое?

Мнение участников круглого стола.

Ведущий: Они существуют в тесном переплетении взаимосвязи и взаимодействия. Поэтому правильно говорить о профессионально-личностном росте педагога, как о положительных изменениях или как о развитии профессиональных и личностных качествах.

Какие пути способствуют развитию профессионально-личностного роста педагога?

Мнение участников.

Ведущий: Посредством самообразования и за счет осознанного, обязательно добровольного участия педагога в организованных дошкольным учреждением или отделом образования мероприятиях, которые объединяются обобщенным названием "методическая работа".

Ведущий: Давайте немного отдохнем и выполним все вместе следующее задание: разделите, пожалуйста, предложенные формы методической работы на две подгруппы:

Не являющиеся профессиональными объединениями педагогов;

Являющиеся профессиональными объединениями педагогов.

Участники выполняют задания на планшетах, одновременно выполняя динамическую паузу, затем их ответ проверяется показом на слайде.

Выберите и назовите, пожалуйста, наиболее эффективные формы методической работы, способствующие самореализации педагогов ДОУ.

Ведущий: Я думаю, что большинство согласны, что творческие группы являются одним из эффективных способов формирования навыков профессиональной самореализации педагогов ДОУ.

Творческие группы - временные творческие коллективы, созданные из числа педагогических и административных работников, с целью:

- реализации и развития творческой инициативы педагогов;
- совершенствования образовательного процесса;
- реализации конкретных проектов и задач в рамках реализации программы развития ДОУ.

Это абсолютно добровольное содружество педагогов, действующее до тех пор, пока не исчерпывается необходимость взаимного профессионального общения. Наибольший интерес здесь представляет основание, на котором педагоги объединяются в группу для осуществления совместного творчества.

Марк Максимович Поташник выделяет три возможных основания:

- единство интереса к какой-то проблеме;
- компенсаторные возможности (когда в группе есть выдумщики и фантазеры, умеющие быстро выдавать идеи, но не любящие или не умеющие оформлять эти идеи в форму разработки, алгоритма, методики и т.д.; и другие педагоги, которые по части выдумки слабы, но зато мастерски владеют искусством инструментировать идеи, например, молодой и опытный педагог);
- взаимная симпатия, психологическая совместимость.

В зарубежной педагогике такие группы называют группами "взаимообучение равных", название говорит само за себя. Результатом деятельности творческих групп может быть не только взаимообучение педагогов (которое также может быть не лишено творчества), но и новый продукт (методика, дидактический материал, рекомендации и т.д.).

Ведущий: Представляем опыт работы нашего детского сада. Организация профессионального взаимодействия педагогов в творческих группах осуществляется в два этапа:

1. Вначале необходимо провести исследование, направленное на определение проблем, а также условий, активизирующих творческую деятельность педагогов с помощью анкет, тестов и т.п. Изучение деятельности и личности педагога - необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Помочь воспитателю добиться высоких результатов в обучении и воспитании детей можно только при условии всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого воспитателя, так как в детском саду нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении воспитателей, даже среди тех, кто проработал много лет.

Например, педагогам нашего детского сада в начале года было предложено выявить и определить насущные проблемы. Их оказалось у нас немало, но общим решением были выбраны две, которые мы можем решить сами, при этом проявить творчество и изюминку. Новыми темами наших

творческих групп стали "Обновление мини-музея ДООУ" (перенос) и "Создание зеленой комнаты" (соответствие с СанПином).

2. Вторым этапом организации профессионального взаимодействия педагогов является создание и организация работы творческих групп с целью содействия развития педагога как субъекта педагогической и инновационной деятельности.

Содержание деятельности творческой группы может быть следующим:

Обсуждение актуальных проблем.

Организация исследовательской деятельности.

Разработка программ, проектов, методического обеспечения нововведений по профилю творческой группы для совершенствования образовательного процесса в ДООУ.

Оказание методической помощи педагогам.

Обмен опытом.

Организацию деятельности творческой группы можно представить в виде алгоритма, например, деятельности творческой группы "На пороге школы":

Постановка проблемной задачи (мотив), актуальна в 2009 г. в нашем поселке тема дошкольного обучения детей, не посещающих ДООУ.

Всестороннее изучение проблемы (опрос общественности, включая жителей микрорайона, посетителей детской поликлиники, анкетирование педагогов ДООУ, изучение данной темы через статьи в журналах, Интернет, собеседования с представителями ОО).

Выделение приемлемой для нас формы организации данной работы (мнения педагогов). Выбор руководителя творческой группы, который выбирается из числа высококвалифицированных опытных педагогов.

Определение задач в соответствии с возрастом детей.

Разработка плана действий на основе синтеза идей педагогов (создание нормативно-правовой базы, изучение программ и выбор, разработка этапов, составление перспективных планов, диагностического и методического инструментария и т.д.).

Всестороннее изучение темы, разработка материалов в соответствии с планом работы.

Практическая реализация работы творческой группы (ТГ).

Подведение результатов работы, включение момента самооценки каждого педагога.

Определение стратегии работы в дальнейшем.

Заключительная часть (рефлексия)

Ведущий: в конце нашего круглого стола я попросила бы вас продемонстрировать свое отношение и поделиться впечатлениями - если вам было интересно, похлопайте в ладоши и улыбнитесь, если, на ваш взгляд, что-то не удалось - потопайте и посоветуйте, как можно было сделать лучше. Большое спасибо за ваше активное участие в работе круглого стола. Мы готовы ответить на ваши вопросы.

Практико-ориентированный семинар «Развитие профессиональной мотивации педагогов»

Цель: подвести к обсуждению структуры личностно ориентированного и деятельностного подходов при организации непосредственно образовательной деятельности по реализации содержания образовательной программы дошкольного образования в ДОУ, используя современные технологии и приемы творческого решения и мозгового штурма.

Задачи:

1. Рассмотреть понятие адаптивности с позиции самооценки личностной мотивации на успешность в педагогической деятельности.

2. Пути развития личности способом моделирования и составления алгоритмов и схем от потенциала личностного роста к ценностно-ориентированной деятельности.

3. Способствовать целевой установке на совместную творческую деятельность в процессе определения проблем, которые направлены на определение собственной готовности к совершенствованию.

Накануне семинара участникам предлагалось подумать над утверждением: «Устойчивость компетенции проявляется в способности ребенка (человека) применять знания и опыт для самореализации, саморазвития, самосохранения, самоутверждения, социализации, адаптации». В данном утверждении устойчивость компетенции зависит от всех перечисленных «самостей», включая способность к социализации и адаптации. Что же означает адаптивность по отношению к компетентности? Адаптивность - это способность адекватно реагировать на изменяющиеся ситуации. Психологи условно подразделяют людей на две категории по степени адаптации:

- ориентация на достижение цели и успешность;
- ориентация на избегание неудач. Как вы думаете, кто быстрее адаптируется?

Экспресс-опрос. Перед вами лежат листы экспресс-опроса, который предполагает быстроту реакции. Вам необходимо быстро обвести кружочком свойственную вам позицию, по команде начинаем, время ограничено.

1. Начиная работу, я надеюсь на успех.
2. Если работа сложная, я постараюсь избежать ее.
3. Если что-либо непонятно мне, я стараюсь обязательно разобраться самостоятельно.

4. Если мне хотят поручить дополнительную работу, я стараюсь найти уважительную причину, чтобы отказаться.

5. Даже если работа не нравится мне, я все равно стараюсь сделать ее качественно.

6. Я часто испытываю сомнения в успешности начинаемого дела.

7. Трудности мобилизуют мои силы и способности.

8. Если я не выполнил какого-то задания, то не переживаю из-за того, что меня могут осуждать.

9. Если у меня возникает идея, я стараюсь воплотить задуманное.

10. У меня нет больших планов, я просто стараюсь не попадаться особо часто на глаза начальству.

11. Я обязательно добьюсь успеха в достижении собственных усилий.

12. Мне нравится быть в рядах успешных педагогов, выполнять несложные поручения и слышать похвалу в свой адрес.

13. Мой успех зависит только от моей организованности и целеустремленности.

Проанализируйте самостоятельно свою мотивацию успешности. К какой степени адаптации относится ваша позиция - к № 1 или к № 2? Обратите внимание, что степень адаптации, приближенная ко 2-й категории, может со временем привести человека к дезадаптации. Дезадаптацию признано считать признаком аномии - это нравственно-психологическое состояние индивидуального или общественного сознания, которое характеризуется разложением системы ценностей противоречиями между провозглашаемыми ценностями и невозможностью их реализовать для большинства. Выражается в отчуждении человека от общества, апатии, разочарованности в жизни. Индивид словно заперт в обществе. Если изменения не наступают естественным образом, то ждите революций, утверждают Э. Дюркгейм и Р. Мертон. Пути развития личности. Интолерантный - собственное превосходство, собственная исключительность, склонность переносить ответственность на других за свои беды и промахи, потребность в жестком порядке.

Толерантный - открытость миру, стремление лучше узнавать себя и других, позитив к себе, доброжелательность к другим. Какие качества успешной социально адаптивной личности вы можете назвать? (Поясните эти качества.)

1. Самообладание или самоуправление - это владение собой, управление своими эмоциями, действиями.

2. Уверенность в себе - адекватная оценка собственных сил и способностей, вера в возможность преодоления препятствий.

3. Гибкость или самоконтроль - умение строить отношения на основе толерантности, эмпатии, умение применять и умножать знания в измененных проблемных условиях.

4. Ответственность, организованность, оперативность, осмысление действий или саморегуляция - стремление принести пользу, не навредить, качественно выполняя принятое решение.

5. Коммуникативность - способностью аргументировано убеждать, проявляя уважение к чужому мнению, способствовать эмоциональному, открытому, позитивному общению.

6. Любознательность или самообучение - познание, активность, информационность, пытливость, исследовательский интерес.

Итак, попробуем выразить составляющие личностного потенциала, используя приставку «само», в траектории личностного роста: - самоуправление; - самоконтроль; - саморегуляция; - самообучение. Вернемся к началу нашего обсуждения, а именно к категориям степеней адаптации.

Таким образом, ориентация на достижение цели и успешность является ценностной ориентацией.

Чем отличается социально-личностная компетенция от знаниевой? Ценностная ориентация - стремление к миру, добрым отношениям, справедливости. Совесть - высшая нравственная ценность ориентации. Ценностная ориентация возникает в ходе действия субъекта по отношению к объекту, является побудительным мотивом ценностно-ориентированной деятельности. Этим и отличается социально-личностная компетенция от знаниевой.

Предлагаю вам выполнить упражнение по моделированию ценностно-ориентированной деятельности, направленной на дело, на общение, на себя. Перед вами лежат пока еще пустые кружочки, составляющие модели. Вам необходимо вписать содержание всех составляющих, создать модель ценностно-ориентированной деятельности и представить ее.

Модель ценностно-ориентированной деятельности составили, каждый модуль обосновали, а теперь попробуем создать алгоритм этой деятельности от позиции: выбираю разумом, выбираю чувством. Алгоритм ценностно-ориентированной деятельности.

Предлагаю вам определить свою готовность к совершенствованию через тестирование (тест «Круг, треугольники, квадраты»).

Задание: на листе бумаги изобразите круг, используя любое количество треугольников и квадратов, нарисуйте некий рисунок, затем оцените результат.

Ключ: 1. Очень большой круг, мелкие треугольники и квадраты говорят о том, что такому сотруднику следует совершенствовать свое умение выступать на публике, оттачивать ораторское искусство.

2. Много треугольников свидетельствуют о готовности сотрудника обучаться, изучать новаторские разработки и внедрять навыки в свою педагогическую практику.

3. Большое количество квадратов помогает сделать вывод, что этот педагог готов обучаться межличностным отношениям с коллегами и родителями, посещать семинары и тренинги, быть сторонником и активным участником внешней и внутренней политики ДОО.

Какие проблемы необходимо решать в организации образовательного процесса?

1. Обогащение содержания образовательными игровыми и проблемными ситуациями.

2. Включение активных форм согласования предстоящих мероприятий, коллективной творческой деятельности через организацию вечеров вопросов и ответов.

3. Применение новых форм совместной деятельности воспитателей с детьми. 4. Вовлечение семей воспитанников в образовательный процесс путем совместной деятельности по созданию образовательных проектов различного уровня длительности.

5. Обновление предметно-пространственной среды средствами вариативного применения полученных в непосредственно образовательной деятельности знаний и умений, путем экспериментирования и исследования.

6. Организация взаимодействия участников образовательного процесса на уровне субъективного и гуманистического подхода с использованием технологии личностно ориентированного и деятельностного подходов и конструктивного диалога.

7. Широкое применение приемов проективной методики, гуманистической педагогики, технологий личностного роста, я-сообщения, ты-сообщения и ТРИЗ.

Предлагаю вам рассмотреть структуру личностно ориентированного и деятельностного подходов в организации непосредственно образовательной деятельности по реализации содержания образовательной программы дошкольного образования. Структура личностно ориентированного и деятельностного подходов.

1 Установление контакта. Создание общей эмоционально - положительной сферы - взаимное приветствие; - комплименты; - обмен эмоциональным настроением Я-сообщения о положительных переживаниях. Побуждение к эмоциональному контакту Эмоциональна я (вербальная и невербальная) реакция принятия доверия Положительный настрой на предстоящую деятельность, взаимодействие.

2 Вхождение в тему. Установление связи опыта успешности в зоне актуального ближайшего развития - интеллектуально творческая разминка; - экспресс опрос; - обмен интересным содержанием, дополняющим учебные знания - Авансирование доверием. - Создание ситуаций успешности при опоре на опыт, знание детей (знаю, умею, хочу). Активность представления субъективного опыта. Успешность решения тренировочных задач на материале предшествующего обучения.

3. Постановка проблемы. Установление связи опыта успешности в зоне актуального ближайшего развития. Возникновение проблемной ситуации, осознание ее противоречия, формулировка проблемы - Предложение новой учебной задачи с неизвестными способами решения; - побуждение к обнаружению противоречия, постановке вопроса для исследования Эмоциональна я реакция: удивление, затруднение Формулировка вопроса для исследования

4. Поиск решения. Организация активной мыслительной деятельности. Выдвижение и проверка гипотез - Побуждение к исследовательской деятельности; - поддержка инициативы, Активный поиск вариантов решения. Поисковый диалог. Продукт мыслительной деятельности - умозаключение самостоятельности, оригинальности; - информационное обеспечение способов интеллектуально-творческой деятельности; - организация поиска.

5. Выражение решения. Обобщение индивидуальных либо коллективных решений. Выражение нового знания научным языком. Фиксация предположений в вербальной и знаковой форме - Фиксация предположений в знаковосимволической форме. - Систематизация, обобщение научной формулировкой. - Стимулирование субъективности или коллегиальности высказывания.

6. Мотивация презентации найденного варианта. Аргументированное обсуждение. Реализация продукта интеллектуально творческой деятельности. Закрепление полученных знаний через выполнение продуктивных заданий. Тренировка умений. Воспроизведение умений. Решение стандартных (аналогичных) и творческих заданий (задачи ловушки). Предложение разнообразия дидактического материала для продуктивных знаний. Активность, увлеченность, азарт, удовлетворение от процесса и результатов интеллектуально-творческой деятельности. Публичное представление продуктов.

7. Рефлексия. Подведение итогов деятельности. Содержательная самооценка и взаимооценка - «я-, ты сообщения» об эмоциональных переживаниях; - поощрение самостоятельности. Удовлетворение отношениями, успешностью процесса, интеллектуальной и новые знания, умения, коммуникативный и интеллектуально творческий опыт инициативы, оригинальности; - оценка умений и результатов творческой деятельности.

Деловая игра «Профессиональная компетентность педагога»

Цель: Выработка единого взгляда на личностные и профессиональные качества педагога и разработка на их основе модели профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Рассмотреть основные теоретические понятия, связанные с профессиональной компетентностью педагога.
2. Обеспечить обмен опытом работы педагогов по повышению личной профессиональной компетентности.
3. Разрешить проблемы организации самостоятельной работы над повышением личного профессионального уровня педагогов.
4. Познакомить педагогов с понятием «профессиональная компетентность», видами профессиональной компетентности.
5. Повлиять на профессиональное становление педагога.

Ход игры

В рамках разработанного профессионального стандарта педагогической деятельности под компетентностью понимается новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Необходимой составляющей профессионализма человека является профессиональная компетентность.

Профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

Вопрос:

Какие основные составляющие профессиональной компетентности педагога вы можете перечислить?

Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять полученные знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;

Информационная компетенция – объем информации педагога о себе, учениках, родителях, о коллегах.

Регулятивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость.

Коммуникативная компетентность – значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, умение слушать, экстраверсию, эмпатию.

В качестве одной из важнейших составляющих профкомпетентности является способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности.

Современная ситуация в образовании требует особой подготовки специалистов. Готовить детей к переменам может только тот педагог, который сам готов к переменам, личностно развивающийся в профессии, обладающий высоким уровнем знаний и умений, рефлексией, развитой способностью к проектировочной деятельности, то есть профессионально-компетентный педагог.

1 задание: «Мозговой штурм»

Мы попробуем выявить качества, необходимые для успешной педагогической деятельности.

Определить 10 наиболее значимых и важных качеств, составляющих профессиональную компетентность педагога, причем пять из них – личностные качества, пять – профессиональные. (Записываются любые мнения и предложения, даже самые нелепые и странные, поступающие от участников группы.)

1 группа- определить качества, составляющие профессиональную компетентность педагога.

2 группа- определить качества, составляющие личностную компетентность педагога.

- Мы подошли к тому, что современный педагог должен обладать многими компетентностями в разных направлениях, а особенно в педагогике.

- Перечислите условия, которые способствуют профессиональному росту?

Самообразовательная работа

Чтение методической, педагогической и предметной литературы.

Обзор в Интернете

Посещение семинаров, конференций, ООД коллег.

Дискуссии, совещания, обмен опытом с коллегами.

Систематическое прохождение курсов повышения квалификации.

Проведение открытых занятий для анализа со стороны коллег.

Изучение информационно-компьютерных технологий.

Общение с коллегами в МБДОУ, городе и в Интернете.

Участие в конкурсах в Интернете.

Помещение своих разработок на сайтах в Интернете.

Т. е., я думаю, что вы согласны с тем, что современная ситуация в образовании требует особой подготовки специалистов. Готовить детей к переменам может только тот педагог, который сам готов к переменам, личностно развивающийся в профессии, обладающий высоким уровнем знаний и умений, рефлексией, развитой способностью к проектировочной деятельности, то есть профессионально-компетентный педагог.

Сейчас я вам предлагаю пройти небольшие интеллектуальные соревнования.

2. Задания каждой группе педагогов:

1 группа:

1. Назовите документы, на основании которых осуществляется наша деятельность. (Конституция РФ, Закон РФ «Об образовании», СанПИН, Устав ДОУ, ФГОС, образовательная программа ДОУ)

2. Какие формы мы можем использовать при организации детской деятельности в соответствии с ФГОС? (НОД, совместная деятельность педагога и детей, самостоятельная деятельность детей).

3. В каких программах полнее раскрыта система воспитательно-образовательной работы с детьми- в парциальных или комплексных? (в комплексных- основные направления развития, в парциальных- одно или несколько)

4. В каком документе говорится: «В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться». (Профессиональный стандарт педагога)

5. Закончите фразу – Профессиональный стандарт педагога–документ, включающий

перечень профессиональных и личностных требований к педагогу, действующий на всей территории РФ.

2 группа:

1. По определению скажите, что это такое: целенаправленное, планомерное, активное восприятие детьми предметов и явлений окружающего мира.

В экологическом воспитании этот прием является ведущим? (наблюдение)

2. Как оценивается профессиональная деятельность педагога дошкольного образования (только комплексно).

3. Где может применяться проф. стандарт?

а) при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»;

в) при проведении аттестации педагогов образовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования;

г) при проведении аттестации педагогов самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий. (все ответы верны).

4. Какие методы и приемы мы можем использовать при проведении непосредственно организованной деятельности? (Это могут быть традиционные методы и приемы)

5. Назовите виды детской деятельности в соответствии с ФГОС (Игровая деятельность, познавательно-исследовательская деятельность, коммуникативная деятельность, изобразительная деятельность, трудовая

деятельность (самообслуживание и элементы бытового труда, конструирование из различных материалов, музыкальная деятельность, восприятие художественной литературы и фольклора, двигательная деятельность)

3 задание: Рекламное объявление.

1 группа - продавцы: представители ДОУ».

Инструкция для продавца: Вы – представитель ОУ. В вашем ОУ представлены образовательные и воспитательные услуги на любой вкус. Вы предлагаете их потенциальным покупателям – родителям или педагогам, ищущим работу. Вы не можете задавать вопросы «покупателям» услуг, «покупатели» вольны выбирать, предпочесть именно ваше учреждение или....

2 группа (делится на 2 подгруппы)– покупатели: родители или педагоги, ищущие работу.

Инструкция для покупателей: Вы потенциальные «покупатели» образовательно-воспитательных услуг ОУ. Вы можете выбрать для себя это ОУ, если вам понравится предложение, а можете не выбрать, если предложение вам не понравится. Пока «продавец» говорит, вы помечаете у себя заинтересовавшее вас предложение.

Задача максимум для «продавца» – привлечь всех «покупателей». У «продавца» – 3 минуты на продажу услуг.

После того, как три минуты прошли, тьютор подводит итоги: сколько покупателей развернулось – выбрало детский сад, кто детский сад не выбрал и почему?

Вопросы к продавцу: были ли трудности при продаже и почему? Как можно было бы быстрее продать услуги?

Вопросы к покупателям: почему выбрали/не выбрали детский сад?

4 задание: «Художники»

1 группа - нарисовать «как пахнет радуга».

2 группа - «о чем мечтают звезды».

- Расскажите о своем рисунке, было ли трудно выполнить такое задание.

В чем заключалась трудность?

- Какие профессиональные качества педагога вы можете отметить в данном задании?

- Дорогие коллеги, мы уже говорили, что современный педагог должен быть компетентным, он должен обладать определенными личностными качествами. Какими? Мы уже определили, и далее продолжим их определять.

Сейчас каждой команде будут предложены педагогические ситуации, которые нужно решить, используя весь свой педагогический и личностный потенциал.

5 задание: Ситуации. (их предлагается решить в соответствии с требованиями ФГОС и профстандарта).

1 группа

1. Мальчик принес в группу большую грузовую машину. Очень хорошо

играл с двумя мальчиками. Но когда подошел еще один мальчик и попросил

принять его в игру, хозяин машины набросился на него с кулаками.

Как корректно сообщить о данном инциденте мамам?

2. Воспитатель огорчен тем, что на родительском собрании отсутствовали некоторые мамы и папы, а им, по мнению воспитателя, «было бы желательно услышать то, о чем шла речь». Как привлечь пассивных родителей и сделать так, чтобы в следующий раз они пришли?

3. В ДОО после декретного отпуска вышла музыкальный руководитель, имеющая большой профессиональный опыт. Воспитатель одной из групп увидела в сотруднице конкурентку и начала вмешиваться в ее работу. Когда музыкальный руководитель занималась постановкой детского праздника, воспитатель стала проявлять инициативу, пыталась самостоятельно распределять роли между детьми, навязывала свои советы. Педагог игнорировала ее рекомендации. Тогда воспитатель пошла на конфликт, стала делать резкие замечания в адрес коллеги. Конфликт мог перерасти на личностный уровень.

Как можно конструктивно решить этот конфликт? (Предлагаемые варианты записываются на доске).

Комментарии психолога: На консультации с воспитателем были сделаны акценты на ее профессионализме и высокой оценке ее работы администрации ДОО, и как профессионалу был задан вопрос – как бы она оценила данную ситуацию, если бы на месте музыкального руководителя была она сама. Педагог согласилась с тем, что была бы не довольна, если бы вмешивались в ее работу. Каждый сотрудник должен отвечать за деятельность в рамках своей компетенции и должностной инструкции. Личные отношения между участниками конфликта были налажены.

2 группа

1. На прогулке поссорились два мальчика. Один из них убежал с участка.

Воспитатель был вынужден позвать на подмогу помощника воспитателя. После того, как воспитатель догнал беглеца, ребенок долго отказывался возвращаться в группу.

Как корректно сообщить о данном инциденте маме?

2. В семье одной из воспитанниц дошкольного учреждения, наблюдался конфликт между бабушкой и мамой по вопросам воспитания ребенка.

Если девочка жила у бабушки, ее приводили в детский сад вовремя, и весь день проходил в рамках установленного в учреждении режима. Если девочку забирала мама, то ребенка привозили в 10:30, время, когда все занятия подходили к концу, и оставались только прогулка и общение с детьми. Часто не приводили совсем.

Учитывая, что данная группа подготовительная, воспитатель стала говорить, что такие посещения пользы ребенку не принесут. Мама пожаловалась заведующему ДОО. В результате девочку забрали из детского сада и перевели в другой.

3. В детском саду назрел конфликт между воспитателями одной группы - с опытом и молодым специалистом. На протяжении нескольких месяцев молодой специалист-воспитатель работала неплохо: ее деятельность соответствовала образовательной программе, но отсутствовало стремление к применению инноваций. Воспитатель с опытом регулярно давала рекомендации по улучшению качества работы молодому специалисту, делилась новыми разработками. Однако молодой специалист игнорировала все предложения старшей коллеги, действовала строго по программе. В итоге между педагогами состоялся деловой разговор, который быстро перерос в выяснение отношений. Как решить данный конфликт?

Комментарии психолога: Беседа с воспитателем с большим педагогическим опытом показала, что она отмечает положительные профессиональные и личностные качества молодого специалиста и с ее стороны есть желание помочь в становлении молодой коллеги. Были даны рекомендации в какой форме (на равных, без давления) выстраивать общение с молодым педагогом. Подключиться к контролю выполнения членами пед. коллектива значимых предложений со стороны старшего коллеги. В беседе с молодым специалистом были подчеркнуты плюсы ее работы, затем было подчеркнуто, второй педагог является педагогом с большим стажем, поэтому все его предложения важны, к ним необходимо прислушиваться и применять в своей педагогической практике. Для смягчения данного конфликта было предложено участие педагогов данной группы в конкурсе методических разработок внутри педагогического коллектива ДООУ.

Поделитесь, пожалуйста, впечатлениями о нашем мероприятии.

Сегодняшняя деловая игра показалась мне...

На ней я поняла, я узнала, я разобралась...

Было трудно...

Я похвалила бы себя...

Теперь я могу...

Хочу выразить...

- А сейчас предоставляем слово наблюдателям.

Консультация «Организация методического сопровождения профессионального роста педагогов ДООУ»

Методическое сопровождение - это целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и анализе затруднений педагогов система мероприятий, направленная на повышение мастерства каждого педагога, на обобщение и развитие творческого потенциала коллектива, на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития детей.

Целью методической работы в ДООУ является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса.

Создание эффективных условий для всестороннего, непрерывного развития детей, повышение качества профессиональной подготовки педагогов дошкольного учреждения, взаимодействие с семьей определяют следующие основные задачи методической работы:

- обучение педагогических кадров, повышение их квалификации;

- выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов ДООУ;

- подготовка методического обеспечения для осуществления образовательного процесса;

- координация деятельности ДООУ и семьи в обеспечении всестороннего непрерывного развития воспитанников;

- координация деятельности ДООУ с учреждениями окружающего социума для реализации задач развития воспитанников и ДООУ в целом;

- анализ качества работы с целью создания условий для обеспечения позитивных изменений в развитии личности воспитанников через повышение профессиональной компетентности педагогов.

В условиях современного дошкольного образовательного учреждения методическое сопровождение воспитателя можно рассматривать как наиболее оптимальный способ организации методической деятельности. Методическое сопровождение - это специально организованное систематическое взаимодействие старшего воспитателя и воспитателя, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации реальной педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта.

Методическое сопровождение воспитателя как способ организации методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении включает: аналитико-диагностический этап, предполагающий выявление проблемы в профессиональной деятельности воспитателя, осознание им необходимости ее решения с помощью более компетентного специалиста и последующее совместное формулирование вариантов дальнейших действий; проектировочный этап, включающий совместное проектирование маршрута

профессиональной деятельности воспитателя, раскрывающего механизм разрешения возникшей проблемы; этап реализации маршрута профессиональной деятельности педагога, заключающийся в оказании систематической помощи старшим воспитателям педагогу при реализации маршрута профессиональной деятельности, путем использования наиболее адекватных профессиональным и личностным особенностям воспитателя методов и приемов; контрольно-оценочный этап, включающий совместное обсуждение результатов решения проблемы.

Методическое сопровождение педагогов дошкольного образовательного учреждения осуществляется старшим воспитателем, чья профессиональная компетентность характеризуется готовностью к решению следующих групп профессиональных задач: изучать воспитателя в педагогическом процессе детского сада, получать информацию о возможностях, потребностях и интересах педагогов, качестве их профессиональной деятельности; проектировать и помогать в реализации маршрутов профессиональной деятельности воспитателей в контексте решения общих задач дошкольного образовательного учреждения; организовывать взаимодействие с воспитателями, координировать их взаимодействие друг с другом и с другими субъектами педагогического процесса; использовать предметно-развивающую среду образовательного учреждения, организовывать работу с ресурсами методического кабинета с учетом запросов воспитателей; организовывать процесс самообразования, повышать собственный уровень профессиональной компетентности.

Процесс подготовки старшего воспитателя к организации методического сопровождения воспитателя носит целенаправленный, последовательный характер и предполагает: обогащение профессиональной компетентности старших воспитателей; определение и апробацию старшими воспитателями вариантов организации методического сопровождения в условиях дошкольного образовательного учреждения.

Эффективность методического сопровождения воспитателя как способа организации методической деятельности в детском саду определяется по следующим показателям:

по отношению к старшему воспитателю: обогащение профессиональной компетентности, готовность решать профессионально-методические задачи в процессе методического сопровождения воспитателя детского сада;

по отношению к воспитателю: удовлетворенность организацией методической работы в дошкольном учреждении, возможность включаться в решение приоритетных задач работы детского сада, исходя из личностно-профессиональных возможностей, потребностей и интересов;

по отношению к дошкольному образовательному учреждению: эффективность реализации текущих задач, повышение качества педагогического процесса.

Методическое сопровождение молодых педагогов. Содержание работы с начинающими воспитателями зависит от:

имеют ли они педагогическое образование; если имеют, то какое учебное заведение, какой факультет (дошкольный, начальных классов, другой) окончили;

насколько хорошо подготовлены теоретически (знают основы общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), обладают ли навыками работы с психолого-педагогической литературой, участвовали или участвуют в исследовательской деятельности;

имеют ли опыт практической работы с детьми;

каких результатов в своей профессиональной деятельности хотят добиться.

В зависимости от этих молодых специалистов условно разделяют на три группы:

воспитатели, имеющие слабую теоретическую и практическую подготовку;

воспитатели с сильной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

Формы и методы, которые используются в работе с каждой группой, различают по содержанию и целям.

Для первой группы выбираются такие методы, приемы и формы работы, которые способствующие усвоению теоретического материала, формированию навыков практической работы:

консультации;

семинары - практикумы;

беседы;

коллективные просмотры;

взаимопосещения;

наставничество;

лекции;

аукцион педагогических идей;

знакомство с передовым опытом;

организационно - деятельностные игры.

Для второй группы используется цикл методических мероприятий, способствующих овладению навыками практической работы с детьми, родителями:

семинары - практикумы;

коллективные просмотры;

-взаимопосещения;

анализ педагогических ситуаций;

практические отчеты и др.

Для третьей группы применяют формы и методы, стимулирующие интерес и положительное отношение к педагогической деятельности, помогающие осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение дошкольников. Это – дискуссии,

круглые столы, деловые игры, анализ педагогических ситуаций, беседы, убеждение, поощрение.

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

этап - стажировка (первый год работы). Выпускник осознает свои возможности как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, их родителей, всего коллектива дошкольного образовательного учреждения. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Осознание недостаточного владения содержанием работы с детьми заставляет его заняться самообразованием.

этап - развивающий. Идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов воздействия на группу детей в процессе воспитательно - образовательной работы, вырабатывается свой стиль в работе, появляется интерес к опыту коллег.

этап - 4 - 5-й год работы. В деятельности педагога начинает складываться система.

этап - совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических технологий.

Большое значение имеет психолого-педагогическая работа с молодыми специалистами, которая проходит в три этапа.

этап - диагностический. На этом этапе идет изучение личности молодого педагога, чтобы выявить его профессиональные навыки и умения, положительные и отрицательные черты характера. Старший воспитатель и педагог - психолог проводят собеседование на знание программы дошкольного воспитания. Степень практической подготовленности отслеживается в результате наблюдений за организацией воспитательно - образовательного процесса в группе, в которой работает молодой специалист. Результаты фиксируются в тетради наблюдений, а затем вносятся в Карту профессионального роста педагога.

I этап - коррекционно-развивающий. На этом этапе применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, способствующие повышению их профессиональной компетенции. Этап длится в течение всего учебного года. Педагог - психолог планирует работу по двум направлениям

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

этап - подведение итогов, или аналитический.

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

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

Работа, проводимая в ДОО с молодыми специалистами, способствует развитию у них познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать свое образование и квалификационную категорию.

Организация инновационной деятельности в ДОО предполагает организацию следующих условий:

- опору на имеющийся уровень профессионального образования;
- актуализацию интереса к инновационной образовательной деятельности и мотивационную готовность воспитателей ДОО к решению задач развития дошкольников;
- своевременный и качественный мониторинг;
- целенаправленную организацию методической работы в ДОО;
- разработанность и планомерную реализацию системы методического сопровождения.

Этапы организации методического сопровождения инновационной деятельности педагогов:

- подготовительный этап -практический этап
- обобщающий этап

Основные задачи подготовительного этапа:

- изучение инновационного потенциала личности педагога,
- выявление способности педагога к развитию, анализ условий образовательной среды.

Задачи практического этапа:

разработка целевой программы развития профессиональной компетентности педагогов.

Задачи обобщающего этапа:

основная оценка качества образовательного процесса, анализ и распространение успешного инновационного педагогического опыта. Для изучения способностей педагогов к инновационной деятельности можно использовать карту оценивания уровня профессиональной компетентности педагога ДОО, в которой оценивается: профессионально - педагогическая подготовленность, профессионально-педагогическая деятельность, профессионально - педагогическая поисковая или исследовательская активность, информационно - коммуникативная функция, регулятивно - коммуникативная функция, гностический компонент, коммуникативный компонент, организаторский компонент, конструктивно-проектировочный компонент.

Кроме перечисленных можно использовать методы: наблюдение, анализ документации, интервьюирование; отзывы о педагоге со стороны детей,

родителей, коллег; организационно - деятельностные игры, анализ отдельных поступков, устных и письменных ответов и другие.

Изучение потребностей в повышении квалификации педагогических работников.

Выявление тенденций в развитии педагогического образования.

Направление педагогов ДООУ в системы повышения квалификации для получения новых специализаций, более высоких квалификационных категорий.

Разработку индивидуальных программ самообразования педагогических работников.

Создание в учреждении методических формирований на основе инновационных инициатив.

•Создание Клуба молодого воспитателя Создание творческих групп (исследовательских и наставнических).

Пополнение библиотеки и медиатеки новинками, подключение к сети Интернет.

Подбор педагогических изданий и оформление подписки.

Методическая служба всегда стремится быть в гуще события ДООУ, находит нестандартные решения и возможность реализовать свои творческие способности. Много внимания она уделяет поиску нестандартных форм методической работы. Можно долго и скучно рассказывать педагогам о закономерностях содержания образования - и получить нулевой результат. А можно с помощью необычных форм сделать материал интересным, увлечь педагогов идеями. Вот лишь некоторые из них: разнообразные методические семинары, конференции, конкурсы и праздники, презентации, мастер-классы. А также - педагогическая гостиная, творческий отчёт, консультативный клуб, методические оперативки, проектная деятельность.

Правильное методическое сопровождение профессиональной деятельности способствует творческому преобразованию развивающей среды ДООУ с учётом потребностей, особенностей детей дошкольного возраста, успешной социализации дошкольников, обеспечивает повышение профессиональной компетентности педагога, (методической, психолого-педагогической, социально- психологической и саморазвития т.е. рефлексия педагогической деятельности) и поликультурной, способствует его самоорганизации, научному росту, развитию творчества, творческому росту молодых педагогов, пропаганде инновационной деятельности, распространению передового опыта, включению педагогов, родителей в процесс коллективного творчества совершенствованию педагогики сотрудничества, тем самым, повышает педагогическое мастерство и профессиональный уровень педагогов.



АНТИПЛАГИАТ
ТВОРИТЕ СОБСТВЕННЫМ УМОМ



**УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

СПРАВКА

О результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований
Проверка выполнена в системе
Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы
Факультет, кафедра, номер группы

Михайлова Елена Васильевна
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства,
гр. УДО-1601z

Название работы

Условия формирования мотивации к
профессиональному росту педагогов ДОО

Процент оригинальности

56,38 %

Дата 21.01.2022 г.
Ответственный в
подразделении


(подпись)

М. А. Чапук
(ФИО)

Проверка выполнена с использованием: Модуль поиска ЭБС "БиблиоРоссика"; Модуль поиска ЭБС "BOOK.ru";
Коллекция РГБ; Цитирование; Модуль поиска ЭБС "Университетская библиотека онлайн"; Модуль поиска ЭБС
"Айбукс"; Модуль поиска Интернет; Модуль поиска ЭБС "Лань"; Модуль поиска "УГПУ"; Кольцо вузов

Министерство просвещения РФ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра теории и методики обучения естественным, математике и информатике
в период детства

**ОТЗЫВ руководителя выпускной квалификационной работы
на тему «Условия формирования мотивации к профессиональному росту
педагогов ДОО»**

**студента Михайловой Елены Васильевны,
обучающегося по ОПОП «Управление дошкольным образованием»
заочной формы обучения**

Обучающийся в период подготовки выпускной квалификационной работы проявил в полной мере умение рационально планировать время выполнения работы. При написании ВКР студент соблюдал график написания ВКР, систематически консультировался с руководителем, учитывая все замечания и рекомендации.

Анализ выпускной квалификационной работы позволяет утверждать, что автор владеет в полной мере способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; готов к самостоятельному освоению методов исследования для освоения профессиональной деятельности.

Обучающийся в теоретической части ВКР корректно определил основы исследования, описал образовательную деятельность с учетом особенностей воспитанников, продемонстрировал знание нормативно-правовых документов, регулирующих профессиональную деятельность педагога.

Содержание проектной части исследования свидетельствуют о готовности выпускника реализовывать образовательные программы в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1), способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики (ПК-2), способности использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемого предмета (ПК-4); готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования (ПК-11).

В процессе подготовки ВКР обучающийся проявил в полной мере личностные качества, свидетельствующие об осознании социальной значимости своей будущей профессии, обладании мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности (ОПК-1); а также о готовности к профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми документами сферы образования (ОПК-4).

Содержание ВКР систематизировано, выстроено логично, выводы отражают основные положения параграфов, глав ВКР. Заключение работы соотносено с задачами исследования, отражает основные выводы.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента Михайловой Е.В. соответствует основным квалификационным требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР Бухарова И.С., кандидат педагогических наук,
доцент кафедры педагогики и психологии детства УрГПУ
Подпись  Дата 09.02.22