

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

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ПРОФИЛАКТИКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТАГНАЦИИ ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

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

дата

подпись

Исполнитель:
Бакшаева Галина Леонидовна,
обучающийся МВМО-1501z группы

подпись

Руководитель ОПОП:
Е.В. Коротаева

подпись

Руководитель:
Емельянова Марина Николаевна,
кандидат пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГОВ.....	9
1.1. Особенности профессионального становления личности педагогов.....	9
1.2. Профессиональная стагнация педагогов как одна из форм деструктивного изменения личности в процессе профессионального становления.....	18
1.3. Комплекс организационно-педагогических условий, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов.....	27
ГЛАВА 2. ОПИСАНИЕ ОПЫТНО-ПОИСКОВОЙ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТАГНАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	39
2.1. Результаты диагностики профессиональной стагнации педагогов	39
2.2. Реализация содержания организационно-педагогической деятельности руководителя, направленной на профилактику профессиональной стагнации педагогов ДОО.....	48
2.3. Анализ эффективности организационно-педагогической деятельности, направленной на профилактику профессиональной стагнации педагогов ДОО.....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	74
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	82
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	84

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В настоящее время система дошкольного образования переживает этап реформирования. Дошкольное образование стало самостоятельным уровнем общего образования в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. [62]. Это свидетельствует, с одной стороны, о повышении статуса дошкольного образования и признании самоценности периода дошкольного детства, с другой – о предъявлении принципиально новых, специфичных требований, регламентированных Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (ФГОС ДО) (Приказ Министерства образования и науки РФ №1155 «Об утверждении федерального государственного стандарта дошкольного образования» от 17.10.2013г.).

В связи с этим в центре внимания оказывается педагог, непосредственно реализующий в практике положения, предлагаемые ФГОС ДО. Возникает вопрос: может ли педагог оставаться прежним при столь существенных изменениях в системе дошкольного образования? Какой квалификацией и какими компетенциями должен обладать педагог для наиболее эффективного решения задач образования детей дошкольного возраста?

Обусловленный необходимостью единого подхода к определению профессиональных компетенций педагога, Приказом Министерства труда России №544н от 18 октября 2013 г. утверждается Профессиональный стандарт «Педагог» (далее Стандарт) [46].

В большинстве случаев такой педагог имеет категорию, различные звания и представляет собой некий образец педагогической культуры и профессионального мастерства для родителей и молодых специалистов.

Можно назвать это стабильностью, но в широком понимании наступает профессиональная стагнация, как одна из форм деструктивного изменения

личности в процессе профессионального становления, когда при достаточно высоком уровне компетентности профессиональная деятельность реализуется одними и теми же способами, стереотипно и стабильно.

При отсутствии стремления педагога к профессиональному развитию (и активности в этом направлении) процесс разрыва сложившихся ранее связей становится необратимым. Стагнация неизбежно приводит к деградации профессионализма, включая все его проявления на уровне, как личностных характеристик педагога, так и на уровне показателей его деятельности.

Описание проявлений профессиональной стагнации получило наибольшую разработку в трудах Н.В. Кузьминой, Л.М. Митиной, Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюк и др.

Н.В. Кузьмина, исследовав профессионализм деятельности и личности, установила, что становление индивидуального стиля деятельности сопровождается снижением уровня профессиональной активности или полной остановкой профессиональной активности. Это приводит к возникновению стагнации профессионального развития, которая в значительной степени обусловлена особенностями профессиональной деятельности [39].

Решение этой задачи зависит от продвижения в понимании психологического содержания и механизмов того явления, которые, несмотря на значительно возросший в последние годы интерес к данной проблеме, пока остаются дискуссионными.

Проблема стагнации педагогов изучалась Н.Е. Водопьяновой, В. Бойко, Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеером, Е.И. Роговым, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Э.Э. Сыманюк. Многообразие точек зрения на природу и сущность профессиональной стагнации, на наш взгляд, является отражением сложности изучаемого явления. К тому же следует отметить, что каждое исследование по-своему интересно и убедительно, однако все они сосредоточены на изучении деформаций, в том числе стагнации, у учителей

школы, преподавателей средних и высших учебных заведений. Мы не нашли ни одного труда, посвященного изучению симптомов профессиональной стагнации воспитателей ДОО и способов их профилактики и преодоления.

Противоречие заключается между необходимостью педагога ДОО сохранять профессиональной долголетие, работоспособность, мобильность и креативность и недостаточной разработанностью в науке комплекса мероприятий, направленных на профилактику профессиональной стагнации воспитателя.

Противоречие позволило сформулировать проблему исследования: каково содержание организационно-педагогической деятельности руководителя ДОО, направленной на профилактику профессиональной стагнации педагогов?

Наличие проблемы и противоречия определили выбор темы исследования «Организационно-педагогическая деятельность как условие профилактики профессиональной стагнации педагогов ДОО».

Объект исследования: процесс профилактики (и преодоления) профессиональной стагнации педагогов ДОО.

Предмет исследования: организационно-педагогическая деятельность руководителя ДОО, направленная на профилактику профессиональной стагнации педагогов.

Цель исследования: разработать и обосновать содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов и апробировать его в практике работы дошкольной образовательной организации.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психологические и педагогические труды по теме профессиональной стагнации педагогов.
2. Выявить факторы, способствующие профессиональной стагнации педагогов ДОО, а также изучить способы преодоления стагнации с точки зрения разных авторов.

3. Сформулировать критерии, по которым можно определить состояние стагнации у воспитателей ДОО, подобрать соответствующие им диагностические методики и методы и провести диагностику педагогов МАДОУ – детский сад № 80.

4. Разработать содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов и апробировать его в практике работы дошкольной образовательной организации.

5. Провести сравнительный анализ результатов диагностики профессиональной стагнации и сделать выводы об эффективности проведенной работы.

Гипотезы исследования: профилактика профессиональной стагнации будет эффективной, если организационно-педагогическая деятельность руководителя направлена на создание следующих условий работы:

- формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности;
- создание условий повышения уровня педагогического мастерства;
- создание нормативно-правовой базы материального и морального стимулирования;
- создание службы медиации (примирения) в организации;
- привлечение педагогов к принятию коллегиальных решений;
- организация коллективных форм работы;
- создание условий для продвижения по должности перспективных педагогов.
- внедрение коучинг-технологий для педагогов;
- организация активного отдыха педагогов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Характеристика понятия «профессиональная стагнация» и факторы, способствующие стагнации воспитателя ДОО.
2. Критерии профессиональной стагнации воспитателя ДОО и результаты диагностики.
3. Содержание организационно-педагогической деятельности руководителя ДОО по профилактике профессиональной стагнации педагогов и результаты апробации его в практике работы с педагогами МАДОУ – детский сад № 80 города Екатеринбурга.

Методы и методики исследования. Для решения поставленных задач и проверки гипотез исследования нами были использованы: теоретический анализ научной литературы, эмпирические методы, представленные констатирующим, формирующим и контрольным экспериментом; анализ кадрового состава МАДОУ – детский сад № 80, «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» А.Ф. Фидпера, наблюдение за профессиональной деятельностью педагогов, работа с личными делами педагогов.

Теоретическую основу исследования составили: концептуальные работы, раскрывающие идеи: профессионального становления личности педагога (И.А. Зимняя, А.К. Маркова, А.Б. Орлов, В.Т. Фоменко); влияния профессиональной деятельности на формирование личности (И.В. Абакумова, С.П. Безносков, А.А. Волков, С.А. Дружилов, П.Н. Ермаков, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников); особенности проявления профессиональных деструкций личности педагогов (Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, Е.И. Рогов, Э.Э. Сыманюк).

Научная новизна исследования заключается в установлении критериев профессиональной стагнации воспитателей ДОО и обосновании содержания организационно-педагогической деятельности руководителя ДОО, направленной на профилактику профессиональной стагнации педагогов.

Практическая значимость исследования заключается в разработке и реализации организационно-педагогической деятельности руководителя ДОО, направленной на профилактику профессиональной стагнации педагогов.

Данные материалы могут быть использованы как заведующими и методистами в управленческой деятельности, так и самими педагогами в выстраивании многолетней профессиональной карьеры.

Структура выпускной квалификационной работы: введение, две главы («Теоретические основы профессионального становления личности педагога», «Описание опытно-поисковой работы по профилактике профессиональной стагнации»), заключение, список литературы, приложения.

Достоверность основных положений диссертации подтверждена опубликованными автором научными трудами. По теме научного исследования опубликовано две научные работы:

Бакшаева, Г.Л. Условия профилактики профессиональной стагнации педагогов дошкольного образования [Текст] / Г. Л. Бакшаева, М. Н. Емельянова // Детство, открытое миру: актуальные вопросы образования : сб. ст. / гл. ред. Е. В. Коротаева. – Екатеринбург, 2016. – С.9-11.

Бакшаева, Г.Л. Негативные факторы, способствующие профессиональной стагнации педагогов дошкольной образовательной организации [Текст] / Г. Л. Бакшаева // Традиции и инновации в педагогическом образовании : сб. ст. / науч. ред. Ю. Н. Галагузова. – Екатеринбург, 2017. – С.8-13.

База исследования. Исследование проводилось на базе МАДОУ – детский сад № 80 города Екатеринбурга. В исследовании участвовали 16 педагогов.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА

1.1. Особенности профессионального становления личности педагога

В жизни каждого человека профессиональное становление занимает важное место. Если данный процесс рассматривать во времени, то он занимает большую часть жизни человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной деятельности. Профессиональное становление – это длительный, многолетний, практически бесконечный процесс, который предполагает возможность беспредельного развития человека. Данный процесс связан с различными целями и имеет разное содержание на разных возрастных этапах.

Решающее значение в становлении личности принадлежит ведущей деятельности. Признание личностно образующей функции ведущей деятельности неизбежно приводит к выделению в непрерывном процессе становления личности периода, связанного с выбором, подготовкой к выполнению взрослым человеком одного типа деятельности – профессиональной. Превращение профессиональной деятельности в ведущую зависит от социально-экономических отношений, социальной ситуации, позиции личности. Этот период занимает большую часть жизни человека.

В зависимости от выбранной профессии процесс профессионального становления имеет свои особенности. Так профессия педагога относится по классификации Е.А. Климова к типу профессий «человек – человек». Предметом интереса, распознавания, преобразования в этом типе профессий являются социальные системы, сообщества, группы людей и поэтому профессиональное становление происходит в процессе общения, деятельности и других видов активности [36].

Понятие «профессиональное становление личности» в психологии еще не закрепилось. Мы будем рассматривать становление как процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование личности. Становление обязательно предполагает потребность в развитии и саморазвитии, возможности и реальности ее удовлетворения, а также потребности в профессиональном самосохранении.

Вопросы профессионального становления личности рассматриваются в профессиональной педагогике, в психологии труда, психологии профессионального обучения и воспитания, и в профориентологии. Становление человека как субъекта труда, формирование личности в процессе профессионального обучения, рассмотрение условий данного процесса представлено в исследованиях В.А. Бодрова, Э.Л. Голубевой, К.М. Гуревича, Э.Ф. Зеера, П.А. Климова, Н.В. Кузьминой, Л.М. Митина, К.К. Платонова, В.А. Сластёнина и др.

Л.М. Митина отмечает, что «подлинно профессиональное развитие немыслимо вне личностного развития». Профессионализация личности приводит к формированию особых качеств и черт, присущих представителям данной профессии, которые способствуют выполнению профессиональной деятельности и приводят к проявлению оптимальных способов и приёмов её осуществления [49].

Под профессиональным становлением личности Л. М. Митина понимает процесс, с помощью которого происходит становление, развитие и реализация в труде профессионально значимых личностных качеств человека и способностей, профессиональных знаний и умений, а также активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, приводящего к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности [48].

Аналогичная точка зрения встречается в работах В.А. Сластёнина, который утверждает, что «лично-профессиональное развитие – это

процесс формирования личности, ориентированный на высокие профессиональные достижения, овладение профессионализмом и осуществляемый в саморазвитии личности, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях» [64].

По мнению Э.Ф. Зеера, профессиональное становление – это «процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализации себя в профессии и самоактуализации своего потенциала для достижения вершин профессионализма, процесс повышения уровня и совершенствования структуры профессиональной направленности, профессиональной компетентности, социально и профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств через разрешение противоречий между актуальным уровнем их развития, социальной ситуацией и развивающей ведущей деятельностью» [31].

Рассматривая отечественные и зарубежные концепции профессионального становления, мы видим, что существуют две модели взаимодействия личности и профессии. Первая модель предусматривает определение профессионально-квалификационной модели должности и подгонку под нее наиболее подходящих работников. Вторая модель предусматривает изучение сильных и слабых сторон личности человека и выбор ею соответствующей профессии. Таким образом, существующие концепции профессионального становления личности можно рассматривать в профессиональном и личностном направлении.

К профессионально ориентированному подходу в первую очередь относятся исследования психологических вопросов профессионального отбора и профессиональной пригодности (В. А. Бодров, К. М. Гуревич, В. Г. Каташев, А. Т. Ростунов и др.), изучение профессионального становления личности как временной последовательности, периодов, стадий (Э. Ф. Зеер, Л. П. Куницина, В. Е. Орел, О. А. Семиздралова, Д. Сьюпер и др.).

Одним из первых отечественных учёных психологов, исследовавшим проблему профессионального становления личности, является Т.В. Кудрявцев. Им установлено, что профессиональное становление, представляет собой длительный, динамичный, многоуровневый процесс развития личности, от первоначальных проявлений формирования профессиональных намерений до полной реализации себя в профессиональной деятельности [38].

В качестве критериев выделения стадий Т.В. Кудрявцев избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности.

Первая стадия профессионального развития характеризуется возникновением и формированием профессиональных намерений. Результатом развития человека на данной стадии выступает социально и психологически обоснованный выбор профессии.

На второй стадии осуществляется профессиональное обучение, т. е. целенаправленная подготовка к избранной профессиональной деятельности. Сформированность отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности (Я – включенность) является итогом развития человека на данной стадии.

Третья стадия – это процесс вхождения в профессию. Она характеризуется самостоятельным выполнением трудовой деятельности и нахождение себя в коллективе. Критериями успешного развития молодого специалиста на данной стадии выступают удовлетворенность трудом и высокие производственные показатели деятельности.

В четвертой стадии происходит полная самореализация личности в профессиональной деятельности. При этом наблюдается не только высокий уровень овладения профессиональными компетенциями, но и, творческий подход.

Ограничивающим условием данной концепции является тот факт, что стадии профессионального становления соотнесены в ней с этапами жизненного пути человека, а, следовательно, присутствует ограничение

временными рамками. Однако можно выделить и положительные достоинства данной концепции: процесс профессионального становления продолжается в течение всей активной жизни человека; кризисные ситуации, возникающие при переходе от одной стадии к другой, позволяют полностью менять содержание каждой стадии профессионального становления.

Американский психолог Д. Сьюпер предложил свою периодизацию профессионального становления личности:

Этап роста, в это время происходит развитие основных интересов и способностей (от рождения до 14 лет). При этом представления о будущей профессии выстраиваются сначала на основании фантазии (4-10 лет), затем - осознания собственных интересов (11-12 лет), а в 13 – 14 лет на основании осознания своих способностей.

Этап исследования своих сил и устремлений. На этом этапе происходит апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности (от 14 до 25 лет). В этот период возможно даже временное занятие определенной профессией (15-17 лет). В переходном периоде (18-21 год) молодой человек продолжает активный поиск профессионального учебного заведения в условиях освоения способов самостоятельной жизни, включая и временные подработки. Завершается этот этап апробированием избранной профессии в процессе реальной трудовой деятельности, часто её совмещают с учебой (22-24 года).

Пробный этап. Здесь человек «пробует» себя в качестве полноценного специалиста, способного «конкурировать» с опытными коллегами (25-30 лет). Молодой специалист стремится к успешной карьере. Стремление к успеху - это важный стимул и высокопроизводительного труда, и личностного развития.

Этап стабилизации, утверждения себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста. Этот этап часто предполагает дальнейшее

профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе и в своей организации (от 30 до 44 лет);

Этап поддержания, сохранения достигнутых позиций (в ходе карьерных усилий). Человек на данном этапе стремится создать устойчивое профессиональное и социальное положение. Именно в этот период решается вопрос о карьерном успехе (от 45 до 64 лет).

Этап спада, ухода, уменьшения профессиональной и социальной активности (от 65 лет и старше) [69].

Универсальные факторы, влияющие на процесс профессионального становления, Л. М. Митина интерполирует на специфику педагогической деятельности [49]. Соответственно этому под профессиональным развитием педагога она понимает рост, становление и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное - активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности. Стоит отметить, что Л. М. Митина отделяет профессиональное развитие от профессионального становления. Критерием такого разделения, по ее мнению, является доминирование внутренних факторов в профессиональном развитии и внешних - в профессиональном становлении. К основным внешним социальным условиям она относит влияние учебной, трудовой микросреды и макросреды (социальные институты), наличие производительного труда в различных сферах деятельности и т. д. К основным внутренним факторам относятся сформированность профессионально важных качеств личности: положительная мотивация к повышению уровня профессионализма, особенности саморегуляции.

Образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социально значимые и профессионально важные качества составляют профессиональный потенциал развития специалиста. Профессиональное становление личности педагога зависит от таких

факторов: биологической организации человека, социальной ситуации, характера профессиональной деятельности, активности личности, ее потребности в саморазвитии и самоактуализации.

Но ведущим фактором профессионального становления педагога является система объективных требований к ней, детерминированных профессиональной деятельностью, в процессе выполнения которой и возникают новые свойства и качества. Смена или перестройка способов ее выполнения, изменение отношения к ведущей деятельности обуславливают стадии развития личности

Э. Ф. Зеером были выделены четыре стадии:

1) формирование профессиональных намерений - осознанный выбор профессии;

2) профессиональная подготовка - освоение системы профессиональных знаний, умений, навыков, формирование социально значимых и профессионально важных качеств;

3) профессионализация - адаптация в профессии, профессиональное самоопределение, приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности;

4) мастерство – это качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности [32].

Все стадии связаны между собой и личность не может перейти на новый этап, не пройдя предыдущий. Переход от одной стадии профессионального становления педагога к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения вызывают психическую напряженность личности.

Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутри личностные конфликты.

Изучением профессионального становления личности подробно занимались В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климова, Ю.П. Поваренков [26, 73, 90, 42]. По мнению этих исследователей, главными критериями периодизации профессионального развития являются ведущая деятельность и социальная ситуация развития. Профессиональное становление начинается с периода формирования профессиональных намерений и оканчивается уходом из профессиональной жизни. Ученые выделяют от четырех до семи стадий профессионального становления личности: адаптация, профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация, профессиональное мастерство, наставничество. Переход от одной стадии к другой сопровождается нормативными профессионально обусловленными кризисами.

Проблему профессионального становления личности исследовали Н.С. Глуханюк, Л.М. Митина [4, 49]. По мнению исследователей, профессионализация - целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора будущей профессии и заканчивающийся прекращением активной трудовой деятельности. В ходе профессионализации разрешается специфический комплекс противоречий, присущий социализации личности. Ведущим из этих противоречий является степень соответствия между личностью педагога и выбранной профессией. Основное значение в профессионализации отводится деятельности личности. Выделяют три уровня осуществления деятельности в зависимости от преобладающей формы психологической регуляции: репродуктивный, эвристический, креативный (творческий).

Репродуктивный уровень предполагает выполнение нормативно-заданной деятельности в соответствии с устоявшимися способами и предписаниями. Этот уровень деятельности преобладает на стадии профессиональной адаптации.

Приспособление специалистом своих индивидуальных особенностей к требованиям профессиональной среды, узаконивание собственного опыта на

стадии первичной профессионализации могут привести к развитию профессиональной стагнации. В свою очередь, профессиональная стагнация сопровождается равнодушным отношением к профессиональному росту и карьере, снижением профессиональной активности, непринятием нового. Помимо этого, профессиональная стагнация способствует развитию профессиональных деформаций - деструктивных изменений личности специалиста.

На эвристическом уровне выполнения деятельности (стадия вторичной профессионализации), профессиональная активность субъекта труда возрастает, педагог вносит в профессиональную деятельность своеобразные изменения, направленные на саморегуляцию процессуальной результативной стороны деятельности. Подобные психологические средства, приемы и методы обуславливают появление индивидуального стиля деятельности личности.

Сформировавшийся индивидуальный стиль деятельности позволяет выполнять профессиональную деятельность качественно и эффективно, этот стиль характерен для профессионалов. Негативной стороной сформировавшегося индивидуального стиля выступает его «консервация», препятствующая дальнейшему профессиональному развитию субъекта деятельности.

Следует также отметить, что приспособление индивидуально-типологических особенностей субъекта деятельности к ее требованиям может приводить к возникновению профессионально нежелательных качеств личности, а акцентуации характера под влиянием профессии преобразуются в профессионально обусловленные акцентуации, часть которых становятся профессионально важными качествами, другие трансформируются в профессиональные деформации [45].

На творческом уровне выполнения деятельности, субъектом развития выступает зрелая личность. Главным аспектом данного уровня выступает самоактуализация личности. Внутриличностные противоречия профессио-

нального самосознания являются движущей силой развития. Они обусловлены рассогласованием ценностных ориентаций, самооценки, уровня притязаний, социально-профессиональных установок. Самодетерминация профессионального развития обусловлена сверхнормативной профессиональной активностью, которая инициирует образование гибкого, пластичного индивидуального стиля деятельности. Глубокая погруженность в профессиональную среду, патологическая потребность в самоутверждении, сверхнормативная активность, а также высокая работоспособность, в итоге приводят профессиональному саморазрушению [12].

Таким образом, мы можем констатировать, что профессиональное становление личности педагогов - это не только позитивные изменения и совершенствование, но и изменения личности, характеризующиеся возникновением негативных тенденций, развитием профессионально нежелательных новообразований, профессиональных деструкций.

1.2. Профессиональная стагнация педагогов как одна из форм деструктивного изменения личности в процессе профессионального становления

В концепциях профессионального становления личности В.А. Бодрова, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Л.В. Митиной признается разнонаправленность онтогенетических изменений личности в процессе выполнения профессиональной деятельности. При этом отмечается, что профессиональное развитие личности сопровождается личностными приобретениями и потерями, т.е. развитие - это не только рост, совершенствование, но и разрушение. Следовательно, профессиональные деструкции объективно сопровождают профессиональное развитие личности [68].

Среди многих особенностей и трудностей педагогической деятельности, зачастую выделяют ее психическую напряженность. Это

приводит к таким неблагоприятным последствиям, как снижение устойчивости организма, появление чувства неудовлетворенности результатами собственной деятельности, уклонение от выполнения профессиональных задач в ситуациях повышенных требований, неудач и поражений. К этим нежелательным явлениям может добавиться еще одно - появление и развитие профессиональных деструкций личности педагога.

Профессиональные деструкции педагогов - это негативные качества, образующиеся в процессе выполнения педагогической деятельности, меняющие личностный профиль, что приводит к дезинтеграции профессионального развития, снижению продуктивности труда и эффективности взаимодействия с участниками педагогического процесса [70].

Наиболее полное обобщенное исследование профессиональных деструкций личности педагога представлено в исследованиях отечественных ученых (Э.Ф. Зеер, Е.И. Рогов, Э.Э. Сыманюк, С.А. Рябченко, В.А. Самойлова и др.)

Характеристика основных видов профессиональных деструкций:

- профессионально обусловленные акцентуации – чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также отдельных профессионально обусловленных свойств и качеств личности, отрицательно сказывающихся на деятельности и поведении педагога;
- профессиональные деформации личности – качества личности, деструктивно влияющие на труд и профессиональное поведение;
- выученная беспомощность – это привычка жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя;
- профессиональная отчужденность – состояние потери профессионалом общности с профессиональной группой, ощущение отдалённости от профессионального сообщества;
- стагнация – это профессионально обусловленный кризис, характеризующийся субъективным чувством остановки в личностном и

профессиональном развитии, снижение уровня профессиональной активности педагога.

Профессиональная деятельность педагога сопровождается изменениями в структуре его личности. Происходит не только развитие качеств, способствующих успешному осуществлению педагогической деятельности, но и изменение некоторых структур, участвующих в этом процессе. Изменения, происходящие под влиянием профессии, нарушающие целостность личности, адаптивность педагога, рассматриваются Э.Ф. Зеером как профессиональные акцентуации черт характера [32].

Е.И. Рогов считает, что профессионально обусловленные акцентуации личности проявляются в разной степени и характеризуют большинство педагогов, вовлеченных в профессию и проработавших в ней длительное время [52]. Предупреждение и преодоление возможных профессионально обусловленных акцентуаций черт характера педагога является важнейшей задачей, от решения которой зависит психический климат педагогического коллектива и психическое здоровье субъектов образовательного процесса.

Более выраженные изменения психических функций и личности педагога под влиянием профессиональной деятельности, Е.И. Рогов называет профессиональными деформациями.

Проблема профессиональных деформаций педагога, как вида деструкций, является наиболее разработанной в трудах отечественных ученых. По мнению Е.И. Рогова, профессиональные деформации проявляются в возникновении ролевых стереотипов, переносимых из трудовой сферы в иные условия, когда личность оказывается неспособной перестраивать свое поведение в соответствии с меняющимися условиями. Феномен профессиональной деформации проявляется у педагогов, для которых выполняемая профессиональная роль непосильна, но они, имея повышенные амбиции, притязания на статус, успех, не отказываются от этой роли [52]. С точки зрения О.Г. Носковой, явления профессиональной деформации личности педагога можно рассматривать как эффективные и

прогрессивные в рамках профессиональной деятельности, но если учитывать жизнедеятельность в социуме, они носят регрессивный характер [26]. Основанием для такого понимания автором данной проблемы может быть то, что, с одной стороны, профессиональные деформации личности обусловлены процессом труда, а с другой - детерминированы внутри субъектными характеристиками.

Анализ теоретических источников позволил нам сделать вывод о том, что основными составляющими профессиональной деформации педагога могут являться следующие качества:

1. Педагогическая агрессия – стремление педагога максимально подчинить своему вниманию окружающих, не учитывает чувства, права, инициативу воспитанников.

2. Авторитарность проявляется в высокомерии, деспотизме, потребности командовать другими. Происходит необоснованно строгая оценка воспитанников, их способностей, переоценка собственных возможностей.

3. Демонстративность вызывает чрезмерное стремление к самоутверждению, демонстрации собственного превосходства над детьми и коллегами.

4. Педагогический догматизм - признание только собственного профессионального опыта. Стремление упростить любую профессиональную задачу, зачастую используя мыслительные штампы.

5. Педагогический консерватизм – проявляется в негативном отношении педагога относительно нововведений, приверженности устоявшимся профессиональным технологиям, настороженном отношении к одарённым воспитанникам и коллегам.

6. Социальное лицемерие - убеждение в собственной нравственной непогрешимости. Неискренность чувств, эмоций, отношений.

7. Сверхконтроль отличается подозрительностью, осмотрительностью, властностью и агрессивностью. Любая деятельность

воспитанников подвергается контролю, проверке ее результатов. Педагог стремится подавлять творческую инициативу детей.

8. Педагогическая индифферентность у педагога вызывает эмоциональную сухость и отчуждённость, равнодушное отношение к детям, игнорирование индивидуальных особенностей. Как правило у педагога возникают трудности в установлении межличностного общения с участниками образовательного процесса.

9. Доминантность – это склонность давать распоряжения и приказы как среди воспитанников, так и среди своих коллег. Ярко выражена нетерпимость к недостаткам воспитанников в группе.

10. Ролевой экспансионизм проявляется в высокой готовности педагога к выполнению рабочих задач, низкая способность сохранять дистанцию по отношению к профессии. У педагога работа начинает занимать в жизни педагога первое место и переносится в сферу межличностных взаимоотношений.

11. Поведенческий трансфер – проявление в поведении педагога черт, присущих воспитанникам, руководству, с использованием речевых выражений и поведенческих шаблонов.

12. Дидактичность - стремление педагога к назидательному объяснению с использованием стереотипных способов передачи знаний и опыта.

В работе мы рассматриваем профессиональную стагнацию педагога дошкольной образовательной организации. Изучение данного процесса, а также выявление его основных психологических характеристик является особо актуальным в настоящее время и встречается в трудах многих отечественных ученых (С.А. Дружилов, М.Н. Емельянова, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузьмина, Н.В. Панова, Э.Э. Сыманюк и др.). Понятие «стагнация» (от лат. *stagnare* - делаю неподвижным, останавливаю) трактуется как остановка, застой или постепенное разложение системы вследствие отсутствия факторов развития [45].

Стагнацию можно рассматривать как профессионально обусловленный кризис и как субъективное чувство остановки в личностном и профессиональном развитии.

Н.В. Кузьмина в своих исследованиях установила, что на стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности, снижается уровень профессиональной активности личности, что также приводит к условиям возникновения стагнации профессионального развития [39]. Стагнация возможна на всех уровнях профессионального развития педагогов, причем часто она имеет необходимый характер. Для педагога этот период характерен сменой приоритетов, определением новых ориентиров саморазвития. Стагнация не означает отсутствия положительной динамики. Для нее характерно чередование роста и спада - малые колебания вокруг некоторого состояния, среднего по времени. Вместе с тем стагнация - нестабильное, тревожное состояние и, существует опасность, что из-за случайного изменения обстоятельств система перейдет в другую траекторию развития, чреватую кризисом.

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк рассматривают профессиональную стагнацию как один из видов профессиональной деструкции, как социально нежелательную тенденцию развития. Многолетнее выполнение профессиональной деятельности, по их мнению, не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием личности. Поэтому неизбежно появление периодов стабилизации, которые по мере профессионализации могут становиться все продолжительнее (год и более). В этих случаях, по мнению Э.Э. Сыманюк, уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности, которая является переходным состоянием профессионала, поскольку «длительное выполнение профессиональной деятельности на высоком уровне невозможно» [69]. По её мнению, профессионализм как системное образование не может долгое время находиться в состоянии застоя,

неизбежен либо переход системы на новый уровень выполнения профессиональной деятельности, либо ее деградация, разрушение.

Профессиональная стагнация - это «универсализация прошлого опыта на основе автоматизации и стереотипизации социально-профессиональных действий». Стагнация в профессии сопровождается снижением профессиональной активности, равнодушным отношением к профессиональному росту и карьере, предубеждением к новому.

Стагнация возможна на всех уровнях профессионального развития, причем часто она имеет необходимый характер. Для педагога этот период характерен сменой приоритетов, определением новых жизненных ориентиров саморазвития.

Стагнация не означает отсутствия динамики. Для нее типично чередование роста и спада - малые колебания вокруг некоторого состояния, среднего по времени. Вместе с тем стагнация - нестабильное, тревожное состояние, поскольку по представлениям самоорганизации существует опасность, что из-за случайного изменения обстоятельств система скачком перейдет на нисходящую траекторию развития, чреватую кризисом [7].

По мнению Н.В. Пановой, стагнация характеризуется снижением активной педагогической практики, мотивации в профессиональной деятельности, минимизацией профессиональных потребностей, гипертрофированностью в осознании образа «Я», устойчивостью профессиональных, личностных и социальных ценностей, постепенной утратой профессиональных и социальных смыслов деятельности [51].

Профессиональная стагнация педагога ДОО связана со стереотипизацией мышления, поведения, деятельности. Осуществление профессиональной деятельности связано с определенным противоречием. С одной стороны, повторение одних и тех же действий, операций способствует образованию стереотипов выполнения профессиональной деятельности, повышая ее определенность, стабильность, способствуя формированию профессионального опыта, индивидуального стиля деятельности, с другой

стороны, стереотипизация психической деятельности способствует искажению профессиональной реальности, а в случае нестандартных ситуаций ведет к ошибочным действиям и неадекватным реакциям.

Э.Ф. Зеер считает, что проявление профессиональной стагнации возможно на любом уровне осуществления деятельности (репродуктивном, эвристическом, креативном (творческом)), отличающемся преобладающими формами психологической регуляции. Репродуктивный уровень осуществления деятельности предполагает выполнение нормативно заданной деятельности в соответствии с устоявшимися способами и предписаниями, поэтому он в большей степени может способствовать проявлению профессиональной стагнации. На эвристическом уровне следует обращать внимание на негативную сторону сформированного индивидуального стиля, который может законсервироваться и стать психологическим барьером, препятствующим дальнейшему профессиональному развитию субъекта деятельности. Креативный уровень выполнения деятельности предполагает самоактуализацию, стремление личности к более полному выявлению и развитию своих потенциальных возможностей, сверхнормативную активность. Однако высокая сверхнормативная активность, профессиональная успешность, креативность могут инициировать социально-профессиональную дезадаптацию личности и саморазрушение [27].

Л.И. Анциферова отмечает, что в период взрослости возможно проявление кризиса идентичности, сопровождающегося потерей чувства нового, отставания от жизни, понижения уровня развития профессионализма. Его возникновение может быть связано с ускорением темпов социально-экономического развития общества [5].

Стагнация инициирует образование различных деформаций. Для нас является актуальной проблема изучения и выделения факторов, способствующих развитию профессиональной стагнации.

Э.Ф. Зеер разделяет факторы, детерминирующие профессиональные деструкции объективные, субъективные и субъективно-объективные [28].

Объективные. Это факторы, связанные с социально-профессиональной средой, социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой.

Субъективные. Это факторы, обусловленные особенностью личности и характером профессиональных взаимоотношений.

Объективно-субъективные. Факторы, порождаемые системой и организацией профессионального процесса и авторитарный стиль управления администрации.

Эти факторы сложно расположить по степени значимости. Всё зависит от индивидуальной восприимчивости педагога к воздействиям внешней среды. Анализируя исследования профессиональной стагнации в трудах отечественных и зарубежных ученых, мы можем предположить, что детерминантами данного феномена являются:

- психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья педагога;
- синдром «эмоционального выгорания»;
- субъективное ощущение отставания в уровне компетентности от коллег;
- низкий уровень притязаний педагога, приводящий к раннему ощущению полной самореализации;
- получение желаемой должности, приобретение чувства стабильности и спокойствия, приводящее к снижению мотивации деятельности;
- авторитарный стиль руководства образовательной организации;
- неустроенность бытовых и семейных условий (педагог ориентирован на зарплату, а не на совершенствование своего педагогического мастерства и качества образовательного процесса);
- нахождение смысла жизни в непрофессиональной сфере.

Перечисленные факторы в равной степени могут повлиять на возникновение профессиональной стагнации. Таким образом, чем больше неблагоприятных факторов действует одновременно, тем раньше в деятельности педагога может возникнуть состояние профессиональной стагнации.

Следовательно, чем больше неблагоприятных факторов действует одновременно, тем раньше проходит стремление у воспитателей к педагогическому творчеству и самосовершенствованию, и появляется желание выполнять только необходимые и достаточные должностные обязанности на основе имеющегося опыта профессиональной деятельности [29].

Таким образом, профилактика профессиональной стагнации, предполагает поиск новых способов выполнения педагогической деятельности, изменение профессионального статуса, повышение профессиональной квалификации и переквалификации, а в некоторых случаях и смену места работы. Такой путь требует от руководителя дошкольной образовательной организации проявления высокой профессиональной активности, направленной на создание условий, которые прокладывают новые возможности для профессионального роста педагогов.

1.3. Комплекс организационно-педагогических условий, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов

Профессиональный труд педагога образовательной организации отличается многогранностью, ответственностью, а также эмоциональной напряжённостью, которая заложена в самой природе воспитания. Педагоги - это та категория специалистов, которая наиболее уязвима профессиональной деформации, вследствие специфики своей профессиональной деятельности. Из-за специфики педагогической деятельности на них влияют специфические факторы, вызывающие профессиональную деформацию. Мы рассматриваем

педагогов в контексте деятельности воспитания детей дошкольного возраста, потому что род их деятельности отличается от других работников педагогической сферы.

Педагог дошкольной образовательной деятельности работает в системе «человек - человек», т.к. работа с другими людьми обязательно включает его в общение с ними, которое эмоционально насыщено и не только положительно. В современном дошкольном образовательном учреждении на воспитателя помимо образовательного процесса возлагаются дополнительные нагрузки: введение инклюзии в образовательный процесс, увеличение внеурочной деятельности, повышается интенсивность труда, возрастают нагрузки на психику педагога.

Воспитатель испытывает эмпатию, тревогу, волнение за своих воспитанников, нередко растворяется в них, т.е. он эмоционально истощает себя. Здесь уместно говорить о том, что существует определённый тип педагога, который проявляется в абсолютной преданности своему делу, жертвуя своим временем и благополучием, благополучием своей собственной семьи, своим психическим и физическим, здоровьем, а также профессиональным ростом. На личность педагога дошкольной образовательной организации работа откладывает свой отпечаток. Здесь мы рассматриваем негативные новообразования профессии «воспитатель дошкольной организации», т.е. говорим о его профессиональной стагнации и её профилактике.

В отличие от проблемы психологического сопровождения педагога с профессиональными деформациями, которая достаточно хорошо освещена в трудах отечественных ученых, проблема психологического сопровождения педагогов с проявлениями профессиональных и личностных деструкций, до сих пор остается недостаточно разработанной, что и обуславливает особую актуальность [44].

А.К. Маркова выделяет основные тенденции развития профессиональных деструкций: отставание, замедление профессионального

развития по сравнению с возрастными и социальными нормами; дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие – нереалистичные цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты; свертывание ранее имевшихся профессиональных данных, «уменьшение» мышления; искажение профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонение от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности [45].

Изучением проблемы сопровождения педагогов с профессиональными деструкциями занималась Э.Э. Сыманюк [68]. Автором было обосновано, что технологиями преодоления профессионально обусловленных деструкций педагога являются психологическое содействие, профилактика и коррекция, а также развивающие технологии профессионального образования. Преодоление профессиональных деструкций педагога требует активного участия самого педагога, поэтому действенной технологией является психологическое содействие, которое заключается в конструировании «смыслового образа» профессиональной деятельности и прогнозировании профессионального будущего.

Э.Э. Сыманюк предлагает следующие направления профилактики и коррекции профессиональных деструкций:

- «создание в образовательном учреждении условий, способствующих профилактике и коррекции профессиональных деструкций: методическая поддержка молодых педагогов, своевременная аттестация, развитие карьеры, организация повышения квалификации, тренингов;
- формирование в образовательном учреждении инновационной среды;
- индивидуальные консультации педагогов;
- разработка комплексной программы психолого-педагогического сопровождения,
- профессионального развития педагогов;

- развитие аутопсихологической компетентности педагога (самостоятельная работа по изучению особенностей своей личности, профессионального развития)» [70].

Е.В. Ермакова в своей работе пишет: «Первой дачей профилактики должно стать снижение агрессивности, напряжённости и установление доверительных отношений, как в системе «психолог - педагоги», так и в системе «педагоги - педагогический коллектив - руководство», т.е. создания дружеской, творческой атмосферы, помощь в решении проблем общения [26, с.30].

Вторая задача - работа по преодолению страха ошибок у педагогов, повышение их уверенности, профилактика возникновения негативных ситуаций. Третья задача - необходимо создать систему поощрений для педагогов: устные и письменные благодарности, ценные подарки, премии, включение в профессиональные конкурсы или престижные инновационные проекты, публикации в газетах о достижениях педагогов. Четвёртая задача - своевременная и качественная диагностика, направленная на выявление деформирующих личностных паттернов. Пятая задача - научить педагогов ставить перед собой краткосрочные и долгосрочные цели, правильно планировать свою деятельность, самоменеджмент, использование тайм-аутов, досуговые творческие виды деятельности, также педагогов важно научиться правильно отдыхать, избегая в работе нездоровой конкуренции. Шестая задача - задача для самого педагога. Воспитателю необходимо включиться в творческую методическую деятельность, вносить элементы новизны в свою работу, внедрять в практику современные технологии, осваивать новые методы работы, участвовать в разнообразных конкурсах, проектах, обмениваться профессиональным опытом, также педагогам рекомендуется расширять профессиональное общение в педагогических мастерских и творческих группах» [10].

Работы Э.Э. Сыманюк позволили определить содержание технологий преодоления деструкций на разных стадиях профессионального становления [68]:

- на стадии профессиональной подготовки основная задача заключается в формировании обобщенных полифункциональных умений у студентов педагогических учебных заведений, которые способствуют развитию профессионально-личностного потенциала и предупреждению деструктивных изменений личности в профессиональной деятельности;
- на стадии профессиональной адаптации основное внимание уделяется успешному овладению профессией путем реализации актуальных и потенциальных возможностей;
- на стадии первичной профессионализации содействие успешному профессиональному развитию предполагает построение смыслового профессионального будущего, конструирование возможных вариантов преодоления кризисов профессионального становления;
- на стадии вторичной профессионализации преодоление профессиональных деструкции реализуется за счет снижения субъективной значимости имеющегося профессионального опыта, что позволит содержательно видоизменять его под воздействием новых образовательных технологий;
- на стадии профессионального мастерства задачей психологического содействия является развитие временной перспективы путем уплотнения психологически значимых профессиональных событий и ситуаций.

Э.Э. Сыманюк убеждена, что психологическая профилактика негативного влияния деструктивных изменений личности возможна путем внедрения следующих личностно ориентированных технологий:

- повышение социально-психологической компетентности педагогов, осуществляемое в ходе проведения семинаров по проблемам психологии личности и деструктивных изменений ее, профессионального

становления и роста, проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни;

- личностно ориентированная диагностика, направленная на повышение психологической компетентности педагогов и определение эмоциональных состояний: социальной напряжённостью, выраженности синдрома «эмоционального выгорания»;

- вовлечение педагогов в социально и профессионально значимые проекты, повышение квалификации, стимулирование профессионального роста педагогов, личностно ориентированная аттестация, обогащение компетентности педагогов [71].

Анализируя работы современных учёных, профилактику профессиональной стагнации педагогов определяем, как комплекс психолого-педагогических условий, направленных на профилактику вероятности возникновения профессиональной стагнации педагогов, ориентированных на достижение профессионального долголетия педагогов.

Организационно-педагогическая деятельность может быть представлена следующими направлениями работы:

- Диагностическое направление – индивидуальной или групповой профессиональной деформации и педагогических затруднений.

- Адаптационное направление включает систему мероприятий, способствующих профессиональному становлению педагога.

- Методическое направление – это система мероприятий, направленная на всестороннее повышение квалификации и педагогического мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала коллектива, на совершенствование образовательного процесса и достижение оптимальных результатов развития, воспитания и образования воспитанников.

- Охранно-защитное направление – это система мероприятий, при которой используется, прежде всего, комплекс правовых норм, направленный на защиту прав и интересов педагогов.

- Организационно-деятельностное направление – система мероприятий по организации деятельности педагогов, чёткая организация и планирование труда, питания, отдыха с соблюдением всех необходимых норм и требований СанПиН.

- Информационно-просветительское направление – система мероприятий по проведению справочно-информационных консультаций и просветительской работы с педагогами по теме «профессиональная деформация».

- Психолого-педагогическое направление работы. К нему относятся: а) теоретико-практические занятия; б) творческие занятия с использованием элементов арт-терапии; в) тренинги личностного и профессионального роста и др. Этим направлением занимается педагог – психолог.

- Оздоровительное направление – система мероприятий по содействию в поддержании хорошей физической формы и своевременная коррекция имеющихся нарушений в психофизическом развитии.

- Стимулирующее направление – система мероприятий по поощрению педагогов.

- Повышение уровня научно-методического творчества воспитателя.

- Гармонизацию взаимоотношений с коллегами, повышение мотивации к профессиональной деятельности и формирование позитивного отношения к работе [55].

Возможными формами профилактики, позволяющими снизить негативные факторы, способствующие профессиональной стагнации, могут быть следующие: посещение заместителем руководителя по воспитательной и образовательной работе занятий и наблюдение за динамикой профессионального мастерства педагога. Контроль – это не самоцель, а создание условий, способствующих повышению педагогического мастерства педагогов.

Организация взаимопосещений образовательной деятельности педагогами образовательной организации.

Для начинающих педагогов представляет сложность не только проведение занятий, но и овладение методическими приёмами, взаимодействие с детьми и родителями. Для этого целесообразно закрепление начинающего педагога за педагогом, находящимся в стадии «мастерства». Молодой специалист получает представление о содержании и методике ведения занятий, а наставник, посещая его занятия, оказывает направленную методическую помощь, при этом, молодой педагог быстрее овладеет профессиональными компетенциями.

Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов образовательной организации и их успешную аттестацию.

Создание в образовательной организации условий реализации Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель).

Участие педагогов в проблемных семинарах, конференциях, мастер-классах педагогов, показавших высокие достижения в педагогической деятельности, личное выступление на методических объединениях района и города. Стимулирование педагогов к участию в конкурсах педагогического мастерства и создание условий для карьерного роста перспективных педагогов. Привлекать педагогов – стажистов к деятельности более высокого уровня сложности – управленческой. А так же включать в состав творческих групп при реализации педагогических проектов, в состав жюри при проведении конкурсов, организуемых на уровне образовательной организации, в работу первичной профсоюзной организации. Новая деятельность приносят педагогу большее удовлетворение от работы, стимулирует на реализацию творческих идей [46].

Формирование у педагогов ценностного отношения к профессиональной деятельности.

Профессия педагога имеет свои положительные и отрицательные моменты. Большая часть рабочего дня педагога протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за детей. Негативные факторы оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие воспитателя. Однако в профессии воспитателя есть много положительного: официальное трудоустройство, полный социальный пакет, продолжительный отпуск всегда летом, творческий характер труда, стабильность - работа педагога по праву считается одной из наиболее стабильных специальностей [12].

Однако со временем педагоги перестают обращать внимание на позитивные стороны, воспринимая их как должное. Поскольку все познается в сравнении, для возобновления ценностного отношения к себе как к педагогу, а также характеру и условиям труда в сфере образования, целесообразно время от времени предлагать педагогам задуматься о характере и условий труда людей других профессий, которые получают аналогичную зарплату. Можно предположить, что в результате такого сравнения отношение педагогов к своей профессии, качество выполнения должностных обязанностей и самооценка изменяется в лучшую сторону, что повлияет на мотивацию труда, общую активность и результативность профессиональной деятельности.

Предотвращение затяжных, долговременных конфликтов. Конфликтные ситуации порождают эмоциональный стресс – внутренний конфликт между одинаково сильными, но несовместимыми друг с другом потребностями: эгоистическими и социальными. Для педагога характерно состояние напряжения, вызванное гневом, обидой, тревогой, страхом, подавленностью. При долговременном конфликте отрицательные эмоции накапливаются, возникает негативное отношение к любым поручениям, растет неудовлетворенность профессиональной деятельностью, работа выполняется механически, что препятствует профессиональному развитию

личности. Конструктивным выходом из конфликта может быть метод «Деловая встреча», где руководитель берёт на себя ответственность за принятое решение. Медиация – метод, который предполагает посредничество в разрешении проблем, не навязывая решения конфликтующим. Задача руководителя - помочь прийти к соглашению конфликтующим, здесь он организует процесс переговоров, придавая им конструктивный характер.

Внедрение методов морального поощрения в образовательной организации.

Это могут быть письменные благодарности и грамоты руководителя, публичное официальное выражение признательности за труд, представления к награждению.

Использование методов материального поощрения.

К методам материального поощрения можно отнести стимулирующие выплаты за реализацию творческих проектов, за реализацию мероприятий, обеспечивающих сотрудничество организации с семьёй, за работу с детьми с ОВЗ, за участие педагога в конкурсах профессионального мастерства.

Привлечение педагогов к работе в комиссии по распределению стимулирующих выплат и открытость информации, способствует чувству сопричастности, что очень важно для создания благоприятного психологического климата и формирования единого, сплоченного общим делом коллектива.

Организация коллективных форм работы.

Проведение педагогических советов, методических семинаров, мастер – классов, а также организация педагогическим коллективом детских спортивных и музыкальных мероприятий, участие в совместных исследовательских проектах, требуют от каждого педагога проявления творческих способностей и профессиональных умений. Руководитель образовательной организации имеет возможность оценить профессиональный потенциал педагогов, сформировать творческий,

психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.

Индивидуальная работа с педагогами, имеющими большой стаж работы и высокую квалификацию.

Педагогам с большим стажем работы предложить участие в творческих группах, наставничество для начинающих педагогов, участие в профессиональных конкурсах, включение в областной банк экспертов для оценки деятельности аттестующихся педагогов, делегирование полномочий, связанных с развитием способностей к управлению персоналом, презентация опыта работы на методических объединениях муниципалитета и города.

Проведение педагогических советов, методических семинаров, мастер – классов, а также организация педагогическим коллективом детских спортивных и музыкальных мероприятий, участие в совместных исследовательских проектах, требуют от каждого педагога проявления творческих способностей и профессиональных умений. Руководитель образовательной организации имеет возможность оценить профессиональный потенциал педагогов, сформировать творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности [10].

Требование времени таково, что руководителю образовательной организации необходимо предоставить каждому педагогу возможность формировать индивидуальную образовательную линию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста в образовательной организации.

Индивидуальная работа с педагогами, осваивающими специфику педагогической деятельности:

- Создание в образовательной организации условий для профессионального роста молодых воспитателей, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

- Помощь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями).

- Формирование профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми.

- Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности.

- Постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности.

- Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном самообразовании.

Таким образом, деятельность руководителя образовательной организации способствует тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный педагог, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

Деструкции, вызванные многолетним выполнением одной и той же профессиональной деятельности, порождают профессиональную стагнацию педагогов, которая изменяет профессиональное поведение педагога.

Профилактика профессиональных деструкций педагогов – комплекс психолого-педагогических условий, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов, ориентированных на достижение профессионального долголетия воспитателей [31].

ГЛАВА 2. ОПИСАНИЕ ОПЫТНО-ПОИСКОВОЙ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И ПРЕОДОЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТАГНАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОО

2.1. Результаты диагностики профессиональной стагнации педагогов МАДОУ – детский сад № 80

Опытно-экспериментальная работа диссертационного исследования была проведена на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 80 Железнодорожного района города Екатеринбурга среди педагогов дошкольного образования.

Перед проведением исследования на выявление профессиональной стагнации педагогов в дошкольной образовательной организации, необходимо было проанализировать кадровый состав педагогического коллектива, а для этого необходимо иметь информацию о педагогических кадрах, об их возрастном и образовательном цензе, педагогическом стаже.

Характеристика участников исследования с учетом уровня образования педагогов, педагогического стажа и квалификационной категории выглядит следующим образом: педагогический коллектив ДОО состоит из двенадцати воспитателей, учителя-логопеда, педагога – психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

В мониторинге (констатирующий эксперимент) опытно-экспериментальной части диссертационного исследования приняло участие 16 педагогов в возрасте от 34 до 55 лет, из них в возрасте от 34 до 40 лет – 12 педагогов, 41 до 49 лет – два педагога, от 50 лет до 55 лет - два педагога. Все педагоги женщины. Восемь педагогов имеют педагогический стаж работы от пяти до двенадцати лет, четыре педагога имеют стаж от тринадцати до двадцати лет, ещё четыре педагога имеют педагогический стаж от 21 до 30 лет. Шесть педагогов имеют высшее образование, десять педагогов имеют среднее профессиональное образование. Первую квалификационную

категорию имеют пятнадцать педагогов, один педагог прошёл процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности.

Анализ кадрового состава помог определить стадию профессионального становления личности педагога, риск развития кризисов профессионального становления. Данные свидетельствуют, что в организации есть потенциал для развития профессиональной компетентности педагогов и их саморазвития. Однако, нами обнаружена проблема возникновения профессиональной стагнации у четырёх педагогов со стажем работы более 20 лет, и существующими трудностями работы с педагогом, стаж которого 5 лет и не имеющим первой квалификационной категории, а только соответствие занимаемой должности

Далее для проведения диагностики профессиональной стагнации мы применили следующие методики:

«Оценка психологической атмосферы в коллективе» по методике А.Ф. Фидлера;

Степень выраженности профессиональной стагнации педагогов Э.Э. Сыманюк.

С помощью методики А.Ф. Фидлера оценили психологическую атмосферу в коллективе. Данная диагностика может быть применима только в том случае, когда есть определённый уровень доверия сотрудников к администрации ДОО и отсутствуют серьёзные конфликты в коллективе. В результате выявили, что в дошкольной организации благоприятная психологическая обстановка.

Анализируя данные таблицы 3, можно сказать, что 54% педагогов считают климат в коллективе благоприятным.

Пять педагогов - 32%, оценивают психологический климат в коллективе как неопределенный по отношению к другим членам коллектива. Эти испытуемые не могут дать однозначную оценку своего отношения к коллективу, в котором они работают.

Два педагога – 14%, оценивает климат в коллективе как неблагоприятный, то есть межличностные отношения в коллективе не соответствуют ожиданиям испытуемых, их не совсем устраивает данный коллектив. Педагоги с такой оценкой коллектива думают в основном о своих интересах, их трудно поднять на общее дело, так как другие сотрудники не вызывают у них симпатии. Следовательно, чем больше педагог удовлетворен отношениями в коллективе, тем менее он подвержен риску возникновения деструкций.

Для диагностики уровня формирования профессиональной стагнации педагогов ДОО мы проанализировали методики следующих авторов, занимающихся исследованиями проявления стагнации: Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюк, и пришли к выводу, что показателями профессиональной стагнации ученые выделяют следующие 10 позиций, представленные в таблице 4, с учетом специфики деятельности воспитателя ДОО.

С целью подтверждения предположения о том, что одними из основных факторов риска развития профессиональной стагнации являются обеднение профессиональной деятельности, выраженной в слабой удовлетворенности трудом, недостаточности профессиональных интересов и мотивов труда [10]. Мы проанализировали педагогическую деятельность педагогов и выделили актуальные, на наш взгляд, профессиональные признаки стагнации: снижение мотивации к профессиональной деятельности, снижение уровня научно-методического творчества, пассивное отношение к работе. В каждом из трёх признаков описали показатели, способствующие возникновению стагнации, внесли данные в таблицу, провели качественный и количественный анализ полученных результатов и сделали вывод о наличии и степени выраженности профессиональной стагнации у педагогов ДОО. Следует отметить, что критерии определения профессиональной стагнации в научной литературе не достаточно разработаны, поэтому выделенные нами десять показателей не являются исчерпывающими и не дифференцированы по степени значимости.

Результаты исследования показали, что из 16 педагогов ДОО степень выраженности симптомов профессиональной стагнации ярко выражена у трёх воспитателей: стаж двух педагогов более 25 лет, возраст более 50 лет, из 10 показателей ярко проявляются в 7 и 8 показателях; третий педагог, имеет педагогический стаж 5 лет, возраст 40 лет, среднее профессиональное образование, у воспитателя нет категории, есть соответствие занимаемой должности, из 10 показателей ярко выражено 8 показателей. У двух педагогов – показатели средне выражены, из 10 показателей ярко выражено пять. Эти педагоги имеют стаж более 20 лет и возраст более сорока лет. У 11 педагогов наблюдаются единичные признаки стагнации, которые не оказывают существенного влияния на качественное выполнение профессиональных обязанностей.

Далее мы провели анализ количественного показателя выраженности профессиональной стагнации педагогов. Анализируя деятельность воспитателей по каждому показателю, можно сделать следующие выводы:

1. Пять педагогов ориентированы на избежание неудач, а не на достижение успеха. Это составляет 35% коллектива.
2. У шести педагогов преобладают исполнительные действия над инициативными действиями, что составляет 42% от общей численности педагогов.
3. У шести педагогов наблюдается снижение профессиональной активности, это составляет 42%.
4. Пять педагогов используют в деятельности одни и те же формы и методы обучения и воспитания детей. Это 35% педагогов.
5. Шесть педагогов показали отсутствие публикаций и статей за последние три года - показатель выражен у шести педагогов (42%).
6. У пяти педагогов отсутствует готовность к инновационной деятельности - показатель выражен 35% педагогов.

7. Четыре педагога в течение нескольких лет не меняют темы по самообразованию и аналитических отчётов в течение нескольких лет - показатель выражен 28% педагогов.

8. Пять педагогов не внедряют в образовательный процесс современные технологии – это 35% от общей численности педагогов.

9. Четыре педагога испытывают неудовлетворенность своей работой, что составляет 28%.

10. Четыре педагога демонстрируют активную деятельность при формальном подходе к делу - показатель выражен у 28 педагогов.

Затем мы выделили актуальные, на наш взгляд, профессиональные признаки стагнации: снижение мотивации к профессиональной деятельности, снижение уровня научно-методического творчества, негативное отношение к работе [43].

В результате исследования мы выявили:

снижение мотивации педагога, его заинтересованности к профессиональной деятельности наблюдается в 17 показателях, что составляет 34% от общего количества показателей;

снижение уровня научно-методического творчества наблюдается в 25 показателях, что составляет 50% от общего количества показателей;

негативное отношение к работе наблюдается в восьми показателях, это составляет 16% от общего количества показателей.

Такое процентное соотношение качественных и количественных показателей, показывает, что у педагогов ДОО существуют признаки профессиональной стагнации. Основными факторами риска развития профессиональной стагнации является снижение интереса к профессиональной деятельности, выраженной в низкой удовлетворенности трудом; снижение профессиональных интересов и мотивов труда [32].

Оптимальным вариантом в решении вопроса профилактики профессионально стагнации педагогов ДОО нужен комплекс организационно-педагогических условий, которые мотивировали бы

педагогов на профессиональное развитие. Заинтересовать педагогов в профессиональном развитии - значит надолго обеспечить успех в развитии образовательной организации.

2.2. Реализация содержания организационно-педагогической деятельности руководителя, направленной на профилактику и преодоление профессиональной стагнации педагогов МАДОУ – детский сад № 80

Современная дошкольная образовательная организация – сложная, развивающаяся система, которая требует грамотного управления.

Системообразующий фактор педагогической системы – это управление, а искусство управления процессом обучения – это педагогический менеджмент, т.е. совокупность принципов, методов, организационных форм, технологических приемов управления образовательным процессом, способствующих повышению его эффективности и качества. Целью педагогического менеджмента является обеспечение продуктивной деятельности сотрудников через развитие, саморазвитие их творческого потенциала [18]. Целью развития нашей дошкольной образовательной организации в контексте управления качеством образования является создание условий, развитие и совершенствование образовательного процесса, осуществление дополнительных мер социальной поддержки воспитанников и работников учреждения. Повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического коллектива, соответствующего запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования.

Для подтверждения выдвинутой нами гипотезы был разработан и реализован комплекс организационно-педагогических условий, направленных на профилактику и преодоление профессиональной стагнации

педагогов МАДОУ – детский сад № 80 Железнодорожного района города Екатеринбурга.

Организационно-педагогическая деятельность руководителя ДОО включает несколько направлений, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов ДОО: совместное обсуждение и определение генеральных линий развития дошкольной организации; создание рабочих групп, разрабатывающих отдельные аспекты совершенствования педагогического процесса; изучение, обобщение, обоснование, распространение и внедрение передового педагогического опыта; использование широкого спектра действенных форм повышения квалификации педагогического персонала, организация практических форм работы, предполагающих самообразование и совершенствование технологий педагогического процесса [36].

Проанализировав результаты диагностики, планы методической работы с педагогами, условия труда в ДОО и поставленные перед нами тактические и стратегические задачи, мы пришли к выводу, что для преодоления профессиональной стагнации педагогов и повышения у них мотивации достижения успеха и саморазвития необходимо создание благоприятных условий.

Педагогические условия — это процесс, влияющий на развитие личности, представляющий собой совокупность внешних факторов (обстоятельств, обстановки) с единством внутренних сущностей и явлений. Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что понятие «организационно-педагогические условия» не раскрывается в полной мере ни в педагогических словарях и энциклопедиях, ни в руководствах по педагогике, хотя данный термин употребляется в педагогических публикациях и диссертационных исследованиях [11].

Основываясь на выше сказанном, мы полагаем, что организационно-педагогическая деятельность руководителя, направленная на профилактику

профессиональной стагнации педагогов, должна быть направлена на создание следующих условий:

Формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности;

Создание условий повышения уровня педагогического мастерства;

Создание нормативно-правовой базы материального и морального стимулирования;

Создание службы медиации (примирения) в организации;

Привлечение педагогов к принятию коллегиальных решений;

Организация коллективных форм работы;

Создание условий для продвижения по должности перспективных педагогов.

Внедрение коучинг-технологий для педагогов в ДОО;

Организация активного отдыха педагогов.

Содержание организационно-педагогической деятельности руководителя включает в себя различные направления и формы работы, и рассчитано на участие каждого педагога.

Формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности.

Цель: осознание педагогами преимуществ профессии воспитателя ДОО перед другими профессиями, а также условиями труда.

Престижность профессии педагога в обществе неоднозначна. В системе дошкольного образования существует ряд объективных проблем: профессия воспитателя не является престижной, хотя сейчас она хорошо оплачиваемая, вместе с тем затратная по эмоциональным ресурсам. В ситуации низкой конкуренции воспитатель не боится потерять свое место работы, поэтому не прикладывает должных усилий для профессионального развития и достижения успеха, а, напротив, успокаивается и нацелен на избежание неудач. Поэтому в детских садах существует нехватка квалифицированных кадров.

Это вносит негативное влияние на качество работы педагогов. И наше дошкольное образовательное учреждение не является исключением.

Однако в профессии воспитателя много положительного, касающегося характера и условий труда (отпуск в летний период, творческий характер труда, возможность взаимодействия с большим количеством людей, объективный контроль со стороны руководства, оборудованное место работы). Со временем педагоги перестают обращать внимание на позитивные стороны условий труда и начинают воспринимать их как должное [44].

Для формирования у педагогов ценностного отношения к профессии, мы провели с педагогами семинар на тему «Профессия педагог: за и против». В рамках которого сравнивали труд воспитателя ДОО с другими профессиями. Цель семинара: осознание престижа профессии педагога ДОО перед другими профессиями. Мы перечислили очень много плюсов в нашей профессии и пришли к выводу, что надо осознавать и ценить то, к чему мы все просто привыкли.

Можно предположить, что в результате такого сравнения отношение воспитателей к своей профессии, качество выполнения должностных обязанностей и, главное - самооценку изменятся в лучшую сторону, что повлияет на общую результативность профессиональной деятельности и активность педагогов.

Создание условий повышения уровня педагогического мастерства.

Цель: создание условий для непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.

Повышение профессионального мастерства педагогических кадров – приоритетная задача методической работы в образовательной организации. В нашем детском саду работа организована в три этапа:

I этап – повышение квалификации педагогических кадров, работа по самообразованию и саморазвитию. В ДОО созданы необходимые условия для прохождения курсовой подготовки педагогов, в 2016 -2017 г. прошли

курсы повышения в ИРО шесть педагогов, три педагога прошли профессиональную переподготовку по профилю «Дошкольное образование», на базе УрГПУ, два воспитателя заочно учатся в высших учебных заведениях.

С целью совершенствования и развития педагогического мастерства педагоги повышают свой уровень самообразования. Каждый педагог ДОО работает по индивидуальной теме самообразования, которая определяется в контексте с общей методической темой нашей организации, затруднениями педагога или спецификой его индивидуальных интересов. Работа педагога строится с привлечением методической литературы, формирования Портфолио педагога, обобщения собственной практической деятельности [24].

II этап – методическая деятельность педагога. В ДОО организована работа пяти методических объединений, по направлениям развития воспитанников: познавательное, художественно-эстетическое, речевое, социально-коммуникативное и физическое развитие. В работе принимают участие все воспитатели и специалисты ДОО. В течение 2016 – 2017 учебного года были проведены пять мероприятий в рамках постоянно действующего семинара «ФГОС ДО - пути реализации».

III этап – обобщение опыта работы педагогов. В дошкольной организации все педагоги имеют квалификационную категорию: у 15 педагогов первая категория и один педагог защитился на соответствие занимаемой должности. Педагоги ДОО участвуют в мастер-классах, семинарах, делятся опытом через публикации. В учебном году воспитателями был реализован педагогический проект «Вместе весело шагать», в котором приняли участие все педагоги ДОО. Это наглядно подтверждает, что у педагогов дошкольной организации есть творческий потенциал, который они готовы представить педагогической общественности.

Можно констатировать, что созданы условия, которые влияют на успешность профессиональной деятельности педагогического коллектива для профилактики профессиональной стагнации:

Направленность мотивации педагогического труда на успешность.

Уровень профессиональной компетентности педагогов.

Социально-педагогический климат в коллективе.

Создание нормативно-правовой базы материального и морального стимулирования.

Цель: обеспечить материальную и моральную заинтересованность педагогов дошкольного учреждения в профессиональном и личностном росте.

В ДОО разработано «Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам детского сада, которое определяет правила и условия установления выплат, а также основные критерии их назначения для каждой группы сотрудников (администрация, педагоги и младший обслуживающий персонал). Для педагогов разработаны такие критерии, как: организация и проведение открытых мероприятий разного уровня, участие воспитанников в конкурсах, совершенствование развивающей предметно-пространственной среды, инновационная деятельность, личные достижения педагога и др. В разработке критериев стимулирования участвуют сами педагоги. Комиссия по распределению стимулирующих выплат то же состоит из педагогов, которые выбираются один раз в год открытым голосованием. После заседания комиссии все педагоги имеют право ознакомиться с результатами работы комиссии. Всё это, несомненно, стимулируют педагогов к профессиональному росту, повышению квалификации, стремлению к внедрению инновационных технологий и т.п.

Безусловно, стимулирующий фонд оплаты труда оказывает большое влияние на качество работы педагогов ДОО. Но, это не совсем верно. Те

педагоги, которые превыше всего ставят уровень дохода, в образовании давно не работают. Материальные способы стимулирования мотивации обладают ограниченной эффективностью. Поэтому руководитель реализует мотивационный потенциал нематериальной мотивации [15]. По итогам проделанной работы, руководитель ДОО официально выражает педагогам устные благодарности, награждает грамотами, дипломами, представляет к награждению. Моральное стимулирование основано на удовлетворении таких потребностей личности, как потребность в самоуважении, самореализации, внимании и заботе со стороны администрации, достижении успеха, желание видеть вклад в общем результате [53].

Создание службы медиации (примирения) в организации.

Цель: развивать социальный интеллект, менталитет сотрудничества, социального партнерства.

Медиация – это форма разрешения спора, предполагающая участие нейтральной незаинтересованной стороны – медиатора. Метод медиации способствует решению конфликтных задач в работе с детьми, родителями (законными представителями), закладывая основу воспитания будущих поколений, ставящих человеческую жизнь, благополучие и гармоничное развитие личности, позитивное общественное взаимодействие на первое место [16]. Разумеется, руководитель образовательной организации принимает меры для защиты педагогов от необоснованных, несправедливых претензий родителей (законных представителей). Поэтому для конструктивного взаимодействия между всеми участниками образовательных отношений руководителем ДОО разработано положение «О создании службы медиации между всеми участниками образовательного процесса».

Таким образом, создание руководителем ДОО, службы медиации является важнейшей социальной инновацией, оно востребовано жизнью и становится одной из приоритетных задач в области современного воспитания и образования. Функционирование службы медиации в ДОО позволит

оздоровить психологическую обстановку в образовательной организации между всеми участниками образовательного процесса.

Привлечение педагогов к принятию коллегиальных решений

Цель: увеличение ответственности педагогов за принятое решение, снижение степени сопротивления, повышение мотивации и значимости вклада каждого в педагогический процесс.

С 2016 года МАДОУ – детский сад № 80 является участником регионального проекта «Модель предметно-пространственной развивающей среды», под руководством вице-президента по дошкольному образованию Института мобильных образовательных систем, членом рабочей группы Минобрнауки России по разработке ФГОС дошкольного образования Скоролупова О.А.

Педагогический коллектив ДОО, под руководством научного руководителя О.А. Скоролуповой разработал «Программу развития ДОО на 2017 – 2020 годы». Программа утверждена.

В разработке и внедрении модели предметно пространственной среды участвуют все педагоги ДОО. В течение летнего периода предметно-пространственная среда двух групп приведена в соответствие со ФГОС ДО.

На базе ДОО в августе 2017 года проведена Экспресс – стажировка «Модель предметно-пространственной развивающей образовательной среды дошкольной организации» для руководителей МДОО города Екатеринбурга. В организации и проведении участвовали все педагоги ДОО.

Привлечение педагогов к принятию коллегиальных решений укрепляет чувство сопричастности, что очень важно для создания благоприятного психологического климата и формирования единого, сплоченного общим делом коллектива.

Организация коллективных форм работы

Проведение педагогических советов, методических семинаров и совещаний, научно-практических педагогических конференций, а также организация педагогами развлекательных и познавательных мероприятий для

детей способствует не только совместной работы педагогов, но и требует от каждого проявления творческих способностей и профессиональных знаний, расширяет сферу обмена опытом. Для администрации организация коллективных мероприятий является не только возможностью в очередной раз оценить профессиональный потенциал коллег, но и как способ сформировать коллектив единомышленников, прививать некоторые ценностные ориентации, связанные с отношением к профессиональной деятельности и самореализацией в ней. Подводя итоги, следует подчеркнуть важность вклада каждого педагога в успех общего дела, чтобы каждый почувствовал себя нужным в профессиональном коллективе. Закончить подведение итогов можно в неофициальной обстановке, способствующей эмоциональной разрядке.

Создание условий для продвижения по должности перспективных педагогов.

Цель: повышение уровня мотивации к профессиональной деятельности педагогов в стадии мастерства.

В нашем педагогическом коллективе работают воспитатели разного возраста, образования, опыта работы. Руководитель ДОО учитывает, что все педагоги мотивируются разными факторами. Залог успеха организационно-педагогической деятельности руководителя состоит в том, чтобы создать условия для повышения мотивации профессиональной деятельности, творческого потенциала всего педагогического коллектива.

Способы мотивации в нашей организации:

- поощрять стремление к аттестации на более высокую категорию;
- предоставление возможности вести дополнительные часы кружковой деятельности;
- разрешение на работу по совмещению;
- проведение открытых занятий, семинаров;
- направление слушателем на различные проблемные семинары и конференции;

содействие в выдвижении на престижный конкурс;
возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (семинарах, конференциях);
помощь в обобщении опыта, подготовке авторских методических разработок, публикаций к печати;
содействие в получении второго высшего образования;
возможность карьерного роста;
гибкий график работы.

В результате у педагогов повысилась профессиональная активность, проявляется творческий подход к работе.

Внедрение коучинг-технологий для педагогов в ДОО.

Цель: оказание личностной поддержки профессиональной деятельности каждому воспитателю.

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности нашего детского сада данная технология используется в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций зам.зав. по ВМР, педагогом-психологом [22].

Коучинг педагогов – это процесс повышения их профессиональной и педагогической компетентности и эффективности в обеспечении трех областей руководства: а) коммуникативная область, предусматривающая намерения, видение и цели организации; б) выстраивание взаимоотношений и содействие взаимодействию, приводящие к высокоэффективной работе команды; в) обеспечение высокой эффективности исполнения и получения результата.

Цель – создание условий для повышения мотивации воспитателей к эффективному взаимодействию с субъектами педагогического процесса (дети, коллеги и родители) посредством инновационной формы подготовки педагогов (коучинг). Мы понимаем под коучингом форму подготовки педагогов и способ создания условий повышения их результативности в

педагогической деятельности, содействие их самообразованию, саморазвитию.

В процессе коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а коуч (наставник) создает атмосферу доверия, особое пространство поиска альтернатив, где педагог чувствует, что его идеи и предложения не остаются без внимания.

Это направление деятельности в детском саду ведёт педагог-психолог. Темы проведения коучингов: «Мы – вместе!», «Дружба», «Солнышко в руках» и т.д.

Организация активного отдыха педагогов.

Цель: сохранение и укрепление психического и физического здоровья сотрудников, организации комфортных условий на рабочем месте.

В образовании много мер направлено на здоровье детей, но недостаточно уделяется внимание здоровью педагогов. В рамках нашей работы руководителем ДОО, профсоюзной организацией, социальными партнёрами созданы условия для организации активного отдыха и сохранения здоровья педагогов дошкольной образовательной организации. В детском саду для сотрудников организуются мероприятия спортивного и оздоровительного направления:

- семейные спортивные мероприятия;
- участие в творческих конкурсах;
- коллективный отдых в спортивном комплексе;
- диспансеризация и профилактический медицинский осмотр;
- санаторно-курортное лечение;
- посещение соляной шахты;
- прием кислородных витаминных коктейлей;
- занятия в группе «Йога для начинающих».

В результате по итогам внедрения организационно-педагогической деятельности руководителя ДОО, направленной на профилактику

профессиональной стагнации педагогов, мы получили следующие результаты:

С 2016 года МАДОУ – детский сад № 80 является участником регионального проекта «Модель предметно-пространственной развивающей среды», под руководством вице-президента по дошкольному образованию Института мобильных образовательных систем, членом рабочей группы Минобрнауки России по разработке ФГОС дошкольного образования Скоролупова О.А.;

Педагогический коллектив ДОО, под руководством научного руководителя О.А. Скоролуповой разработал «Программу развития ДОО на 2017 – 2020 годы». Программа утверждена Управлением образования г.Екатеринбурга;

На базе ДОО в августе 2017 года проведена экспресс – стажировка «Модель предметно-пространственной развивающей образовательной среды дошкольной организации» для руководителей МДОО города Екатеринбурга;

Педагоги ДОО приняли участие в работе III Международного круглого стола «Традиции и инновации в педагогическом образовании». Направление «Профессионализм и компетентность педагога как ресурс развития современного образования» в Уральском государственном педагогическом университете (УрГПУ), г. Екатеринбурге, в содружестве с государственными научно-педагогическими сообществами России и ближнего зарубежья;

Подготовлено две публикации по разработанной тематике: «Условия профилактики профессиональной стагнации педагогов дошкольного образования» и «Негативные факторы, способствующие профессиональной стагнации педагогов дошкольной образовательной организации»;

Проведены семинары – практикумы «Реализация системно - деятельностного подхода на современном этапе развития дошкольного образования», «Развивающее общение в практической работе педагога»;

Разработано положение «О создании службы медиации между всеми участниками образовательного процесса».

Под руководством администрации ДОО, педагоги проводят работу по подготовке и участию детей в конкурсах муниципального, городского, регионального уровня:

Участие в конкурсе чтецов «Звёздочки» на основе литературных произведений для детей Михаила Яснова, в честь 70-летия поэта;

Участие в районном творческом конкурсе по произведениям К.И. Чуковского для воспитанников дошкольных образовательных организаций «Мир детства глазами Корнея Чуковского»;

Участие в районном этапе городского конкурса рисунков «Крылатый герой», посвященном Дню Героев Отечества, и приурочен к празднованию 95-летия со дня рождения М. П. Одинцова;

Участие в открытом городском Фестивале детского изобретательства;

Участие воспитанников в районном конкурсе «Книжки-малышки»;

Участие воспитанников в районном конкурсе по конструированию «Лего-сказка» для детей дошкольного возраста.

Участие педагогов и детей отмечено:

Благодарственным письмом семейной команде в номинации «У книжной полки», воспитатель Инна Ф.;

Грамотой за первое место за участие команды воспитанников в районном спортивном конкурсе «Фестиваль Здоровья – 2017»;

Диплом за первое место в городе в номинации «Воздушный бой» (период Великой Отечественной войны). Благодарственное письмо Управления образования;

Диплом за первое место в районном конкурсе детско-юношеского творчества «Разноцветные голоса»;

Диплом за первое место в районном конкурсе детско-юношеского творчества «Фасолинка».

Педагоги ДОО принимают участие в творческих мероприятиях различного уровня «Большая перемена», «Битва хоров», «Конкурс агитбригад», «Фестиваль здоровья».

В течение года педагоги посещают соляную комнату, принимают кислородные коктейли, занимаются в группе «Йога для начинающих». Два раза в год коллектив ДОО выезжает в загородный спортивный комплекс.

Ежегодно проводится семейный Туристический слёт «Тропа здоровья», соревнования для молодых педагогов «Веселые старты». Педагоги участвуют в муниципальных и городских спортивных соревнованиях «Лыжня России», «Кросс наций», в соревнованиях по волейболу и баскетболу, среди команд района.

В результате проведенной работы повысилась мотивация у педагогов: педагоги стали проявлять значительно больше активности, появилось желание попробовать свои силы в конкурсах и проектах различного уровня, появилось стремление к повышению своей профессиональной грамотности и авторитету в глазах коллег, администрации и родителей воспитанников. Педагоги стали больше дорожить своим местом работы и воспринимают условия работы в ДОО как комфортные для себя. Работа в данном направлении продолжается, так как именно все условия в комплексе повышают мотивацию и способствуют продуктивной работе коллектива по достижению целей организации.

Таким образом, реализация организационно-педагогической деятельности руководителя, позволит педагогам преодолеть профессиональную стагнацию и перейти на новый уровень педагогического развития.

2.3. Анализ эффективности организационно-педагогической деятельности, направленной на профилактику профессиональной стагнации педагогов

Организационно-педагогическая деятельность включает в себя следующие условия работы с педагогами: формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности, создание условий повышения

уровня педагогического мастерства, создание нормативно-правовой базы материального и морального стимулирования, создание службы медиации (примирения) в организации, привлечение педагогов к принятию коллегиальных решений, организация коллективных форм работы, создание условий для продвижения по должности перспективных педагогов, внедрение коучинг-технологий для педагогов в ДОО, организация активного отдыха педагогов [44].

В констатирующем этапе экспериментальной работы нами использовался комплекс методов, включающий анкетирование, наблюдение, беседу, анализ документов, экспертные оценки.

Формирующий этап эксперимента (сентябрь 2016 года – май 2017 года) был направлен на проверку выдвинутой нами гипотезы реализации организационно-педагогической деятельности руководителя, направленной на профилактику профессиональной стагнации педагогов дошкольной образовательной организации.

В контрольном этапе опытно-экспериментальной работы нами была проведена повторная диагностика с помощью методов и методик, использованных нами на констатирующем этапе экспериментальной работы.

Для выявления достоверности различий в повышении положительной психологической атмосферы в коллективе, снижении напряжённости в межличностных отношениях, нами была использована методика А.Ф. Фидлера.

Полученные результаты свидетельствуют о существенных отличиях между констатирующим и контрольным этапом эксперимента. Ранее в работе мы указывали, что два педагога – 14%, оценивает климат в коллективе как неблагоприятный, то есть работа в коллективе не соответствует ожиданиям испытуемых, их не устраивает данный коллектив. Пять педагогов - 32%, оценивали психологический климат в коллективе как неопределенный по отношению к другим членам коллектива. Эти педагоги не смогли дать

однозначную оценку своего отношения к коллективу, в котором они работают

После того, как мы внедрили в практику работы дошкольной образовательной организации содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов, нами была проведена контрольная диагностика, которая показала, что из 16 педагогов – 13 (79%) воспитателей оценивают климат в коллективе как благоприятный, 3 воспитателя (21%) оценивают климат как неопределённый, то есть межличностные отношения в коллективе не соответствуют ожиданиям педагогов, их не устраивает данный коллектив. Педагогов, которые бы оценивали климат в коллективе как неблагоприятный, нет.

В целом можно отметить динамику положительного роста психологического климата в коллективе: благоприятный климат вырос на 23%, неопределённый климат снизился на 11% (за счёт увеличения благоприятного климата), низкий уровень снизился на 12%. Неблагоприятного климата в коллективе нет.

После реализуемых мероприятий мы провели повторную диагностику уровня сформированности профессиональной стагнации педагогов на основании методик Э.Ф. Зеера, Э.Э. Сыманюк.

В формирующем этапе работы нами было разработано и апробировано содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов дошкольной образовательной организации.

Контрольный этап исследования показал, что из 16 педагогов ДОО ярко выраженной степени симптомов профессиональной стагнации нет ни у одного педагога. Показатели средне выражены у одного педагога – из 10 показателей ярко выражено шесть. Этот педагог имеет стаж более 20 лет и

возраст пятьдесят один год, среднее профессиональное образование, первую квалификационную категорию. У пятнадцати педагогов наблюдаются единичные признаки проявления профессиональной стагнации, которые не оказывают существенного влияния на уровень показателей деятельности педагогов. В результате повторной диагностики педагогов дошкольной образовательной организаций, была установлена следующая динамика: ярко выраженная степень симптомов профессиональной стагнации уменьшилась на 21%; средне выраженная степень уменьшилась на 7%; единичные признаки стагнации остались у 93%. Этот положительный показатель увеличился за счёт того, что педагогов с ярко выраженной и средне выраженной степенью профессиональной стагнацией стало меньше.

Далее мы провели повторный анализ количественных показателей выраженности профессиональной стагнации педагогов.

Анализируя деятельность воспитателей по каждому показателю, можно сделать следующие выводы, что после проведённых мероприятий показатели изменились в сторону снижения:

1. Один педагог ориентирован на избежание неудач, а не на достижение успеха. Это составляет 7% коллектива.
2. У двух педагогов преобладают исполнительные действия над инициативными действиями, что составляет 14% от общей численности педагогов.
3. Снижения профессиональной активности не наблюдается ни у одного педагога. Это отличный результат.
4. Два педагога продолжают использовать в деятельности одни и те же формы и методы обучения и воспитания детей. Это составляет 14% педагогов.
5. Пять педагогов показали отсутствие публикаций и статей за последние три года. Это составляет 35%. Это низкий результат, хотя есть незначительная динамика в сторону уменьшения.

6. У одного педагога отсутствует готовность к инновационной деятельности, что составляет 7%. В этом показателе мы видим значительную положительную динамику на 28%.

7. Два педагога в течение нескольких лет не меняют темы по самообразованию и аналитических отчётов в течение нескольких лет - показатель выражен 14% педагогов. Положительная динамика 14%.

8. Два педагога не внедряют в образовательный процесс современные технологии – это 14% от общей численности педагогов. Положительная динамика составила 21%.

9. Педагогов испытывающих неудовлетворенность работой нет. Динамика составила 28%. Это отличный результат.

10. Один педагог демонстрирует активную деятельность при формальном подходе к делу, что составляет 7% по сравнению к 28%.

Затем мы провели повторную диагностику актуальных, на наш взгляд, профессиональных признаков стагнации: снижение мотивации к профессиональной деятельности, снижение уровня научно-методического творчества, негативное отношение к работе.

В результате исследования мы выявили:

Снижение мотивации педагогов, заинтересованности к профессиональной деятельности наблюдается в трёх показателях, что составляет 6%. Наблюдается стабильная динамика роста в повышении мотивации педагогов.

Снижение уровня научно-методического творчества наблюдается в 12 показателях в сравнении к 25, что составляет 24% от общего количества показателей. Это хороший результат, тем не менее. по этому показателю нужно продолжать целенаправленную работу.

Пассивное отношение к работе наблюдается у одного педагога в одном показателе, это составляет 2% от общего количества показателей.

Данный факт свидетельствует о том, что степень выраженности профессиональной стагнации педагогов ДОО снизилась.

Таким образом, в процессе исследования, мы пришли к выводу, что содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов в дошкольной образовательной организации реализовано успешно.

Исследованием установлено, что созданные условия организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов дошкольной образовательной организации, способствовали достижению цели, связанной с сохранением профессионального долголетия, работоспособности, мобильности и креативности педагогов в условиях модернизации образования. Была выявлена положительная динамика снижения негативных факторов, влияющих на возникновение профессиональной стагнации у педагогов ДОО. Все сказанное свидетельствует о подтверждении гипотезы исследования и реализации поставленных задач.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональное становление личности педагога можно определить как процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление. Процесс профессионального становления личности содержит несколько стадий.

В процессе освоения профессиональной деятельности, личность претерпевает различные изменения, которые носят не всегда положительный характер, а наоборот - разрушают личность, приобретая форму профессиональных и личностных деструкций.

Основными видами профессиональных деструкций являются: профессиональные деформации, профессиональные акцентуации, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность, стагнация. Условиями возникновения профессиональной стагнации является ряд факторов:

Объективные. Это факторы, связанные с социально-профессиональной средой, социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой.

Субъективные. Это факторы, обусловленные особенностью личности и характером профессиональных взаимоотношений.

Объективно-субъективные. Факторы, порождаемые системой и организацией профессионального процесса и авторитарный стиль управления администрации [31].

С целью оказания профессиональной помощи педагогам ДОО руководителю необходимо разработать содержание организационно-педагогической деятельности по профилактике профессиональной стагнации и апробировать его в практике работы дошкольной образовательной организации.

На начальном этапе нашего исследования, были определены критерии выявления профессиональной стагнации педагогов в дошкольной

образовательной организации, проведена констатирующая диагностика степени выраженности признаков профессиональной стагнации. В формирующем этапе нашей работы разработано содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов и апробировано в практике работы дошкольной образовательной организации.

Затем проведена контрольная диагностика и выявлена положительная динамика снижения степени выраженности профессиональной стагнации педагогов ДОО.

Результаты проведенного исследования доказали: содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов дошкольной образовательной организации результативно.

Положительная динамика результатов, полученная в МАДОУ – детский сад № 80 в ходе создания условий по профилактике профессиональной стагнации педагогов, подтвердила результативность проведенной работы.

Поставленные в исследовании задачи были решены:

1. Проанализированы психологические и педагогические труды по теме профессиональной стагнации педагогов.
2. Выявлены факторы, способствующие профессиональной стагнации педагогов ДОО, а также изучены способы преодоления стагнации с точки зрения разных авторов.
3. Сформулированы критерии, по которым можно определить состояние стагнации у воспитателей ДОО, подобраны соответствующие им диагностические методики и методы и проведена диагностика педагогов МАДОУ – детский сад № 80.
4. Разработано содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации

педагогов и апробировано в практике работы дошкольной образовательной организации.

5. Проведён сравнительный анализ результатов диагностики профессиональной стагнации и сделаны выводы об эффективности проведенной работы.

Результативность организационно-педагогической деятельности руководителя можно оценить при сравнении результатов констатирующей и контрольной диагностики, которые наглядно демонстрируют положительную динамику условий, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов в дошкольной образовательной организации.

Выдвинутая гипотеза о том, что профилактика профессиональной стагнации будет эффективной, если организационно-педагогическая деятельность руководителя будет направлена на создание следующих условий работы:

- формирование ценностного отношения к профессиональной деятельности;
- создание условий повышения уровня педагогического мастерства;
- создание нормативно-правовой базы материального и морального стимулирования;
- создание службы медиации (примирения) в организации;
- привлечение педагогов к принятию коллегиальных решений;
- организация коллективных форм работы;
- создание условий для продвижения по должности перспективных педагогов.
- внедрение коучинг-технологий для педагогов;
- организация активного отдыха педагогов.

Таким образом, содержание организационно-педагогической деятельности руководителя может рассматриваться как условие профилактики профессиональной стагнации педагогов ДОО, которое

поможет сохранить профессиональное долголетие, работоспособность, мобильность и креативность педагогов.

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

РЕЦЕНЗИЯ

на магистерскую диссертацию
на тему «Организационно-педагогическая деятельность как условие
профилактики профессиональной стагнации педагогов ДОО»
Бакшаевой Галины Леонидовны, обучающегося по направлению
«44.04.02 – Психолого-педагогическое образование»
ОПОП магистерская программа: «Взаимодействие в менеджменте
образования» заочной формы обучения

Траектория судьбы человека, его счастье, самочувствие, удовлетворенность жизнью, физическое и психическое здоровье во многом определяются удовлетворенностью содержанием профессиональной деятельности, отношением к ней личности, уровнем профессиональных достижений. В связи с этим актуальность данного исследования заключается в необходимости разработки научно обоснованного комплекса мероприятий, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов ДОО, на развитие их профессиональной мобильности, раскрывающих перед ними новые горизонты самореализации и повышающих их ценность и конкурентоспособность.

Содержание магистерской диссертации полностью соответствует теме, цели и гипотезе исследования. В первой главе подробно описана сущность профессиональной стагнации педагогов как одной из форм деструктивного изменения личности в процессе профессионального становления, а во второй главе представлены результаты диагностики показателей стагнации у педагогов МАДОУ – детский сад № 80, а также изложено содержание организационно-педагогической деятельности руководителя по профилактике профессиональной стагнации педагогов. Сравнительный анализ результатов диагностики показателей профессиональной стагнации в начале и в конце учебного года позволил сделать вывод об эффективности проведенной работы и о достоверности выдвинутой гипотезы.

Все параграфы содержательно наполнены, материал подобран интересный, полностью раскрывающий тему исследования, выстроен логично, грамотно, с полным соблюдением этики цитирований. Выдержан научный стиль изложения. Представлены необходимые гистограммы, таблицы. Оформление списка литературы соответствует требованиям, количество источников (87) является необходимым и достаточным для магистерской диссертации.

Научная новизна и практическая значимость исследования заключается в методических разработках по диагностике профессиональной стагнации педагогов ДОО и содержании организационно-педагогической деятельности руководителя ДОО, направленной на профилактику профессиональной

стагнации педагогов. Данные материалы могут быть использованы как заведующими и методистами в управленческой деятельности, так и самими педагогами в выстраивании многолетней профессиональной карьеры.

Выводы, представленные в заключении, отражают основные результаты исследования. Материалы приложения полностью соответствуют задачам и содержанию констатирующего и формирующего этапов опытно-поисковой работы.

Полученные результаты исследования могут быть рекомендованы для участия в конкурсах педагогических разработок, к публикации, а также к представлению на конференциях по проблемам профессионального становления педагога ДОО.

Вопросы и замечания:

1. Содержание организационно-педагогической деятельности руководителя ДОО будет одинаковым в случае профилактики и в случае преодоления профессиональной стагнации педагогов? И являются ли сформулированные условия необходимыми и достаточными?

2. Как соотносится состояние стагнации и состояние профессионального выгорания педагогов?

3. Какие факторы в максимальной степени влияют на вхождение педагога ДОО в состояние профессиональной стагнации?

Работа соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам магистратуры, и заслуживает оценки «отлично».

Рецензент:

кандидат педагогических наук,
преподаватель высшей
квалификационной категории
ГБПОУ СО «Камышловский
педагогический колледж»



Устьянцева Л.Д.

15 октября 2017 г.

Подпись Устьянцевой Л.Д. заверяю М/ | Степанова
(подпись) (Ф.И.О.)



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы
Тема ВКР «Организационно-педагогические условия
профилактики профессиональной стагнации педагогов ДОО»
студента Бакшаевой Галины Леонидовны,
обучающегося по направлению «44.04.02 – Психолого-педагогическое образование»
ОПОП магистерская программа «Взаимодействие в менеджменте образования»,
заочной формы обучения

Студентка Бакшаева Галина Леонидовна при подготовке выпускной квалификационной работы проявила умение работать с научной литературой, анализировать качество научных и методических разработок и подбирать материал в соответствии с темой и целью своего исследования. В результате работа выглядит как содержательно наполненное законченное исследование, в то же время, имеющее перспективы для более глубокого изучения.

В процессе написания ВКР Бакшаева Г.Л. проявила такие личностные качества, как интеллектуальную самостоятельность, ответственность, творческую инициативность и интерес к разрабатываемой теме ВКР.

Галина Леонидовна показала высокую работоспособность, умение организовать свой труд, рационально планировать время выполнения работы, поэтому график сдачи материалов ВКР был полностью соблюден.

Содержание ВКР полностью соответствует формулировке темы, материалы систематизированы, текст логически выстроен, присутствуют выводы, отражающие основные положения каждого параграфа. В практической части исследования подробно представлены организационно-педагогические условия профилактики профессиональной стагнации педагогов, обозначены формы и методы реализации всех условий, а также описан ожидаемый результат – всё это в совокупности позволяет говорить о достижении поставленной цели исследования, а также о теоретической и практической ценности данной разработки для руководителей ДОО.

Материалы исследования были внедрены в практику работы с педагогическим коллективом детского сада, в котором Бакшаева Г.Л. является методистом. Самые существенные положения работы были представлены автором на педагогическом совете, на научно-практических конференциях, а также в публикациях.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента Бакшаевой Галины Леонидовны на тему «Организационно-педагогические условия профилактики профессиональной стагнации педагогов ДОО» соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Руководитель ВКР:

Емельянова М.Н., кандидат пед. наук, доцент
кафедры педагогики и психологии детства УрГПУ

Подпись  дата 17.10.2017

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Бакшаева Галина Леонидовна

Кафедра ПМПД

результаты проверки нормоконтроль произведений

Дата 23.10.17

Ответственный
нормоконтролер

Киу
(подпись)

Князев О.И.
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года
«Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки
текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО ВКР 2017 Бакшаева ГЛ

института/факультета ИПИПД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 61.83%

Дата 23.10.2017

Ответственный
подразделения

Т.В. Никулина
подпись

