



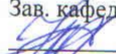
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И  
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК


**Исследование индивидуально-психологического потенциала педагогов  
образовательных организаций**

**Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Психология и педагогика образования личности»  
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:  
73,27% авторского текста

Работа рекомендована к защите  
«19» января 2022 г.  
Зав. кафедрой ПППО и ПМ  
 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:  
Студент группы ЗФ-309-187-2-1Кст  
Полешко Татьяна Анатольевна

Научный руководитель:  
к.п.н., доцент  
Савченков Алексей Викторович 

Челябинск  
2022

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	10
1.1 Проблема индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций в аспекте целостного подхода к личности педагога .....	10
1.2 Методы оценки индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.....	20
1.3 Модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.....	23
ГЛАВА 2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОПЫТНО-ПОИСКОВОЙ РАБОТЫ ПО ИССЛЕДОВАНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	34
2.1 Анализ индивидуально-психологического потенциала педагогов....	34
2.2 Содержание и апробирование модели развития индивидуально- психологического потенциала педагогов образовательных организаций.....	42
2.3 Результаты внедрения модели развития индивидуально- психологического потенциала педагогов образовательных организаций.....	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	59
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	66

## ВВЕДЕНИЕ

В самом общем представлении индивидуально-психологический потенциал педагога обозначает совокупность индивидуальных и психологических возможностей человека, который занимается педагогической деятельностью. Индивидуально-психологический потенциал личности – это сложное комплексное понятие, под которым обычно понимают способности и синтез определённых качеств и свойств человека.

Понятие «индивидуально-психологический потенциал» позволяет рассматривать возможности учителя не только такими, какие они есть сейчас, но и с позиции их формирования и перспективы развития.

Индивидуально-психологический потенциал педагога концентрирует в себе три аспекта: прошлое – совокупность качеств и свойств, накопленных человеком в процессе личностного и профессионального развития; настоящее – актуализация возможностей и их применение в профессионально – педагогической деятельности; будущее – тенденции будущего профессионального и личностного развития. Данный процесс в зависимости от условий может проходить более или менее успешно. Основу такого становления составляет личностное развитие, которое может максимально способствовать раскрытию задатков и формированию способностей и связанных с ними профессионально важных качеств и профессионально-педагогической направленности.

**Актуальность диссертационного исследования.** Современная педагогическая деятельность выдвигает ряд определенных требований к личности педагогов образовательных учреждений. К числу основных относятся: способность и готовность к постоянным изменениям как в профессиональной деятельности, так и в своей личности. Закон РФ об образовании отмечает ведущую роль педагога в достижении целей образования и воспитания молодого поколения. Сегодня перед педагогами

образовательных организаций ставится задача по организации специальных условий для развития и перехода к новому качеству образования, который будет потребностям личности, общества и государства.

При этом образовательный процесс, цель которого – развитие личности школьника, обуславливает собственную активность педагогов в поиске и реализации внутренних ресурсов изменения себя. В качестве такого ресурса выступает потенциал педагогических кадров. Ведь какие бы изменения не происходили в образовании, педагог по-прежнему остается одним из основных носителей общественного прогресса, главным стратегическим и технологическим ресурсом.

От его профессионализма, нравственных ценностей и интеллекта зависит не только качество образования, но и наше будущее. Осознание его приоритетной роли в преобразовании общества требует повышенного внимания к вопросам развития педагогического потенциала с тем, чтобы педагогические кадры соответствовали требованиям не только сегодняшнего, но и завтрашнего дня.

Сегодня многие из педагогов по ряду причин не полностью реализуют свои возможности в профессиональной деятельности. Среди этих причин следует обозначить социальные, экономические, а также недостаточную научную разработанность проблемы индивидуально-психологического потенциала педагога, неполное знание условий его формирования, развития и практического использования.

Таким образом, на основе анализа реального положения дел, сложившегося в сфере образования, можно выделить следующие **противоречия**, определяющих необходимость продолжения научных исследований по проблеме исследования индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных учреждений:

– на социальном уровне – между повышенными требованиями со стороны общества к личности и деятельности педагогов образовательных учреждений и неполной реализацией его возможностей (его индивидуально-психологического потенциала);

– на образовательно-педагогическом уровне – между необходимостью выявления, формирования и развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных учреждений и отсутствием научно обоснованной, целенаправленно осуществляемой работы, ориентированной на практическое решение этой задачи;

– на методическом уровне – между необходимостью адекватной диагностики индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных учреждений и недостаточной методологической и методической разработанностью вопросов, касающихся проведения такой диагностики.

Вышеизложенное определило **проблему исследования:** каким образом эффективно исследовать и развивать индивидуально-психологический потенциал педагогов образовательных организаций?

Учитывая актуальность и недостаточную разработанность проблемы, была определена **тема исследования:** «Исследование индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций».

**Объект:** индивидуально-психологический потенциал педагогов.

**Предмет:** определение, виды, структура, диагностика, процесс развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

**Цель:** теоретически обосновать и практически апробировать модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

**Гипотеза исследования:**

Эффективность развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций зависит от:

- выявления и оценки уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций с использованием
- специальных методик, основанных на точном научном понимании такого потенциала, своевременной и правильной психодиагностики его составляющих;
- создания развивающей образовательной среды, основанной на «горизонтальном» и «вертикальном» обогащении содержания образования; проведения с педагогами тренингов, рассчитанных на развитие основных составляющих их психолого-педагогического потенциала.

В соответствии с поставленной целью и гипотезой были определены следующие **задачи исследования:**

1. На основании анализа психологической, педагогической и методической литературы рассмотреть основы индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций;
2. Определить методы оценки индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций;
3. Разработать модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций;
4. Экспериментально проверить эффективность модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

#### **Методологическая и теоретическая база исследования.**

Теоретическую и методологическую основу настоящего исследования составили положения о потенциальном, личности и деятельности учителя, содержащиеся в трудах классиков отечественной психологии:

Л.С. Выготского (идея зоны потенциального или ближайшего психологического развития человека), С.Л. Рубинштейна (учение о мышлении и личности как субъекте деятельности), Б.Г. Ананьева (работы в области психологии учителя), А.Н. Леонтьева (концепция деятельности и его учение о мотивации).

В качестве теоретической и методологической базы исследования также выступили идеи гуманизации высшего образования (Б.М. Бим-Бад, Я.С. Турбовской и др.);

- гуманистической психологии и педагогики, основным предметом исследования в которой выступает человек, способный к саморазвитию и самореализации (К.А. Абульханова-Славская, А. Маслоу, К. Роджерс и др.);

- целостный подход к изучению педагогического процесса (В.С. Ильин, В.В. Краевский, Н.К. Сергеев, В.А. Сластенин и др.), личностно-ориентированного образования (В.В. Сериков и др.); положения о роли образовательной среды и ее компонентов в развитии личности (О.А. Баева, В.И. Панов, В.В. Рубцов, В.И. Слободчиков, В.А. Ясвин и др.);

- концепция духовно-нравственного воспитания гражданина России в сфере общего образования (А.Я. Данилюк, А.М. Кондаков и др.);

- отечественные и зарубежные теории одаренности, рассматривающие ее как творческий или интеллектуальный потенциал личности (Д.Б. Богоявленская, В.И. Панов, А.И. Савенков, Д.В. Ушаков, Н.Б. Шумакова, Е.И. Щербланова, Е.Л. Яковлева и др.), идеи гуманистической педагогики начальной школы (Ш.А. Амонашвили и др.).

Для решения поставленных задач могут быть выбраны следующие **методы исследования:** анализ социально-философской, психологически-педагогической и научно-методической литературы, научной периодики по тематике исследования; педагогический эксперимент; экспериментальные методы: опрос (анкетирование, беседа, тестирование); педагогическое наблюдение; анализ продуктов педагогической и учебной деятельности педагогов; методы самоисследования, самооценки личностно – профессиональных качеств педагога.

База исследования: КГКП «Костанайский педагогический колледж» управления образования акимата Костанайской области. В исследовании

приняли участие преподаватели Костанайского педагогического колледжа в количестве 56 человек.

Основные этапы диссертационной работы:

Первый этап (2019 г.) был постановке проблемы исследования с определением и обоснованием психолого-педагогических подходов к раскрытию основных понятий исследования, методологических оснований исследования индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

На втором этапе (2019-2020 гг.) был реализован комплекс психодиагностических средств (процедур и методик), предназначенных для определения уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций; смоделирована и апробирована на практике модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

На третьем этапе (2021 г.) осуществлялось подведение итогов, полученных опытных данных, обобщение и окончательное оформление результатов проведенного исследования в текст диссертации.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Научное–теоретическое обоснование индивидуально-психологического потенциала педагога.
2. Психолого-педагогические условия сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов.
3. Результаты эксперимента по развитию индивидуально-психологического потенциала педагогов.
4. Эффективность создания развивающей образовательной среды, основанной на «горизонтальном» и «вертикальном» обогащении содержания образования; проведения с педагогами активизирующих техник, рассчитанных на развитие основных составляющих их психолого-педагогического потенциала.

**Теоретическая значимость исследования** состоит в разработке модели индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций, определении условий его формирования и развития за время профессиональной деятельности педагогов.



**Практическая значимость исследования** заключается в разработке проверенной экспериментальным путем комплексной программы развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций. Данная программа успешно реализована в практике, подтвердила свою эффективность в психолого-педагогическом эксперименте, направленном на формирование индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

В рамках этой программы показано, как следует организовывать и вести работу, рассчитанную на успешное формирования индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций. Предложен комплекс психодиагностических средств (процедур и методик), предназначенных для определения уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций. Создана программа тренингов, рассчитанных на формирование индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

Структура исследования: диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемых источников и приложения.

# ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

## 1.1 Проблема индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций в аспекте целостного подхода к личности педагога

Понятие «потенциал», как правило, связывают с проблемой становления и развития личности. Однако в последнее время фокус проблемы развития потенциала смещается в сторону соотнесения его с процессами глобализации и преобразованиями социальной инфраструктуры.

В общественном восприятии происходит осознание, что потенциал, качество потенциала личности взаимосвязаны с социальными изменениями и достижениями в экономике. Как отмечает М.В. Герман, «потенциал современного человека должен быть достаточен для адекватной реакции на изменяющееся информационное пространство, систематизировать которое и заставить работать в нужном для общества направлении возможно лишь при условии перевода информации в знания» [1, с. 147].

Иными словами, потенциал современной личности должен соответствовать социальным вызовам и тенденциям, что и обуславливает проблему исследования эффективных условий, средств и способов формирования и актуализации потенциала как фактора успешного социально-экономического развития общества и государства.

Не случайно в науке изучению проблемы развития потенциала педагога, его личностного, творческого, аксиологического, инновационного, профессионального, профессионально-смыслового, профессионально-педагогического, правового, коммуникативного наполнения посвящены труды О.И. Байдаровой [2], А.М. Боднар [3], Т.Л. Божинской [4], Ю.Н. Кулюткина

[5], В.П. Бездухова [5], Е.Н. Гусаровой [6], Р.Б. Дондоковой [7], О.О. Киселевой [8], А.А. Костылевой [9], О.Т. Катербарг [10], Г.А. Мелекесова [11], Л.Л. Лашковой [12], О.Л. Никольской [13], Е.А. Пагнаевой [14], Г.Ф. Приваловой [15], Е.А. Реанович [16], И.Э. Ярмакеева [17] и др.

Каким же образом научные исследования трактуют понятие «потенциал педагога», каковы условия и специфика его формирования и актуализации в условиях современной образовательной организации? Научные источники широко объясняют понятие «потенциал» как возможности, средства, запасы, источники для достижения определенных целей [18; 19].

«Словарь иностранных слов» определяет потенциал как мощь, силу. Кроме того, в английском языке potential обозначает ресурсы (resources), резервы (reserves), возможности (abilities). В большинстве научных исследований потенциал педагога понимают, как некую совокупность проявлений личности.

Так, А.А. Костылева рассматривает личностный потенциал педагога как интегральную системную характеристику, индивидуально-психологическую особенность педагога, включающую в себя потенциал свободы и ответственности, смысловой потенциал, отвечающую за способность педагога исходить из гуманистических смыслов в своей профессиональной деятельности и позволяющую сохранять эффективность деятельности и смысловых ориентаций на фоне давления и изменяющихся внешних условий [9].

Понятие «творческий потенциал» педагога Р.Б. Дондокова связывает с развитием у него креативных способностей и проявлением активных жизненных установок. Творческий потенциал педагога, по ее мнению, включает системно-выраженные возможности активных профессионально-личностных качеств, реализуемых в педагогическом мастерстве, искусстве гуманного обращения с учащимися, а также в создаваемых им ситуациях, стимулирующих инициативу, познавательную и общественную активность его

воспитанников, в целом индивидуальное своеобразие развития личности каждого [7].

Условия развития профессионально-педагогического потенциала педагога в системе профессионального образования изучает О.О. Киселева. По ее мнению, формирование профессионально-педагогического потенциала в условиях вуза обеспечивается посредством: выявления психологических закономерностей личностного развития, способствующих овладению теоретическими знаниями и готовности к их применению (педагогические понятия, представления о педагогических явлениях, умение использовать их в мыслительных операциях, развитое теоретическое понятийное и образное мышление); ориентации на развитие у студента потенциальных возможностей трансляции социального опыта с опорой на закономерности развития.

Действительно, в процессе становления профессионально-педагогического потенциала следует актуализировать потенциальные возможности и самореализацию личности в процессе овладения студентами теоретическими знаниями и передачи социального опыта с учетом возрастных и личностных особенностей обучающихся. Специфика развития профессионально-педагогического потенциала, по мнению О.О. Киселевой, заключается в единстве в процессе обучения движения от аккумуляции возможностей к их реализации; гармонизации процессов образования и личностного развития человека; обеспечении преемственности и интеграции учебной и профессиональной деятельности.

Разработанная О.О. Киселевой технология развития профессионально-педагогического потенциала в процессе профессионального образования предполагает сопровождение аналитической деятельности, учебной и педагогической деятельности использованием наблюдений и анализа деятельности учителя, анализа педагогических ситуаций, педагогических

проблем и самоанализа собственной педагогической деятельности, ее успешности и результативности.

С целью развития профессионально-педагогического потенциала на этапе высшего образования О.О. Киселева предлагает реализовывать в образовательном процессе игровые, аналитические, деятельностные технологии (игровое моделирование, анализ педагогических ситуаций, «педагогические пробы») [8].

В исследованиях Л.Л. Лашковой уделяется внимание развитию коммуникативного потенциала будущих педагогов. Л.Л. Лашкова, также, как и О.О. Киселева, разрабатывает авторскую модель развития коммуникативного потенциала будущих педагогов включающую содержательную, процессуальную и организационную характеристики. Содержательная характеристика раскрывает основную идею, многоуровневость целей и содержание образовательной программы по развитию у студентов коммуникативного потенциала.

Процессуальная характеристика обосновывает использование методов обучения и форм учебной деятельности. Организационная характеристика описывает условия, обеспечивающие развитие коммуникативного потенциала педагогов колледжа посредством моделирования информационно-коммуникативной среды вуза, обеспечивающей обогащение и расширение коммуникативных ресурсов; содействие студентам в формировании профессионального самосознания, обуславливающего устойчивую мотивацию к установлению и поддержанию социальных контактов с любыми реальными и потенциальными партнерами взаимоотношений; создание и реализацию социально-педагогических ситуаций, способствующих овладению студентами разнообразными моделями и психолого-педагогическими стилями общения, оценивание эффективности реализуемой технологии по разработанным критериям [12].

Таким образом, многочисленные исследования рассматривают потенциал педагога как интегральное личностное качество, предполагающее

способность исходить из гуманистических смыслов и правовой направленности в профессиональной деятельности, организовывать эффективную профессиональную деятельность, стимулирующую инициативу, познавательную и общественную активность, содействующую индивидуальному своеобразию личности.

В аспекте нашего исследования более подробнее остановимся на характеристике индивидуально-психологического потенциала педагога образовательных организаций.

Согласно исследованиям А.А. Костылевой, структура индивидуально-психологического потенциала педагога образовательных организаций включает в себя три взаимосвязанных компонента: потенциал свободы, потенциал ответственности и смысловой потенциал (рисунок 1).

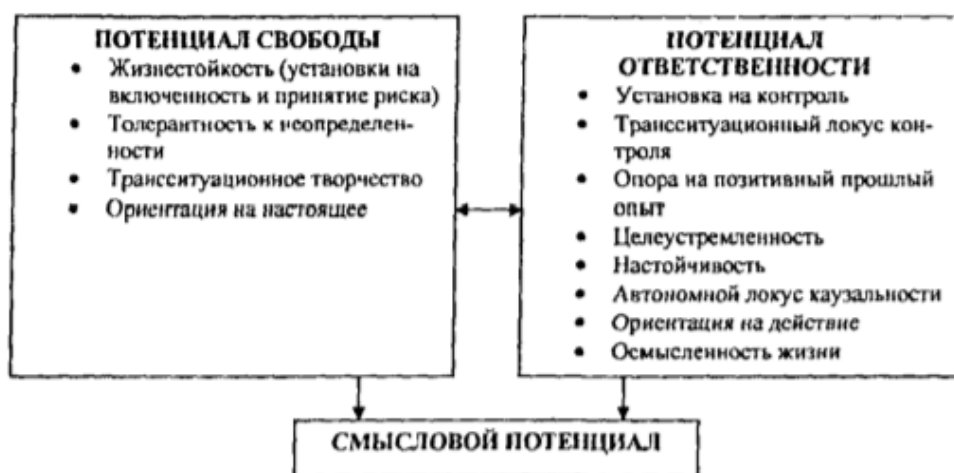


Рисунок 1. Структура индивидуально-психологического потенциала педагога образовательных организаций

Конституирующую функцию индивидуально-психологического потенциала педагога выполняет смысловой потенциал. Он задает интенцию всей активности педагога.

Содержательно смысловый потенциал можно описать через смысловую структуру личности педагога. С опорой на идею «смысловой вертикали» Б.С. Братуся мы выделили две разновидности смысловой структуры личности педагога: развивающую и деструктивную.

Деструктивная смысловая структура характеризуется высокой степенью присвоенное низших смысловых уровней: предличностного, эгоистического и группоцентрического.

Развивающая смысловая структура предполагает доминирование гуманистического уровня при высокой степени, присвоенное духовного уровня и минимальном содержании низших уровней.

Для понимания роли потенциала свободы и потенциала ответственности необходимо обратиться к концепции саморегуляции Д.А. Леонтьева, который предлагает двухфазную модель саморегуляции, включающую две функции: функцию самоопределения и функцию реализации, - привязанные к определенным фазам экзистенциального цикла взаимодействия с миром.

Для успешной саморегуляции необходима полноценная работа обеих функций. Потенциал свободы включает в себя жизнестойкость (установки на включенность и принятие риска), толерантность к неопределенности, трансситуационное творчество, ориентацию на настоящее.

Эти характеристики помогают педагогу быть максимально открытым миру, отвечают за умение видеть потенциальные возможности своей профессиональной деятельности и самоопределяться по отношению к ним, что позволяет ставить цели и проявлять активность в образовательном пространстве. Кроме того, потенциал свободы отвечает за гибкое переключение от одного действия к другому при наличии проблем с достижением цели.

В потенциал ответственности входят установка на контроль, трансситуационный локус контроля, опора на позитивный прошлый опыт, целеустремленность, настойчивость, ориентация на действие, автономный

локус каузальности, осмысленность жизни. Потенциал ответственности помогает педагогу воплощать задуманное, отвечает за реализацию активности в своей профессиональной деятельности путем гибкого и целеустремленного движения к уже выбранной цели.

При этом недоразвитие какого-либо потенциала влечет за собой нарушение всей системы саморегуляции педагогической деятельности. Низкий потенциал ответственности приводит к тому, что педагог не может решиться на выбор и приступить к действию. Низкий потенциал свободы выражается в излишней планомерности и ригидности, педагог перестает видеть окружающие его возможности и при достижении цели фиксируется на препятствиях. Компоненты личностного потенциала педагога взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Для раскрытия механизма влияния индивидуально-психологического потенциала педагога на диалогическую направленность педагогического общения используется концепция диалога М.М. Бахтина, представления о направленности личности в общении С.Л. Братченко.

В структуру диалога как формы межличностного общения С.Л. Братченко включает когнитивный, эмоциональный, поведенческий и личностный компоненты. При этом системообразующую роль играет личностный компонент, который выполняет интенциональную функцию, тогда как остальные три компонента являются операциональными.

Личностный компонент представлен в форме направленности личности в общении. Диалогическая направленность педагогического общения – это совокупность смысловых структур личности педагога, осуществляющих смысловую регуляцию педагогического общения в соответствии с принципами диалога.

Диалогическая направленность предполагает ориентацию педагога на субъектсубъектное общение, основанное на взаимном уважении и доверии,



ориентацию на взаимопонимание, взаимную открытость и коммуникативное сотрудничество, стремление к взаимному самовыражению, развитию.

На диалогическую направленность педагогического общения влияют все компоненты личностного потенциала педагога. Влияние смыслового потенциала объясняется механизмом смыслообразования, представляющим собой процесс распространения смысла от ведущих, смыслообразующих, «ядерных» смысловых структур к частным, периферическим, производным в конкретной ситуации развертывающейся деятельности. Поскольку отношение педагога к ученику, выражающееся через тип смысловой структуры, является смыслом более высокого порядка, а диалогическое педагогическое общение возможно только при отношении педагога к ученику как к Другому, как к равноправному свободному субъекту, что релевантно развивающей смысловой структуре личности педагога, то с уверенностью можно сделать вывод: смысловой потенциал педагога обуславливает диалогическую направленность педагогического общения.

Влияние на диалогическую направленность педагогического общения двух других компонентов индивидуально-психологического потенциала педагога – потенциала свободы и потенциала ответственности – можно обнаружить в нескольких эффектах. Во-первых, потенциал свободы и потенциал ответственности по механизму смыслопорождения влияют на самоотношение педагога, которое не выводится ни из каких высших смыслов, а представляет собой механизм обратной связи личности с миром.

Определяющей роли самоотношения личности в общении с другими людьми посвящено большое количество научных трудов (В.В. Столин, Т.П. Скрипкина, В.А. Горянина, Т. Шибутани, К. Роджерс, Е.Т. Соколова, У.А. Хараш). В поисках внутриличностных детерминант стилей педагогического

общения большинство авторов в качестве главного личностного фактора, обуславливающего выбор стиля педагогического общения, выделяют самоотношение педагога, которое определяет эмоционально-ценностное отношение к ученикам (Р. Берне, С.А. Рябченко, Л.М. Митина, Л.И. Габдулина).

В основе диалогической направленности педагогического общения лежит устойчивое, позитивное, целостное самоотношение педагога, обусловленное полноценным развитием потенциалов свободы и ответственности.

Таким образом, в самом общем представлении индивидуально-психологический потенциал педагога обозначает совокупность индивидуальных и психологических возможностей человека, который занимается педагогической деятельностью. Индивидуально-психологический потенциал личности – это сложное комплексное понятие, под которым обычно понимают способности и синтез определённых качеств и свойств человека [1, с.8].

С помощью понятия «индивидуально-психологический потенциал» можно рассматривать возможности того или иного педагога не только такими, какие они есть сейчас, но и с позиции их формирования и перспективы развития в будущем.

Ниже на рисунке 2 представлена схема индивидуально-психологического потенциала педагога образовательной организации, которая концентрирует в себе три аспекта.

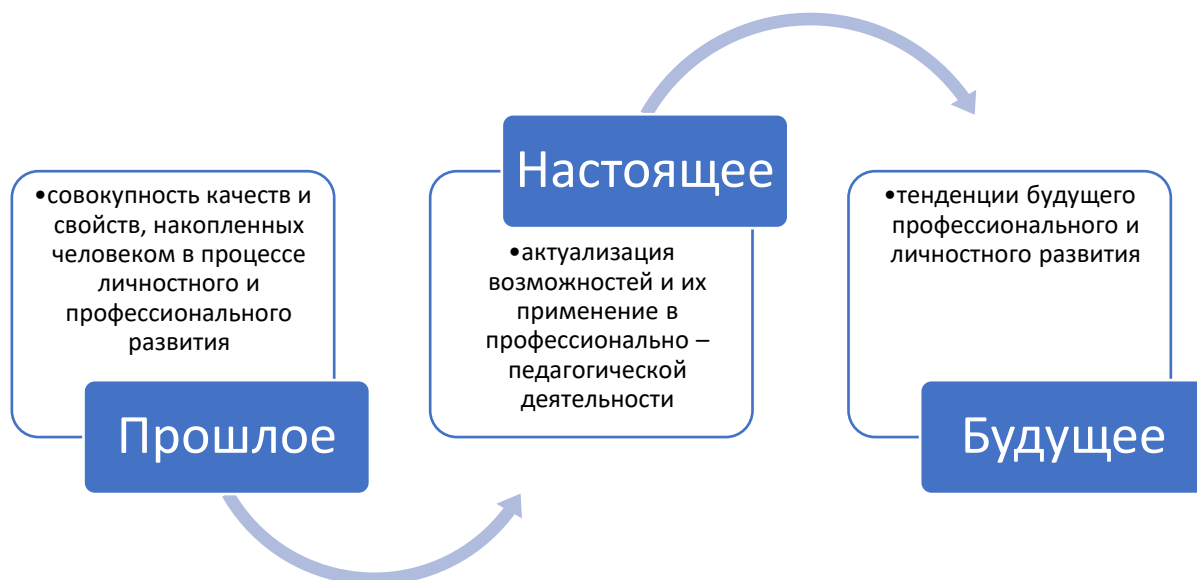


Рисунок 2 – Схема индивидуально-психологического потенциала педагога

Данный процесс в зависимости от условий может проходить более или менее успешно. Основу такого становления составляет личностное развитие, которое может максимально способствовать раскрытию задатков и формированию способностей и связанных с ними профессионально важных качеств, и профессионально- педагогической направленности.

Сегодня многие из педагогов по ряду причин не полностью реализуют свои возможности в профессиональной деятельности. Среди этих причин следует обозначить социальные, экономические, а также недостаточную научную разработанность проблемы индивидуально-психологического потенциала педагога, неполное знание условий его формирования, развития и практического использования.

В качестве условий развития индивидуально-психологического потенциала педагога в исследованиях отмечают гармонизацию личностного и профессионального развития, моделирование информационной среды вуза. На наш взгляд, возможно дополнить характеристику потенциала педагога таким личностным проявлением, как готовность к непрерывному собственному развитию и инвестициям «в себя».

Стремление к саморазвитию и самореализации побуждают педагога к реализации определенных социальных, культурных и профессиональных действий, содействующих достижению значимого личностного и педагогического результата (например, участвовать в педагогических проектах, инновационной деятельности, выставках, выполнять функции наставника и др.).

Развитие внутренних мотивов связано с формированием у педагога готовности к инвестициям (в том числе и финансовым) в собственный личностный и профессиональный рост.

Таким образом, подводя итоги первого параграфа исследования, можем сделать вывод, что индивидуально-психологический потенциал педагога обозначает совокупность индивидуальных и психологических возможностей человека, который занимается педагогической деятельностью. Индивидуально-психологический потенциал личности – это сложное комплексное понятие, под которым обычно понимают способности и синтез определённых качеств и свойств человека.

С помощью понятия «индивидуально-психологический потенциал» можно рассматривать возможности того или иного педагога не только такими, какие они есть сейчас, но и с позиции их формирования и перспективы развития в будущем.

## **1.2 Методы оценки индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций**

Диагностика индивидуально-психологического потенциала педагога относится к одному из важнейших моментов психологического сопровождения профессии педагога образовательной организации, потому что

помогает получить основания для анализа базовых компонентов личности педагога образовательной организации.

В процессе проведенного анализа научно-педагогических исследований были рассмотрены методы по диагностике индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательной организации.

Например, Н.Н. Васягина и Н.Ю. Марчук [2] предложили комплексную диагностику по диагностике индивидуально-психологического потенциала педагогов, которую в своём общем исследовании осуществили с помощью следующих методик:

- 1) тест смысложизненных ориентаций, автора Д.А. Леонтьева;
- 2) методика «Свободный выбор ценностей», автора Е.Б. Фанталовой;
- 3) методика «Самооценка профессионально-педагогической мотивации», автора Н.П. Фетискина;
- 4) методика «Диагностика полимотивационных тенденций в «Яконцепции» личности», автора С.М. Петрова.;
- 5) опросник анализа удовлетворенности профессией, автора Н.А. Харлов;
- 6) методика базовой ориентации личности, автора А. Басса;
- 7) самоактуализационный тест Э. Шострома;
- 8) методика определения уровня рефлексии, автора А.В. Карпова.

Следующие исследователи А.И. Донцов, Д.А. Донцов, М.В. Донцова, в качестве диагностического инструментария определения индивидуально-психологического потенциала педагогов предложили три тестовые методики [3, с.14]:

- 1) методика «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО) Е.А. Климова (определение профессиональных склонностей людей).
- 2) методика выявления «Коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС - 2).

3) методика «Опросник Йоваши». Цель данной методики заключается в диагностике склонностей профессионализирующихся лиц к разным сферам профессиональной деятельности. Согласно данной методике все профессии относятся к шести различным типам сфер профессиональной реализации человека: искусства, технических интересов, сфера работы с людьми, умственного труда, физического труда, материальных интересов. В методику «Опросник Йоваши» входит 30 вопросов, имеющиеся два варианта ответов.

А.А. Ушаковым было предложено использовать для диагностики индивидуально-психологического потенциала педагогов методику В.Г. Маралова «Диагностика способности педагога к саморазвитию и преодолению барьеров педагогической деятельности». При помощи данной методики возможно измерить самооценку педагога по пятибалльной шкале [4, с.63].

Кроме того, в качестве диагностики индивидуально-психологического потенциала педагогов, возможно применение опросника В.К. Гербачевского «Уровень притязаний личности». Цель данного опросника предназначается для определения уровней притязаний испытуемого с помощью диагностики компонентов мотивационной структуры личности педагога образовательной организации.

Исследователями из Пакистана был предложен метод «Большая пятерка личностных качеств» для измерения значимых, с их точки зрения, качеств личности педагогов.

В оригинале данный метод был разработан Оливером Джоном. «Большая пятерка личностных качеств» – это пять обширных сфер, которые применяются для описания человеческой индивидуальности: экстраверсия, приятность, добросовестность, невротизм и открытость. По мнению исследователя, указанные пять факторов обеспечивают широкие концептуальные рамки для интеграции всех исследований и теорий в психологии личности. Перечень вопросов включает в себя 25 утверждений о персональных качествах (по 5 утверждений на каждое качество).

Каждое из предложенных утверждений оценивается в один балл по шкале Лайкерта. Категории ответов на вопросы располагаются в порядке убывания: абсолютно согласен (5 баллов), согласен (4 балла), нейтрально (3 балла), не согласен (2 балла), категорически не согласен (1 балл).

В рамках выполнения магистерской диссертации, была разработана анкета, для диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций на основании требований стандарта у каждого педагога. При ответе на вопросы педагогам необходимо использовать варианты ответов от 1 до 5, где: 1 отсутствие данной компетенции, 2 невысокий уровень владения данной компетенцией, 3 удовлетворительный уровень владения данной компетенцией, 4 хороший уровень владения данной компетенцией, 5 владение данной компетенцией на высшем (отличном) уровне.

Диагностика профессионального уровня педагогов должна быть выполнена в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Проведенное анкетирование позволяет выявить дефициты и определить индивидуальный маршрут развития каждого педагога, а также определять основные направления методической работы по реализации профессионального стандарта в образовательной организации.

Подводя итоги параграфа, можем сделать выводы, что диагностика индивидуально-психологического потенциала педагога относится к одному из важнейших моментов психологического сопровождения профессии педагога образовательной организации, потому что помогает получить основания для анализа базовых компонентов личности педагога образовательной организации. Рассмотренные методы диагностики индивидуально-психологического потенциала педагогов позволяют дать оценку сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов, чтобы в дальнейшем разработать программу по развитию индивидуально-психологического потенциала педагогов.

### **1.3 Модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций**

Модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций в процессе выполнения магистерской диссертации будет выполнена на основе социально-педагогического проектирования развития педагогов.

Модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций будет являться мобильной и способной оперативно реагировать на потребности и запросы общеобразовательного учреждения, и будет учитывать особенности профессионального развития педагогов на различных этапах педагогической деятельности.

Научные основы проектирования модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций требуют включать при проектировании «модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов», следующие элементы:

1. Цель.
2. Методологические подходы.
3. Этапы социально-педагогического проектирования управления развитием развития индивидуально-психологического потенциала педагогов.
4. Ресурсы поддержки и совершенствования профессионального развития.
5. Индивидуальную траекторию развития индивидуально-психологического потенциала педагогов.
6. Потенциал социума.
7. Уровни развития индивидуально-психологического потенциала педагогов.



8. Результат развития индивидуально-психологического потенциала педагогов на основе социально-педагогического проектирования.

Элементы «модели управления развитием педагогов» раскрывают внутреннее содержание профессионального развития педагога общеобразовательной организации на основе социально-педагогического проектирования.

Целью создания «модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций» на основе социально-педагогического проектирования является повышение эффективности развития индивидуально-психологического потенциала педагогов общеобразовательных организаций на базе аксиологического, деятельностного и социально-педагогического подходов.

Организация развития индивидуально-психологического потенциала педагогов в условиях реализации аксиологического подхода предполагает создание условий для развития педагога как активного ценностно-мотивированного субъекта деятельности, что позволяет выстраивать субъект-субъектные отношения во всех коммуникативных системах общеобразовательной организации и создавать благоприятный психологический климат.

Реализация деятельностного подхода предполагает создание условий для системной и активной профессиональной деятельности педагога.

Использование социально-педагогического подхода позволяет организовать взаимодействие между субъектом профессиональной деятельности и социальной средой.

Координатором управления развития индивидуально-психологического потенциала педагогов может выступать руководитель, его заместитель, приглашенные специалисты (по запросу руководства), представитель педагогического коллектива.

Сам педагог, как профессионал, осуществляющий выбор ресурсов поддержки и совершенствования, также осуществляет самоконтроль, в результате которого происходит своевременная коррекция индивидуальной траектории развития педагога.

Социально-педагогическое проектирование управления развития индивидуально-психологического потенциала педагогов, представляет комплексная диагностика индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательной организации.

Диагностика индивидуально-психологического потенциала педагога должна проходить в соответствии с выделенными диагностическими методами. Проведенная диагностика позволит выявить дефициты и определить индивидуальный маршрут развития индивидуально-психологического потенциала каждого педагога, а также определить основные направления методической работы по реализации профессионального стандарта в образовательной организации.

Этапами реализации модели развития индивидуально-психологического потенциала педагога являются:

1. Этап «Диагностика» – предполагает исследование уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов общеобразовательных организаций;

2. Этап «Мотивация», на котором осуществлялся анализ личностных мотивов, профессиональных интересов, запросов, дефицитов и перспектив профессионального развития педагогов;

3. Этап «Проектирование индивидуальной траектории развития индивидуально-психологического потенциала педагогов» (определение целей, задач, педагогических условий, ресурсов, методов, средств и результата проекта);

4. Этап «Реализация» (реализация проекта на практике; формирование эффективных взаимосвязей и оценка промежуточных результатов);

5. Этап «Коррекция» (выявление проблем в ходе реализации проекта, коррекция деятельности по необходимости);

6. Этап «Рефлексия» (анализ и осмысление качественных изменений, самооценка уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов, внесение необходимых изменений, дополнений и определение целей дальнейшего профессионального развития).

В ходе реализации «модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов» выстраивается индивидуальная траектория развития потенциала педагога, основанная на уровне, особенностях и самооценке его профессионального развития.

Сопровождают реализацию «модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов» ресурсы поддержки и ресурсы совершенствования профессионального развития. Ресурсы совершенствования профессионального развития педагога в рамках данной «модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов» представляют собой комплекс методического обеспечения и курсов повышения квалификации.

Инновационным ресурсом поддержки профессионального развития выступает руководитель общеобразовательной организации, позволяющий педагогам не только обмениваться опытом, но и координировать свои действия, активизировать общий потенциал для повышения эффективности собственного профессионального развития.

Результатом реализации «модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов» является повышение уровня профессионального развития педагога, что приводит к увеличению количества педагогов с высоким уровнем личностной самоорганизации.

Следует подчеркнуть, что профессиональное развитие педагога представляет собой динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, который ведет к накоплению профессионального опыта, знаний, умений и навыков, развитию индивидуальных

профессиональных качеств и предполагает непрерывное самосовершенствование и развитие.

В связи с этим следует отметить цикличность процесса профессионального развития, т.к. реализация педагогической деятельности предполагает постоянное повышение профессионального уровня, и перечисленные структурные компоненты модели социально-педагогического проектирования профессионального развития повторяются, но в новом качестве.

Также важно отметить, что процесс саморазвития имеет биологическую обусловленность и связь с индивидуализацией и социализацией личности человека, которая сознательно организует свою жизнь и свое развитие. Процесс индивидуально-психологического развития зависит и от среды, так как именно она стимулирует его и помогает определять цели и направленность.

Качество системы образования не может быть выше уровня работающих в ней учителей. Следовательно, если мы заинтересованы в качестве образования, мы должны повысить профессиональные качества самих педагогов. Надо создать все необходимые условия, чтобы перевести систему образования из состояния «вчера» в состояние «завтра». Это потребует комплексного управления качеством.

Таким образом целью создания модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов является создание условий для осознания каждым педагогом необходимости совершенствовать свое профессиональное развитие в условиях системных преобразований профессионально-педагогической деятельности. Проектирование модели обусловлено социальным заказом общества.

Исходя из его запросов ставится цель и определяются задачи. Всю организационно-управленческую деятельность необходимо осуществлять на основе базовых принципов управления, исходя из конкретных условий.

Модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов основывается на вариативности форм организации профессионального развития, включает внутренние и внешние критерии, а также желаемый результат.

Структура модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов в себя цель, задачи, принципы, условия, формы, критерии, уровни и результат модели развития индивидуально-психологического потенциала педагога образовательной организации.

На рисунке 3 представлена структурная схема модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов.

Реализация модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов сделает процесс управления профессиональным развитием педагога не только целостным и системным, но и создающим условия для дальнейших перспектив. С одной стороны, будут созданы условия для развития педагога, с другой стороны у выпускников школ будет гораздо больше шансов быть конкурентоспособной личностью на рынке труда.

Модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов будет способствовать расширению образовательных связей не только в пределах нашей области, но и страны, поскольку приведет к возможности представлять свой опыт в других регионах и использовать другие практики для профессионального развития учителей.

Модель индивидуально-психологического потенциала педагогов учителя – предметника основывается на вариативности форм организации профессионального развития. Включает внутренние и внешние критерии. А также желаемый результат.

Педагогическое условие – это внедрение социально-педагогического проектирования индивидуально-психологического потенциала педагогов в практическую деятельность общеобразовательной организации для повышения эффективности педагогической деятельности и образовательного процесса.

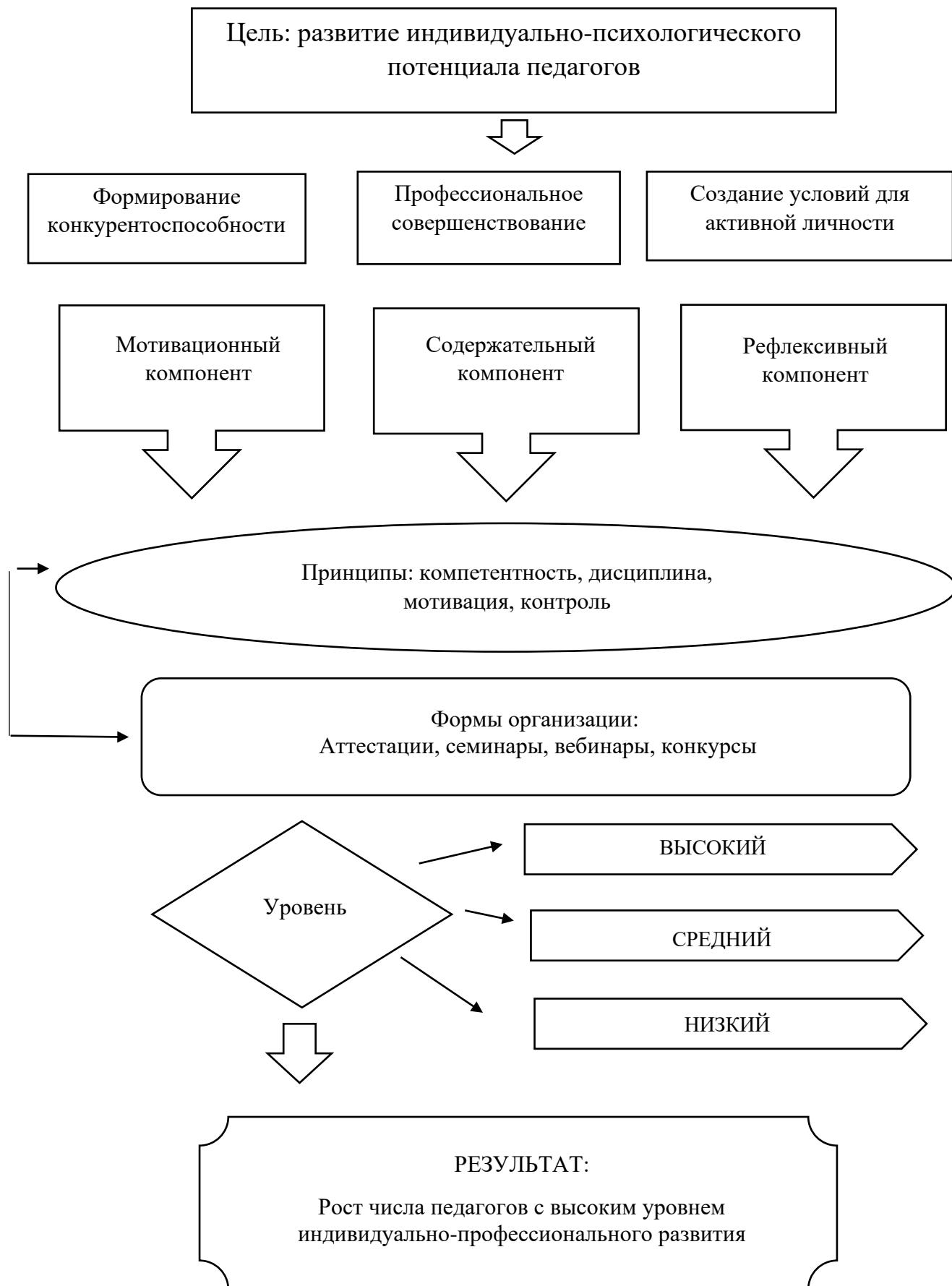


Рисунок 3 – Структурная схема модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов

Реализация модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов общеобразовательных организаций на основе социально-педагогического проектирования предполагает создание педагогических условий, необходимых для повышения эффективности профессионального развития:

- использование потенциала социума в процессе актуализации личностного потенциала педагога;

- построение индивидуальной траектории педагогического развития педагога общеобразовательной организации, с учетом компонентов и этапов профессионального развития, с использованием ресурсов поддержки и развития профессионализма;

- внедрение социально-педагогического проектирования в практическую деятельность общеобразовательной организации, для своевременного удовлетворения запросов общества, а также прогнозирование изменений в системе образования и организации профессионального развитие педагогов.

Таким образом, подводя итоги параграфа, можем сделать следующий вывод: модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций должна быть мобильной и способной оперативно реагировать на потребности и запросы общеобразовательного учреждения, учитывать особенности профессионального развития педагогов на различных этапах педагогической деятельности. Целью создания «модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций» на основе социально-педагогического проектирования является повышение эффективности развития индивидуально-психологического потенциала педагогов общеобразовательных организаций на базе аксиологического, деятельностного и социально-педагогического подходов.

Структурно модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов представляет собой следующие блоки: цель, задачи,

принципы, условия, формы, критерии, уровни и результат модели развития индивидуально-психологического потенциала педагога образовательной организации.

Этапами реализации модели развития индивидуально-психологического потенциала педагога являются следующие этапы:

1. Этап «Диагностика» – предполагает исследование уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов общеобразовательных организаций;

2. Этап «Мотивация», на котором осуществляется анализ личностных мотивов, профессиональных интересов, запросов, дефицитов и перспектив профессионального развития педагогов;

3. Этап «Проектирование индивидуальной траектории развития индивидуально-психологического потенциала педагогов» (определение целей, задач, педагогических условий, ресурсов, методов, средств и результата проекта);

4. Этап «Реализация» (реализация проекта на практике; формирование эффективных взаимосвязей и оценка промежуточных результатов);

5. Этап «Коррекция» (выявление проблем в ходе реализации проекта, коррекция деятельности по необходимости);

6. Этап «Рефлексия» (анализ и осмысление качественных изменений, самооценка уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов, внесение необходимых изменений, дополнений и определение целей дальнейшего профессионального развития).

Реализация модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов сделает процесс управления профессиональным развитием педагога не только целостным и системным, но и создающим условия для дальнейших перспектив. С одной стороны, будут созданы условия для развития педагога, с другой стороны у выпускников школ будет гораздо больше шансов быть конкурентоспособной личностью на рынке труда



## **Выводы по первой главе:**

1. Индивидуально-психологический потенциал педагога обозначает совокупность индивидуальных и психологических возможностей человека, который занимается педагогической деятельностью. Индивидуально-психологический потенциал личности – это сложное комплексное понятие, под которым обычно понимают способности и синтез определённых качеств и свойств человека. С помощью понятия «индивидуально-психологический потенциал» можно рассматривать возможности того или иного педагога не только такими, какие они есть сейчас, но и с позиции их формирования и перспективы развития в будущем.

2. Диагностика индивидуально-психологического потенциала педагога относится к одному из важнейших моментов психологического сопровождения профессии педагога образовательной организации, потому что помогает получить основания для анализа базовых компонентов личности педагога образовательной организации. Рассмотренные методы диагностики индивидуально-психологического потенциала педагогов позволяют дать оценку сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов, чтобы в дальнейшем разработать программу по развитию индивидуально-психологического потенциала педагогов, которая будет реализовываться в рамках модели развития индивидуально-психологического потенциала педагога образовательной организации.

3. На основании теоретического анализа соответствующей специальной педагогической литературы и собственного имеющегося опыта была разработана модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов, которая представляет собой систему структурно-функциональных блоков: цель, задачи, принципы, условия, формы, критерии, уровни и результат модели развития индивидуально-психологического потенциала педагога образовательной организации.

Этапами реализации модели развития индивидуально-психологического потенциала педагога являются следующие этапы: Этап «Диагностика»; Этап

«Мотивация»; 3. Этап «Проектирование индивидуальной траектории развития индивидуально-психологического потенциала педагогов»; Этап «Реализация»; 5. Этап «Коррекция»; 6. Этап «Рефлексия».

Реализация модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов сделает процесс управления профессиональным развитием педагога не только целостным и системным, но и создающим условия для дальнейших перспектив.

## ГЛАВА 2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОПЫТНО-ПОИСКОВОЙ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

### 2.1 Анализ индивидуально-психологического потенциала педагогов

Содержание опытно-экспериментального исследования по формированию индивидуально-психологического потенциала педагога образовательных организаций включало 3 этапа: констатирующий, формирующий и контрольный, наглядно представлен на рисунке 4.

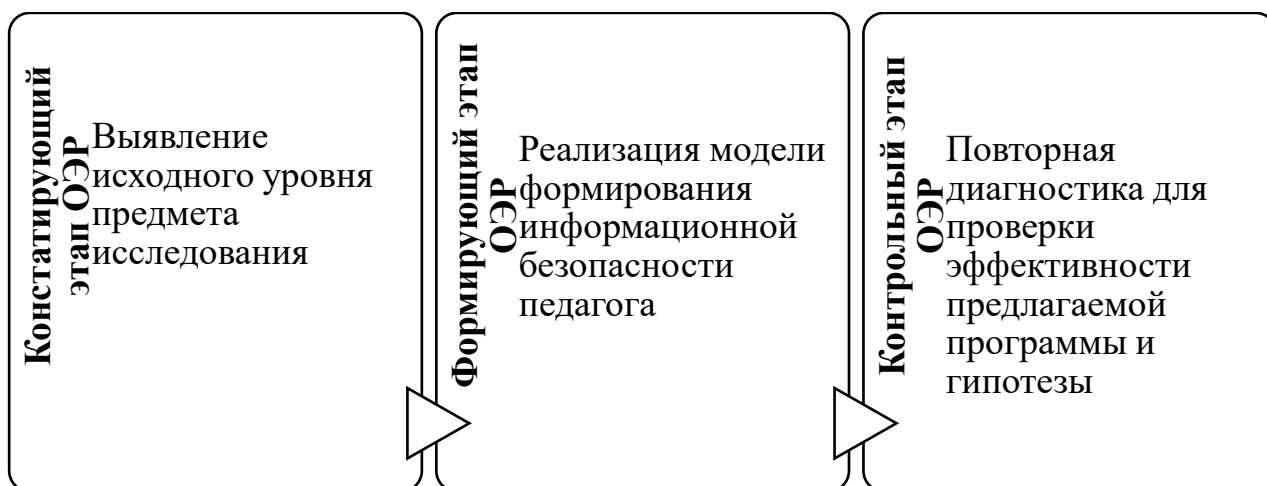


Рисунок 4 – Структура опытно-экспериментальной работы

Исследованием были охвачены 56 педагогов КГКП «Костанайский педагогический колледж» управления образования акимата Костанайской области.

Участниками экспериментальных групп (ЭГ) стали педагоги, которые проходили повышение квалификации при помощи специально разработанной модели по формированию индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

Цель констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы заключается в выявлении исходного состояния компетентности информационной безопасности педагогов. Диагностирование проводилось при помощи комплекса методов диагностического исследования: анкетирование, оценка, самооценка, методы статистической обработки данных.

Ниже, в таблице 3, приводится программа диагностики исходного состояния индивидуально-психологического потенциала педагога образовательных организаций, включающая 5 критериев.

Таблица 3 – Программа диагностики состояния сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций

Критерий	Методики
Мотивационный	«Опросник мотивации» В.К. Гербачевского
Содержательный	Тест САТ Э.Шострома, Анкета «Удовлетворенность работой»
Рефлексивный	Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева

Далее рассмотрим результаты входной диагностики состояния сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций по мотивационному критерию при помощи опросника мотивации, автора В.К. Гербачевского.

Как мы видим, доминирующими мотивами у педагогов КГКП «Костанайский педагогический колледж» управления образования акимата Костанайской области выступают:

- «ожидаемый уровень результатов деятельности» (7,13),
- «оценка собственного потенциала» (6,32),
- «познавательный мотив» (6,05) – на основании выраженных мотивов в мотивационной структуре, мы можем сказать, что для педагогов КГКП «Костанайский педагогический колледж» управления образования акимата Костанайской области характерно проявление интереса к своей деятельности,

и актуализирована высокая потребность в оценке своей деятельности, через результаты и достижения, материальные поощрения, награды.

При этом низкими показателями обладают, мотивы: «оценки результатов» (3,71), «значимость результатов» (3,72), «мотив избегания» (3,22) – на основании выраженных низкого уровня мотивов, мы можем сказать, что данная группа педагогов стремится в деятельности к любому результату, как положительному, так и отрицательному, но при этом они не способны самостоятельно оценивать свой результат, и не придают личную значимость результатам, т.е. считают, что результат не зависит от усилий педагога.

Остальные показатели мотивов, относятся к среднему уровню значимости, то есть проявляются в деятельности педагогов иногда. Это мотивы: «инициативности» (5,27), «закономерности результатов» (4,62), «намеченного уровня результатов» (4,83), «волевых усилий» (4,89), «сложности заданий» (5,01), «мотив самоуважения» (4,77), «мотив смены деятельности» (5,11), «состязательный мотив» (4,62), «внутренний мотив» (5,03).

Структура мотивационной сферы представлена отдельными личностными мотивами, прогнозными факторами, компонентами достижения значимых целей. В целом мотивационная сфера – носит узкий характер мотивов.

На основании выявленных высоких, средних и низких значений, мы можем сказать, что в группе педагогов КГКП «Костанайский педагогический колледж» управления образования акимата Костанайской области уровень притязаний к профессиональной деятельности – средний.

Профессиональной деятельности педагоги не придают личностную значимость, в связи с этим они не способны оценить собственные результаты, хотя это является их актуальной потребностью

Наглядно полученные результаты в данной выборке представлены на рисунке 5.

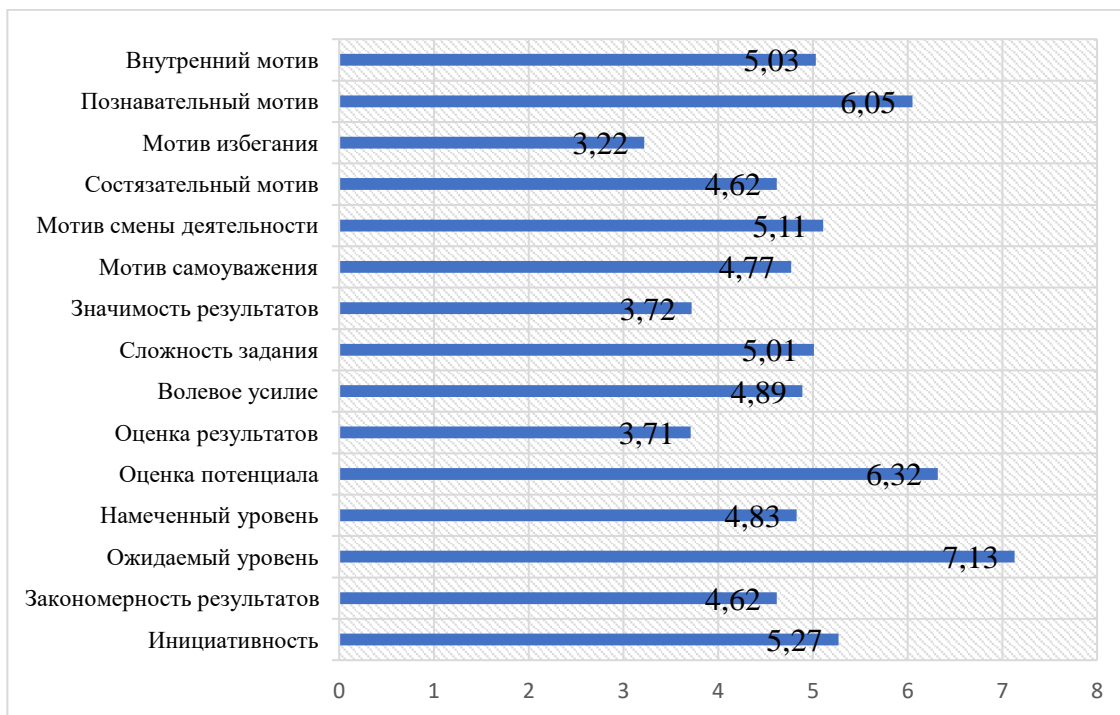


Рисунок 5 – Особенности средних значений мотивов, как показателя сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов КГКП «Костанайский педагогический колледж»

Далее рассмотрим результаты входной диагностики состояния сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций по содержательному критерию при помощи теста САТ Э.Шострома.

Мы видим, что в группе педагогов наиболее актуализированными значениями являются «познавательные потребности» (44), и «гибкость поведения» (44,3). То есть, педагоги в группе стремятся к знаниям, и способны адаптироваться в любой системе.

Изучая актуальные потребности личности в качестве направленности, мы можем, сказать, что наблюдаемые ведущие потребности позволят педагогам совершать социальную и педагогическую деятельность.

Однако, нами также было выявлены неактуализированные потребности по шкалам «компетентность» (26,4), «представления о природе человека» 60

(26,45), «креативность» (23,93), «сензитивность» (28,75), «синергия» (29), «принятие агрессии» (29,51), «контактность» (25,88), «поддержка» (27,5) – это характеризует отсутствие у педагогов в обладании потребности быть специалистами в своей деятельности, они не имеют потребности в узнавании людей и в контакте с ними, и кроме того, не стремятся к творчеству.

Также педагоги не имеют потребность в ощущении мира, агрессия со стороны окружающих не принимается ими. Они не способны воспринимать целостный образ мира. Отсутствие данных потребностей негативно скажется и на направленности педагогической деятельности, как нами было рассмотрено в теоретической части, профессия педагог является социальной профессией, и ее представители сталкиваются в первую очередь с ребенком и его чувствами.

Для воспитания и обучения ребенка, педагогу необходимы знания в своей области, и умение преподнести их с интересом. Кроме того, мы видим, что педагоги склонны к эгоистичной направленности – отсутствуют актуализированные потребности в оценке мотивов других людей, и соответствующей реакции на поступки, выраженной в принятии.

Такие показатели неактуализированных столь важных потребностей, указывают на отсутствие социальной направленности, и преобладание личной направленности, вследствие чего педагогическая деятельность становится неэффективной.

Рассматривая средние значения, мы отметили что, иногда педагогам колледжа свойственны потребности в разделении ценности самоактуализирующихся личностей (32), спонтанности (32,01), самоуважения (31,71) и самопринятии (30,93) – первые две шкалы свидетельствуют о том, что педагоги готовы к работе над собой, и это является положительным фактором. Остальные шкалы относятся к личной направленности педагогов, на наш взгляд они позволяет реализовывать педагогическую деятельность более эффективно. Однако, в ходе диагностики данной методикой, нами были отмечены существенно низкие показатели по значимым потребностям в

педагогической деятельности, в виду чего мы идентифицировали вид направленности, как личную, и не эффективную.

Результаты особенностей самоактуализации у педагогов КГКП «Костанайский педагогический колледж» представлены на рисунке 6.

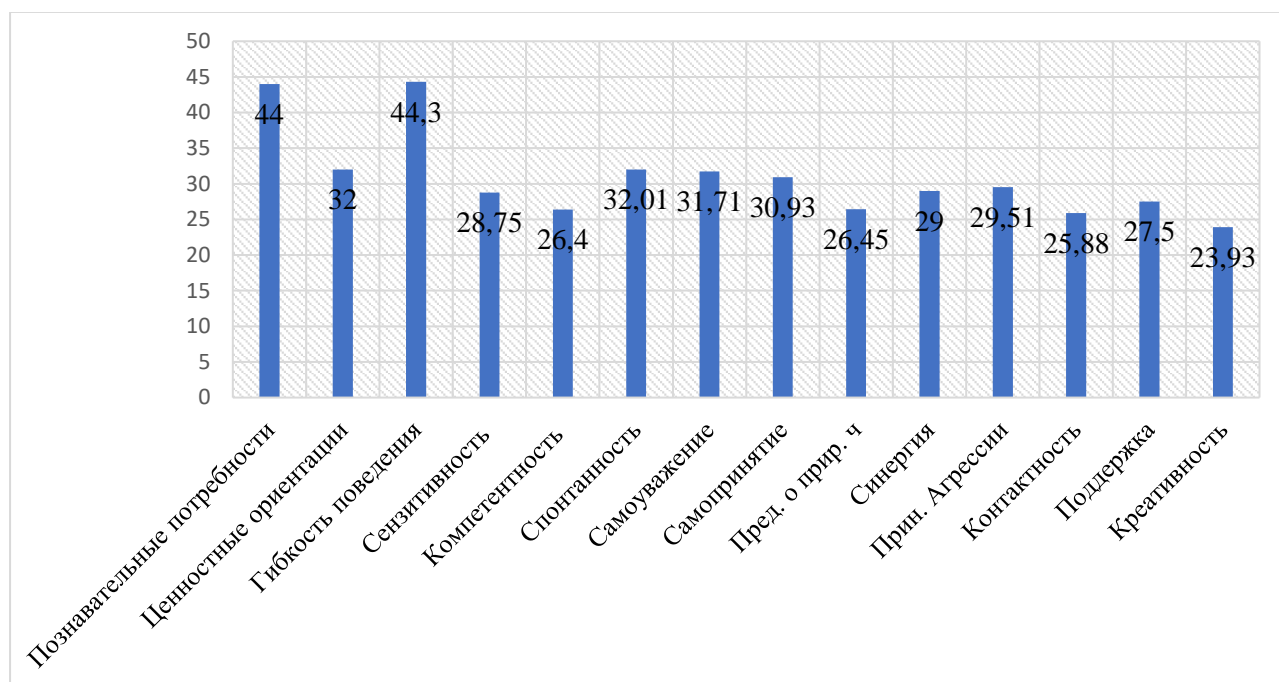


Рисунок 6 – Особенности средних значений самоактуализации, как показателя сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов КГКП «Костанайский педагогический колледж»

Далее рассмотрим результаты входной диагностики состояния сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций по рефлексивному критерию по опроснику смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева.

Особенности средних значений смысложизненных ориентаций, как показателя профессионально-личностной направленности педагогов колледжа на рисунке 7.



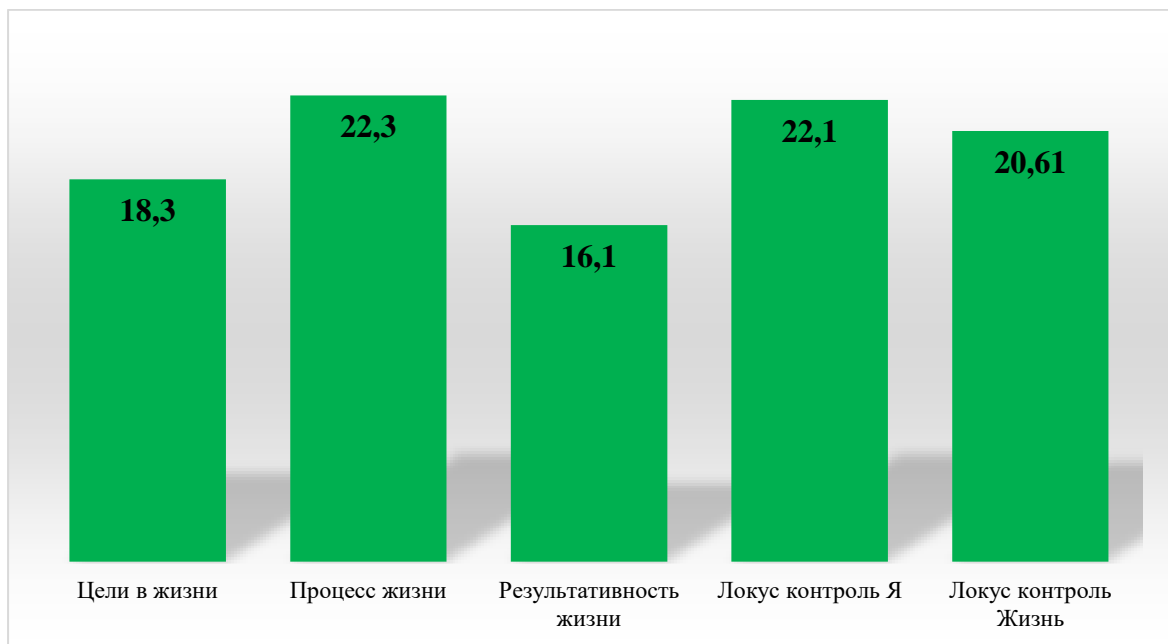


Рисунок 7 – Особенности средних значений смысложизненных ориентаций, как показателя сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа

Графические результаты позволяют определить, что удовлетворенность самореализацией у педагогов педагогического колледжа находится на низком уровне (16,1). Полученные баллы свидетельствуют о неудовлетворенности, самореализацией себя в этой жизни. Средний уровень локус контроль Я (22,1) означает, что педагоги колледжа, иногда склонны не верить в собственные силы, не умеют контролировать события в своей жизни.

По показателю «локус контроль жизнь» (20,61) мы наблюдаем, что педагоги, иногда не могут контролировать свою жизнь и свободно принимать решения, воплощать их в жизнь. То есть они убеждены, что бессмысленно загадывать на будущее, что их жизнь не подвластна сознательному контролю. Показатели «процесса жизни» составляет 22,3. Это означает, что процесс жизни или интерес к жизни и ее эмоциональная насыщенность находятся на среднем уровне. Педагоги иногда не удовлетворены своей жизнью в настоящем, и ее результатом.

Полученные результаты по показателю «цели жизни» свидетельствуют о низких значениях (18,3). Низкие баллы, означают, что у них отсутствуют цели в будущем, нет направленности на будущую перспективу жизни.

По итогам диагностики уровня осмысленности жизни в группе, мы получили психологический портрет осмысленности жизни у педагогов колледжа. Им характерны представления о жизни, как об одном дне, без проектирующих мыслей о своих потребностях в будущем и тенденции к построению планов. Ощущения удовлетворенности от жизни – нет. В связи с этим могут снижаться мотивы к реализации деятельности, а направленность приобретает характер личной неудовлетворенности.

Выделяя из данного описания особенности профессиональной направленности, мы наблюдаем, что профессиональные смыслы в жизни педагогов отсутствуют, поскольку их основные жизненные задачи – это удовлетворение актуальных в настоящий момент потребностей.

Как нами было определено, в теоретических положениях, совокупность личностной и профессиональной направленности позволяет педагогам эффективно реализовывать свою деятельность. Выраженный конфликт в доминировании личностных мотивов над профессиональными, отсутствие единства личностных и профессиональных мотивов – не позволяет педагогам эффективно решать профессиональные задачи, в связи с чем обуславливает актуальность формирования индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

Система потребностей профессиональной направленности узка, и представляет собой стремление к знаниям. Отсутствуют актуализированные социальные потребности, которые напрямую связаны с педагогической деятельностью.

Отсутствие умения планировать свою деятельность, в совокупности с неудовлетворенностью жизнью становятся причиной снижения мотивов к реализации профессиональной деятельности. Профессиональные смыслы в

жизни педагогов отсутствуют, поскольку их основные жизненные задачи – это удовлетворение актуальных в настоящий момент потребностей.

Структура мотивационной сферы носит узкий характер мотивов, преимущественно личностных. Уровень притязаний к профессиональной деятельности – средний. Профессиональной деятельности педагоги не придают личностную значимость, в связи с этим они не способны оценить собственные результаты, хотя это является их актуальной потребностью. Таким образом, в результате констатирующего этапа эксперимента, нами была получена входная диагностика уровня сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа.

## **2.2 Содержание и апробирование модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций**

С целью развития индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа была разработана программа развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

Мероприятия данной программы реализовывались в рамках деятельности КГКП «Костанайский педагогический колледж» (план проекта Профессиональная трансформация представлен в приложении 1).

Целью деятельности проекта является повышение психологической культуры и профессиональной компетентности педагогов и специалистов КГКП «Костанайский педагогический колледж», способствующих успешной социализации обучающихся.

Задачи:

1. Создание условий для развития профессионально-личностных качеств сотрудников и потребности к саморазвитию.
2. Формирование положительного социально-психологического климата в коллективе.

3. Распространение успешных образцов инновационной практики педагогов.

4. Оказание помощи педагогам в организации эффективного взаимодействия с детьми различных категорий, в том числе с ограниченными возможностями здоровья.

5. Организация психолого-педагогического сопровождения педагогов и образовательной организации, в том числе молодых специалистов.

Формы деятельности: практические занятия с элементами тренинга, тематические «Круглые столы», семинары, консультации (индивидуальные и групповые), дискуссии, презентации, мастер-классы, конференции.

С точки зрения Ю.А. Герасименко целесообразно использовать в работе с педагогами следующие методы: погружение в деятельность по решению проблемных профессиональных задач, решение вопросов целеполагания, планирования и конструирования образовательного процесса, разработка программ самообразования, интерактивные, дискуссионные методы. Знакомить педагогов с технологиями проектирования индивидуального образовательного маршрута, обучения методом решения кейсовых задач, развития критического мышления [19].

В основе практических занятий с элементами тренинга, которые проводит педагог-психолог, лежит подход, направленный на достижение и поддержание высокого уровня интеллектуального познания, развитие личностных качеств и обогащение педагогического опыта.

Использование элементов обучающего тренинга, который является формой проблемного обучения, ориентированы на: стимулирование активности участников, путём привлечения их к решению исследовательских заданий; обеспечение условий для обмена опытом, использование эффекта группового взаимодействия; отработка и закрепление новых моделей поведения [51].

В процессе тренинга, как полагают Н.Н. Васягина и Н.Ю. Марчук, происходит переосмысление особенностей профессии, профессионально-

личностного потенциала и перспектив развития в профессиональной деятельности [45].

В рамках реализации программы было проведено 26 мероприятий с участием педагогов и специалистов:

Открытое мероприятия для педагогических работников «Профессиональная трансформации как форма повышения профессионализма педагога колледжа».

5 практических занятия для педагогов:

- «Коммуникация. Способы разрешения конфликтных ситуаций»,
- «Тайм - менеджмент» (2 занятия),
- «Целеполагание»,
- «Решение кейсовых задач методом фишбоун» (взаимодействие с детьми различных категорий), совместно с заместителем заведующего по воспитательно-методической работе.
- Консультация «Ведение индивидуального образовательного маршрута студента, имеющего ограниченные возможности здоровья».
- Сообщение «Профессиональный стандарт педагога».
- «Развитие творческих способностей студентов средствами продуктивной деятельности».
- «Интерактивный педагогический блокнот».
- «Спортивные игры и игры эстафеты как средство формирования у студентов ценностного отношения к ЗОЖ».
- «Значение коллективного творчества в развитии детей – разработка и организация КТД».

Два мероприятия были посвящены вопросу эффективного взаимодействия с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья: консультация по заполнению индивидуального образовательного маршрута, решение кейсовых задач методом фишбоун, во время проведения промежуточного Педагогического совета.

К активному участию в мероприятиях были привлечены молодые специалисты. Психолого-педагогическое сопровождение данной категории педагогических работников происходило в трех вариантах:

1. Консультационная помощь в подготовке и проведении мероприятия (методист, педагог-психолог, тьютор).

2. Разработка и проведение мастер-класса молодым специалистам совместно с педагогом, имеющим значительный опыт работы.

3. Активное участие в организационно-методической работе «Школа молодого педагога»

В процессе исследования мы пришли к выводу, что данная программа эффективного способствует развитию индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа.

### **2.3 Результаты внедрения модели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций**

На заключительном этапе, контрольной диагностики нами были изучено изменение мотивов у педагогов колледжа, с помощью методики В.К. Гербачевского.

Как мы видим, доминирующими мотивами у педагогов колледжа выступают: «Ожидаемый уровень результатов деятельности» (7,83), «оценка собственного потенциала» (7,6), «познавательный мотив» (6,76), «инициативность» (7,2), «намеченный уровень» (7,03), «оценка результатов» (6,2), «волевое усилие» (6,4), «значимость результатов» (6,1), «мотив самоуважения (6,9), «внутренний мотив» (6,96).

Ядро мотивационной структуры, по итогам формирующего эксперимента представлена высокими значениями личностных мотивов, которые отражаются в педагогической деятельности.

Педагоги увлечены своей работой, готовы к получению любых результатов, и стремятся ставить перед собой трудные цели в профессиональной деятельности, для достижения самоуважения.

Данные факторы побуждают педагогов к реализации деятельности в педагогическом колледже. В структуре мотивов появились мотивационные факторы, позволяющие достигать трудных целей: педагоги понимают, что их деятельность зависит от их личного вклада. Они соотносят свои возможности с задачами деятельности, а ведущим мотивом к реализации деятельности, является – оценка себя. Кроме, того появились мотивы отражающие факторы деятельности – педагоги выражают инициативу и находчивость при решении поставленных перед собой задач.

Результаты представлены в виде сравнительной диаграммы.

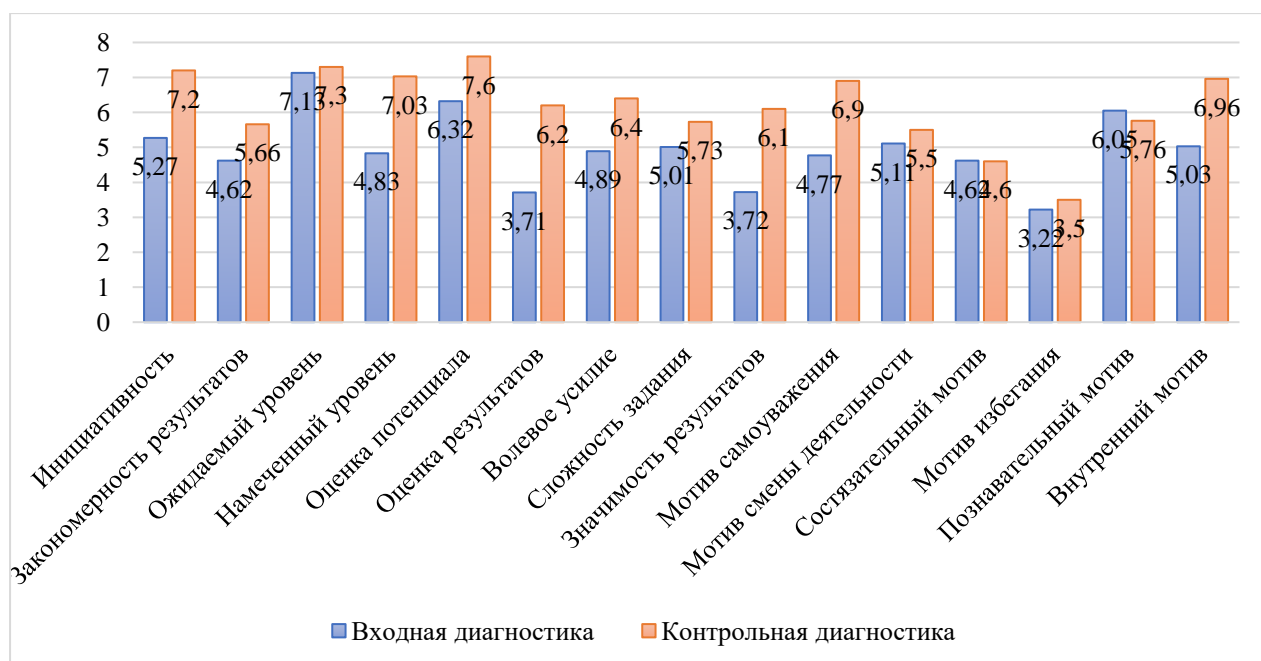


Рисунок 8 – Особенности средних значений мотивов, как показателя профессионально-личностной направленности педагогов колледжа, по результатам контрольного эксперимента.

Таким образом, мы видим, что структура мотивационной сферы представлена совокупностью личностных и профессиональных мотивов, где также отражен высокий уровень притязаний личности, относительно профессиональной деятельности.

Далее рассмотрим результаты контрольной диагностики состояния сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций по содержательному критерию при помощи теста САТ Э.Шострома, Анкета «Удовлетворенность работой», которые представлены на рисунке 9.

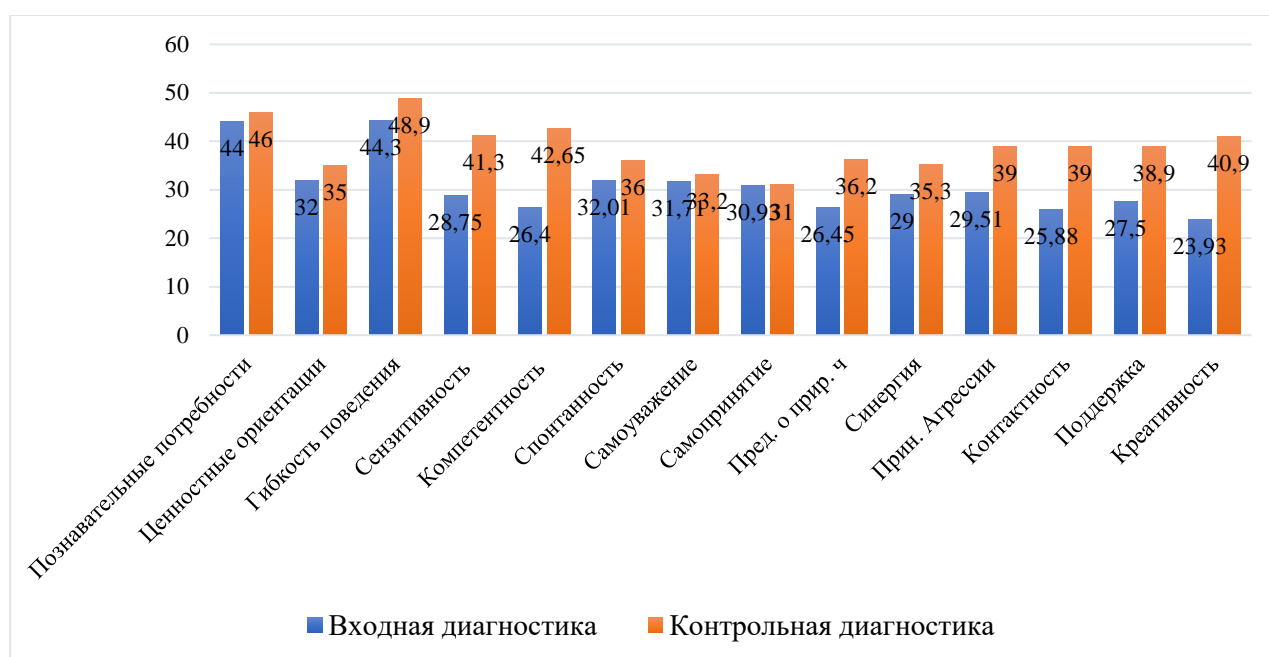


Рисунок 9 – Особенности средних значений смысловых ориентаций, как показателя сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа на контрольной диагностике

Как мы видим, на гистограмме высокими показателями сформированности индивидуально-психологического потенциала у педагогов характеризуются шкалы: «познавательные потребности» (46), «гибкость поведения» (45), «сензитивность» (41,3), «компетентность» (42,65), «поддержка» (40,9).



Такие показатели высоких шкал, характеризуют направленность педагогов следующим образом: педагоги стремятся получать знания об окружающем мире и улучшать собственные знания, они способны приспособиться к любой системе, они готовы принимать чувства и ощущения от мира и оказывать поддержку.

Такие показатели, указывают на доминирование социальных факторов в направленности педагогов колледжа. Средним уровнем актуализации обладают потребности «ценностных ориентаций» (35), «спонтанности» (36), «самоуважения» (33,2), «самопринятия» (31), «представлений о природе человека» (36,2), «синергии» (35,3), «принятие агрессии» (39), «контактности» (38,9) и «креативности» (37,8).

Это указывает на, то иногда в направленности педагогов колледжа преобладают мотивы:

– личностной направленности: разделения ценностных ориентаций самоактуализировавшейся личности, самоуважения, самопринятия. В целом, данные мотивы способствуют реализации эффективной педагогической деятельности.

– социальной направленности: потребность знать природу человека, контактировать с ним, эмоциональной направленности: ощущать мир, вступать в контакты - профессиональной направленности: иметь целостное представление о мире, реализовывать свою деятельность на основании творчества.

В целом, мы отмечаем изменение показателей актуализированных потребностей у педагогов, а также расширение видов направленности.

Далее рассмотрим результаты контрольной диагностики состояния сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций по рефлексивному критерию по опроснику смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева.

Особенности средних значений смысложизненных ориентаций, как показателя сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа на рисунке 10.



Рисунок 10 – Особенности средних значений смысложизненных ориентаций, как показателя сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа на контрольном этапе

Графические результаты позволяют определить, что удовлетворенность самореализацией у педагогов находится на высоком уровне: 25,8. Полученные баллы свидетельствуют о появлении удовольствия от жизни и реализация себя в жизни.

По-прежнему средним уровнем обладает показатель локус-контроль Я (21,3). Это означает, что иногда педагоги не верят в собственные силы, не умеют контролировать события в своей жизни.

По показателю «локус контроль жизнь» уровень характеризуется средним, с тенденцией к высокому - 28,9.

Иногда педагоги не могут, контролировать свою жизнь и свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. То есть они убеждены, что бессмысленно загадывать на будущее, что их жизнь не подвластна сознательному контролю.

Показатели «процесса жизни» составляют 29,3. В первой группе этот показатель равен среднему значению, с тенденцией к высокому. Это означает, что у педагогов отсутствует интерес к жизни, в связи с чем отсутствует потребность выстраивать цели и планы.

Полученные результаты по показателю «цели жизни» свидетельствуют о высоких значениях - 32,1. В этой группе респонденты, обладают целеустремленностью и направленностью в завтрашний день.

Психологический портрет осмысленности жизни педагогов колледжа, по итогам формирующего эксперимента: Основные жизненные задачи – это целеустремленность, активность, достижение личных целей. Большинство из них удовлетворены результатами своей деятельности, однако свою жизнь они не считают насыщенной эмоциями.

Характеризуя смыслы в направленности педагогов, по итогам формирующего эксперимента, мы можем сказать, что выделились смыслы, связанные с развитием педагога (постановка целей и задач), в том числе и профессиональном.

Таким образом, образовалась профессиональная направленность педагогов. При этом, по-прежнему педагоги склонны погружаться в состояния отсутствия смыслов в жизни и деятельности, что может сказываться на снижении эффективности педагогической деятельности.

По итогам контрольного эксперимента, мы получили следующую характеристику сформированности индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа.

Индивидуально-психологический потенциал педагогов колледжа представлен совокупностью личностных и профессиональных мотивов.

Личностные потребности и смыслы успешно отражаются в профессиональной деятельности.

Таким образом, компонентами индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа являются: личностная направленность, профессиональная направленность и направленность на взаимодействие.

Такое сочетание позволяет эффективно реализовывать педагогическую деятельность.

Динамика смыслов жизни, как компонент индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа, происходят наряду с динамикой профессиональных мотивов. Так, рост локуса-контроля жизни, то есть умения контролировать и прогнозировать свою жизнь, происходит наряду с появлением в мотивационной структуре – мотивов прогноза деятельности. Профессиональной деятельности педагоги придают личностную значимость, вклад собственные личностных качеств в профессию, позволяет педагогу более эффективно ее реализовать.

## **Выводы по второй главе:**

Опытно-поисковая работа по формированию индивидуально-психологического потенциала педагога образовательных организаций была реализована на базе КГКП «Костанайский педагогический колледж» управления образования акимата Костанайской области.

Исследованием были охвачены 56 педагогов. Цель опытно-поисковой работы заключалась в проверке гипотезы о том, что эффективность развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций зависит от: выявления и оценки уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций с использованием специальных методик, основанных на точном научном понимании такого потенциала, своевременной и правильной психодиагностики его составляющих; создания развивающей образовательной среды, основанной на «горизонтальном» и «вертикальном» обогащении содержания образования; проведения с педагогами тренингов, рассчитанных

на развитие основных составляющих их психолого-педагогического потенциала.

Для проверки, поставленной нами гипотезы, нами был подобран диагностический материал, направленный на диагностику уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа.

Мы изучили, особенности уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа, рассмотрели характеристику компонентов структуры индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа: потребности, смыслы жизни, и доминирующие мотивы.

Характеристика индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа, по итогам констатирующего эксперимента, представлена

дисбалансом между мотивами. Преобладает большое количество личностных мотивов, над профессиональными. Между мотивами отсутствует единство – это не позволяет эффективно реализовывать педагогическую деятельность, так как доминирующий вид направленности – «на себя».

В виду этого нами была определена актуальная потребность в разработке программы развития индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа.

В данной главе представлена, разработанная нами программа развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

По итогам исследования, мы обнаружили эффективность программы, выраженную в развитии критериев индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций: мотивационного, содержательного и рефлексивного.

Участниками экспериментальных групп (ЭГ) стали педагоги, которые проходили повышение квалификации при помощи специально разработанной модели по развитию индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций.

При апробации развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций, у выборки были изменены показатели: направленности на взаимодействие (разность = 2,72), и на дело (разность = 2,74).

Произошло изменение актуализированных потребности в группе: система ценностных ориентаций стала шире (разность = 2,66).

Актуализирована потребность в компетентности (разность = 2,72), в знаниях о природе человека (разность = 2,66), стали выше познавательные потребности (разность = 2,72).

Деятельность педагоги стремятся совершать креативно (разность =2,73). Изменились показатели способности к принятию чувств и ощущений от мира (разность =2,74), в том числе и принятию агрессии (разность =2,69).

Педагоги, стали более способны к сотрудничеству (разность =3,25), стали более контактны (разность =2,76) и готовы к оказанию поддержки (разность =2,72). Изменения показателей смыслов в жизни педагогов: педагоги научились ставить цели в своей жизни (разность =2,74) и управлять жизнью (разность =2,75). Они стали в большей степени наслаждаться процессом жизни (разность =2,78), и способны к достижению результатов (разность =2,66).

Динамика системы мотивов опосредована изменениями: во внутренних мотивах личности (разность =2,76). В структуре мотивационной системе появились мотивы самоуважения (разность =2,78).

В экспериментальной группе после реализации программы на контрольной диагностике были получены гораздо выше мотивы, связанные с постановкой целей и реализацией профессиональной деятельности: результатам, придается личностная значимость (разность = 2,74).

Есть тенденция роста мотив прогнозирующих деятельность: ожидаемого уровня результатов деятельности (разность = 3,66). Как причина деятельности, у педагогов экспериментальной группы выступает инициатива (разность = 3).

Это указывает на наличие изменений после проведения программы.

Таким образом, реализованная нами программа является эффективной и достигает цели развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций. Направленность педагогов, по итогам апробации программы, представлена совокупностью личностных и профессиональных мотивов. Достоверно точно, происходит динамика смыслов, актуализации потребностей и мотивов личности.

Изменение уровней компонентов индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций, происходит совместно с

появлением профессиональных потребностей (например, потребность в компетенции). Динамика смыслов жизни, как компонент индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций, происходят наряду с динамикой профессиональных мотивов. Так, рост локуса-контроля жизни, то есть умения контролировать и прогнозировать свою жизнь, происходит наряду с появлением в мотивационной структуре – мотивов прогноза деятельности.

Профессиональной деятельности педагоги придают личностную значимость, вклад собственные личностных качеств в профессию, позволяет педагогу более эффективно ее реализовать.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе, согласно цели и задачам исследования, была разработана и апробирована программа по развитию индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций, направленная на решение имеющихся мест проблем с мотивационным компонентом индивидуально-психологического потенциала педагогов в виде преобладания личностных мотивов, над профессиональными, и на формирование самоактуализирующейся личности, стремящейся к постоянному саморазвитию и профессиональному росту.

В теоретической части исследования рассмотрены подходы к определению сущности индивидуально-психологического потенциал личности как психолого-педагогического феномена, как фактора успешности профессиональной деятельности и как явления, обуславливающего личностный рост педагогических работников.

Рассмотрены также актуальные проблемы в области профессионально-личностной направленности и проведён анализ путей оптимизации наблюдаемой картины в этой сфере.

Индивидуально-психологический потенциал личности – это сложное комплексное понятие, под которым обычно понимают способности и синтез определённых качеств и свойств человека. С помощью понятия «индивидуально-психологический потенциал» можно рассматривать возможности того или иного педагога не только такими, какие они есть сейчас, но и с позиции их формирования и перспективы развития в будущем.

На основании теоретического анализа соответствующей специальной педагогической литературы и собственного имеющегося опыта была разработана модель развития индивидуально-психологического потенциала педагогов, которая представляет собой систему структурно-функциональных блоков: цель, задачи, принципы, условия, формы, критерии, уровни и

результат модели развития индивидуально-психологического потенциала педагога образовательной организации.

Опытно-поисковая работа по формированию индивидуально-психологического потенциала педагога образовательных организаций была реализована на базе КГКП «Костанайский педагогический колледж» управления образования акимата Костанайской области. Исследованием были охвачены 56 педагогов.

Цель опытно-поисковой работы заключалась в проверке гипотезы о том, что эффективность развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций зависит от: выявления и оценки уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций с использованием специальных методик, основанных на точном научном понимании такого потенциала, своевременной и правильной психодиагностики его составляющих; создания развивающей образовательной среды, основанной на «горизонтальном» и «вертикальном» обогащении содержания образования; проведения с педагогами тренингов, рассчитанных на развитие основных составляющих их психолого-педагогического потенциала.

Для проверки, поставленной нами гипотезы, нами был подобран диагностический материал, направленный на диагностику уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа.

Мы изучили, особенности уровня индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа, рассмотрели характеристику компонентов структуры индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа: потребности, смыслы жизни, и доминирующие мотивы.

Характеристика индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа, по итогам констатирующего эксперимента, представлена дисбалансом между мотивами. Преобладает большое количество личностных мотивов, над профессиональными. Между мотивами отсутствует единство –

это не позволяет эффективно реализовывать педагогическую деятельность, так как доминирующий вид направленности – «на себя».

В виду этого нами была определена актуальная потребность в разработке программы развития индивидуально-психологического потенциала педагогов колледжа.

По итогам апробации программы индивидуально-психологический потенциал педагогов образовательных организаций представлен совокупностью личностных и профессиональных мотивов. Достоверно точно, происходит динамика смыслов, актуализации потребностей и мотивов личности.

Изменение уровней компонентов индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций, происходит совместно с появлением профессиональных потребностей (например, потребность в компетенции). Динамика смыслов жизни, как компонент индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций, происходят наряду с динамикой профессиональных мотивов. Так, рост локуса-контроля жизни, то есть умения контролировать и прогнозировать свою жизнь, происходит наряду с появлением в мотивационной структуре – мотивов прогноза деятельности.

Профессиональной деятельности педагоги придают личностную значимость, вклад собственные личностных качеств в профессию, позволяет педагогу более эффективно ее реализовать.

Результаты диагностического этапа программы говорят о социально значимых сдвигах в психологическом состоянии педагогов, что подтверждает необходимость реализации таких программ и указывает направления для психологической работы.

В ходе реализации программы развития индивидуально-психологического потенциала педагогов образовательных организаций было установлено её положительное влияние на выделенные факторы

психологического неблагополучия, была отмечена особая результативность комбинированной формы психологической работы (индивидуальной и групповой).

Подводя итог проделанной работы, можно говорить о том, что выдвинутые нами исследовательские гипотезы нашли свое эмпирическое подтверждение.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 2000. – 335 с.
2. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания: избр. психол. труды – М.: Изд-во «Институт практической психологии». Воронеж: НПО «МОДЭК», 2008. – 431 с.
3. Андриенко Е.В. Психолого-педагогические основы формирования профессиональной зрелости учителя. – Новосибирск: НГПУ, 2002. – 266 с.
4. Батаршев А.В. Система психолого-педагогического сопровождения профессионально-личностного развития педагога. Человек и образование. – 2015. - №1(42). – С.16-21.
5. Батаршев А.В., Макарьев И.С. Творческая самореализация педагога как основа профессионально-личностного становления // ЧЕЛОВЕК И ОБРАЗОВАНИЕ. – 2013. - № 3 (36).
6. Батаршев А. В. Моделирование профессионально-личностного становления и развития педагога профессиональной школы / А.В. Батаршев. - (Кадры науки, культуры, образования) // Педагогика. - 2014. - № 8. - С. 68- 77.
7. Батракова И.С., Бордовский В.А., Тряпицын А.В. Профессиональная компетентность преподавателя высшей школы. Известия Волгоградского гос. пед. университета. – 2013. – №5 (80). – С.28-34.
8. Бодалев А.А. Психология личности. – М.: МГУ, 1998. – 187 с.
9. Бордовская Н.В. Профессионально-личностное развитие будущего специалиста как Психолого-педагогическая проблема // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2016.
10. Баюта Д.В., Богачев С.В. Личностно-профессиональное развитие молодого специалиста: акмеологический подход // Вестник ТГУ. – 2012. - № 5 (109).

11. Васягина Н.Н. Обучение взрослых: опыт и перспективы. Педагогическое образование в России. – 2012. - №2. – С.1-4.
12. Васягина Н.Н. Оптимизация профессионально-личностной направленности педагога: учеб. пособие / Н.Н. Васягина, Н.Ю. Марчук; Урал. гос. ун-т. – Екатеринбург, 2013. – 195 с.
13. Васягина Н.Н. Профессионально-личностная направленность педагогических работников как психологическое условие эффективности профессиональной деятельности в условиях внедрения профессионального стандарта // Гуманитарные науки. – 2017. - № 1 (37).
14. Виноградова Г.А. Профессиональная мотивация и направленность личности педагога. – 2015. - №4 (126). – С.197-200.
15. Вилюнас В. Психология развития мотивации / В. Вилюнас. – СПб.: Реноме, 2016. – 458 с.
16. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М.: Педагогика-Пресс, 1999. – 536 с.
17. Выготский Л.С. Психология развития человека. – М.: Изд-во «Смысл», 2005. – 1136 с.
18. Гармаева Т.В. Роль профессиональной направленности педагогов в гуманизации взаимодействия субъектов образовательного процесса. Вестник Бурятского государственного университета. – 2015. - №1. – С.48-52.
19. Герасименко Ю.А. Профессионально-личностная готовность педагога к работе в условиях инклюзивного образования // Педагогическое образование в России. – 2015. - №6. – С.88-102.
20. Гонина О.О. Развитие эмоциональной устойчивости педагогов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. - № 4. – С.54-60.
21. Донцов Д.А. Профессиональная направленность личности как компонент социального становления человека / Д. А. Донцов, Д. А. Донцов,

22. М. В. Донцова. - (Экспертиза, измерения, диагностика) // Школьные технологии. - 2011. - № 6. - С. 163-171.

23. Жуйкова Т. П. Педагогическая направленность и профессионально значимые качества педагога // Молодой ученый. - 2014. - №6. - С. 705- 708.

24. Казаева, Е.А. Теоретико-методологические аспекты развития гражданской позиции будущего учителя. Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск, 2010. – № 2. – С. 165-172.

25. Касаткин С.Ф. Акмеологический подход к исследованию профессионально-личностного становления педагога. Человек и образование. – 2013. - №2(35). – С.103-107.

26. Кирьякова А.В. Теория ориентации личности в мире ценностей: (монография). - Оренбург, 1996. - 188с.

27. Когут А.А. Роль мировоззрения и мировоззренческих ориентаций в развитии профессиональной направленности личности / А. А. Когут. - (Образование в мире) // Мир образования - образование в мире. - 2013. - № 3 (51). - С. 65-71.

28. Когут А.А. Мировоззренческие ориентации и профессиональная направленность личности / А.А. Когут. - (Психология формирования личности) // Психология обучения. - 2013. - № 5. - С. 43-50.

29. Козлова Н.В., Вержицкая Е.Н. Факторы личностно-профессионального развития педагогов в условиях модернизации образования // Вестник КемГУ. - 2011. - № 4 (48). – С.14-25.

30. Коровин С.С., Кузьмин А.М. Приоритетные направления развития профессиональной позиции будущих педагогов. Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2012. - №14 (273). – С.53-56.

31. Кригер Е.Э. Проблема развития профессионального здоровья педагога как предмет исследования в психолого-педагогической науке.

32. Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2012. - №28. – С.823-826.
33. Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтех училища. - М.: Просвещение, 1989. – 450 с.
34. Лекерова Г. Ж. Применение метода психолого-педагогического тренинга в учебном процессе при формировании и развитии мотивации педагогической деятельности у студентов / Г.Ж. Лекерова, К.Ш. Оразымбетова. - (Психологические аспекты инновационной деятельности в образовательной сфере) // Инновации в образовании. - 2010. - №11. - С. 18-22.
35. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. – М.: Политиздат. 1977. – 304 с.
36. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. – М.: Смысл, 1992. – 17 с.
37. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
38. Леонтьев Д.А. Современная психология мотивации. – М.: Смысл, 2002. – 342 с.
39. Лозгачева О.В. Формирование стрессоустойчивости на этапе профессионализации / О.В. Лозгачева, Н.Н. Васягина – Екатеринбург: урал.гос.пед.ун-т, 2008. – 112 с.
40. Лужецкая А.М. Структура личностной направленности педагогов на разных стадиях профессионализации и ее оптимизация. Автореферат диссертации. – Иркутск. – 2012 г. – 26 с.
41. Лужецкая А.М. Факторы личностной направленности педагогов разного возраста // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2010. - № 1. – С.78-99.
42. Лукьянова М.И. Обучение как диалог: исследуем психологические позиции / М. И. Лукьянова. - (Теория) // Педагогическая диагностика. - 2012. - № 6. - С. 3-13.



43. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер, 1996. – 684 с.
44. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Междунар. Гуманит. фонд Знание, 1996. – 459 с.
45. Марчук Н.Ю. Особенности профессионально-личностной направленности педагога в современной системе образования // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2012. - №2. – С.7-12.
46. Марчук Н.Ю. Программа оптимизации профессионально-личностной направленности педагогов. Дискуссия. – 2012. - № 2. – С.135-142.
47. Марчук Н.Ю. Пути оптимизации профессионально-личностной направленности педагога. Инновационные проекты и программы в образовании. – 2012. - №5. – С.20-25.
48. Маслоу А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу; пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина. - 3-е изд. - Санкт-Петербург : Питер, 2018. - 351 с.
49. Мерлин, В. С. Лекции по психологии мотивов человека / В.С. Мерлин. – Пермь, 1971. – 120 с.
50. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). – М.: Академия, 2014. – 358 с.
51. Моисеев А.А. Эволюция основных теорий профессиональной направленности: сущность и содержание / А. А. Моисеев. - (Слово - молодым ученым) // Социально-гуманитарные знания. - 2017. - № 1. - С. 307-315.
52. Мясищев В.Н. Понятие личности в аспектах нормы и патологии // Психология отношений. Москва-Воронеж. –1995. – С. 48 – 53.
53. Пасечник Е.А. Интенсификация профессиональной направленности обучающихся тренингов в процессе формирования коммуникативных умений будущих социальных педагогов / Е. А. Пасечник. - (Психологические аспекты инноваций в образовании) // Инновации в образовании. - 2013. - № 7. - С. 68-77.

54. Педагогика профессионально образования: Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений / Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Владос, 2014. – 457 с.

55. Пидкасистый П.И. Педагогика. Учебное пособие. – М.: Педагогическое общество России, 1998. – 640 с.

56. Профессионально-личностные ориентации в современном высшем образовании: учеб.пособие / под ред. В.В.Рубцова, А.М.Столяренко. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 304 с.

57. Рогов Е.И. Взаимосвязь профессионально-личностной направленности будущих педагогов с их представлениями о профессии [Текст] / Е.И. Рогов, О.С. Моисеенко // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. - 2016. - № 8. - С. 69-76.

58. Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала. - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. - 336 с.

59. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. – М.: Педагогика, 1976. – 424 с.

60. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. – М.: Наука, 1997. – 190 с.

61. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 576 с.

62. Столяренко, Л. Д. Основы психологии. Учебное пособие /Л.Д. Столяренко. – Изд. 9-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – 672 с.

63. Ушаков А.А. Диагностика личностно-профессионального саморазвития педагога. Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2015. - №1(157). – С.112-118.

64. Федина Л.В., Соловьёва Е.А., Кухтерина Г.В. Взаимосвязь самоактуализации и профессиональной направленности будущего педагога. Вестник Адыгейского государственного университета. – 2014. - №4 (146). – С.70-75.

65. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Академия, 2012. – 433 с.
66. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
67. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. - Изд. 2-е. – СПб.: Питер, 2013. – 860 с.
68. Чалая Е. В. Место понятия «ценностное отношение» в системе аксиологических категорий / Е. В. Чалая. - (Профессиональное образование) // Научно-педагогическое обозрение = Pedagogical Review. - 2016. - № 2 (12). - С. 141-146.
69. Шадриков В.Д. Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. – М.: Изд. корпорация «Логос», 1994. – 320 с.

План мероприятий

Приложение 1

	Название мероприятия	Форма проведения	Дата	Цель	Ответственные
1	Профессиональная трансформации	Вебинар, диалоговая площадка	сентябрь	повышение профессионально значимых качеств педагогов колледжа	Методист, психолог, зам. дир. по НМР.
2	Стиль и мастерство педагога	Школа молодого педагога	октябрь	создание условий для полноценного проявления профессиональной компетентности педагогов	Методист, психолог, зам. дир. по НМР.
3	Эффективные цифровые инструменты для организации учебного процесса в дистанционном формате обучения	Онлайн конференция	сентябрь	Оказание методической помощи педагогам организаций ТиПО.	Учебно-тренинговый центр НАО «Talar»
4	Методический совет	Вебинар, диалоговая площадка	сентябрь	Оказание информационно-практической помощи при работе с Patonus College	Методист, психолог, зам. дир. по информ.технологиям.
5	Лучший видеоурок	Конкурс видеоуроков	ноябрь	повышение профессионально значимых качеств	Методист, психолог, зам. дир. по НМР
6	Коммуникация.	Мастер-класс	сентябрь	Способы разрешения конфликтных ситуаций	СПС-соц.психол.с л.
7	Индивидуальные и групповые консультации	Консультации	октябрь	Оказание консультативной помощи кураторам групп	СПС-соц.психол.с л.
8	Позитивное мышление	Мастер-класс-2 занятия	ноябрь	Создание оптимальных	СПС-соц.психол.с

				условий для раскрытия эмоционального потенциала	л.
--	--	--	--	---	----

Продолжение таблицы

	Название мероприятия	Форма проведения	Дата	Цель	Ответственные
9	Формула успеха	Тренинг-2 занятия.	октябрь	Создание эмоционально-благополучных условий.	СПС-социально психологическая служба
10	Тайм – менеджмент	Тренинг -2 занятия	декабрь	Обучение организации осознанного контроля и распределения времени	СПС-социально-психологическая служба колледжа
11	«Мы вместе»	Выступление на заседании кураторов групп колледжа.	январь	Ведение индивидуального образовательного маршрута студента, имеющего ограниченные возможности здоровья	СПС-социально-психологическая служба колледжа
12	Профессиональный стандарт педагога	Выступление на заседании отделения КПК.	декабрь	Оказание консультативно-методической помощи.	Методист.зам м.по НМР.
13	«Я вижу таким мир»	неделя кафедры педагогики и психологии	февраль	Развитие творческих способностей студентов	СПС-соц.психол. колледжа
14	Наурыз-мейрамы	Сортивный турнир среди педагогов	март	Формирование ЗОЖ, корпоративной этики	Каф.физкультуры,зам по НМР,
15	«Интеллектуум»	Интеллектуально-познавательная игра-2 занятия	февраль	Развитие профессиональной педагогической мотивации	СПС-соц.психолог .служба
16	Интерактивный педагогический блокнот	Интеллектуально-познавательная игра	ноябрь	Формирование навыков позитивного общения педагогов	Зам.дир.по ВР,НМР,СПС
17	«Метаморфоза»	Деловая игра	апрель	содействие развитию социальной	СПС-соц.психолог

				компетентности в процессе педагогического взаимодействия.	сл. колледжа
--	--	--	--	---	--------------

Продолжение таблицы

	Название мероприятия	Форма проведения	Дата	цель	Ответственные
17	«Мой путь к профессиональному долголетию»	Мастер-класс-4занятия	ноябрь	содействие развитию у педагогов стремления к совершенствованию	СПС-социально-психологическая служба колледжа
18	Коллейдоскоп желаний	Тренинг-2занятия	апрель	обогащение своего опыта социального взаимодействия в образовательной среде	СПС-социально-психологическая служба колледжа

