



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной
организации в процессе самообразования

Выпускная квалификационная работа

по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

73,7 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«9» января 2025 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

Студент группы ЗФ 302-267-2,1

Усова Елена Маратовна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент, доцент кафедры

ТМиМДО

Селиверстова Ирина Анатольевна

Челябинск

2025

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет

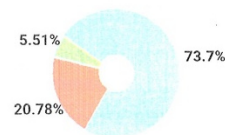
ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Усова Е М
Самоцитирование
рассчитано для: Усова Е М
Название работы: 44.04.02_2025_ДФ_3Ф_30226721__ВКР_Усова_Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования
Тип работы: Выпускная квалификационная работа
Подразделение:

РЕЗУЛЬТАТЫ

СОВПАДЕНИЯ	20.78%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	73.7%
ЦИТИРОВАНИЯ	5.51%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%

ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 05.02.2025



Структура документа:

Модули поиска:

Проверенные разделы: основная часть с.8-28, 30-51, 89-92, введение с.3-8, выводы с.28-30, 51-58

Переводные заимствования; Медицина; Публикации eLIBRARY; СМИ России и СНГ; Перефразирования по Интернету (EN); Кольцо вузов; Перефразирования по коллекции IEEE; Патенты СССР, РФ, СНГ; Публикации РГБ; ИПС Адилет; Цитирование; Диссертации НББ; Переводные заимствования (RuEn); Шаблонные фразы; Издательство Wiley; Переводные заимствования по Интернету (EnRu); IEEE; Сводная коллекция ЭБС; Коллекция НБУ; Перефразирования по Интернету; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в русском сегменте; СПС ГАРАНТ: аналитика; СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Перефразирования по коллекции издательства Wiley; Переводные заимствования по коллекци...

Работу проверил: Киселёва Юлия Анатольевна
ФИО проверяющего

Дата подписи: 10.02.2025




Подпись проверяющего



Чтобы убедиться
в подлинности справки, используйте QR-код,
который содержит ссылку на отчет.

Ответ на вопрос, является ли обнаруженное заимствование
корректным, система оставляет на усмотрение проверяющего.
Предоставленная информация не подлежит использованию
в коммерческих целях.

ПРОТОКОЛ НОРМОКОНТРОЛЯ
выпускной квалификационной работы

Студент Усова Елена Маратовна
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Курс 3 Группа ЗФ-302-267-2-1
Тема ВКР Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования

№ п/п	Объект нормоконтроля	Обоснование	Соответствие ДА/НЕТ
1.	Тема	Соответствует приказу	да
2.	Структура работы	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	да
3.	Титульный лист	Соответствует форме, установленной Регламентом письменных работ	да
4.	Оформление основного текста работы (шрифт, отступ, выравнивание, межстрочный интервал и др.)	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	да
5.	Оформление нумерации страниц		да
6.	Оформление заголовков разделов и подразделов		да
7.	Оформление примечаний и сносок		да
8.	Оформление списков/перечислений		да
9.	Оформление формул и уравнений		нет
10.	Оформление таблиц		нет
11.	Оформление иллюстраций		да
12.	Оформление библиографических ссылок		да
13.	Оформление списка использованных источников		да
14.	Оформление сокращений и аббревиатур		да

Нормоконтролер
14 февраля 2025 г.

И.А. Селиверстова

И.А. Селиверстова

Примечание: протокол нормоконтроля вместе с ВКР хранится на кафедре пять лет.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №17 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

454000 г. Челябинск, ул. 40 лет Победы, 27 Б тел. 8 (351) 280-71-92

E-mail : https://dou.17@mail.ru

СПРАВКА

Настоящая справка дана Усовой Елене Маратовне, магистранту ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», в том, что она проводила исследование и писала магистерскую диссертацию по теме «Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования» на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 г. Челябинска».

Справка дана для предъявления по месту требования.

10.02.2025

Заведующий



И.В.Рыбалко



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

**ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (магистерской диссертации)**

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом	Усовой Еленой Маратовной
Группа	ЗФ-302-267-2-1
Кафедра	теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Направление подготовки	44.04.02. Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры	«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Наименование темы	Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования
Научный руководитель	И.А. Селиверстова, канд. пед. наук, доцент кафедры ТМиМДО

**Оценка соответствия требованиям ФГОС
подготовленности автора выпускной квалификационной работы**

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
Умение корректно формулировать и ставить задачи (проблемы) своей деятельности при выполнении научной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность	+		
Умение устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач (проблем)	+		
Владение основными теоретическими методами научных психолого-педагогических исследований	+		
Владение эмпирическими методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности	+		
Умение анализировать и интерпретировать полученные результаты исследования		+	
Умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы		+	
Умение пользоваться научной литературой профессиональной направленности	+		
Умение рационально планировать время выполнения работы, определять грамотную последовательность и объем действий при решении поставленной задачи		+	

Владение способами представления результатов своей научной работы на научных конференциях различного уровня, в виде тезисов докладов и статей в научных сборниках	+		
---	---	--	--

Уровень оригинальности ВКР: 73,7 %

Апробация результатов исследования на научно-практических конференциях: да_ (да/нет)

Количество публикаций по теме исследования: 2

Отмеченные достоинства Тема квалификационной работы определена Усовой Еленой Маратовной самостоятельно, на основе собственных исследовательских интересов, обоснована ее актуальность на научном и методическом уровне. Проведенный научный анализ свидетельствует о сформированных у студента умениях исследовать конкретную научно-методическую проблему, грамотно излагать теоретические основы исследования, обобщать, анализировать и оформлять результаты работы. Е.М. Усова проявила такие качества исследователя, как самостоятельность, осмысленность, ориентированность на результат. К достоинствам работы можно отнести представленные материалы эмпирического исследования (план наставничества, план реализации модели по повышению мотивации педагогов к самообразованию, сценарии методических мероприятий с педагогами), которые имеют практико-ориентированный характер и могут быть рекомендованы к внедрению в практику работы специалистов дошкольных образовательных организаций.

Отмеченные недостатки: _____

Заключение: работа Усовой Елены Маратовны выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и может быть рекомендована к защите.

Научный руководитель

«14» февраля 2025 г.



И. А. Селиверстова



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

РЕЦЕНЗИЯ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ (магистерскую диссертацию)

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом	Усовой Еленой Маратовной
Группа	ЗФ-302-267-2-1
Кафедра	Теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Направление подготовки	44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры	«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Наименование темы	«Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования»
Научный руководитель	Селиверстова Ирина Анатольевна
Рецензент	Колосова Ирина Викторовна

Оценка выпускной квалификационной работы

Показатели	Оценки			
	5	4	3	2
1. Актуальность тематики работы	+			
2. Степень полноты обзора состояния вопроса и корректность постановки задачи	+			
3. Уровень и корректность использования в работе методов теоретического исследования	+			
4. Уровень и корректность использования в работе методов эмпирического исследования	+			
5. Степень комплексности работы, применение в ней знаний социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин		+		
6. Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения	+			
7. Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе		+		
8. Качество оформления текста с описанием результатов исследования (общий уровень грамотности, стиль изложения, соответствие требованиям стандартов)		+		
9. Объем и качество выполнения графического материала, его со-	+			

ответствие тексту научной работы и стандартам				
10. Обоснованность и доказательность выводов работы	+			
11. Оригинальность и практическая значимость полученных результатов, научных, технологических решений	+			

Отмеченные достоинства:

Еленой Маратовной достаточно подробно изучено состояние проблемы профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования, грамотно проанализированы существующие теоретические представления по исследуемой проблеме, обоснованы организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.

Автор на достаточно высоком уровне владеет основными теоретическими методами научных психолого-педагогических исследований.

Заслуживает внимания организация экспериментальной части исследования: грамотно подобран диагностический инструментарий для определения уровня профессионального развития педагогов, изучены особенности организации профессионального развития педагога в ДОО, выделен деятельностный критерий в процессе самообразования педагогов, разработаны анкеты и др.

Отмеченные недостатки:

Хотелось обратить внимание автора на следующие моменты:

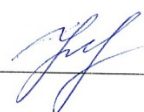
- отсутствует описание математической обработки полученных данных (во введении работы автором заявлены методы математической статистики);
- в чем заключается конкретизация содержания понятия «профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации»;
- являются ли предложенные автором организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования равноположенными или же целесообразнее повысить мотивацию педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному развитию и самообразованию, а затем реализовывать систему наставничества по вопросам самообразования педагогов?

Данный вопрос является дискуссионным и не снижает значимости проведенного исследования.

Заключение: выпускная квалификационная работа Усовой Елены Маратовны выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и может быть допущена к защите с оценкой «Отлично».

Рецензент

«14» февраля 2025 г.

 И.В. Колосова

На правах рукописи

УСОВА ЕЛЕНА МАРАТОВНА

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ
САМООБРАЗОВАНИЯ**

Направление 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление и экспертиза в дошкольной организации»

АВТОРЕФЕРАТ

выпускной квалификационной работы
(магистерской диссертации)

Челябинск 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	12
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМООБРАЗОВАНИЯ	18
1.1 Обзор научных исследований по проблеме профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.....	18
1.2 Процесс профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации.....	25
1.3 Организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.....	32
Выводы по первой главе.....	42
ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМООБРАЗОВАНИЯ.....	44
2.1 Диагностика уровня профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.....	44
2.2 Реализация организационно-педагогических условий профессионального развития в процессе самообразования педагогов дошкольной образовательной организации	58
2.3 Анализ и обобщение результатов эмпирического исследования	64
Выводы по второй главе.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ	84

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования проблемы профессионального развития педагогов в процессе самообразования особенно актуальна в условиях информационного общества, где доступ к информации, умение работать с ней являются ключевыми.

Самообразование является одной из наиболее важных форм повышения профессионального мастерства педагога. Одним из показателей профессиональной компетентности воспитателя является его способность к самообразованию, которое проявляется в неудовлетворенности процесса и стремления к росту, самосовершенствованию.

Новый социальный заказ общества проявляется в виде требований к профессиональному развитию педагогов дошкольного образования, сформулированных в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования: «У педагогического работника, реализующего образовательную программу дошкольной образовательной организации, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для развития воспитанников, соответствующей специфике дошкольного возраста» [59]. В Государственной программе «Развитие образования Российской Федерации до 2030 года» [19] также делается акцент на профессиональном развитии педагогов: «Необходимо организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через обеспечение формирования актуальных компетенций на основе выявления компенсации профессиональных дефицитов удовлетворения образовательных потребностей». Введение в практику образования профессиональных стандартов, определяющих круг функций педагога, определяет необходимость постоянного профессионального развития и повышения профессиональной компетентности педагогов для проектирования и реализации образовательных программ.

Вопросами профессионального развития в процессе самообразования стали предметом изучения таких авторов, как М. Г. Ермолаева, Э. М. Никитин, М. М. Поташник, П. И. Третьяков и др. Исследования проблемы самообразования педагогов дошкольной образовательной организации (далее ДОО) в научной литературе представлены недостаточно, что актуализирует проблему нашего исследования на научно-теоретическом уровне.

На научно-методическом уровне – развитие педагога как профессионала в области образования, его компетентность в вопросе профессионального развития возможно только при постоянном и непрерывном самосовершенствовании посредством саморазвития, либо с помощью сторонних профессионалов в образовательной организации. При этом формирование педагога как профессионала и мастера своего дела является важной составляющей педагогического самосовершенствования и саморазвития. На уровне дошкольной образовательной организации важно обеспечить комплекс эффективных педагогических условий по профессиональному развитию педагогов, организовать и реализовать работу в данном направлении, а также обеспечить контроль за динамикой рассматриваемых показателей. При этом единого подхода к проблеме профессионального развития педагога в процессе самообразования на данный момент не выработано.

На основе актуальности проблемы исследования можно выделить следующие **противоречия**:

- между возрастающими требованиями к качеству профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации и необходимостью их реализации в процессе управления дошкольной образовательной организацией;

- между уровнем осмысления проблемы профессионального развития педагога в научных исследованиях и недостаточной теоретической разработанностью вопросов повышения уровня

профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации в процессе самообразования;

– между потребностью в организации профессионального развития педагогов в ДОО и недостаточно разработанной системой научно-методической поддержки педагогов в процессе самообразования.

Обозначенные противоречия обуславливают **проблему исследования:** каковы организационно-педагогические условия профессионального развития педагогов в процессе самообразования?

Актуальность и значимость данной проблемы обусловили выбор **темы исследования:** «Профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования».

Объект исследования – процесс профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.

Цель исследования – теоретически обосновать и апробировать организационно-педагогических условий профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.

Гипотеза исследования – профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования будет проходить более эффективно, если реализовать следующие организационно-педагогические условия:

– организовать систему наставничества по вопросам самообразования педагогов;

– повысить мотивацию педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному развитию и самообразованию.

Согласно цели исследования обозначены следующие задачи:

1. Проанализировать психолого-педагогическую и методическую литературу по проблеме профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Описать процесс профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.

4. Апробировать в ходе эмпирического исследования организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

– компетентностный подход к профессиональному развитию педагога (И. Н. Зимняя, В. С. Зеер, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина и др.);

– теоретические аспекты исследований феномена профессиональной компетентности педагога и путей ее формирования (В. А. Адольф, А. А. Вербицкий, В. И. Слободчиков, Е. И. Исаева, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Е. С. Кузьмин и др.);

– теоретические аспекты исследований процесса методического сопровождения профессионального самообразования в ДОО (К. Ю. Белая, Л. М. Волобуева, Н. С. Голицына, А. А. Майер, Л. В. Поздняк и др.).

Нормативно-правовую основу исследования составили Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (ред. от 28.06.2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации», Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» от 17.10.2013 г. №1155. (Редакция от 17 февраля 2023).

Методы исследования: теоретические (анализ психолого-педагогической литературы по проблеме, понятийно-терминологический анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение), эмпирические (педагогический эксперимент, тестирование, анкетирование), методы математической обработки данных.

База исследования: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «ДС № 17 г. Челябинска».

Исследование осуществлялось в **три этапа:**

1. Теоретический – изучались психолого-педагогические труды по исследуемой проблеме, проанализировано современное состояние изучаемого вопроса; было составлено терминологическое поле проблемы; обоснованы методологические подходы, положенные в основу исследования, выявлены и описаны организационно-педагогические условия.

2. Эмпирический – проведено эмпирическое условие по апробации организационно-педагогических условий профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Обобщающий – систематизация и обобщение результатов исследования, формулирование выводов эксперимента, оформление методических рекомендаций.

Теоретическая значимость проведенного исследования заключается: в теоретическом обосновании проблемы профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования; в обобщении содержания понятия «профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации», которое мы трактуем следующим образом: профессиональное развитие педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования – это систематическая работа, направленная на повышение знаний, умений, навыков педагога, получение опыта и повышение квалификации, и в

конечном итоге – достижение оптимального результата обучения, для воспитания детей.

Практическая значимость исследования заключается в разработке комплекса мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации в процессе самообразования, которые могут быть использованы педагогами и руководителями дошкольных образовательных организаций.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись посредством участия автора в конференциях различного уровня; публикациях статей в научных сборниках и периодических изданиях, а также всероссийском и региональном сборниках научно-методических статей.

Структура исследования: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложения. Текст магистерской диссертации иллюстрирован рисунками и таблицами, отражающими основные положения и результаты исследования. Общий объем работы составляет 117 страниц.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМООБРАЗОВАНИЯ

1.1 Обзор научных исследований по проблеме профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования

Проблема профессионального развития педагога рассматривается как важнейшая в документах, отражающих государственную политику в сфере образования, таких как Федеральный закон «Об образовании в РФ» (от 29.12.2012 № 273-ФЗ) [60]; государственная программа Российской Федерации «Развитие образования до 2030 года» [19], была утверждена постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года №1642; профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и др.

Например, закон «Об образовании в Российской Федерации» уделяет достаточное внимание профессиональному развитию педагога. В статье 3 выделяется один из важных принципов регулирования отношений в сфере образования – «создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, а также систематически повышать свой профессиональный уровень (п. 1.7)».

В профессиональном стандарте обозначены требования к профессиональной компетентности педагога, в котором говорится, что «основная цель вида профессиональной деятельности, касающаяся оказания образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями», а также особые условия допуска к работе. Кроме того, достаточно полно описаны трудовые функции и соответствующий им уровень квалификации и требования,

представленные в аспекте специализации педагогов дошкольного образования. Как показывает анализ данного документа, профессиональный стандарт требует от педагога «знания специфики дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста, владения всеми видами развивающих деятельности детей дошкольного возраста, способностью развивать профессионально значимые компетенции, необходимые для решения образовательных задач развития детей» [59].

Как отмечает К. Ю. Белая [7], в профессиональном стандарте говорится, что одной из задач повышения качества образования является необходимость повышения уровня профессионального роста педагога. Следовательно, профессиональное развитие педагога следует рассматривать и как один из факторов повышения качества образования. Данный аспект находит отражение и в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (далее ФГОС ДО) [59], который определяет как одну из целей – «обеспечение качества дошкольного образования на основе единства обязательных требований к условиям реализации образовательных программ дошкольного образования, их структуре и результатам освоения». В части кадровых условий реализации основной образовательной программы дошкольного образования в пункте 3.2.5 настоящего Стандарта обозначено, что «педагогические работники, реализующие основную образовательную программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей».

Проведенный анализ нормативно-правовых документов подтверждает необходимость постоянного повышения уровня профессионального развития педагога. В связи с этим, по мнению Н. В. Минаевой «необходимо обучение педагогов по программам профессиональной переподготовки, стажировки или проведения иной практико-ориентированной деятельности в разных формах. Основная идея

подготовки и развития педагогических кадров – необходимость непрерывного образования педагога, то есть «образования через всю жизнь» [46, с. 28].

Следовательно, согласно нормативно-правовых документов администрацию дошкольных образовательных организаций обязывают уделять особое внимание уровню профессионального развития педагогов и создавать необходимые условия для их профессионального роста и развития.

Отечественная педагогическая психология накопила богатейший материал исследований в области психологии педагогического труда. П. П. Блонский, Л. С. Выготский, В. А. Кан-Калик, С. В. Кондратьева, В. А. Крутецкий, Н. В. Кузьмина, Ю. Н. Кулюткин, Н. Д. Левитов, А. К. Маркова, Л. М. Митина, А. В. Петровский, В. А. Сластенин, И. В. Страхов, Г. С. Сухобская, А. И. Щербаков – далеко не полный перечень исследователей, к трудам которых можно обратиться при изучении данного вопроса.

Вопросами профессионального развития педагогов занимались такие исследователи, как Е. В. Андриенко, А. А. Деркач, Л. М. Митина, Н. Н. Никитин, Т. В. Рогачев, В. А. Сластенин, Т. И. Шамова и др.

Обозначенная нами проблема профессионального развития педагогов требует описания характеристики основных понятий: профессионализм, профессиональный рост, профессиональное развитие педагога, самообразование.

Профессионализм – степень овладения индивидом профессиональными умениями навыками. Профессионал – специалист своего дела, имеющий соответствующую подготовку и квалификацию. Профессионализм как психологическое и личностное образование характеризуется профессиональными знаниями, умениями и навыками, а также искусством постановки и решения профессиональных задач [49, с.

1457]. Результатом профессионального становления субъекта педагогической деятельности, как отмечает В. В. Афанасьев, является его профессиональное мастерство. Мастер – это специалист, достигший высокого искусства в своей профессии.

Профессиональный рост – это целенаправленная деятельность педагога, направленная на приобретение определенных знаний, умений и способов деятельности, позволяющих ему реализовать свое педагогическое предназначение и решать стоящие перед ним общественные задачи [7].

Понятие «профессиональное развитие» педагога относится к междисциплинарным. Рассматривая его с позиции педагогики профессиональное развитие – это процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных. Как отмечает Е. А. Климов, «в ходе этого процесса педагог овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств. Профессиональное развитие педагога происходит в результате систематического усовершенствования, расширения и подкрепления широты знаний; развития личностных качеств, необходимых для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений» [28, с 153].

Профессиональное развитие педагога рассматривается О. П. Бурдаковой, Н. В. Гуца, О. Г. Дониченко, Т. И. Ермаковой, С. М. Марковой, Л. В. Мозгаревым, как комплекс системных образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение общими компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития [6].

Существует множество различных авторских позиций по определению понятия «профессиональное развитие педагога». Для более

детального рассмотрения данного понятия представим его трактовку разными авторами в таблице 1.

Таблица 1 – Трактовка понятия «Профессиональное развитие педагога» в психолого-педагогических исследованиях

№	Ф.И.О. автора	Трактовка понятия «профессиональное развитие педагога»
	1	2
1	Журавлев В.И. (1990г.)	«Профессиональное развитие педагога – приобретение работником новых знаний, умений, навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности, процесс наполнения человеком компонентов профессионального опыта новым, отличным от предыдущего, содержанием» [22, с. 53]
2	Коптелов А.В., Машуков А.В. (2012г.)	«Профессиональное развитие педагога – процесс позитивных изменений в личностных и профессиональных качествах, обеспечивающих достижение каждым обучающимся образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных), определенных Федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, и, тем самым, способствующих развитию личности ребенка на основе универсальных учебных действий» [32, с.213]
3	Катербарг Т.О. (2015г.)	«Профессиональное развитие педагога – сложное многокомпонентное образование, которое выражается через качественные и количественные изменения в личностных и профессиональных сферах педагога, способствующее актуализации его профессионального потенциала» [27, с. 24]
4	Антонов Н.В. (2018г.)	«Профессиональное развитие педагога – процесс активного преобразования личностью своего внутреннего мира, посредством формирования и развития профессионально значимых в педагогической деятельности знаний, умений и навыков; способностей и качеств личности; мотивации, деятельности, коммуникативности и рефлексии» [4, с. 58]

Проведенный анализ позволил нам дать определение понятия термину «профессиональное развитие педагога ДОО» – это динамичный, целенаправленный, осознанный процесс качественных личностных изменений педагога, которые выводят опыт профессиональной деятельности педагога на новый уровень самообразования и самореализации.

В настоящее время к уровню профессиональных компетенций педагогов предъявляются очень высокие требования, следовательно, особенно важным является умение современных педагогов постоянно совершенствовать свои профессиональные ЗУНы. Одним из эффективных способов непрерывного профессионального развития является самообразование.

Проблемой самообразования занимались А. Я. Айзенберг, А. П. Авдеев, В. П. Бондаренко, А. В. Баранников, М. Г. Гарунов, А. К. Громцева, Г. М. Коджаспирова, И. И. Колбаско, М. Л. Князева, М. Г. Кузьмина, В. И. Казаренков, А. М. Матюшкин, П. И. Пидкасистый, Б. Ф. Райский, И. А. Редковец, Г. Н. Сериков и др. В работах этих авторов представлено большое множество трактовок понятия «самообразование» (таблица 2).

Таблица 2 – Трактовка понятия «самообразование»

№	ФИО автора	Трактовка понятия «Самообразование»
	1	2
1	А. Я. Айзенберг (1968)	«Целенаправленная систематическая познавательная деятельность, управляемая самой личностью, служащая для совершенствования ее образования», а также как «непрерывное продолжение общего и профессионального образования, благодаря которому актуализируются и расширяются знания, восполняются пробелы в духовном развитии человека» [2, с. 51].
2	А. К. Громцева (1976)	Целенаправленная, самостоятельная познавательная деятельность по усовершенствованию имеющихся и приобретению новых политических, профессиональных и образовательных знаний [20, с. 23].
3	Н. В. Кузьмина (1985)	Самостоятельная, целеустремленная, побуждаемая внутренними мотивами познавательная деятельность, осуществляемая без прохождения курса обучения в стационарном учебном заведении в целях умственного развития и самосовершенствования личности [37, с. 15].
4	В. П. Бондаренко (1978)	Процесс приобретения знаний, в котором одновременно воспитываются качества личности и формируются умственные силы и способности человека [11, с. 45].
5	А. М. Матюшкин (1980)	Готовность к самообразованию - одно из сложных свойств личности, в структуре которой можно выделить следующие компоненты: уровень целеполагания, наличие осознанной потребности в самообразовательной деятельности, ее мотивы, наличие исходной базы профессиональных знаний и ум, сформированность самообразовательных умений и навыков, отношение к источникам (средствам) самообразования, самостоятельность в организации этого вида деятельности. Самообразование стимулируется «желью, идеей, ставшей достоянием человека и теми средствами, что им усвоены в процессе совместной деятельности с людьми» [44, с. 30].
6	М.Л. Князева (1990)	1. Самообразование – самостоятельное овладение знанием, в этом случае синонимично «самонаучению», «самообучению», и имеет узкий, более практический смысл. 2. Самообразование – образование себя, т.е. строительство, сознательное созидание своей личности, близко к слову «самосозидание». Автор считает, что без самообразования нет саморазвития, а без саморазвития – самообразования [29, с. 49]. «Самообразование, - пишет она, есть творческая работа по развитию своей личности, расширению эрудиции, углублению миропонимания».
7	Г.М. Коджаспирова (1994)	Специально организованная, самостоятельная, систематическая познавательная деятельность, направленная на достижение определенных личностно или общественно значимых образовательных целей: удовлетворение познавательных интересов, общекультурных и профессиональных запросов и повышение квалификации [30, с. 85]. Самообразование – это система умственного и мировоззренческого самовоспитания, влекущая за собой волевое и нравственное самоусовершенствование, но не ставящая их своей целью»

Таким образом, мы видим, что все исследователи сходятся в одном, самообразование – это целенаправленная систематическая познавательная деятельность по развитию своей личности.

Согласно исследованиям О. А. Абдуллиной, И. О. Ганченко, С. Т. Вершловский, Т. А. Вороновой, М. В. Николаевой, Н. В. Косенко

выделяются следующие основные направления в системе самообразования педагогов ДОО:

- ознакомление с новыми нормативно-правовыми документами в области дошкольного образования;
- изучение учебной и научно-методической литературы;
- изучение новых программ и педагогических технологий;
- ознакомление с передовой педагогической практикой;
- повышение общекультурного уровня.

Направление и содержание самообразования определяется самим педагогом в соответствии с его педагогическими интересами и образовательными запросами. Каждый педагог в течение учебного года углубленно занимается определенной проблемой, в решении которой чувствует затруднения, либо наоборот, которая вызывает наибольшую внутреннюю заинтересованность.

Эффективность работы педагогов напрямую определяется его самостоятельной работой над собственным уровнем квалификации. Современному педагогу невозможно обойтись без глубоких знаний во многих областях, таких как педагогика, психология, образовательные технологии и т. д. Достичь высокого уровня компетенций в этих областях возможно используя одно из важнейших средств – самообразование.

Таким образом, проведенный анализ проблемы профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования показал достаточно разрозненное мнение по данной проблеме в научных исследованиях и позволил нам дать характеристику понятия «Профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования» – это динамичный, целенаправленный, осознанный процесс качественных личностных изменений педагога, которые выводят опыт профессиональной деятельности педагога на новый уровень самообразования и самореализации.

1.2 Процесс профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации

Проблемам профессионального развития педагогов посвящены большое множество работ отечественных и зарубежных ученых: А. Деркача, И. Зязюна, В. Андрущенко, В. Ясвина, Э. Зеера, Е. Голобородько, А. Кузьминского, В. Олийныка, Н. Протасовой, Т. Сорочан и других.

В научной литературе существуют различные подходы к трактовке профессионального развития педагога, которые мы рассмотрели в предыдущем параграфе исследовательской работы.

Профессиональный рост педагога предполагает движение по иерархии должностей, а также по пути присвоения категорий, званий, наград и т.д.

А. К. Маркова [28, с. 49] при освоении профессии выделяет следующие уровни профессионализма:

1. Допрофессионализм (человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала).
2. Профессионализм (человек – профессионал, т.е. стабильно работает и выполняет все, что от него требуется).
3. Суперпрофессионализм (творчество, личностное развитие, то, что называется «акме» – вершина профессиональных достижений).
4. Непрофессионализм, псевдопрофессионализм (внешне достаточно активная деятельность, но при этом либо он делает много «брака» в работе, либо сам деградирует как личность).
5. Послепрофессионализм (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).

А. К. Маркова [28, с. 60] выделяет также следующие, более конкретные этапы освоения профессии:

1. Адаптация человека к профессии.

2. Самоактуализация человека в профессии (приспособление человека к профессии – «выработка индивидуальной профессиональной нормы», «планки» самореализации, которую в дальнейшем работник пытается приподнять).

3. Гармонизация человека с профессией. Человек работает как бы «играючи», легко выполняя задания по освоенным технологиям.

4. Преобразование, обогащение человеком своей профессии. Это уровень творчества, когда, например, некоторые мастера начинают даже переживать и волноваться из-за того, что, освоив какие-то действия, могут успокоиться и остановиться в своем развитии.

5. Этап свободного владения несколькими профессиями. Здесь предполагается, что на высоких уровнях освоения профессии специалист выходит за рамки своей формальной деятельности и все больше становится культурным существом.

6. Этап творческого самоопределения себя как Личности. Это предполагает, что профессионал в своей работе стремится реализовать свою главную жизненную идею и даже находит для этого возможности и силы.

Н. В. Кузьмина [37] выделяет несколько уровней обучающей деятельности преподавателей, где каждый последующий уровень включает в себя все предыдущие:

1. Репродуктивный: педагог умеет рассказать другим то, что знает сам.

2. Адаптивный: педагог умеет приспособить свое сообщение к особенностям аудитории.

3. Локально-моделирующий: педагог владеет стратегиями обучения учащихся знаниям, навыкам и умениям по отдельным разделам курса (то есть умеет формулировать педагогическую цель, отдавать себе отчет в искомом результате и создавать систему и последовательность включения учащегося в учебно-познавательную деятельность).

4. Системно-моделирующий: педагог владеет стратегиями формирования искомой системы знаний, навыков, умений учащихся по предмету в целом.

5. Системно-моделирующий деятельность и поведение: педагог владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования личности учащегося, его потребностей в самовоспитании, самообразовании, саморазвитии.

Содержание деятельности педагога определяется возможностью его реализации в профессии на разных этапах жизненного пути. Оценку педагогического потенциала (Б. Г. Ананьев, Е. А. Климов, В. В. Рубцов, Д. И. Фельдштейн и др.) связывают с социальным заказом и целями в образовании [28]. Рассмотрим характеристику этапов освоения профессиональной деятельности:

1-й этап. Овладение профессией, адаптация. В начале профессиональной карьеры формируется мотивация деятельности педагога, обретается смысл деятельности и овладение профессиональной ролью. Результатом первого этапа становятся: сформированность мотивации на овладение профессиональной культурой и профессиональными потребностями; осознание «образа Я»; готовность к принятию профессиональных, личностных и социальных ценностей.

2-й этап. Акме, профессиональная компетентность. Происходит личностно-профессиональное становление и развитие педагога, приходит овладение различными профессиональными ролями и творческое осмысление профессиональной деятельности, самореализация. Результатом являются: развитость профессионально-личностных качеств; осознание ответственности и долга в профессиональном взаимодействии; овладение продуктивными технологиями и умениями.

3-й этап. Зрелость, самореализация. Возникает удовлетворенность педагогической деятельностью, формируется профессиональная активность педагога, его устойчивость к процессам профессиональных

деформаций, которая базируется на знании закономерностей развития человека на этапе его взросления. Результат третьего этапа – творческая, гармонично развитая личность педагога с направленностью сознания к добру, справедливости, любви к окружающему миру; индивидуальным стилем профессиональной деятельности и наличием выраженной педагогической рефлексии, позволяющей осознать: – необходимость поиска личного смысла жизни; – систему ценностных ориентаций, установок и нравственных норм; – поиск своего места в жизни.

4-й этап. Стагнация. Снижение активной педагогической практики, наличие достаточно высокого уровня творческих способностей. Результатом четвертого этапа становятся: снижение мотивации в профессиональной деятельности, минимизация профессиональных потребностей; гипертрофированность в осознании «образа Я»; устойчивость профессиональных, личностных и социальных ценностей; постепенная утрата профессиональных и социальных смыслов деятельности.

Согласно классификации Е. А. Климова [28], профессиональное становление педагога проходит через следующие фазы:

1. Оптант (фаза оптанта, оптации). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути.

2. Адепт (или фаза адепта) фаза приверженности человека к профессии, и осваиванию ее профессиональной ролью.

3. Адаптант (или фаза адаптации, привыкания «молодого специалиста» к работе). Это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения. «Молодой специалист» адаптируется к новому коллективу, в который попадет. Начинает решать разнообразные профессиональные задачи.

4. Интернал (или фаза интернала) – это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на

профессиональном уровне. Это стадия, о которой Е. А. Климов говорит, что коллеги воспринимают работника коллектива как «своего среди своих».

5. Мастер (или фаза мастерства). Работник – «лучший» среди «хороших». Он заметно выделяется на общем фоне. И обрел свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым.

6. Авторитет (или фаза авторитета). «Лучший среди мастеров». Достижение профессионалом высокой квалификации. Профессиональные задачи он решает за счет большого опыта и умения организовать свою работу, окружить себя помощниками, делегирую полномочия.

7. Наставник. Высший уровень работы любого специалиста. Работник превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам, которые готовы поучиться и перенять опыт.

Процесс профессионального развития педагога ДОО включает три этапа:

1. Становление специалиста (период деятельности до 5 лет). На этом этапе важно обучение для формирования базовых компетенций.

2. Развитие профессионализма (педагогический стаж от 5 до 10 лет). На этом этапе педагог осваивает проектную деятельность, способы работы с коллективом детей и взрослых, основанные на использовании личностно-ориентированного и системного-деятельностного подходов.

3. Профессиональная зрелость (более 10 лет работы в должности). На этом этапе педагог проводит самоанализ собственной профессиональной деятельности на фоне перспективных практик [28].

Каждый этап сопровождается изменениями профессиональных запросов: от устойчивого интереса к овладению содержанием учебных программ и методическими идеями до освоения современных технологий и методик организации учебно-воспитательного процесса.

Результатом профессионально-личностного становления и развития педагога является овладение педагогическим мастерством.

Педагоги с высоким уровнем педагогического мастерства эффективнее справляются с трудностями учебно-воспитательного процесса, что в свою очередь говорит о низком уровне стресса. В то же время у педагогов низкого уровня педагогического мастерства частые профессиональные неудачи, приводят к повышению стрессовых реакций. В свою очередь это способствует выработке у них механизма противодействия стрессу по типу защитной реакции. Таким образом, четко прослеживается необходимость повышения профессионального мастерства педагога, что невозможно без самообразования.

Б. Ф. Райский [53], называет ряд закономерностей процесса самообразования, которые можно отнести именно к самообразованию педагога:

1. Стремление к самообразованию напрямую связано с уровнем нравственного, умственного развития и образованности, а также производственной квалификации человека.

2. Стремление к самообразованию развивается по мере расширения и углубления взаимосвязи личности с окружающей средой и повышением общественной активности человека.

3. Стремление к самообразованию растет по мере удовлетворения его познавательных потребностей и интересов посредством самообразования и саморазвития.

4. Стремление к самообразованию опирается на наличие у человека самообразовательных умений и в свою очередь стимулирует их совершенствование.

5. Стремление к самообразованию находится в прямой зависимости от условий познавательной деятельности человека. Возникновение непреодолимых трудностей в удовлетворении познавательных потребностей и интересов, а также повторяющееся недоведение до конца

начатой самообразовательной деятельности влечет затухание стремления к самообразованию.

А.Я. Айзенберг в 1975 году отметил, что самообразование может развиваться при соблюдении двух кардинальных условий: наличия потребности в самообразовании – доминирующей причины самостоятельного усвоения знаний и определенной ситуации для ее удовлетворения. По его мнению, необходимыми условиями для развития самообразования являются: опыт всей предыдущей познавательной деятельности, наличие и решение познавательных задач, интеллектуальная активность и эмоциональный настрой. По его мнению, самообразование ведет к качественным изменениям в духовном мире личности, возникновению новых структур ее психической деятельности, что оказывает воздействие на мировоззрение, убеждения [2].

Для повышения уровня компетентности педагогов необходимо не только увеличить объем получаемой информации, расширить спектр используемых методов и технологий работы, но и создать комплекс организационно-педагогических условий, позволяющий интегрироваться в различные формы этой работы и регулярно побуждать педагогов к саморазвитию и самообразованию.

С точки зрения психологии преподавательской деятельности человек не может гармонично развиваться без успешного овладения своей профессией. Педагог работает с людьми и его собственная личность – главный рабочий инструмент. Поэтому, чтобы стать профессионалом, педагогу нужно стремиться к личностному росту. В этом ему помогут курсы повышения квалификации. Данные курсы позволят педагогу быть всегда в курсе тех изменений, которые произошли в какой-либо дисциплине. Если педагог желает исполнять свою работу на должном уровне, он должен периодически посещать курсы повышения квалификации работников образования.

Вышеназванные курсы позволяют педагогу узнать много нового:

- новые методические приемы,
- новые знания, благодаря общению с коллегами из других учебных заведений.

Курсы повышения квалификации педагога – это очень важная составляющая часть всего образовательного процесса. Ведь все дело в том, что именно благодаря «воспитанию» кадров по обновленным стандартам определяется новый формат педагогики будущего. Мир не стоит на месте. Естественно, рано или поздно знания, полученные педагогом в институте, потеряют свою актуальность и станут устаревшими. Чтобы быть впереди всех по ЗУН, педагогам необходимы курсы повышения квалификации. Именно на таких курсах людям, которые выбрали профессию педагога, поведают о новых методических разработках и о новых технологиях в сфере обучения.

Как показывает практика, бессистемное прохождение курсов повышения квалификации не дает полноценного эффекта в пополнении багажа знаний в практическом усовершенствовании себя как мастера педагогической деятельности. Только при систематическом самообразовании возможно повысить свои знания до уровня профессионализма.

Таким образом, для повышения уровня компетентности педагогов необходимо не только увеличить объем получаемой информации, расширить диапазон используемых методов и технологий работы, но и создать комплекс организационно-педагогических условий, позволяющий интегрироваться в различные формы этой работы и регулярно побуждать педагогов к саморазвитию и самообразованию.

1.3 Организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования

Проведенное нами теоретическое исследование проблемы профессионального развития педагога в процессе самообразования позволило выделить следующие организационно-педагогические условия:

- организовать в ДОО систему наставничества по вопросам самообразования педагогов;
- повысить мотивацию педагогов ДОО к профессиональному развитию и самообразованию.

Рассмотрим первое организационно-управленческое условие: организовать в ДОО систему наставничества по вопросам самообразования педагогов.

Педагогическая наука под наставничеством понимает поддержку начинающего специалиста, с помощью которой происходит более эффективное распределение личностных ресурсов, а также самоопределение в профессиональном отношении. В своих трудах С. Г. Вершловский, С. Я. Батышев, Л. Н. Лесохина, В. Г. Сухобская, С. А. Батышев, В. А. Сластенин, Н. А. Томин, В. В. Шапкин и др. раскрыли сущность наставничества.

Трактуя понятие наставничество, Е. Н. Фомин определил его как «лично-ориентированный педагогический процесс», призванный помочь начинающему работнику овладеть профессией, определить для себя её значимость в своей жизни [61, с. 45].

При раскрытии понятия «педагогическое наставничество» Ю. Л. Львова указывает, что оно является процессом «творческого сотрудничества», «парного содружества», которое возникает на основе единых педагогических взглядов, методических поисков и желания совместно решать творческие задачи, в основе которых лежит общение [41, с. 13].

Зарубежные авторы (Г. Льюис, Д. Меггинсон, Л. Рай и др.) понятие «наставничество» изучают в контексте деятельности менеджеров по управлению персоналом. В издании «Развитие навыков эффективного

общения» Л. Рай указывает на наставничество как на «самый важный и успешный метод развития человека», рассматривая наставничество в качестве «процесса передачи навыков от руководства к подчинённым» [42, с. 25].

Универсальное свойство наставника – это наличие высокой квалификации и опыта. Наставничество «молодых специалистов» подразумевает обучение практическим навыкам, которое осуществляется непосредственно опытным, авторитетным сотрудником на рабочем месте.

При рассмотрении роли наставника отечественными педагогами М. Ф. Зарецким, Н. М. Таланчуком отмечено, что в его задачи входит наставление другого на путь истины и передача своего жизненного и профессионального опыта младшему поколению [23]. В связи с распространением идеи наставничества наставник должен был выполнять ряд задач, способствующих личностным и профессиональным изменениям у новичков.

Выделим положительные стороны применения наставничества в организации:

1. Активный рост качества деятельности «молодого специалиста». «Молодые специалисты» перенимая опыт работы у более опытных сотрудников быстрее вливаются в новый коллектив, в связи с тем, что им не приходится тратить время на адаптацию в новом коллективе. Это положительно отражается на его вкладе в деятельность организации.

2. Повышение качества деятельности не только «молодых специалистов», но и самих наставников. Наставники приобретают чувство ответственности за собственные знания, которыми они обладают. Посредством самообразования педагоги-наставники систематически свои знания совершенствуют, что тоже благоприятно сказывается на качестве работы.

3. Приобщение «молодого специалиста» к корпоративной культуре организации, чувстве причастности и ответственности за свою деятельность при получении знаний от наставника.

4. Наставничество как ресурс непрерывного профессионального самообразования педагога. Благодаря практике наставничества педагог имеет возможность анализировать свою деятельность, совершенствовать свою методику, реализовывать новые идеи через преломление их в свете новых технологий. Наставничество позволяет переосмыслить педагогу устоявшиеся навыки работы, выводит его на новые ступени саморазвития.

Далее перейдем к обсуждению второго организационно-педагогического условия: повысить мотивацию педагогов ДОО к профессиональному развитию и самообразованию.

Самообразование педагогов выступает добровольной деятельностью, в ней особенно значимы мотивационные компоненты. Первопричиной самообразования педагога является мотивационный компонент, который определяется цели и направления деятельности, потому что возникают противоречия между «образцом» и оценкой собственной деятельности.

Условие, о котором пойдет речь, направлено на решение проблем при осуществлении организационно-управленческого процесса. Проблема мотивации рассматривалась в исследованиях таких авторов как К. Ю. Белой, Л. М. Денякиной, П. И. Третьякова, Л. И. Фалюшиной, Р. М. Чумичевой и др. [7, 34], в которых описывалось, что мотивация может оказывать существенное влияние на педагогов и послужить фактором увеличения продуктивной деятельности педагогов ДОО.

В результате исследований авторами были выявлены наиболее значимые способы мотивации педагогов ДОО: экономические способы мотивации; интеллектуально-творческие и статусные. Считается, что наиболее важными способами повышения мотивации сотрудников являются интеллектуально-творческие и статусные способы. Экономические способы мотивации педагогов ДОО выполняют больше

психологическую задачу и могут оказаться полезными лишь на некоторое время. Они ни к чему не обязывают и могут применяться в отношении всех членов коллектива. К экономическим способам мотивации относят:

- премию по итогам работы или определенного периода;
- ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, – праздник);
- экскурсии и другие виды досуга (поездка в театр, цирк и прочие);
- корпоративные праздники.

По мнению педагогов, материальное поощрение их труда является наиболее эффективным, однако экономические способы имеют ограниченную эффективность. Поэтому необходимо чаще задумываться о нематериальных стимулах (интеллектуально-творческих, статусных).

Интеллектуально-творческие способы мотивации педагогов ДОО способствуют их профессиональному и образовательному росту, в том числе карьерному. Эти подходы актуальны в работе с креативными личностями, активными профессионалами и другими талантливыми педагогами. Даже разовое использование таких средств мотивации может пойти на пользу. Это может быть важно для одаренного педагога в качестве стимула для дальнейшего саморазвития.

Интеллектуально-творческие способы актуальны следующие приемы:

- позитивная оценка профессиональной деятельности педагога с – выделением каких-либо конкретных моментов, устная похвала и поощрение действий педагога в образовательной деятельности или в организационных моментах;
- проведение открытых занятий, мастер-классов;
- направление слушателем на интересные педагогу в профессиональной деятельности семинары и конференции;

- содействие в выдвижении на престижный конкурс (например, – «Педагог года»);

- возможность представлять свою образовательную организацию на значимых мероприятиях (конкурсах, семинарах, конференциях), в том числе международных;

- помощь в обобщении опыта, подготовке авторских пособий, методических пособий, публикаций к печати; содействие в разработке и утверждении авторской программы.

Статусные способы мотивации педагогов направлены на повышение роли педагога в коллективе. В их число входят:

- оказание административной помощи в разрешении спорных – ситуаций (между коллегами или между родителями дошкольников),

- публичная похвала на совещании или педсовете,

- вынесение благодарности в приказе,

- представление к грамоте или званию,

- помещение фотографии на стенд,

- признание успехов детей,

- признание со стороны родителей и детей,

- помощь в публикации материалов на педагогических сайтах и др.

Можно назвать долгосрочные и более затратные способы поддержки, применять которые следует избирательно, отдавая себе отчет, что вряд ли представится возможность мотивировать сотрудника сильнее. Эти подходы актуальны в работе с креативными личностями, активными профессионалами и другими талантливыми педагогами. Даже разовое использование таких средств мотивации может пойти на пользу. Здесь важна степень личного доверия, уважения в коллективе, ценности педагога для организации.

К таким способам стимуляции можно отнести:

- аттестацию на более высокую категорию;

- содействие в получении гранта на реализацию значимого педагогического проекта;
- предоставление возможности вести дополнительные часы кружковой деятельности (при условии предоставления интересной программы);
- разрешение на работу по совмещению;
- назначение на руководящую должность (например, руководителем–методического объединения).

Российский ученый В. И. Герчиков [14, с. 54] разработал свою концепцию мотивации персонала. Он выделил пять типов мотивации: инструментальный тип, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный. Согласно его теории определение типов мотивации у сотрудников помогает руководителям лучше понять потребности своих подчиненных. Знание типа мотивации сотрудника позволяет руководителю четче ставить и распределять задачи.

Как утверждает В. И. Герчиков [14, с. 3] существует два типа стимулов: мотивация достижения и избегания. Первые четыре типа сотрудников относятся к типу мотивации достижения, другими словами за свой труд сотрудник получает вознаграждение. А пятому типу сотрудников свойственно избегание наказания.

Существуют также формы стимулирования, которые соответствуют типам мотивации сотрудников:

1. Негативные – неудовольствие, наказания, угроза потери работы.
2. Денежные – заработная плата, включая все виды премий и надбавок.
3. Натуральные – покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.

4. Моральные – грамоты, почетные знаки, представление к наградам, доска почета и пр.

5. Патернализм (забота о работнике) – дополнительное социальное, медицинское страхование, создание условий для отдыха и пр.

6. Организационные – условия работы, ее содержание и организация.

7. Участие в управлении.

В таблице 3 представлены типы и способы мотивации.

Таблица 3 – Классификация типов мотивации сотрудников по В. И. Герчикову

№	Характеристика типа	Способы мотивации	Способы мотивации
	1	2	3
1	Инструментальный тип		
	Сотрудники способны проявлять чудеса работоспособности, если уверены, что усилия будут справедливо вознаграждены финансово. - интересует цена труда, а не его содержание (то есть труд является инструментом для удовлетворения других потребностей, отсюда и название этого типа мотивации); - важна обоснованность цены, не желает «подачек»; - важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.	Денежная – базовая; натуральная – применима. Моральные, патернализм – запрещена.	Часто остаются безразличными к стимулам, которые нельзя трансформировать в деньги. Хорошо реагировать на возможность обучиться за счет компании, повысить уровень квалификации. Но им важен не столько профессиональный рост, сколько повышением своей стоимости как специалиста.
2	Профессиональный тип		
	Стремятся к самореализации через профессиональную деятельность. Возможность делать свою работу на самом высоком уровне и наращивать профессионализм. умеют и любят учиться, расти в своей специализации, достигая все новых уровней. Им больше интересна суть работы, чем высокий уровень оплаты труда. Люди этого типа не будут эффективными, если им предложить большую зарплату и высокую должность, но не обеспечить интересными задачами. Интересуют трудные задачи – способ самовыражения.	Организационная – базовая; Денежная, моральная, участие в управлении – применима. Негативные, патернализм – запрещена.	Обеспечьте им возможность обучения и повышения квалификации. Отправляйте сотрудников на конференции, тренинги и семинары. Хорошо, если есть возможность организовывать обучающие программы на базе предприятия и приглашать «профессионалов» не только в качестве учеников, но и преподавателей. Поверьте, им есть чем поделиться с коллективом, а компания только выиграет, внедрив схему внутреннего обучения. Поддержка и признание результатов также играют важную роль в мотивации этого типажа работников, поэтому важно отмечать и поощрять их за труд и достижения.
3	Патриотический тип		
	«Патриотам» важно быть занятым и находиться в центре событий и быть причастным к жизни компании. Работа важна для общения с коллегами, признания начальством их достижений. Можно обратиться за помощью в организации корпоратива, даже если это ни есть его обязанность; через них можно влиять на весь коллектив при реализации новых идей и нововведений в организации.	Моральная базовая; негативная, натуральная, патернализм, участие в управлении.	Мотивация основана на чувстве сопричастности компании. Основной мотиватор сотруднику – признание его заслуг коллегами и руководством (похвала на собрании).
4	Хозяйский тип		
	«Хозяин» не терпит контроля и попыток вмешательства в свою работу. Он предпочитает свои методы достижения цели. Несут ответственность за свои решения, полагаются только на себя и свой опыт, не ожидая помощи со стороны. Это продуктивный работник с высоким уровнем самодисциплины.	Участие в управлении – базовая; денежные, организационные – применима; негативные, патернализм – запрещены.	Главный мотиватор – свобода действий и независимость в принятии решений. Идеальным вариантом считается: оклад плюс премии.

Продолжение таблицы 3

5	Лиопенизированный тип		
	Характеризуется очень слабой мотивацией к работе. Их основное стремление – делать необходимый минимум, не перегружать себя ответственностью и избегать наказания. Он не стремится к лидерству и проявлению активности, а предпочитает исполнять порученные ему задачи и следовать пошаговым инструкциям. Такие сотрудники никогда не придут самостоятельно за новыми задачами, будут довольствоваться низким уровнем зарплаты, отсутствием профессионального роста.	Негативные, натуральные, патернализм – базовая; денежные, моральные – нейтральные; организационные, участие в управлении – запрещены.	Важно создать безопасную и поддерживающую рабочую атмосферу и обеспечить работника понятными и простыми задачами, сопроводив их четкими инструкциями. Можно эффективно управлять при помощи отрицательной мотивации – страха наказания.

Таким образом, в зависимости к какому типу мотивации относится педагог, соответственно на него действуют определенные типы стимулов. Стоит заметить, что при определении типа мотивации не будет четкого попадания в один конкретный тип, может быть сочетание двух и трех типажей. На этих знаниях можно построить грамотную систему управления педагогами. Следовательно, эффективная система мотивации обязана включать в себя и материальные, и нематериальные стимулы с учетом набора стимулов, который действует на педагога. Внедрение предложенных рекомендаций позволит повысить мотивацию педагогов ДОО, воплотит комплекс условий для проявления их энергичности, а также определит подходящие мотивы для каждого педагога. Правильно выстроенная система стимулирования сотрудников ДОО подстроенная под выявленный тип мотивации позволит каждому сотруднику быть эффективным на полную мощность и достигать поставленных целей.

Для описания второго организационно-педагогического условия исследовательской работы мы посчитали целесообразным разработать модель нематериального стимулирования сотрудников ДОО, с целью повышения эффективности мотивации для профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования. Целью модели является создание комплекса мероприятий по повышению мотивации педагогов к профессиональному развитию в процессе самообразования, представленная на рисунке 1.

Описание модели.



Рисунок 1 – Модель повышения мотивации как эффективное средство профессионального развития педагогов ДОО

1. Целевой компонент определяет направление работы по повышению мотивации педагогов ДОО в целях повышения профессионального развития, каждого педагога отдельно.

2. Содержательный компонент описывает задачи модели, методы нематериального стимулирования, ожидаемые результаты реализации модели в ДОО.

3. Организационный компонент включает в себя план реализации комплекса мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогов ДОО к профессиональному развитию в процессе самообразования, а также рекомендации руководителям ДОО.

4. Результативный компонент включает в себя повышение профессионального развития в процессе самообразования педагогов ДОО.

Задачи:

1. Совершенствование процесса повышения мотивации педагогов ДОО путем создания системы нематериального стимулирования.

2. Выявление и описание характеристик 3 уровней мотивации педагогов ДОО.

3. Повышение результативности каждого педагога путем применения индивидуальной системы мотивации труда в ДОО.

Ожидаемые результаты:

1. Повышение труда эффективности педагогов ДОО.

2. Сохранение кадрового статуса педагогического состава ДОО, снижение текучести.

3. Профессиональное развитие педагогов ДОО.

Выводы по первой главе

Центральным понятием нашего научного исследования является понятие «Профессиональное развитие педагога ДОО», которое рассматривалось в работах О. П. Бурдаковой, Н. В. Гуца, О. Г. Дониченко, Т. И. Ермаковой, С. М. Марковой, Л. В. Мозгаревым, как комплекс системных образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций, необходимых на определенном этапе профессионального развития.

Осуществив сравнительный анализ определений термина «профессиональное развитие педагога ДОО» из различных психолого-педагогических источников мы дали собственное определение – это динамичный, целенаправленный, осознанный процесс качественных личностных изменений педагога, которые выводят опыт профессиональной деятельности педагога на новый уровень самообразования и самореализации.

Предложенная нами модель повышения мотивации педагогов как эффективное средство профессионального развития минимизирует

уровень профессиональной стагнации посредством выработки устойчивого навыка и потребности в развитии, поскольку важно сохранить стремление и желание педагогов профессионально развиваться и повышать свою педагогическую компетентность и мастерство.

Согласно классификации Е. А. Климова и проведенного нами теоретического исследования проблемы профессионального развития педагога ДОО было установлено, что процесс профессионального развития педагога проходит через определенные фазы развития: оптация, адепция, адаптация, интервала, мастерства, авторитета, наставничества. Прохождение каждой фазы является четко последовательной и результатом развития педагога является овладение педагогическим мастерством.

Для повышения уровня компетентности и педагогического мастерства необходимо не только увеличивать объем получаемой информации проходя этапы профессионального развития, расширять спектр используемых методов и технологий работы, но и создавать комплекс организационно-педагогических условий, позволяющих интегрироваться в различные формы этой работы и регулярно побуждать педагогов к саморазвитию и самообразованию. Проведенное теоретическое исследование позволило нам сформулировать два организационно-педагогических условия: организовать систему наставничества по вопросам самообразования педагогов; повысить мотивацию педагогов ДОО к профессиональному развитию и самообразованию, при реализации которых процессе самообразования педагогов ДОО будет обеспечивать эффективное профессиональное развитие.

Экспериментальная проверка выявленных организационно-педагогических условий составляет задачу нашего дальнейшего исследования.

ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ САМООБРАЗОВАНИЯ

2.1 Диагностика уровня профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации

Представленные в первой главе результаты теоретического исследования проблемы профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования позволили нам сформулировать необходимые организационно-педагогические условия, при реализации которых процессе самообразования будет обеспечивать профессиональное развитие педагогов.

Цель эмпирического исследования: апробация и подтверждение эффективности организационно-педагогических условий профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования.

Задачи экспериментальной работы:

1. Определить и охарактеризовать критерии и показатели профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования.
2. Подобрать диагностический инструментарий по определению уровня профессионального развития педагогов и выявить особенности организации профессионального развития педагога ДОО в процессе самообразования.
3. Провести диагностику уровня профессионального развития и самообразования педагогов ДОО.
4. Составить комплекс мероприятий, по созданию условий для профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования.
5. Реализовать на практике организационно-педагогические условия профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования.

6. Провести повторное диагностическое исследование.

Исследовательская работа проводилась на базе МАДОУ «ДС №17 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 24 педагога.

Эмпирическое исследование проводилось в три этапа:

- констатирующий этап (декабрь 2022г-май 2023г.);
- формирующий (сентябрь 23г-февраль 2024г.);
- контрольный (март-май 24г.).

На констатирующем этапе:

- определяется экспериментальная база, контрольная и экспериментальная группа педагогов ДОО;
- проводится анализ методической и психолого-педагогической литературы по проблеме выпускной квалификационной работы;
- обосновываются критерии и показатели методики для выявления профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования.

На формирующем этапе эксперимента уточняется гипотеза, внедряются и реализуются организационно-педагогические условия, проводится работа с педагогами ДОО.

На контрольном этапе проводится повторная диагностика педагогического состава ДОО, осуществляется анализ и интерпретация результатов диагностического исследования, формулируются выводы проведенной экспериментальной работы.

Диагностические методики подбирались с учетом критериев и показателей, характеризующих профессиональное развитие педагогов ДОО и самообразование.

В ходе исследовательской работы нами были определены показатели и критерии, и уровни к которым в свою очередь были подобраны соответствующие методики (таблица 4).

Так, в ходе эксперимента наша работа началась с изучения первого выделенного мотивационного критерия.

Таблица 4 – Показатели, критерии и методики экспериментальной работы

№	Показатели	Методики диагностики
1	Мотивационный критерий	
	Педагог ориентирован на достижение цели и высокую степень самоорганизованности, самоответственности в выполнении поставленных профессиональных целей и задач.	Опросник «Мотивация на успех» по Элерсу (Приложение 1); тест Герчикова (типы мотивации) (Приложение 2). Анкета «Изучение профессиональных потребностей педагогов» (Приложение 5); Анкета для молодых специалистов (Приложение 6)
2	Деятельностный критерий	
	Проявляется в умении учиться, выделять время для работы по самообразованию, исследовать логические закономерности изучаемого материала.	Анкета «Степень владения навыками самостоятельной работы» (Приложение 3); Анкета для выявления способности педагогов к развитию К.Ю. Беляя (Приложение 4).

Мы провели диагностику педагогического состава ДОО по методике «Мотивации к успеху» (Т. Элерс) (Приложение 1). Данная методика предназначена для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха. Согласно диагностике мотивация на успех имеет три уровня успеха – низкий, средний, высокий, которые представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Уровни «Мотивация к успеху» по Т. Элерсу

№	Уровни	Показатели
	1	2
1	Низкий (от 1 до 10 баллов)	изначально настроен на неудачу, не уверен в себе, боится критики. Человек не уверен в своём успехе, изначально настроен на неудачу, ориентированность на избегание ошибки. Люди не могут, объяснить свой успех в учении, а при объяснении неуспеха склонны обвинять себя в отсутствии способностей.
2	Средний (от 11 до 16 баллов)	означает, что человек объединяет в себе мотивацию достижения успеха и мотивацию избегания неудач. Он более сомневающийся, предпочитает планировать и долго принимать решение, но при этом мотивирован к достижению поставленных целей.
3	Высокий (от 17 до 20 баллов)	значит, что человек отличается сильным стремлением к успеху. При достаточно большой активности, упорстве и настойчивости он сможет стать хорошим специалистом своего дела.

Результаты диагностики представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Результаты диагностики педагогов ДОО на выявление «Мотивация к успеху» по Т. Элерсу

№	Уровни	Показатели, %
1	Низкий уровень	33,3
2	Средний уровень	50
3	Высокий уровень	16,7

Для наглядности представим результаты диагностики педагогов ДОО на выявление мотивации к успеху в виде диаграммы, представленной на рисунке 2.

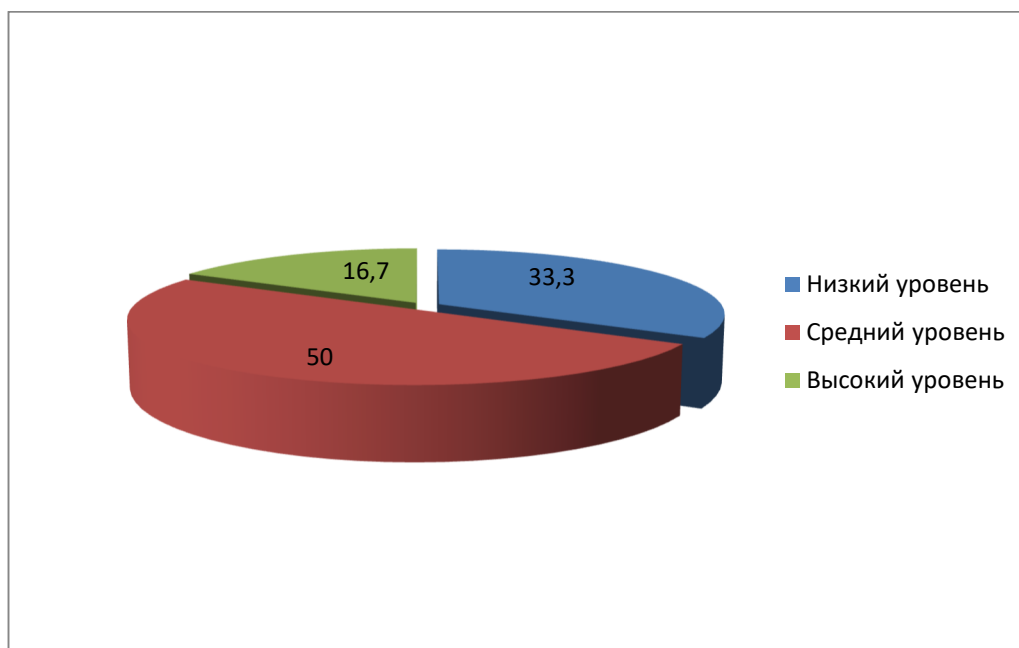


Рисунок 2 – Уровни сформированности мотивации педагогов ДОО к успеху по Т. Элерсу

По результатам констатирующего этапа эксперимента мы видим, что высокий уровень мотивации к успеху составляет 16.7 % – 4 человека, 50% педагогического состава – 12 педагогов имеют средний уровень, 33.3% – 8 педагогов имеют низкий уровень мотивации к успеху.

Для того чтобы распознать мотивы педагогов ДОО и осуществить грамотное стимулирование их трудовой деятельности, мы использовали методику диагностики трудовых мотивов В. И. Герчикова (Приложение 2).

Так как она позволяет выявить тип работника, который определяется такими факторами, как взгляд сотрудника на заработную плату, отношения в коллективе, возможности карьерного роста, предпочтительный тип и режим работы, отношение к организации и др. Данная методика В. И. Герчикова предназначена для выявления базового типа мотивации сотрудников коллектива. Результаты диагностики педагогов ДОО представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты диагностики педагогов ДОО по методике «Диагностика трудовых мотивов» В.И. Герчикова

№	Тип мотива	Показатели		Характеристика	Система мотивации
		%	чел.		
	1	2	3	4	5
1	Инструментальный	20.8	5	С сотрудником стоит выстраивать сугубо деловые взаимоотношения на основе работа-деньги.	Премии, бонусы, штрафы
2	Профессиональный	29.2	7	Важно профессиональное признание и самовыражение, охотно берется за трудные задания.	Денежный метод малоэффективен. Приглашать в качестве эксперта, советовать, отмечая его вклад в развитие ДОО.
3	Патриотический	25	6	«Патриотам» работа необходима для общения с коллегами, признания начальством их достижений и вовлеченности в жизнь компании.	Публичная похвала на общем собрании
4	Хозяйственный тип	16.6	4	Такой сотрудник хорошо организован, нацелен на результат и способен усердно работать. Ему нужна свобода действий, он не терпит критику и контролю.	Важнее признание его авторитета руководством ДОО, чем денежная мотивация. Участие в управлении, организационные.
5	Люмпенизированный тип	8.3	2	Не проявляет активности, а предпочитает исполнять порученные ему задачи. Будет довольствоваться низким уровнем зарплаты. Имеет низкую квалификацию и не стремится ее повышать, стремится к минимизации своих усилий.	Отрицательная мотивация ☐ страх наказания.

Для наглядности представим результаты диагностики педагогов ДОО в виде диаграммы, представленной на рисунке 3.

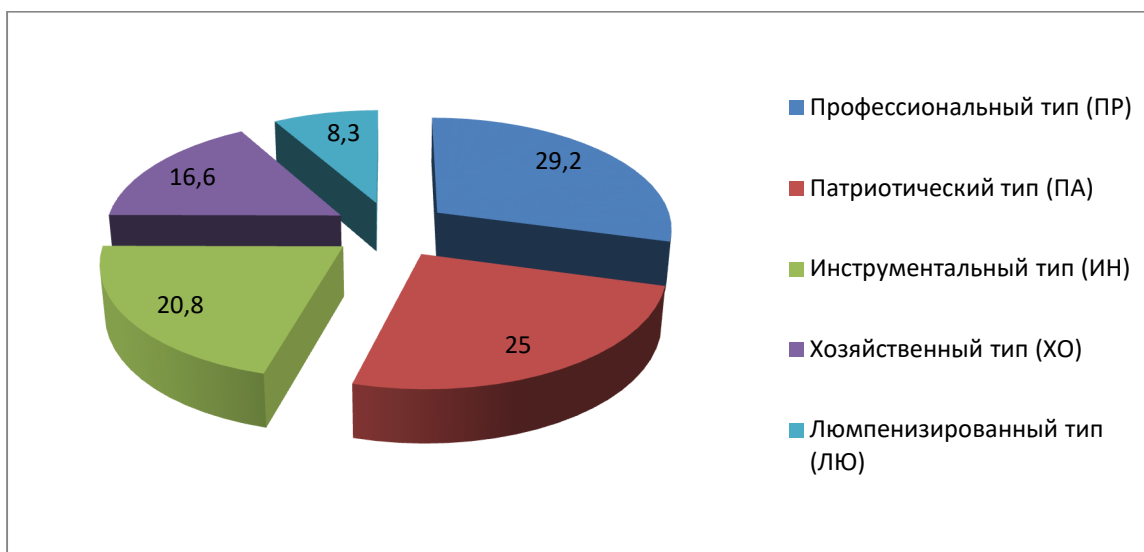


Рисунок 3 – Типы мотиваций педагогов ДОО по методике «Диагностика трудовых мотивов» В.И. Герчикова

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод, что в педагогическом коллективе МАДОУ «ДС № 17 г. Челябинска» на первом (7 педагогов), на втором – месте профессиональный тип мотивации (29,2 % 6 педагогов), на третьем месте – патриотический тип (25 % – 5 педагогов), на четвертом – инструментальный тип (20,8 % 4 педагога), на пятом люмпенизированный – хозяйственный тип (16,6 % 2 педагога). – тип (8,3%

1. Семь педагогов с профессиональным типом мотивации. Для них базовой формой стимулирования является организационная, которая включает в себе условия работы, ее содержание и организация; применимая форма стимулирования – это денежная, моральная (грамоты, доска почета и прочие), участие в управлении. Запрещенной формой стимулирования является патернализм (забота о сотруднике, в части медицинского страхования и создание условий для отдыха), негативные (угроза увольнения, наказания и штрафы).

2. Шесть педагогов с патриотическим типом мотивации, для них базовой формой стимулирования является моральная, к которой относятся грамоты, почетные знаки, представление к награде; применимой формой стимулирования являются негативные, натуральные, патернализм, участие в управлении; нейтральной формой стимулирования является денежная, организационная.

3. Пять педагогов с инструментальным типом, для которого базовой формой стимулирования является денежная; применимой формой стимулирования является натуральная; нейтральной формой стимулирования является негативные, организационные, участие в управлении; запрещенной формой стимулирования является моральные и патернализм.

4. Четыре педагога с хозяйственным типом мотивации, для которых базовой формой стимулирования является участие в управлении;

применимой формой стимулирования является денежная, организационная; нейтральной формой является натуральная, моральная; запрещенной формой является негативная, патернализм.

5. Два педагога с люмпенизированным типом, для которого базовой формой стимулирования являются негативные, натуральные, патернализм; нейтральной формой является денежная, моральная; запрещенной формой является организационные, участие в управлении.

Подобные результаты позволяют сделать нам выводы о том, что большинство педагогов ДОО стремятся развиваться профессионально. Они инициативны, ответственны, не боятся выполнять задания, которые помогут им проявить себя, реализоваться и самообучаться. Однако в коллективе есть сотрудники, которые нацелены на возможность больше заработать, не вникая в содержание работы, а лишь исполнять поручения, делать то, что им скажут и получать заработную плату.

Дополнительно нами был изучен коллективный договор, который позволяющий увидеть комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня мотивации педагогов ДОО. Однако, мы считаем, что данных мероприятий недостаточно для повышения эффективности профессионального развития педагогов, поэтому мы считаем необходимым дополнительно создать нематериальную часть стимулирования педагогов, позволяющей повысить уровень мотивации педагогов как средство повышения эффективности профессионального развития.

В связи с этим мы пришли к выводу о необходимости усовершенствования системы мотивации труда МАДОУ «ДС № 17 г. Челябинска» и индивидуального подхода к каждому сотруднику педагогического коллектива, которую мы представим в пункте 2.2 второй главы исследовательской работы.

Рассматривая самообразование педагогов как деятельность в целом, мы выделили деятельностный критерий и для работы с ним подобрали анкеты для педагогов ДОО (Приложение 3, 4).

Проводя анкетирование педагогов ДОО, нами были выделены уровни сформированности способности педагогов к развитию и владению навыками самообразования, представленные в таблице 8.

Таблица 8 – Уровни сформированности способности педагогов ДОО к профессиональному развитию и владение навыками самообразования

№	Уровни	Показатели
	1	2
1	Низкий уровень	Характеризуется стадией остановившегося развития, которая проявляется в отсутствии желания, возможности и наличия свободного времени к развитию, педагог не управляет своим профессиональным развитием, не получает положительных результатов, и не получает удовольствия от освоения нового, возникающие препятствия не стимулируют его профессиональную активность. Педагог испытывает затруднения с поиском информации, ее анализом, отбором нужного материала, планированием своей деятельности. Умеет совершать отбор и поиск информации по образцу в знакомой ситуации. Испытывает затруднения с составлением аннотаций и тезисов по найденной информации, систематизировать и классифицировать найденные факты, обобщать информацию на основе собранного материала. Не проявляет инициативы в проведении исследовательской и проектной деятельности.
2	Средний уровень	У педагога отсутствует сложившаяся система развития, которая характеризуется стремлением к саморазвитию и изучению себя, но зависит от наличия свободного времени, возникающие препятствия не стимулируют к развитию. Педагог умеет работать с информацией, осмысливать ее и предоставлять в виде: схем, таблиц и тд., умеет планировать свою деятельность, ставить цели, определять задачи, находить способы решения. Умеет проводить анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификацию, умеет рефлексировать. Испытывает затруднения при ориентации в различных источниках информации и допускает незначительные ошибки в использовании информации для решения поставленных задач.
3	Высокий уровень	Педагог стремится изучать себя, всегда находится свободное время для развития, самостоятельно управляет своим развитием и получает высокие результаты. Умеет планировать свою деятельность, ставить цель, определять задачи и способы решения. Умеет проводить анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификацию найденной информации. Умеет работать с информацией, находить необходимые источники, умеет вычленять части целого и выявлять взаимосвязи между ними, умеет структурировать полученный материал, представлять найденную информацию в виде схем, таблиц, тезисов. Навыками самостоятельной работы владеет свободно.

Давайте перейдем к описанию результатов диагностики педагогов ДОО по выбранным методикам (анкета «Степень владения самостоятельной работы», анкета «Выявление способностей педагога к развитию), представленных в Приложениях 3 и 4. Результаты анкетирования представлены в Таблице 9.

Таблица 9 – Результаты анкетирования педагогов ДОО на выявление способности к профессиональному развитию и владение навыками самообразования

№	Уровни	Показатели	
		Чел.	%
1	Низкий уровень	8	33,3
2	Средний уровень	11	45,8
3	Высокий уровень	5	20,8

Для наглядности представим результаты анкетирования педагогов ДОО на выявление способности к профессиональному развитию и владению навыками самообразования в виде диаграммы (рисунок 4).

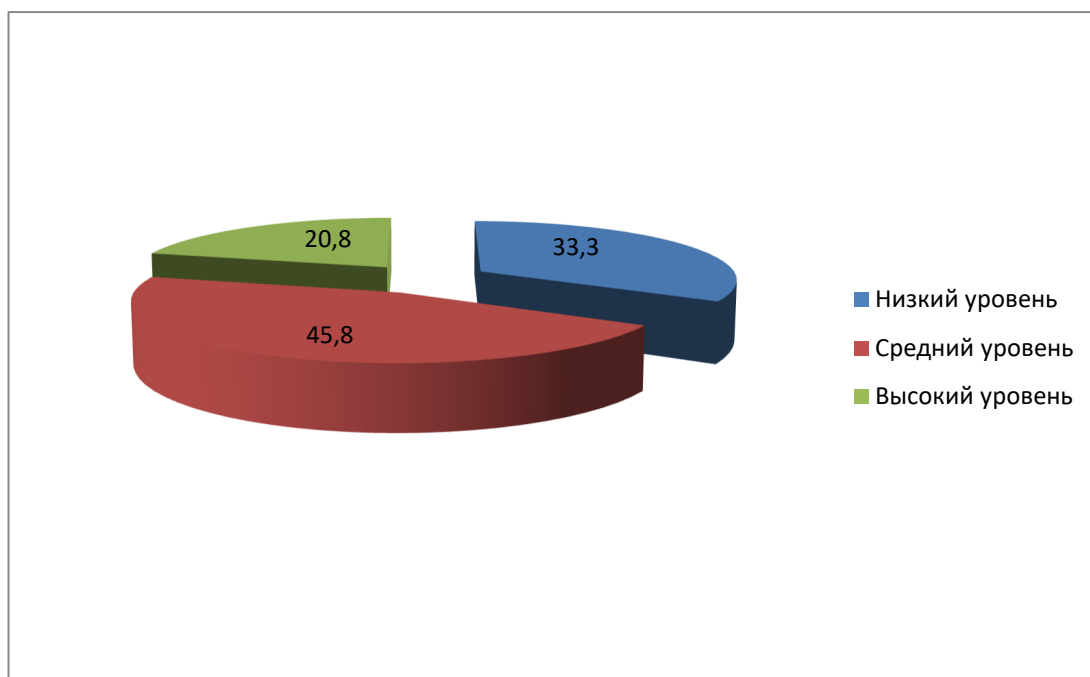


Рисунок 4 –Уровень способностей педагогов ДОО к профессиональному развитию и владение навыками самообразования

По результатам анкетирования педагогов ДОО на выявление способности к профессиональному развитию и владению навыками самообразования мы видим, что низкий уровень – 33,3 % (8 педагогов), средний уровень – 45,8 % (11 педагогов), высокий уровень – 20,8 % (5 педагогов).

Самообразование – это целенаправленная познавательная деятельность, В основе самообразования лежит интерес педагога, занимающегося и органически сочетающегося с самостоятельным изучением нового интересующего его материала

Анализ научных исследований позволил нам определить уровни самообразования педагогов ДОО, представленные в таблице 10.

Таблица 10 – Уровни самообразования педагогов ДОО

№	Уровни самообразования	Показатели
1	Низкий уровень	Деятельность педагога характеризуется спонтанным, несистемным самообразованием, часто под воздействием внешних обстоятельств (например, накануне проверки), при отсутствии у него необходимой образовательной культуры.
2	Средний уровень	Для педагога характерно ситуативное самообразование на фоне интереса к новой информации, процессу познания, удовлетворению своих познавательных потребностей.
3	Высокий уровень	Педагога отличает систематическое целенаправленное самообразование, осуществляющееся на основе овладения технологией данного вида деятельности.

Зная характерные особенности каждого из них, мы сможем определить индивидуальный уровень каждого специалиста ДОО, что в свою очередь, даст нам возможность объективно подойти к оценке педагогов с профессиональной точки зрения.

Проведенное исследование и полученные результаты анкетирования педагогов ДОО на констатирующем этапе позволили нам предположить, что сотрудники, имеющие низкий уровень профессионального развития и низкий уровень владения навыками самообразования, обладают низким уровнем самообразования, характеризующийся спонтанным, несистемным самообразованием, часто под воздействием внешних обстоятельств (например, накануне проверки). Педагоги со средним уровнем профессионального развития и владением навыками самообразования, относятся к среднему уровню самообразования, характеризующиеся ситуативным образованием, на фоне интереса к новой информации и удовлетворению познавательного интереса. Педагоги с высоким уровнем профессионального развития и владения навыками самообразования будут относиться к высокому уровню самообразования, характеризующееся систематическим целенаправленным самообразованием, осуществляющееся на основе овладения технологией данного вида деятельности.

Изучив мотивацию на успех, определив типы мотивации, выявив степени владения навыками самостоятельной работы, способности педагогов к развитию обратиться к мотивационному критерию и изучим внутреннюю мотивации, то есть профессиональные потребности и образовательные запросы педагогов. Для изучения данного критерия нами была подобрана анкета (Приложение 6). Результаты представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Результаты анкетирования профессиональных потребностей педагогов ДОО в процессе самообразования

№	Профессиональные потребности педагогов	Показатели	
		Количество испытуемых, чел.	Количество испытуемых, %
1	Что мешает Вам в работе?		
1.1	Собственная инерция	3	12,5
1.2	Разочарование из-за имевшихся ранее неудач	1	4,2
1.3	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей	2	8,3
1.4	Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. д.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему	1	4,2
1.5	Состояние здоровья	2	8,3
1.6	Недостаток времени	9	37,5
1.7	Ничего не мешает	6	25
2	Последнее время вы работаете над:		
2.1	Составлением новой программы	2	8,3
2.2	Разработкой новой методики	1	4,2
2.3	Написанием статьи, учебного пособия, сценарием	1	4,2
2.4	Разработкой средств наглядности	2	8,3
2.5	Ничего не разрабатываю	18	75
3	Чему Вы хотели бы учиться, укажите наиболее подходящие для вас направления:		
3.1	Профессиональное (предметное)	6	25
3.2	Психолого-педагогическое, психологическое,	3	12,5
3.3	Методическое	2	8,3
3.4	Эстетическое	2	8,3
3.5	В области ИКТ	8	33,4
3.6	В области ЗОЖ	1	4,2
3.7	Ни одно из направлений не интересует	2	8,3

Анализируя результаты анкетирования на вопрос «Что Вам мешает в работе?» 6 педагогов – 25% ответили, «ничего не мешает». Мы можем предположить, что эти же 6 педагогов на вопрос «Последнее время вы работаете над:» ответили положительно и указали продукт своей деятельности и по результатам анкетирования «Способности к профессиональному развитию и владение навыками самообразования» показали высокий уровень.

Большой процент педагогов – 37,5% (9 человек) ответили, недостаток времени – это основной показатель, мешающий самообразованию.

В связи с этим, в пункте 2.2 второй главы настоящей выпускной квалификационной работы мы планируем провести для педагогического состава семинар-практикум по «тайм-менеджмент».

По результатам анкетирования педагогов, в каком направлении они хотели бы повысить свои профессиональные знания, педагогическому составу будет предоставлена информация в зависимости от научного интереса и образовательных запросов педагогов ДОО.

В настоящее время в ДОО кроме педагогов с большим педагогическим стажем имеются 4 «молодых специалиста», которых мы также привлекли к нашей исследовательской работе и провели анкетирование.

Согласно первому организационно-педагогическому условию нашей исследовательской работы, которое звучит следующим образом: организовать систему наставничества по вопросам самообразования педагогов. Проведя анкетирование, мы выяснили, что «молодые специалисты» испытывают трудности во взаимодействии с семьями воспитанников и коллективом, ведение документации, проведение родительских собраний. Для преодоления трудностей целесообразно будет организовать поддержку более опытными коллегами, и обеспечить «молодые кадры» наставниками. Согласно результатам анкетирования 4 специалиста ответили положительно на необходимость закрепления за ними более опытных коллег. Что говорит о необходимости организации и введения в ДОО системы наставничества.

Кроме анкетирования «молодых специалистов», мы также предложили всему педагогическому коллективу ДОО пройти анкетирование на определение затруднений при организации

образовательного и воспитательного процесса. Результаты анкетирования представлены в рисунке 5 и 6.



Рисунок 5 – Результаты анкетирования педагогов при организации образовательного процесса

Результаты анкетирования педагогического состава показали, что основные затруднения в организации образовательного процесса заключаются в планировании самообразования и повышения педагогического мастерства – 53,3 %; овладение и использование современных программ и педагогических технологий – 26,7%; осуществление дифференцированного подхода к обучению – 10%; умение отработать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной задачей – 10%. Как видно из результатов анкетирования, большинство педагогов испытывают затруднения в организации самообразования, что говорит о необходимости разработки комплекса мероприятий, направленных на улучшение данного показателя.

Результаты анкетирования педагогического состава при осуществлении воспитательного процесса показали, что основные

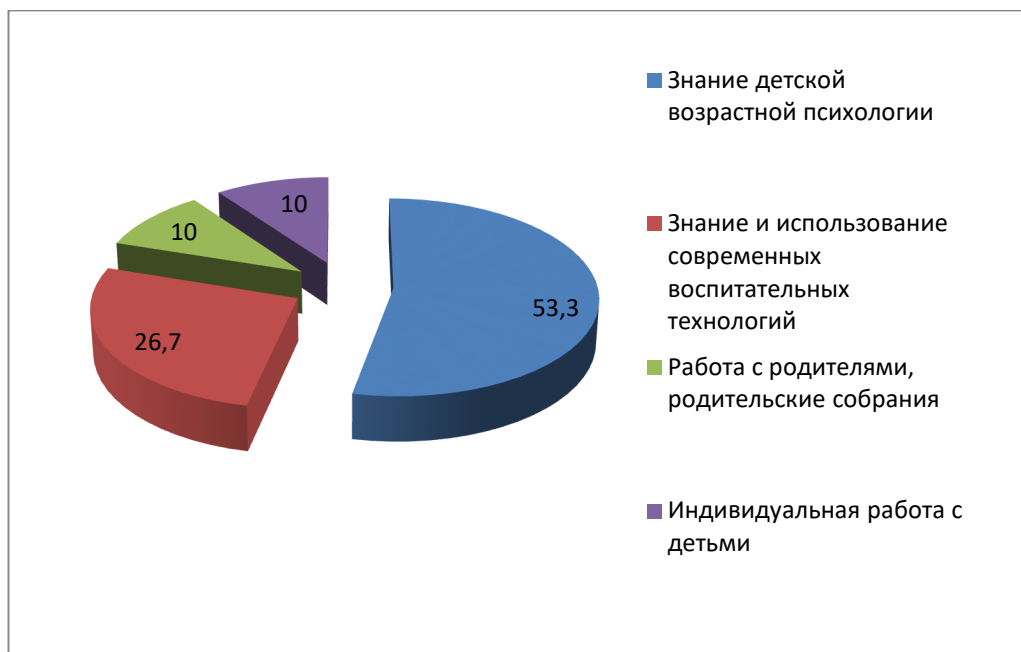


Рисунок 6 – Результаты анкетирования педагогов при организации воспитательного процесса

затруднения педагоги испытывают от незнания детской возрастной психологии – 53,3 %; знание и использование современных воспитательных технологий – 26,7%; работа с родителями – 10%; индивидуальная работа с детьми – 10%.

Результаты анкетирования педагогов выявили необходимость повышения квалификации педагогического состава ДОО.

В анкете «Изучение профессиональных потребностей педагогов ДОО» на вопрос «Оказание профессиональной помощи» 5 опытных педагогов со стажем проявили желание оказывать посильную наставническую помощь «молодым специалистам».

По результатам констатирующего этапа исследовательской работы подведем итоги анкетирования педагогов ДОО:

1. В ходе исследования по определению ведущего типа мотивации было выделено: 7 педагогов с профессиональным типом мотивации; 6 педагогов с патриотическим типом мотивации; 5 педагогов с инструментальным типом мотивации; 4 педагога с хозяйственным типом мотивации; 2 педагога с люмпенизированным типом.

В связи с этим мы пришли к выводу о необходимости усовершенствования системы мотивации труда МАДОУ «ДС № 17 г. Челябинска» и индивидуального подхода к каждому сотруднику педагогического коллектива, который мы представим в пункте 2.2 второй главы исследовательской работы.

2. По результатам анкетирования педагогов ДОО по проблеме формирования профессионального развития мы пришли к выводу о необходимости: организовать систему наставничества в ДОО; предоставить сконсолидированную информацию по курсам повышения квалификации в зависимости от научных интересов педагогов и индивидуальных образовательных запросов, так как результаты анкетирования показали, что около 30 % педагогов имеют низкий уровень сформированности способностей к профессиональному развитию и владению навыками самообразования.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий профессионального развития в процессе самообразования педагогов дошкольной образовательной организации

На формирующем этапе исследовательской работы проводились мероприятия по реализации условий, описанных в гипотезе исследования – профессиональное развитие педагога ДОО в процессе самообразования будет проходить более эффективно, если реализовать следующие организационно-управленческие условия:

- организовать в ДОО систему наставничества по вопросам самообразования педагогов;
- повысить мотивацию педагогов ДОО к профессиональному развитию и самообразованию;

Актуальность разработки комплекса мероприятий, направленных на повышение профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования обусловлена действием нескольких факторов:

- внутреннего самоощущения «молодых специалистов» и необходимости повышения профессионализма сотрудников внедрение наставничества в ДОО;

- усовершенствование системы мотивации труда и индивидуального подхода к каждому сотруднику педагогического коллектива ДОО;

В процессе создания и реализации организационно-педагогических мероприятий по повышению эффективности профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования мы считаем необходимым руководствоваться следующими принципами:

1. Гуманистический принцип: предполагает организацию такого образовательного процесса, в основе которого лежит уважительное отношение к личности педагога ДОО. Педагогический процесс строится исходя из того, что педагог – личность, обладающий набором уникальных свойств и качеств, и подлежит безоценочному его принятию как личности со стороны педагогов и ближайшего окружения.

2. Деятельностный принцип определяет тактику проведения работы с педагогами ДОО и реализацию поставленных целей. Данный принцип означает, что основным способом работы с педагогами ДОО является организация активной деятельности, в ходе осуществления которой создаются условия для повышения эффективности профессионального развития педагогов ДОО, повышение уровня самообразования, умение их конструктивного разрешения, формирование личной стратегии поведения в проблемной ситуации с учетом индивидуальной сложившейся ситуации.

3. Принцип индивидуализации. Комплекс мероприятий, проводимые в ходе исследовательской работы разрабатывался с учетом индивидуального уровня развития каждого педагога ДОО, его

индивидуальных предпочтений. Взгляд на педагога ДОО как на полноправного партнера в условиях сотрудничества в ДОО. Заведующая, старший воспитатель, педагог-наставник придерживаются принципа «вместе», признание и принятие личности другого педагога, основанное на умение педагога встать на вторую позицию, учитывать точку зрения коллеги и не игнорировать его чувства и эмоции. Работа по повышению эффективности профессионального развития строилась с учетом готовности всего педагогического коллектива ДОО к взаимодействию (готовность обсуждать процесс и результат своей работы и прочее).

4. Принцип партисипации. Данный принцип является практико-ориентированной стратегией, предполагающей построение педагогического общения на основе субъект-субъектного взаимодействия. При реализации организационно-педагогических условий мы будем придерживаться данного принципа, под которым понимается стиль работы с педагогами в дошкольной образовательной организации, направленный на сотрудничество, активному участию и максимальной включенности педагогов к обучению и развитию.

Организация наставничества для «молодых специалистов» опытными педагогами ДОО в ходе работы включала несколько этапов:

Подготовительный этап. На этом этапе мы изучили локально-нормативные акты ДОО о наставничестве, закрепили пары «наставник-наставляемый», выбрали научно-методическую литературу и составили план работы с учётом индивидуальных затруднений. Кандидатуры наставников были рассмотрены и утверждены на заседании педагогического совета ДОО и утверждены приказом заведующей ДОО с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Адаптационный этап. На данном этапе были определены, какие личностные и профессиональные навыки сформированы у «молодых специалистов» ДОО и какие проблемы они испытывают. Далее «молодым специалистам» была оказана помощь в изучении годового плана ДОО и

выборе тем для самообразования в целях повышения профессионального мастерства.

Составление и реализация плана наставничества. Педагогич-наставники разработали индивидуальные планы наставничества. Каждый план составляется на определённый период, с указанием необходимых тем мероприятий, сроков и форматов работы (Приложение 8).

Контрольно-оценочный. После проделанной работы педагогич-наставники проанализировали результаты. На протяжении всего периода наставничества педагог-наставник контролировал работу «молодого специалиста» и давал конструктивную обратную связь для устранения ошибок.

Хотим обратить внимание на использованные в нашей диссертации формы работы наставников с «молодыми специалистами»:

1. Посещение режимных моментов и показ ООД «молодыми специалистами» и последующий выбор наиболее эффективных методов работы с детьми.

2. Открытые просмотры занятий педагога-наставника с последующим анализом.

3. Тесты, срезы, анкетирование для выявления проблемных ситуаций.

4. Беседы и консультации, прослушивание лекций и вебинаров по тем вопросам, которые на данный момент являются актуальными для «молодых специалистов» ДОО.

5. Имитация рабочего дня специалиста, решение педагогических ситуаций, кроссвордов.

6. Участие «молодых специалистов» в педагогических советах, в работе методических объединений, заседаниях, семинарах-практикумах под руководством наставников.

7. Привлечение «молодых специалистов» к участию в конкурсах педагогического мастерства, сначала как зрителя.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству были представлены на итоговом педагогическом совете ДОО.

Для реализации второго организационно-педагогического условия нами был разработан план по реализации модели повышения мотивации педагогов ДОО как эффективного средства профессионального развития педагогов ДОО, представленный в пункте 1.3 (таблица 12).

Таблица 12 – План реализации модели по повышению мотивации педагогов как эффективного средства профессионального развития педагогов ДОО

№	Мероприятие	Ответственные
1	Нематериальное стимулирование	
	1. Проведение конкурсов для педагогов ДОО (по плану учебного года). 2. Консультативная помощь педагогам, участвующим в Профессиональных конкурсах на региональном, федеральном и всероссийском уровнях. 3. Публикация материалов педагогов на информационном сайте ДОО, полиграфических изданиях. 4. Информирование о результатах работы педагогов на конференциях, родительских собраниях, педагогических советах, стажерках. 5. Объявление благодарности, вручение почетных грамот, размещение на доске почета. 6. Организация корпоративных мероприятий, направленных на сплочение коллектива. 7. Психологическая поддержка педагогов ДОО. 8. Вручение подарков на День рождения, к календарным и профессиональным праздникам. 9. Курсы повышения квалификации.	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе. Администрация, заместитель заведующего по ВМР. Заместитель заведующего по ВМР, делопроизводитель. Заведующий ДОО. Администрация ДОО. Заведующий ДОО, профсоюзный комитет. Педагог-психолог. Профсоюзный комитет.
2	Сохранение кадрового ресурса	
	1. Индивидуальная работа с педагогами по созданию по созданию индивидуальной системы мотивации труда. 2. Создание информационной копилки круглых столов, методических семинаров, практикумов, мастер-классов. 3. Организация открытых НОД, мастер-классов, практических семинаров, стажерок по повышению педагогического мастерства. 4. Наставничество молодых педагогов в ДОО.	Заместитель заведующего по ВМР. Заместитель заведующего по ВМР. Заместитель заведующего по ВМР. Заместитель заведующего по ВМР.

Система мотивации и стимулирования педагогов ДОО должна включать целый комплекс мероприятий, при этом личные цели и желания педагога должны совпадать с целями ДОО. Также использование приемов должно быть комплексным, необходимо сочетание моральных и материальных стимулов, позитивных и негативных. Только в этом случае управленческая деятельность будет эффективной. К каждому педагогу необходимо применять индивидуальный подход, учитывая его особенности, тогда его отдача будет максимальной.

По результатам анкетирования педагогов ДОО, проведенного в ходе констатирующего этапа исследовательской работы, в зависимости от научного интереса и индивидуальных образовательных запросов педагогов мы сконсолидировали информацию по курсам повышения квалификации и предоставили ее педагогическому коллективу ДОО (таблица 13).

Таблица 13 – Курсы повышения квалификации педагогического коллектива по основным направлениям

№	Направления в обучении	Название курса	Количество часов	Образовательная организация
1	2	3	4	5
1	Профессиональное (предметное)	Особенности воспитательной работы в ДОО	300-1200	Институт РОПКиП
		Современные методики развития и воспитания детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДО	36-144	Институт РОПКиП
		Развитие профессиональной компетенции воспитателя ДОО	36-144	Институт РОПКиП
2	Психолого-педагогическое	Психофизиологические особенности развития детей раннего и дошкольного возраста	36-144	Институт РОПКиП
		Диагностика и особенности развития детей дошкольного возраста, психологическая помощь и психокоррекция в детской психологии	36-144	Институт РОПКиП
		Инновационные способы развития и психолого-педагогической диагностики детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДО	36-144	Институт РОПКиП
3	Методическое	Управление современной ДО в условиях введения ФГОС	36-144	Институт РОПКиП
		Деятельность методиста в ДОО	300-1200	Институт РОПКиП
		Современные направления деятельности методиста-воспитателя ДОО в соответствии с ФГОС ДО	36-144	Институт РОПКиП
4	Эстетическое	Художественно-эстетическое развитие дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО	36-144	Институт РОПКиП
		Формирование основ культуры ребенка дошкольного возраста с помощью культурно-досуговой деятельности ДОО	36-144	Институт РОПКиП
		Художественно-эстетическое развитие ребенка-дошкольника	36-144	Институт РОПКиП
5	В области ИКТ	Применение современных ИКТ в профессиональной деятельности	36-144	Институт РОПКиП
		Современная цифровая образовательная среда	36-144	Институт РОПКиП
6	В области ЗОЖ	Использование здоровьесберегающих технологий в физическом развитии дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО	36-144	Институт РОПКиП
		Современные подходы к организации работы по сохранению и укреплению здоровья детей в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	16-144	МИПКИП

Для улучшения показателей уровня самообразования педагогов ДОО был проведен семинар «Самообразование педагогов – как фактор повышения профессиональной компетентности» (Приложение 9); деловая игра «Самообразование как одна из форм повышения профессионального мастерства педагога» (Приложение 10). Семинар-тренинг для педагогов ДОО «Тайм-менеджмент современного педагога» (Приложение 11).

2.3 Анализ и обобщение результатов эмпирического исследования

С целью проверки эффективности разработанного нами комплекса мероприятий мы провели повторное анкетирование педагогического состава ДОО, используя методики и анкеты, примененные на этапе констатирующего эксперимента.

Сравнительные результаты анкетирования констатирующего и контрольного этапов исследовательской работы представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Сравнительные результаты анкетирования педагогов на констатирующем и контрольном этапах исследовательской работы («Мотивация к успеху» по Т. Элерсу)

№	Уровни	Констатирующий этап		Контрольный этап		Динамика	
		Показатели, %					
		Кол-во испытуе мых, %	Кол-во испытуемых, чел.	Кол-во испытуемых, %	Кол-во испытуемых, чел.	Кол-во испытуемых, %	Кол-во испытуе мых, чел.
1	Низкий уровень	33,3	8	12,5	3	20,8	5
2	Средний уровень	50	12	45,8	11	4,2	1
3	Высокий уровень	16,7	4	41,7	10	25	6

Сравнивая результаты анкетирования педагогов ДОО на констатирующем и контрольном этапах исследовательской работы, мы пришли к выводу, что в результате реализации мероприятий по внедрению нематериальной системы стимулирования заработной платы педагогического персонала ДОО, , направленная на повышение мотивации к самообразованию, динамика в сравнении с констатирующим этапом

составила: высокий уровень 25% – 6 педагогов; средний уровень – 4,2 % – 1 педагог; низкий уровень – 20,8% – 5 педагогов.

Для наглядности представим сравнительные результаты анкетирования педагогов ДОО на выявление мотивации к успеху в виде диаграммы, представленной на рисунке 7.

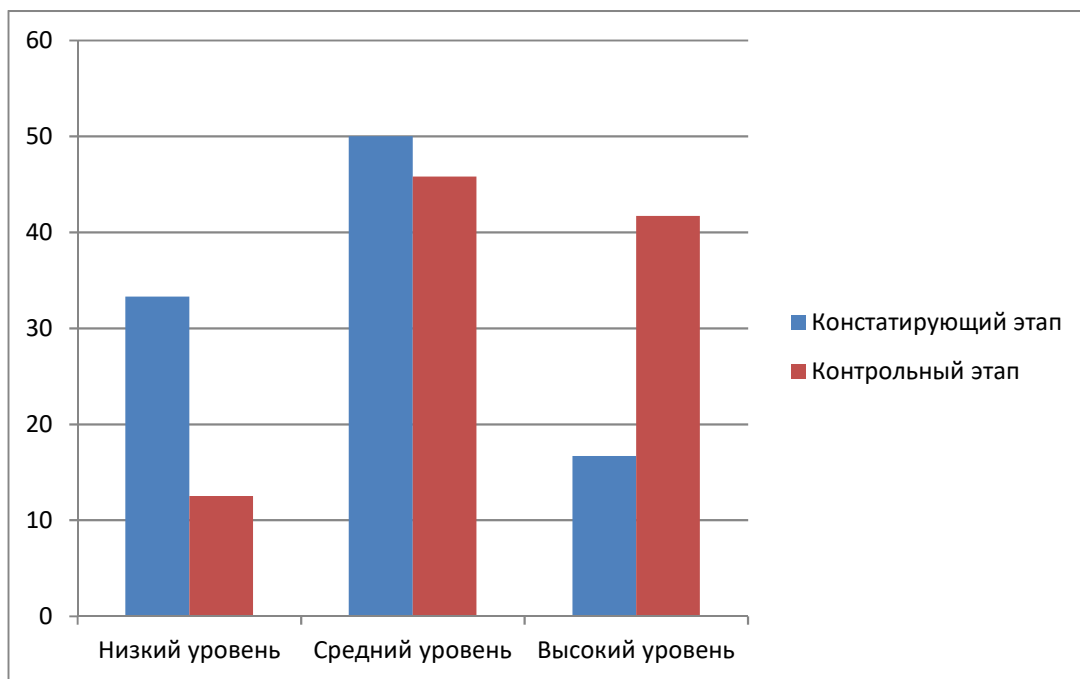


Рисунок 7 – Сравнительные результаты анкетирования педагогов ДОО на выявление мотивации к успеху по Т. Элерсу на констатирующем и контрольном этапах исследования

Подобные результаты позволяют сделать выводы о том, что большинство педагогов ДОО стремятся развиваться профессионально. Они инициативны, ответственны, не боятся выполнять задания, которые помогут им проявить себя, реализоваться и самообучаться. Тем не менее, в коллективе все еще присутствуют сотрудники с низким уровнем мотивации на успех, хотя этот показатель получилось снизить на 20,8 %. Если говорить о заработной плате, то должен быть стабильный оклад и премии с учетом проделанной работы. Чем выше мотивации, тем больше успехов придти к полученным результатам.

Рассматривая самообразование педагогов как деятельность в целом, на констатирующем этапе исследования мы выделили деятельностный

критерий и для работы подобрали анкеты для педагогов ДОО: «Степень владения навыками самостоятельной работы» (Приложение 3), «Выявление способности педагогов к развитию» К.Ю. Белая (Приложение 4).

Проведя анкетирование педагогов ДОО на контрольном этапе исследования, мы получили результаты и представили их в сравнительном анализе с констатирующим этапом исследования.

Таблица 15 – Сравнительные результаты анкетирования педагогов ДОО на констатирующем и контрольном этапах исследования по выявлению способности к профессиональному развитию и владению навыками самообразования

№	Уровни	Констатирующий этап		Контрольный этап		Динамика	
		Показатели, %					
		Кол-во испытуемых, %	Кол-во испытуемы х, чел.	Кол-во испытуемых, %	Кол-во испытуемы х, чел.	Кол-во испытуем ых, %	Кол-во испытуемы х, чел.
1	Низкий уровень	33,3	8	20,8	5	12,5	3
2	Средний уровень	45,8	11	41,7	10	4,1	1
3	Высокий уровень	20,8	5	37,5	9	16,7	4

Для наглядности сравнительные результаты анкетирования педагогов ДОО на выявление способности к профессиональному развитию и владению навыками самообразования представим в виде диаграммы (рисунок 8).

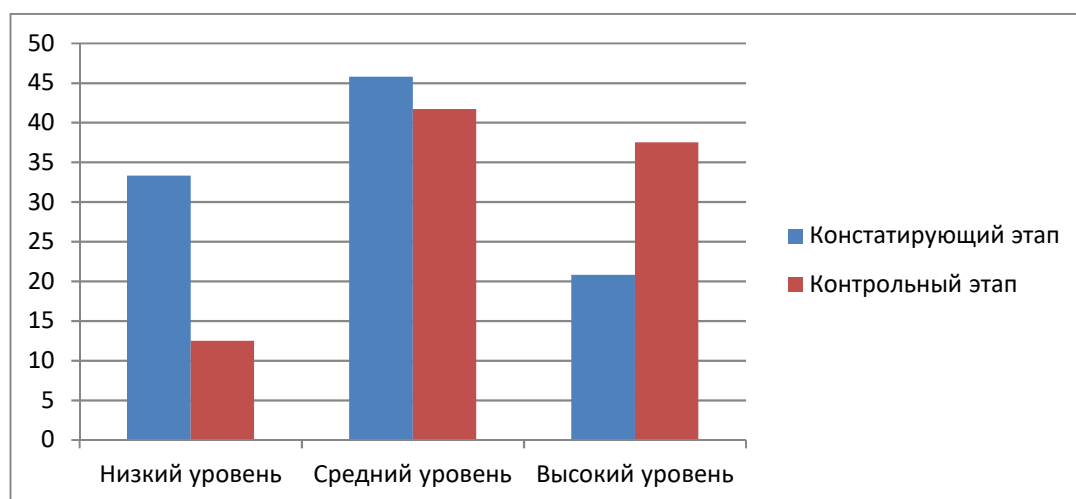


Рисунок 8 – Сравнительные результаты анкетирования педагогов ДОО по выявлению способности к профессиональному развитию и владению навыками самообразования

Сравнивая результаты анкетирования педагогов ДОО на констатирующем и контрольном этапах исследовательской работы мы пришли к выводу, что в результате реализации комплекса мероприятий, направленных на повышение мотивации к самообразованию, динамика в сравнении с констатирующим этапом составила: высокий уровень 16,7% – 4 педагога; средний уровень – 4,1 % – 1 педагог; низкий уровень – 12,5% – 3 педагога, что позволяет нам сделать выводы об эффективности проведенной работы с педагогическим коллективом. Но, несмотря на большую загруженность и нехватку времени педагоги находят свободное время на развитие, самостоятельно им управляют и улучшают навыки самообразования.

На контрольном этапе исследовательской работы мы провели повторное анкетирование педагогического состава ДОО на определение затруднений при организации образовательного и воспитательного процесса. Для наглядности сравнительные результаты анкетирования, представим на гистограммах (рисунки 9, 10).

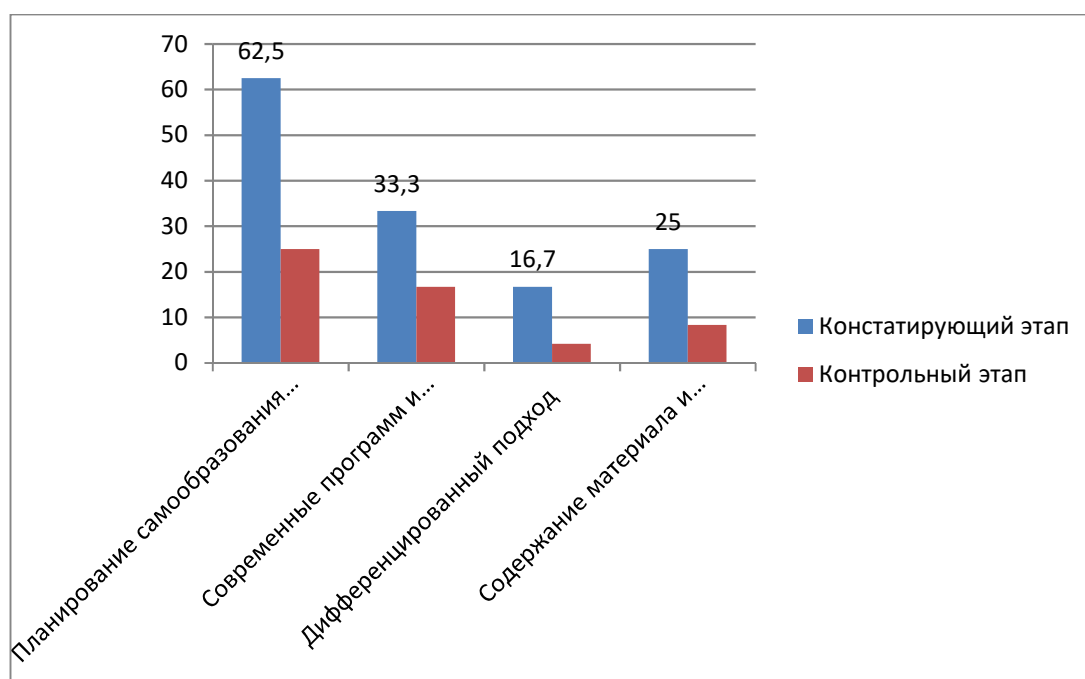


Рисунок 9 – Сравнительные результаты анкетирования педагогов на определение затруднений при организации образовательного процесса

Анализируя показатели анкетирования педагогического состава на констатирующем и контрольном этапах исследования по определению затруднений при организации образовательного процесса, мы получили динамику показателей: планирование самообразования и повышение педагогического мастерства на 37,5 %; овладение и использование современных программ и педагогических технологий на 16,6 %; осуществление дифференцированного подхода к обучению на 12,5%; умение отработать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной задачей на 16,7%.

Далее представим сравнительный анализ анкетирования педагогического состава на определение затруднений при организации воспитательного процесса (рисунок 11).

Анализируя показатели анкетирования педагогического состава на констатирующем и контрольном этапах исследования при осуществлении воспитательного процесса получили динамику по показателям: незнание детской возрастной психологии в – 41,6 %; знание и использование современных воспитательных технологий – 20,8%; работа с родителями – 12,5%; индивидуальная работа с детьми – 12,5%.

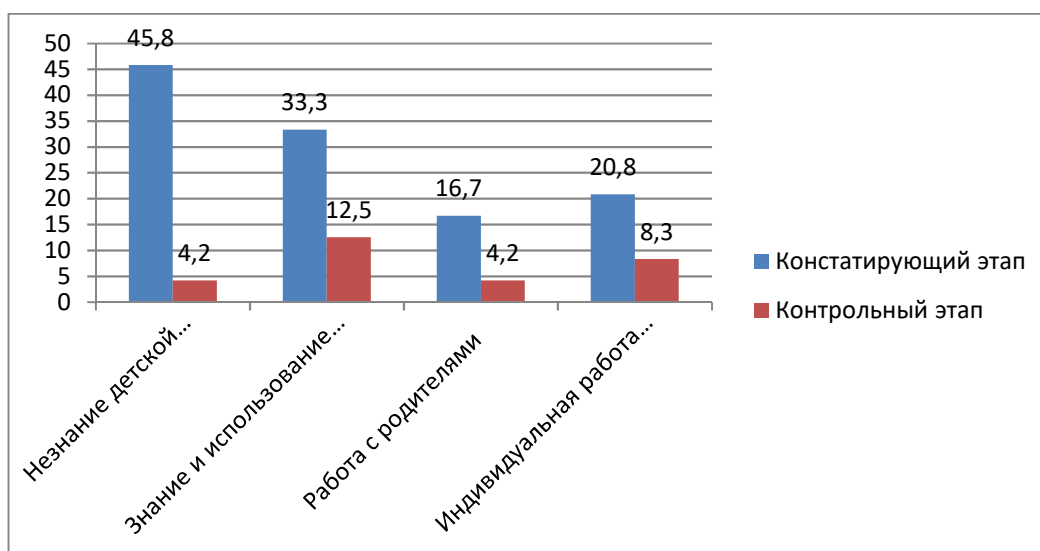


Рисунок 10 – Сравнительные результаты анкетирования педагогов на определение затруднений при организации воспитательного процесса

На констатирующем этапе исследования для изучения мотивационного критерия нами была подобрана анкета для педагогов (анкета «Изучение профессиональных потребностей»), представленная в Приложении 6.

Далее перейдем к описанию сравнительных результатов анкетирования на констатирующем и контрольном этапах исследования педагогов ДОО.

Таблица 16 – Сравнительные результаты анкетирования профессиональных потребностей педагогов ДОО в процессе самообразования на констатирующем и контрольном этапах исследования

№	Профессиональные потребности педагогов	Показатели			
		Констатирующий этап		Контрольный этап	
		Количество испытуемых, чел.	Количество испытуемых, %	Количество испытуемых, чел.	Количество испытуемых, %
1	Что мешает Вам в работе?				
1.1	Собственная инерция	3	12,5	2	8,3
1.2	Разочарование из-за имевшихся ранее неудач	1	4,2	1	4,2
1.3	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей	2	8,3	0	0
1.4	Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. д.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему	1	4,2	1	4,2
1.5	Состояние здоровья	2	8,3	2	8,3
1.6	Недостаток времени	9	37,5	4	16,7
1.7	Ничего не мешает	6	25	14	58,3
2	Последнее время вы работаете над:				
2.1	Составлением новой программы	2	8,3	3	12,5
2.2	Разработкой новой методики	1	4,2	2	8,3
2.3	Написанием статьи, учебного пособия, сценарием	1	4,2	3	12,5
2.4	Разработкой средств наглядности	2	8,3	6	25
2.5	Ничего не разрабатываю	18	75	10	41,7
3	Чему Вы хотели бы учиться, укажите наиболее подходящие для вас направления:				
3.1	Профессиональное (предметное)	6	25	6	25
3.2	Психолого-педагогическое, психологическое,	3	12,5	5	20,8
3.2	Методическое	2	8,3	2	8,3
3.4	Эстетическое	2	8,3	4	16,7
3.5	В области ИКТ	8	33,4	8	33,4
3.6	В области ЗОЖ	1	4,2	3	12,5
3.7	Ни одно из направлений не интересует	2	8,3	1	4,2

Анализируя данные анкетирования педагогов ДОО мотивационного критерия на контрольном этапе исследовательской работы, сравнивая их с констатирующим этапом, с уверенностью можем сказать, что проведенная работа с коллективом по всем направлениям показала положительную

динамику развития. Следовательно, мы можем сделать вывод о том, что комплекс мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагогов ДОО в процессе самообразования был эффективным.

Выводы по второй главе

Опытно-экспериментальное изучение проблемы профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования позволило сделать нам следующие выводы:

1. Согласно критериям опытно-экспериментальной работы на констатирующем этапе исследования были подобраны методика и анкеты для осуществления входной диагностики педагогов ДОО. По результатам констатирующего этапа эксперимента мы видим, что высокий уровень мотивации к успеху составляет 16.7 % – 4 человека, 50% педагогического состава (12 педагогов) имеют средний уровень, 33.3% – 8 педагогов имеют низкий уровень мотивации к успеху.

2. Для того чтобы распознать мотивы педагогов ДОО и осуществить грамотное стимулирование их трудовой деятельности, мы использовали методику диагностики трудовых мотивов нять поручения, делать то, что им скажут и получать заработную плату.

3. В ходе работы мы выделили деятельностный критерий, по результатам анкетирования педагогов ДОО на выявление способности к профессиональному развитию и владению навыками самообразования мы определили, что низкий уровень – 33,3 % (8 педагогов), средний уровень – 45,8 % (11 педагогов), высокий уровень – 20,8 % (5 педагогов).

4. Работая с научно-методической работой, мы выделили уровни самообразования педагогов, а проведенное исследование и полученные результаты анкетирования педагогов позволили нам предположить, что сотрудники, имеющие низкий уровень профессионального развития и низкий уровень владения навыками самообразования, обладают низким

уровнем самообразования, к новой информации и удовлетворению познавательного интереса. Педагоги с высоким уровнем профессионального развития и владения навыками самообразования будут относиться к высокому уровню самообразования, характеризующееся систематическим целенаправленным самообразованием, осуществляющееся на основе овладения технологией данного вида деятельности.

5. Анализируя результаты анкетирования на вопрос «Что Вам мешает в работе?» 6 педагогов – 25% ответили, «ничего не мешает». Мы можем предположить, что эти же 6 педагогов на вопрос «Последнее время вы работаете над:» ответили положительно и указали продукт своей деятельности и по результатам анкетирования «Способности к профессиональному развитию и владение навыками самообразования» показали высокий уровень. Большой процент педагогов – 37,5% (9 человек) ответили, недостаток времени – это основной показатель, мешающий самообразованию.

6. Также мы выяснили, что «молодые специалисты» испытывают трудности во взаимодействии с семьями воспитанников и коллективом, ведением документации, организацией и проведением родительских собраний. Кроме этого было проведено анкетирование педагогического состава на предмет затруднений педагогов при организации образовательного и воспитательного процесса. Было выявлено, что основные затруднения в организации образовательного процесса заключаются в планировании самообразования и повышения педагогического мастерства – 53,3 %; овладение и использование современных программ и педагогических технологий – 26,7%; осуществление дифференцированного подхода к обучению – 10%; умение отработать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной задачей – 10%. Результаты анкетирования педагогического коллектива при осуществлении воспитательного процесса показали, что

основные затруднения педагоги испытывают от незнания детской возрастной психологии в – 53,3 %; знание и использование современных воспитательных технологий – 26,7%; работа с родителями – 10%; индивидуальная работа с детьми – 10%.

7. Для работы с педагогическим коллективом был составлен и экспериментальным путем апробирован план работ по профессиональному развитию педагогов ДОО в процессе самообразования, который доказал свою эффективность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня к уровню профессионального развития педагогов предъявляются очень высокие требования, поэтому для его повышения особенно важным является умение современных педагогов ДОО постоянно обновлять и совершенствовать свои профессиональные знания и умения. Одним из эффективных способов непрерывного профессионального развития является самообразование.

Проведенное нами исследование было направлено на теоретическое обоснование и экспериментальную проверку организационно-педагогических условий профессионального развития педагога ДОО в процессе самообразования.

В процессе исследования мы решали следующие задачи:

1. Проанализировать психолого-педагогическую и методическую литературу по проблеме профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Описать процесс профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.

4. Апробировать в ходе эмпирического исследования организационно-педагогические условия профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации в процессе самообразования.

Для решения первой задачи мы провели обзор исследований авторов, занимающихся вопросом профессионального развития педагога ДОО в процессе самообразования. Изучение обозначенной темы требовало характеристики основных понятий: профессионализм, профессиональный рост, профессиональное развитие педагога, самообразование. Мы

рассмотрели центральное понятие нашего научного исследования – «Профессиональное развитие педагога ДОО», которое рассматривалось в работах О. П. Бурдаковой, Н. В. Гуша, О. Г. Дониченко, Т. И. Ермаковой, С. М. Марковой, Л. В. Мозгаревым, как комплекс системных образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций, необходимых на определенном этапе профессионального развития.

Решая вторую задачу и изучая исследования различных авторов, таких как С. М. Маркова, Н. В. Кузьмина, Е. А. Климов, Э. Зеер, занимающихся вопросом профессионального развития педагогов ДОО, мы дали характеристику данного процесса и описали особенности процесса самообразования педагогов, его роли в профессиональном развитии.

Проведенное исследование позволило нам выявить и обосновать организационно-педагогические условия профессионального развития педагогов ДОО в процессе самообразования.

К таким условиям мы отнесли:

- организовать систему наставничества по вопросам самообразования педагогов;
- повысить мотивацию педагогов дошкольной образовательной организации к профессиональному развитию и самообразованию.

Апробация данных условий осуществлялась нами в ходе эмпирического исследования на базе МАДОУ «ДС №17 г. Челябинска».

На диагностическом этапе мы ставили задачу подбора методик. Разработали критериально-уровневую шкалу для определения уровня владения навыками самообразования педагогов ДОО и способности к саморазвитию. Также мы определили мотивацию педагогов, затем разработали план реализации каждого организационно-педагогического условия.

Для реализации первого организационно-педагогического условия мы провели анкетирование педагогического состава ДОО и выяснили, что

«молодые специалисты» испытывают трудности во взаимодействии с семьями воспитанников и коллективом, ведением документации, организацией и проведением родительских собраний. По итогу анкетирования пришли к выводу о необходимости внедрения системы наставничества. Результаты повторного анкетирования показали, эффективность внедренной системы.

Для реализации второго организационно-педагогического условия мы разработали модель нематериального стимулирования сотрудников ДОО, с целью повышения профессионального развития педагогов ДОО. На данном этапе исследовательской работы мы решали задачи по совершенствованию процесса повышения мотивации педагогов путем внедрения нематериальной системы стимулирования сотрудников и повышение эффективности каждого педагога путем применения индивидуальной системы мотивации труда.

На контрольном этапе экспериментальной работы мы увидели динамику рассматриваемых показателей: мотивация к успеху по Элерсу Т., у педагогов изменился тип трудовых мотивов по Герчикову В. И., повысился уровень сформированности способности педагогов ДОО к профессиональному развитию и владение навыками саморазвития и самообразования.

Следовательно, можем сделать вывод, что цель нашего исследования достигнута, гипотеза доказана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Азимов Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – Москва : Издательство ИКАР, 2009 – 448 с. – ISBN 978-5-7974-0207-7.
2. Айзенберг А. Я. Педагогические проблемы самообразования // Советская педагогика. – 1968. – № 11. – С.51-61.
3. Акопов Г. В. Социальная психология образования : монография / Г. В. Акопов. – Москва : Московский психолого-социальный институт : Флинта, 2000. – 296 с. – (Библиотека социальной педагогики) . – ISBN 5-89502-094-1.4.
4. Антонов Н. В. Специфика этапов социально-педагогического проектирования профессионального развития педагогов в постоянно изменяющихся условиях системы общего образования / Н. В. Антонов // Современные наукоемкие технологии. – 2018.– С. 58-63.
5. Афонькина Ю. А. Индивидуальный методический маршрут воспитателя ДОО : журнал для проектирования индивидуального образовательного маршрута с мультимедийным сопровождением. – Волгоград : Учитель, 2017. – 83с. – ISBN 978-5-7057-4193-9.
6. Байденко В. И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В. И. Байденко // Профессиональное образование и формирование личности специалиста. – 2002. – № 1. – С.12-15.
7. Батаршев А. В. Диагностика профессионально важных качеств / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майоров. – Санкт Петербург : Питер, 2007. – 192 с. – ISBN 978-5-91180-107-6.
8. Белая К. Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детского сада / К. Ю. Белая. – Москва : АСТ, 2003. – 124 с. – ISBN 5-17-009506-6.

9. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ : анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва : Творческий центр, 2012. – 95 с. – ISBN 5-89144-611-1.
10. Бондаревская Е. В. Педагогическая культура как общественная и личностная ценность / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1999. – № 3. – С. 37-43.
11. Бондаренко В. П. Влияние направленности личности на самообразование старшеклассников // Самообразование школьников и развитие их личности. – Волгоград: ВГПИ, 1978. – С.45-51.
12. Буньковская Т. В. К актуальности проблемы сопровождения самообразования педагогов в условиях ДОО / Т. В. Буньковская // Вопросы педагогики. – 2020. – № 11-2. – С. 68-71.
13. Ведерникова Л. В. Педагогическая поддержка профессионального развития педагогов : учебное пособие для студентов / Л. В. Ведерникова, И. М. Кунгурова. – Ишим : Изд-во ИГПИ им. П. П. Ершова, 2014. – 190 с. – ISBN 978-5-91307-246-7.
14. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1. // Мотивация и оплата труда. – 2005. – №2. – С. 53-62.
15. Герчиков В. И. Управление персоналом : работник – самый эффективные ресурс компании : учебное пособие. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 282 с. – ISBN 978-5-16-003198-9.
16. Герчикова И. Н. Менеджмент: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480 с. – ISBN 5-85173-039-0.
17. Голицына Н. С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении / Н. С. Голицына. – Москва : Скрипторий 2004. – 79 с. – ISBN 5-98527-011-4.
18. Горшенина Н. В. Роль наставничества в профессиональном росте педагога // Горшенина Н. В., Рындак В. Г. Психология и педагогика

XXI века: актуальные вопросы, достижения и инновации. сб. статей Всерос. студ. науч.-практич. конф. 10 мая 2019 год. Орехово-Зуево: ГГТУ. – 2019. – № 3. – С. 211-214.

19. Государственная программа Российской Федерации «Развитие Образования» / Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года / ред. Постановления Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701. Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/f9321ccd1102ec99c8b7020bd2e9761f/download/4444/> (дата обращения: 15.11.2024).

20. Громцева А. К. Самообразование – как социальная категория // Учебно-методическое пособие по спецкурсу. – Ленинград : ЛГПИ, 1976, – 88 с. – ISBN 5-1223337-A.

21. Ежак Е. В. Профессиональное развитие педагога : механизмы, ресурсы и риски : монография / Е. В. Ежак. – Ростов-на-Дону : ДГТУ, 2015. – 176 с. – ISBN 978-5-7890-0989-5.

22. Журавлев В. И. Педагогика в системе наук о человеке / В. И. Журавлев. – Москва : Педагогика, 1990. – 164 с. – ISBN 5-7155-0219-5.

23. Зарецкий М. Ф. Наставник и педагогика / Методическое пособие в помощь лектору / Канд. пед. наук М.Ф. Зарецкий ; О-во «Знание» РСФСР, Ленингр. организация. – Ленинград. 1976. – 16 с.

24. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник для студ. высш. учеб. заведений / Э.Ф.Зеер. – Москва : Издательский центр «Академия», 2009. – 384 с. – ISBN 978-5-7695-5678-4.

25. Зинченко В. П. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко. – Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007, – 672 с. – (Большая университетская библиотека). – ISBN 978-5-93878-232-7.

26. Казанцева А. А. Внутренняя мотивация как условие профессионального самообразования педагога дошкольной образовательной организации / А. А. Казанцева // Ученые записки забайкальского государственного университета. – 2017. – № 12-2. – С. 52-59.
27. Катербарг Т. О. Профессиональное развитие педагога в проектной деятельности общеобразовательной организации : автореф. дис. ... канд. пед. наук. / Т. О. Катербарг ; [Место защиты : Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева]. – Красноярск. 2015. – 24 с.
28. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва : Академия, 2014. – 304 с. – ISBN 5-7695-1506-6.
29. Князева М. Л. Ключ к самосозиданию. Москва : Молодая гвардия, 1990. – 253 с. – ISBN 5-235-00802-2.
30. Коджаспирова Г. М. Культура профессионального самообразования педагога Пособие / Под ред. Ю. М. Забродина ; Всерос. науч.-практ. центр профориентации и психол. поддержки населения. – Москва : [б. и.], 1994. – 342 с. – ISBN отсутствует.
31. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова А. Ю. Коджаспиров. – Москва : Академия, 2000. – 176 с. – ISBN 5-7695-0445-5.
32. Коптелов А. В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования // Коптелов А. В., Машуков А. В. Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. – С. 213. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7816> (дата обращения: 10.09.2024).

33. Кочетова Н. А. Справочник старшего воспитателя / Н. А. Кочетова, Т. В. Комардина, С. В. Шапошникова, Н. Н. Гладышева. – Волгоград : Учитель, 2015. – 301 с. – ISBN 978-5-7057-3196-1.
34. Кристиани А. Мотивация успеха. 111 советов для достижения лучших результатов. – Москва : Интерэксперт, 2015 – 256 с. – ISBN 5-85523-037-6.
35. Крутецкий В. А. Педагогические способности, их структура, диагностика, условия формирования и развития : Учеб. пособие / В. А. Крутецкий, Е. Г. Балбасова. – Москва : Прометей, 1991. – 109 с. – ISBN 5-7042-0743-X.
36. Кузнецова И. Ю. Андрагогические условия развития субъектной позиции педагога в процессе повышения квалификации : автореф. дис.канд. пед. наук / И. Ю. Кузнецова. – Кемерово, 2011. – 24 с.
37. Кузьмина Н. В. Способности, одаренность, талант учителя / Н. В. Кузьмина. – Ленинград : Ленингр. орг. о-ва «Знание» РСФСР, 1985. – 32 с.
38. Курбатова Н. Н. Наставничество как ресурс непрерывного профессионального самообразования педагога / Н. Н. Курбатова // Молодой ученый. – 2024. – № 33 (532). – С. 105-107. – URL: <https://moluch.ru/archive/532/117221/> (дата обращения: 29.01.2025).
39. Лошакова Т. Ф. Педагогическое управление процессом создания комфортной среды в образовательном учреждении : монография / Т. Ф. Лошакова. – Екатеринбург : [б. и.], 2001. – 269 с.
40. Лушников И. Д. Развитие опыта самообразования учащихся в структуре общего образования / И. Д. Лушников. – Вологда : Вологодский институт развития образования, 2023. – 124 с. – ISBN 978-5-87590-546-9.
41. Львова Ю. Л. Творческая лаборатория учителя : Книга для учителя. Москва : Просвещение, 1992. – С. 30. – ISBN 5-09-003064-2.

42. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. – Москва. Издательство : Баланс Бизнес Букс, 2002. – 288 с. – ISBN 966-8216-08-3.
43. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с. – ISBN 5-87633-016-7.
44. Матюшкин А. М. Психологические принципы готовности к самообразованию / Психолого-педагогические проблемы непрерывного образования : материалы симпозиума. – Москва : НИИ СИМО АНН СССР. – 1980. – 115 с.
45. Машарова Т. В. Развитие педагогических взглядов на сущность самообразования : самообразование как феномен современной отечественной педагогики / Т. В. Машарова. – Киров : ГОУ ВО «Кировский государственный медицинский университет», – 2017. – С. 84-90.
46. Минаева Н. В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников // Человек. Культура. Образование. – 2018. – № 2 (28). – С. 164-168.
47. Мишукова Н. И. Профессиональное самообразование как средство формирования педагогической культуры воспитателя дошкольного образовательного учреждения / Н. И. Мишукова // Молодой ученый. – 2020. – № 4 (294). – С. 304-305.
48. Молочкова И. В. Психологическое сопровождение профессионального развития педагога : учебное пособие / И. В. Молочкова. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 109 с. – ISBN 5-696-03567-1.
49. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 100000 слов, терминов и выражений : [новое издание] / Сергей Иванович Ожегов ; под общ. ред. Л. И. Скворцова. – 28-е изд., перераб. – Москва : Мир И

образование, 2015. – 1375 [1] с. : портр.; 22 см. – (Новые словари).; – ISBN 978-5-94666-657-2.

50. Омарова М. К. Личностные особенности и стрессоустойчивость в педагогической деятельности / М. К. Омарова // Сборник трудов конференции «Наука сегодня». – Вологда : ООО «Маркер», – 2015. – С. 112-113.

51. Панова Н. В. Личностно-профессиональное развитие педагога на разных этапах жизненного пути : монография / Н. В. Панова. – Санкт-Петербург : СПбАППО, 2009. – 207 с. – ISBN 978-5-9592-0113-5.

52. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике. – Москва : Высш.шк., 2004. – 512 с. – ISBN 5-06-004502-1.

53. Райский Б. Ф. О комплексном подходе к формированию готовности к самообразованию // Самообразование и развитие личности. – Волгоград : ВГПИ, – 1978. – С. 3

54. Сластенин В. А. Педагогика и психология / В.А. Сластенин, В.П. Каширин. – Изд. 6-е. – Москва : Академия, 2007.– 478 с. – ISBN 5-7695-2643-2.

55. Соколова Л. В. Самообразование педагогических кадров дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО / Л. В. Соколова, Л. В. Молчанова // Образование и наука в современных реалиях. – 2018. – С. 103-107. – ISBN 978-5-6040732-7-8.

56. Судакова А. А. Личностно-профессиональное развитие педагога в контексте стандартов нового поколения : учебно-методическое пособие / А. А. Судакова. – Чита : ЗабКИПКРО, 2013. – 79 с. – ISBN 978-5-98464-077-0.

57. Тонков Е. В. Профессиональное развитие педагогов в системе повышения квалификации : учебное пособие / Е. В. Тонков, Н. С. Сердюкова, Н. А. Белогурова. – Белгород : Изд-во Белгор. гос. ун-та, 2003. – 146 с. – ISBN 5-9571-0037-4.

58. Ушаков Д. Н. Толковый словарь современного русского языка, Д. Н. Ушаков – Москва : «Аделант», 2013. – 800с. – ISBN 978-5-93642-345-1.

59. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования / Утвержден Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155. : URL://<https://files.raopera.ru/files/docs/do/fgos/pr1155.pdf> (дата обращения: 11.09.2023).

60. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 272-ФЗ. – Москва : Проспект, 2015. – 160 с.

61. Фомин Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. – 2012. – №7. – С. 6-8.

62. Честнова Н. Ю. Настольная книга методиста детского сада / Н. Ю. Честнова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. – 319 с. – ISBN 5-222-09031-0.

63. Шаянова М. А. Управление процессом самообразования педагогов в дошкольной образовательной организации / М. А. Шаянова // Современные ориентиры и проблемы дошкольного и начального образования – Барнаул : Алтайский государственный педагогический университет, – 2021. – С. 286-293.

64. Шерайзина Р. М. Самообразование педагога дошкольной образовательной организации как фактор повышения профессиональной компетентности / Р. М. Шерайзина, М.С. Задворная // Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации. – Пенза : Наука и Просвещение, – 2018. – С. 76-80.

65. Яковенко Т. В. Структура классификации наставнической деятельности // Вестник НЦБЖД. – 2022. – № 2(52). – С. 81-88.

66. Яковлев Е. В. Супервизия как педагогический феномен // Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева // Вестник ЧГПУ. – 2015. – № 10. – С. 9-13.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методика мотивации к успеху (Т. Элерс)

Опросник предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха.

Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет».

Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

Инструкция:

«Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет».

Стимульный материал:

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время?
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание?
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту?
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних?
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой?
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних?
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим?
8. Я более доброжелателен, чем другие?
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха?
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха?
11. Усердие – это не основная моя черта?
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы?

13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят?
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала?
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком?
16. Препятствия делают мои решения более твердыми?
17. У меня легко вызвать честолюбие?
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно?
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других?
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас?
21. Нужно полагаться только на самого себя?
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги?
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю?
24. Я менее честолюбив, чем многие другие?
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу?
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие?
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать?
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе?
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, 'чем другим?
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше?
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым?
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег?
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя?
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять?
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив?
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения?

37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других?

38. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца?

39. Я завидую людям, которые не загружены работой?

40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению?

41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер?

Ключ:

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21,

22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41

Также начисляется по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 не учитываются.

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

Анализ результата.

От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;

Критерии Низкая мотивация к успеху – это стремление избежать неудачи. Человек с низкой мотивацией достижения не уверен в своём успехе, боится критики, изначально настроен на неудачу.

Некоторые признаки низкой мотивации:

- неуверенность в себе;
- ощущение дискомфорта от преодоления препятствий;
- доминирование внешней мотивации над внутренней;
- ориентированность на избегание ошибки.

Люди с низкой мотивацией достижения не могут, как правило, объяснить свой успех в учении, а при объяснении неуспеха склонны обвинять себя в отсутствии способностей.

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

критерии Средний уровень мотивации к успеху означает, что человек объединяет в себе мотивацию достижения успеха и мотивацию избегания неудач. Он более сомневающийся, предпочитает планировать и долго принимать решение, но при этом мотивирован к достижению поставленных целей.

от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;

Умеренно высокий уровень мотивации к успеху (от 17 до 20 баллов) значит, что человек отличается сильным стремлением к успеху. При достаточно большой активности, упорстве и настойчивости он сможет стать хорошим специалистом своего дела.

Как правило, по мере достижения профессиональных успехов самооценка человека повышается, он становится более уверенным в своём стремлении к жизненному успеху.

При такой мотивации человек стремится к достижению чего-то конструктивного, положительного. В основе активности его личности лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха.

Исследования показали, что люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху достижению цели, тем ниже готовность к риску.

свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Согласно источнику, слишком высокий уровень мотивации к успеху может вызывать негативные эмоциональные реакции– стресс, волнение, напряжение. Это приводит к ухудшению деятельности.

Мотивация к достижению успеха — это стремление к успеху, высоким результатам в деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Тест Герчикова (типы мотивации)

ФИО _____

Внимательно прочитайте вопрос и все варианты ответов, которые для него приведены.

В каждом вопросе есть указание, сколько вариантов ответа Вы можете дать.

Большинство вопросов требуют дать только один или два варианта ответа.

1. Что Вы больше всего цените в своей работе?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.
- 2) Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
- 3) Что я чувствую себя полезным и нужным.
- 4) Что мне за нее относительно неплохо платят
- 5) Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.

2. Какое выражение (из перечисленных ниже) Вам подходит более всего?

Дайте ТОЛЬКО ОДИН ответ:

- 1) Я хочу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход.
 - 2) В своей работе я – полный хозяин.
 - 3) У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе.
 - 4) Я - ценный, незаменимый для организации работник.
 - 5) Я всегда выполняю то, что от меня требуют.
3. Как Вы предпочитаете работать?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
- 2) Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы, но стоять на месте.
- 3) Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
- 4) Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
- 5) Готов(а) делать все, что нужно для организации.

4. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Если предложат намного более высокую зарплату.
- 2) Если другая работа будет более творческой, интересней, чем нынешняя.
- 3) Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
- 4) Если это очень нужно для организации.
- 5) При всех случаях я предпочел (предпочла) бы остаться на той работе, к которой привык (привыкла).

5. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.
- 2) Это, прежде всего, плата за мои знания, квалификацию.
- 3) Оплата за общие результаты деятельности организации.
- 4) Мне нужен гарантированный заработок - пусть небольшой, но чтобы он был.
- 5) Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).

Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода?

ДАЙТЕ ТОЛЬКО ОДИН ОТВЕТ В КАЖДОМ ПУНКТЕ.

6. Заработная плата и премии:

- 1) Очень важно.

2) Не очень важно.

3) Совсем не важно.

7. Доплаты за квалификацию:

1) Очень важно.

2) Не очень важно.

3) Совсем не важно.

8. Доплаты за тяжелые и вредные условия работы:

1) Очень важно.

2) Не очень важно.

3) Совсем не важно.

9. Социальные выплаты и льготы, пособия:

1) Очень важно.

2) Не очень важно.

3) Совсем не важно.

10. Доходы от капитала, акций:

1) Очень важно.

2) Не очень важно.

3) Совсем не важно.

11. Любые дополнительные приработки:

1) Очень важно.

2) Не очень важно.

3) Совсем не важно.

12. Приработки, но не любые, а только по своей специальности.

1) Очень важно.

2) Не очень важно.

3) Совсем не важно.

13. Доходы от Личного хозяйства, дачного участка и т.п..

1) Очень важно.

2) Не очень важно.

3) Совсем не важно.

14. Выигрыш в лотерею, казино и пр.

- 1) Очень важно.
- 2) Не очень важно.
- 3) Совсем не важно.

15. На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией?

Дайте ТОЛЬКО ОДИН ответ:

1) Работник должен относиться к организации, как к своему дому, отдавать ей все и вместе переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно оценивать преданность и труд работника.

2) Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя.

3) Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней, как к месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать работнику такую возможность, извлекать из этого выгоду для себя и на этой основе развиваться.

4) Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага.

16. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Чувствуют особую ответственность за свою работу.
- 2) Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки.
- 3) Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.
- 4) Просто хотят «выделиться» или завоевать расположение начальства.
- 5) Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.

17. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться.
- 2) Предпочитаю работать автономно, но чувствую себя так же хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми».
- 3) Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает.
- 4) Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.
- 5) Мне нравится работать в коллективе, так как там я среди своих.

18. Представьте себе, что у вас появилась возможность стать владельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.
- 2) Да, потому что это может увеличить мой доход.
- 3) Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.
- 4) Вряд ли: на зарботке это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это помешает.
- 5) Нет, не нужны мне лишние заботы.

19. Представьте, пожалуйста, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Наиболее интересную, творческую.
- 2) Наиболее самостоятельную, независимую.
- 3) За которую больше платят.
- 4) Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться».
- 5) Не могу представить, что я уйду из нашей организации.

20. Что Вы, прежде всего, учитываете, когда оцениваете успехи другого работника Вашей организации?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Его зарплату, доходы, материальное положение.
- 2) Уровень его профессионализма, квалификации.
- 3) Насколько хорошо он «устроился».
- 4) Насколько его уважают в организации.
- 5) Насколько он самостоятелен, независим.

21. Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе?

Можете дать СКОЛЬКО УГОДНО ответов:

- 1) Освоить новую профессию.
- 2) Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.
- 3) Перейти на менее удобный режим работы.
- 4) Работать более интенсивно.
- 5) Соглашусь просто терпеть, потому что деваться некуда.
- 6) Скорее всего, я просто уйду из этой организации.

22. Если Вы – руководитель, то что Вас привлекает, прежде всего, в этом положении?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

- 1) Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
- 2) Возможность принести наибольшую пользу организации.
- 3) Высокий уровень оплаты.
- 4) Возможность организовывать работу других людей.
- 5) Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.

6) Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

23. Если Вы не являетесь руководителем, то хотели бы Вы им стать?

Можете дать ОДИН ИЛИ ДВА варианта ответа:

1) Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.

2) Не против, если это нужно для пользы дела.

3) Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.

4) Да, если это будет должным образом оплачиваться.

5) Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.

6) Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.

7) Да, чем я хуже других?

8) Нет, это слишком большая нагрузка для меня.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Анкета «Степень владения навыками самостоятельной работы»

	Критерии оценки	Само оценка
	2	3
	Работа с учебной, справочной, научно-методической литературой: подбор, анализ прочитанного, написание конспекта, тезисов.	
	Умение делать выводы по обзору литературы, выделять наиболее актуальные проблемы развития детей.	
	Сохранение информационного материала в памяти, воспроизведение необходимой информации по памяти.	
	Выделение главных, ключевых понятий в любом информационном материале, составление опорных схем изученной темы.	
	Самостоятельное усвоение педагогических и психологических понятий с помощью справочных материалов.	
	Систематизация, группировка изученных фактов, составление схем, графиков, таблиц.	
	Умение высказывать обоснованное суждение по проблеме, аргументировано доказать или опровергнуть суждение.	
	Самостоятельное выделение проблемы, теоретических и практических задач ее изучения.	
	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий.	
0	Умение ставить цель, планировать свою работу, выделять время для работы по самообразованию.	

Условные обозначения степени владения теми или иными навыками:

+ – владею свободно,

? – владею посредственно, вызывает затруднение,

! – не владею.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Оценка реализации потребностей педагогов в развитии Анкета для выявления способности педагогов к развитию (автор К.Ю Беляя)

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого номера балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

1 Я стремлюсь изучить себя.

2 Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами.

3 Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4 Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5 Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.

6 Я анализирую свои чувства и опыт.

7 Я много читаю.

8 Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9 Я верю в свои возможности.

10 Я стремлюсь быть более открытым человеком.

11 Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

12 Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13 Я получаю удовольствие от освоения нового.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Анкета Изучение профессиональных потребностей педагогов

ФИО _____

1. Ведущие профессиональные интересы, умения

Какие? _____ (перечислите)

2. Неосновные профессиональные знания и умения

Какие? _____ (перечислите)

3. Что мешает Вам в работе (нужное подчеркнуть)

- собственная инерция,
- разочарование из-за имевшихся ранее неудач,
- отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей,
- враждебность окружающих (зависть, ревность и т. д.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему,
- состояние здоровья,
- недостаток времени,
- ничего не мешает.

4. В какой форме вы занимаетесь самообразованием? Чего Вам удалось достигнуть?

5. Есть ли в вашем коллективе коллеги, которые оказывают Вам профессиональную помощь, и есть ли педагоги, которым Вы оказываете или готовы оказать помощь?

6. Готовитесь ли вы к предстоящему занятию?

«Да»

«Нет»

7. Последнее время вы работаете над:

- 8. составлением новой программы;
- 9. разработкой новой методики;
- 10. написанием статьи, учебного пособия, сценарием;

11. разработкой средств наглядности;
12. допишите недостающее _____
13. не работаю
8. Открытые занятия кого из коллег Вы хотели бы посетить?
- _____.
- Ни чьи занятия не хочу посещать.
9. Чему Вы хотели бы учиться, укажите наиболее подходящие для вас направления:
- профессиональное (предметное),
 - психолого-педагогическое, психологическое,
 - методическое,
 - эстетическое,
 - в области ИКТ,
 - в области ЗОЖ.
 - ни одно из направлений не интересует.
10. Каких знаний, компетенций Вам не хватает?
11. Какие темы в рамках работы РМО Вы предложили бы к обсуждению?
12. Где и когда Вы повышали свою квалификацию. Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия (10 баллов – очень хорошо, 1 балл – очень плохо).

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Анкетирование молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива (нужное подчеркнуть)
 - новизна деятельности; условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
- Другое _____
9. Что бы Вам хотелось изменить?
10. Разделив лист на две части, слева запишите, что Вам, на Ваш взгляд, более всего удаётся в Вашей работе, справа - в чём Вы испытываете затруднения? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Анкета «Определение затруднений педагогов при организации образовательного процесса»

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите степень своих затруднений в приведенных ниже аспектах педагогической деятельности (поставьте «галочку» в соответствующей графе).

№	Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
		Очень Сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
1	2	3	4	5	6
1	Тематическое планирование				
2	Перспективное планирование				
3	Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства				
4	Овладение содержанием новых программ и технологий				
5	Умение ставить цели. Умение отработать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной задачей				
6	Использование эффективных форм на занятии				
7	Использование элементов современных педагогических технологий				
8	Умение провести самоанализ занятия				
9	Осуществление дифференцированного подхода к обучению				
10	Описание своего опыта работы				

Анкета «Выявление затруднений педагога при осуществлении воспитательного процесса»

**Инструкция: Уважаемый педагог! Определите степень своих
затруднений в приведенных ниже аспектах педагогической деятельности
(поставьте «галочку» в соответствующей графе).**

№	Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
		Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
1	2	3	4	5	6
1	Планирование воспитательной работы				
2	Умение поставить цель и задачи в воспитательной работе				
3	Знание современных воспитательных технологий				
4	Введение инновационных форм воспитательной работы				
5	Использование современных воспитательных технологий				
6	Знание детской возрастной психологии				
7	Работа с родителями				
8	Проведение родительских собраний				
9	Индивидуальная работа с детьми				

Спасибо!

Обработка результатов

**Обработка результатов производится путем анализа ответов и
выделения проблемных зон.**

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

План наставничества молодого специалиста опытным педагогом ДОО

№	Тема	Формат	Срок
1	2	3	4
1	Способы организации режимных моментов	1. Консультации. 2. Демонстрация опыта работы педагога-наставника. 3. Наблюдение и анализ за выполнением режимных моментов молодым специалистом в работе с детьми.	Сентябрь 2023 года
2	Формирование личного стиля работы	1. Обмен опытом между педагогами через открытые занятия. 2. Теоретические консультации по методологиям работы с детьми. 3. Составление плана индивидуального развития. 4. Участие в семинарах и обсуждениях. 5. Участие в коллективных играх и проектах.	Октябрь-декабрь 2023 года
3	Создание личной страницы в интернете для публикации материалов для родителей и коллег	1. Консультации с родителями воспитанников. 2. Изучение различных методов создания страницы. 3. Практическое занятие с наставником.	Январь-май 2024 года

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Консультация-тренинг для педагогов

«Самообразование педагогов – как фактор повышения профессиональной компетентности»

Цель: скоординировать деятельность педагогов на самообразование и на профессиональное развитие.

Задачи:

- мотивировать педагогов на профессиональное саморазвитие и самосовершенствование через сознательную самостоятельную познавательную деятельность;
- содействовать самоопределению педагогами личностной траектории развития и самосовершенствования;
- вовлечь педагогов в коллективную деятельность, развивать умение и желание взаимодействовать друг с другом для решения нестандартных ситуаций.
- создать благоприятные условия для общения и взаимодействия педагогов.

Составляющие процесса самообразования педагога.

Если представить деятельность педагога в области самообразования списком глаголов, то получится: читать, изучать, апробировать, анализировать, наблюдать, писать. Какова же предметная область приложения этих глаголов?

- Изучать и внедрять новые педагогические технологии, формы, методы и приёмы обучения.
- Посещать занятия коллег и участвовать в обмене опытом.
- Периодически проводить самоанализ своей профессиональной деятельности.
- Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики.

– Систематически интересоваться событиями современной экономической, политической и культурной жизни.

– Повышать уровень своей эрудиции, правовой и общей культуры.

Этапы самообразования и примерный план работы над темой.

Самообразование включает в себя несколько этапов:

1. Выбор направления и темы самообразования.
2. Формулирование цели и задач самообразования.
3. Определение круга источников информации.
4. Выбор формы самообразования.
5. Составление плана самообразования.
6. Определение результата самообразования.
7. Анализ и оценка деятельности в процессе самообразования,

подготовка отчета.

8. Отчёт.

Личный план самообразования педагога. На основании выбранной темы педагог разрабатывает личный план работы над поставленной перед собой проблемой. В плане указываются:

- название темы
- цель, задачи
- этапы работы
- сроки выполнения каждого этапа
- действия и мероприятия, проводимые в процессе работы над темой

- способ демонстрации результата проделанной работы

- форма отчета по проделанной работе

Тема, цели, задачи и формы самообразования.

Тема самообразования определяется, исходя из:

- 1) приоритетных направлений ДОО2) затруднений педагогов;
- 3) специфики их индивидуальных интересов.

Срок работы над темой определяется индивидуально и может составлять от 1 до 4-х лет.

Целями самообразования могут быть:

- повышение уровня своей эрудиции, правовой и общей культуры;
- изучение и внедрение новых педагогических технологий;
- изучение и внедрение новых форм, методов и приемов обучения;
- совершенствование своих знаний в области педагогической психологии

При этом цель должна звучать емко, отражать и уточнять тему самообразования.

Задачи самообразования – это шаги по достижению цели самообразования.

Формы самообразования педагога. Все формы самообразования можно условно поделить на две группы: индивидуальные и групповые. В индивидуальной форме инициатором является сам педагог, однако руководители методических и административных структур могут инициировать и стимулировать этот процесс. Групповая форма в виде деятельности методического объединения, семинаров, практикумов, курсов повышения квалификации обеспечивает обратную связь между результатами индивидуального самообразования и самим педагогом.

Виды деятельности, составляющие процесс самообразования:

- систематический просмотр определенных телепередач,
- чтение конкретных педагогических периодических изданий,
- чтение методической, педагогической и предметной литературы,
- обзор в Интернете информации по НОД, педагогике, психологии, педагогических технологий,

- решение задач, упражнений, тестов, кроссвордов и других заданий повышенной сложности или нестандартной формы,
- посещение семинаров, тренингов, конференций, уроков коллег,
- дискуссии, совещания, обмен опытом с коллегами,
- изучение современных психологических методик в процессе интерактивных тренингов,
- изучение иностранных языков, для чтения информации о достижениях мировой педагогики,
- систематическое прохождение повышения квалификации,
- проведение открытых занятий для последующего анализа со стороны коллег,
- организация кружковой деятельности по предмету,
- изучение информационно-компьютерных технологий,
- общение с коллегами в ДОО, районе, городе и в Интернете,
- ведение здорового образа жизни, занятия спортом, физическими упражнениями. Болезни – большое препятствие для профессионального роста.

Результаты самообразования могут быть следующими:

- повышение качества преподавания занятия (указать показатели, по которым будет определяться эффективность и качество),
- разработанные или изданные методические пособия, статьи, программы, сценарии, исследования,
- разработка новых форм, методов и приемов обучения,
- разработка дидактических материалов, тестов, наглядности,
- выработка методических рекомендаций по применению эффективных методов, приемов, технологий обучения,
- создание комплектов методических разработок,
- обобщение опыта по исследуемой проблеме (теме).

Формы представления результатов самообразования могут быть
различны:

<u>Выступления (отчет) на:</u> заседаниях МО, педсовете, семинарах, конференциях, педчтениях, форумах.	<u>Проведение:</u> практикума, тренинга, мастер-класса, открытых учебных занятий, творческого отчёта, педагогической мастерской, дня открытых дверей, педагогической выставки.
<u>Подготовка:</u> _____ реферата, публикаций, методических разработок, серии учебных занятий, _____ портфолио, педагогического проекта	<u>Участие в профессиональных:</u> конкурсах, смотрах, викторинах

Создание портфолио как результат самообразования. Портфолио педагога позволяет фиксировать, накапливать и оценивать индивидуальные достижения личности в определенный период его деятельности.

Главное назначение портфолио – продемонстрировать наиболее значимые результаты практической деятельности для оценки своей профессиональной компетенции, такие как реализованные проекты, участия в олимпиадах и конкурсах, проведенные педагогом исследования.

Всего лишь несколько лет назад портфолио существовало лишь в бумажно-папочном варианте. Сегодня к нему добавилось как минимум еще две формы существования.

Это:

- электронное портфолио;
- электронное on-lain портфолио.

Электронное портфолио педагога – это демонстрационный набор материалов, демонстрирующих умение педагога решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения, и предназначен для оценки уровня профессионализма работника.

Возможные разделы электронного портфолио:

- общие сведения о педагоге;
- результаты педагогической деятельности;
- научно-методическая деятельность;
- творческие планы;
- учебно-материальная база.

Допускается собственное структурирование предоставляемых материалов. Важно чтобы педагог проанализировал свою работу, собственные успехи, обобщил и систематизировал педагогические достижения, объективно оценил свои возможности и увидел способы преодоления трудностей и пути достижения более высоких результатов.

Электронное портфолио может быть создано в различных приложениях Windows: PowerPoint, Word, Excel или в виде Web-страницы.

Поместить туда можно то, чего не покажешь на бумажных носителях. Это могут быть мультимедийные продукты, созданные к занятиям или досуговым мероприятиям: презентации, графические объекты, видеоматериалы др.

Наиболее распространены портфолио в виде:

- электронной презентации в среде PowerPoint,
- Web-сайта.

Первое, в большей степени, реализует принцип наглядности, второе обладает большей информативной наполняемостью.

Если в образовательном учреждении имеется свой сайт в Интернете, то электронное портфолио педагога может стать частью такого сайта, а может выступать в качестве самостоятельного ресурса, но и в том, и в другом случаях, электронное портфолио способствует распространению опыта педагога, что является одним из важных критериев при оценке уровня квалификации.

При составлении портфолио педагогу нужно четко понимать, что портфолио – это не воплощение успеха, а материал, отражающий все

стороны его работы. Экспериментальная работа, даже не совсем удачная, может свидетельствовать об исследовательской натуре педагога.

Повышение профессионального мастерства в современной педагогике сегодня немыслимо без использования современных информационно – телекоммуникационных технологий, средств телекоммуникаций с использованием сети Интернет.

Преимущества данной формы:

- проявление собственной инициативы;
- коллективная поддержка и оценка своей инициативы;
- участие в поддержке и оценке других инициатив;
- участие в складывании общей цели, общей системы ценностей (профессиональных);
- участие в формировании общих критериев эффективности деятельности, представление совместной деятельности;
- участие в управлении совместной деятельностью, влияние на распределение ресурсов для осуществления деятельности

Рассмотрим модели сетевого взаимодействия

- on-line-тренинги;
- скайп – консультации;
- сетевые проекты;
- on-line анкетирование;
- переписка с родителями;
- квесты;
- сетевые родительские собрания.
- электронный дневник.

Подведение итогов:

Показатели эффективности педагогического самообразования – это прежде всего качество организованного педагогом учебного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Деловая игра «Самообразование как одна из форм повышения профессионального мастерства педагога»

Деловая игра «Самообразование как одна из форм повышения профессионального мастерства педагога»

«Самообразование – одна из форм повышения профессионального мастерства педагога»

ЦЕЛЬ: создание условий для участия педагогов в повышении качества образовательного процесса через один из путей повышения профессионального мастерства – самообразование.

Задачи:

- Привлечь внимание педагогов к рассматриваемой проблеме, повысить их активность, побудить размышлять, анализировать.
- Способствовать творческому поиску.
- Формировать навыки позитивного общения воспитателей, умение работать в коллективе.

Методы активизации педагогов:

- блиц-турнир(разминка) – метод мозгового штурма;
- ответы на вопросы;
- метод дискуссии.

Добрый день, уважаемые коллеги!

Тема нашей встречи «Самообразование – одна из форм повышения профессионального мастерства педагога»

Я надеюсь на ваше сотрудничество и активную деятельность.

Существует множество различных определений самообразования, некоторые из них представлены вашему вниманию на слайде.

Самообразование – это самостоятельный способ получения знаний в определенной области науки, искусства, техники, политической жизни, культуры, ремесла.

Самообразование – это обучение, которое планируется и осуществляется самостоятельно.

Самообразование – это непрерывный процесс саморазвития и самосовершенствования педагогов.

Сущность самообразования заключается в умениях самостоятельно добывать знания из различных источников, воплощать их в практической деятельности, совершенствуя профессиональное мастерство. Чтобы успеть за научно-техническим прогрессом, быть на уровне современных требований общества, надо постоянно заниматься самообразованием.

Сегодня в рамках деловой игры я предлагаю вам научиться искать нестандартные выходы из стандартных ситуаций, мыслить креативно и тем самым поднять свой профессиональный уровень.

Планируя работу по этой теме, мне хотелось, чтобы каждый из вас после встречи ответил для себя на вопрос: «Самообразование педагога – это самоцель или необходимость, миф или реальность?»

Уважаемые коллеги, приглашаю вас принять участие в игре.

Для этого нам необходимо поделиться на команды. А в этом нам помогут карточки-жетоны, выбирайте и присаживайтесь за соответствующий стол.

А сейчас из букв, которые находятся в конвертах, вам необходимо собрать название команды, представиться и поприветствовать команду единомышленников.

И так в педагогическом ринге участвуют команды: «Теоретики» и «Практики»

Начнем нашу игру с разминки

I часть РАЗМИНКА

Задание 1

Упражнение «Ассоциация»: «Как вы относитесь к самообразованию?» Если самообразование – это цвет, то какой?; Если самообразование – это часть суток, то какая?; Если самообразование – это

время года, то какое? Если самообразование – это цветок, то какой? Если представить, что самообразование – это работа по дому, то какая?

Что для вас самообразование по ощущениям, необходимая потребность или повинность, другие ощущения?

Задание 2: Мозговой штурм «Самообразование».

Вертикально на бумаге записано слово «самообразование». Вы уважаемые участники путем свободного высказывания предлагаете слова, которые у вас ассоциируются с самообразованием. Можно использовать слова из разных частей речи.

Задание 3: «Зарядка для ума»

Определить, о какой технологии идет речь.

1. Это целенаправленная деятельность по определенному плану для решения поисковых, исследовательских, практических задач по любому направлению содержания образования.

(Проектная деятельность)

2. Эта технология позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности (воспитательной, учебной, творческой, социальной, коммуникативной, и является альтернативной формой оценки профессионализма и результативности работы педагога. Это досье успехов, в котором отражается все радостное, интересное и достойное из того, что происходит в жизни педагога.

(Портфолио педагога)

3. Целью использования данной технологии в детском саду является развитие, с одной стороны, таких качеств мышления, как гибкость, подвижность, системность, диалектичность; с другой – поисковой активности, стремления к новизне; речи и творческого воображения. Основная задача использования технологии в дошкольном возрасте – это привить ребенку радость творческих открытий. Технология позволяет воспитывать и обучать ребенка под девизом «Творчество во всем!»

Создана ученым-изобретателем Т. С. Альтшуллером, позже была адаптирована к дошкольному возрасту.

(ТРИЗ)

Вопросы для педагогов второй команды

Определить, о какой технологии идет речь.

1. Цель данной технологии – это сформировать у дошкольников основные ключевые компетенции, способность к исследовательскому типу мышления. (Ключевые компетентности: социальные, коммуникативные, информационные, интеллектуальные) Позволяет сформировать способность к коммуникации, работе в команде, выявлению и продуктивному разрешению конфликтов, развить познавательные, исследовательские навыки детей, творческое воображение, критическое мышление, научить самостоятельности, ориентировке в информационном пространстве при решении проблем.

(Исследовательская деятельность)

2. Эта технология ставит в центр всей системы дошкольного образования личность ребенка, обеспечение комфортных условий в семье и дошкольном учреждении, бесконфликтных и безопасных условий ее развития, реализация имеющихся природных потенциалов, создания условий для взаимодействия с детьми в развивающем пространстве, позволяющей ребенку проявить собственную активность, наиболее полно реализовать себя.

(Личностно-ориентированные технологии)

3. Это система мер, включающая взаимосвязь и взаимодействие всех факторов образовательной среды, направленных на сохранение здоровья ребенка на всех этапах его обучения и развития, формирование у него необходимых знаний, умений, навыков по здоровому образу жизни.

(Здоровьесберегающие технологии)

4. Это наиболее детский метод, потому что он обращен к чистому детскому началу каждого человека. Через восприятие их мы воспитываем

ребёнка, развиваем его внутренний мир, лечим душу, даём знания о законах жизни и способах проявления творческой силы и смекалки, а также помогаем ему лучше узнать и понять самого себя.

Сказкотерапия. Это копилка личных достижений малыша в разнообразных видах деятельности, его успехов, положительных эмоций, возможность еще раз пережить приятные моменты своей жизни, это показатель творческих успехов ребенка.

Портфолио дошкольника. Задание №4 «О ком речь?»

Выдающиеся педагоги навсегда оставили свой след в истории образования. На них равняются современные учителя, их труды стали классикой мировой педагогики, а их новаторские подходы буквально перевернули представление о воспитании и обучении детей.

Ваша задача расшифровать фамилии великих педагогов.

Работа в парах.

1. СРЕМОНИТОС-Монтессори
2. ОКНКАРМАЕ-Макаренко
3. ИЙОТГВЫКС- Выготский
4. ХОЛИНСУМИЙСК-Сухомлинский.
5. ЦКАШИЙ-Шацкий
6. ИЙКОНСКМЕ-Коменский

II часть.

1. Что такое «самообразование»? Сформулируйте ответ на данный вопрос.

2. Для чего педагогу самообразование?

3. Назовите источники самообразования?

4. На экране вашему вниманию представлены основные мотивы, побуждающие воспитателя к самообразованию, расставьте свои приоритеты, что для Вас первично, что – вторично?

Можете выработать коллективный ответ.

Потребности, мотивы, побуждающие к самообразованию:

Прежде всего, необходимо определиться с выбором темы.

Существует огромное количество возможных вариантов тем самообразования. Каждый педагог выбирает тему самообразования исходя из своих потребностей и методической темы.

Я предлагаю вам вспомнить и назвать свои темы самообразования.

Формулировка темы происходит по схемам:

1. ЧТО – ТО как условие развития ЧЕГО – ЛИБО. «Сюжетно-ролевая игра как средство развития коммуникативных способностей детей дошкольного возраста».

2. ЧТО – ТО как средство формирования ЧЕГО – ЛИБО. «Наблюдение как средство развития познавательного интереса у дошкольников».

3. Использование ЧЕГО – ЛИБО как средство (условие) развития (формирования, воспитания, становления и т. п.) ЧЕГО –ТО. «Использование развивающих игр как средство формирования познавательных способностей у детей старшего дошкольного возраста».

Процесс педагогического самообразования складывается из нескольких этапов, каждый из которых имеет свои особенности.

Сейчас я предлагаю вам собрать «Педагогические пазлы».

Работать вы будете в парах. Вам необходимо из разрезанных предложений выбрать и составить содержание работы по самообразованию поэтапно. На конвертах написаны номера этапов.

Выделяют 3 этапа работы по самообразованию:

1. Подготовительный этап

Включает в себя детальное изучение ситуации по выбранной проблеме, определение темы самообразования, составление плана работы.

Формы работы:

1. Изучение научно-методической и учебно-методической литературы.

2. Изучение периодической печати.

3. Посещение библиотек.
4. Знакомство с работами других педагогов.
5. Ведение собственной картотеки литературы и периодической печати по теме.

2. Практический этап.

Этап, во время которого происходит накопление педагогических фактов, их отбор и анализ, проверка новых методов работы, постановка экспериментов. Практическая работа продолжает сопровождаться изучением литературы.

На данном этапе педагог должен:

1. Составить картотеки игр и упражнений по теме, над которой работает.
2. Разработать схемы, модели, алгоритмы по теме самообразования.
3. Разработать конспекты занятий.
4. Разработать рекомендации, памятки для педагогов и родителей.
5. Подготовить консультации по теме самообразования для родителей, педагогов и т. д.
6. Разработать и апробировать систему работы по конкретному разделу программы – составление календарно – тематического плана и подбор методов, приемов для развития обучающихся.
7. Разработать проект.
8. Разработать опросники для диагностирования обучающихся.
9. Создать собственные методические пособия, атрибуты.

3. Итоговый этап включает:

Анализ и обобщение накопленных педагогических фактов. Этап, на котором педагог должен подвести итоги своей самостоятельной работы, обобщить наблюдения, оформить результаты.

Формы отчета:

1. Презентация проекта.

2. Выступления на педсоветах, методических объединениях, конференциях по обмену и обобщению педагогического опыта.

3. Мастер-классы.

4. Внедрение в педагогический процесс проектов, образовательных программ, методических пособий.

5. Неделя педагогического мастерства.

6. Анализ взаимопосещений, видеоматериалов.

7. Выставки работ педагогов и детей по темам самообразования.

Зависит ли самообразование от возраста, опыта, образования, стажа?

Нет. Главное заставить свой мозг работать активно и рано или чуть позже это принесет свои плоды. Необходимо совершенствоваться в профессиональной сфере, ведь когда вы будете знать в своем деле чуть больше, чем другие, у вас будет больше возможности стать успешным педагогом, превратить работу не в рутину, а в интересное хобби.

Завершая разговор о самообразовании – скажу самое главное – этим стоит заниматься всем, всегда и любым доступным способом. Пока мы учимся чему-то новому, как в детстве, когда нам все было интересно, когда мы познавали окружающий нас мир – мы живем. Неважно сколько вам лет, какие у вас интересы – учитесь, образовывайтесь, узнавайте больше нового.

Помните, что каждый может достигнуть тех вершин, которые сам желает для себя!

Упражнение «Дерево ассоциаций»

«Самообразование – это...»

На красных цветках напишите, ассоциации, к слову, самообразование, именами существительными, на зеленых – глаголами, на голубых листочках – именами прилагательными.

Перед вами листочки трёх цветов. Если вы считаете, что самообразование для вас потребность – приклейте на «дерево» зелёный

листочек, если реальность – жёлтый. Если самообразование – это миф и вас тяготит – красный.

Вы были сегодня активны, инициативны, креативны!

Наша встреча подошла к концу. Благодарю вас за сотрудничество!

Хочется пожелать вам, чтобы вы и окружающие вас люди были всегда готовы к инновациям и профессиональному росту!

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Семинар-тренинг для педагогов ДООУ. Тема: «Тайм-менеджмент современного педагога»

Цель: трансляция опыта педагогической деятельности по формированию рабочего времени и пространства воспитателя.

Задачи:

1. Предупредить возможные затруднения в работе молодых специалистов, акцентировать внимание опытных коллег на факторах препятствующих эффективности профессиональной деятельности.

2. Познакомить с базовыми понятиями тайм-менеджмента, как отрасли науки управления.

3. Совершенствовать аналитические умения педагогов.

Ведущий: методист.

Количество человек в группе: 24.

Время проведения: 60 мин.

Место проведения: методический кабинет.

Оборудование: пригласительные билеты, листы бумаги А4, А3, карандаши, ручки, маркеры, песочные часы, раздаточный материал с анкетами, карточками для упражнений, магнитная доска, чемодан для упражнения «Чемодан в дорогу», стеклянная банка, шарики, стеклянные камешки, крупа, вода, мультимедийное оборудование.

Ход семинара-тренинга.

Вводная часть.

(Установление контакта, приветствие участников).

Добрый день, уважаемые коллеги! Наверняка, Вы, успешные специалисты, педагоги, люди, которым хватает времени решительно на все. Вы успеваете не только работать, но и жить, Вы вовремя уходите с работы, Вы читаете много интересных книг, Вы часто ходите в театры, любуетесь природой, общаетесь с семьей. Да? Все верно? Тогда Вам

можно дальше и не слушать меня. Но я полагаю, что в 98% случаев из 100 это не совсем так...

Упражнение «Оценка внутреннего будильника» (песочные часы).

Все участники становятся перед стулом, закрывают глаза. Ведущий дает задание – молча стоять с закрытыми глазами в течение одной минуты. Считать про себя нельзя. Когда минута завершится необходимо открыть глаза и так же молча присесть на свое место. Анализ, у кого внутренние часы идут точно, у кого спешат, у кого отстают и что это значит.

Упражнение «Имя» (прием креативного мышления).

Ведущий предлагает написать свое полное имя в столбик, выбрать две красивые буквы, подобрать слова-существительные на эти буквы. К этим словам подобрать определения. Дать определение понятию «современный педагог» с включением одного из придуманных словосочетаний. (Ведущие помещают на доску выражения участников, проводят анализ).

Итак, тема нашей встречи «Тайм – менеджмент в работе современного педагога».

Заполнение оценочного листа (приложение 1)

– Я предлагаю Вам поработать с оценочным листом, заполните его первую часть.

– Что для вас тайм-менеджмент? Если возникло желание поделиться с нами, прочитайте, что вы написали?

Теория вопроса (презентация).

– Люди говорят, время проходит. Это ошибка! Время стоит. Проходите Вы.

Время – это ресурс, данный каждому из нас от рождения. Времени у всех одинаково - 24 часа в сутки, 8760 часов в год. Даже если вычесть сон, то остается около 5800 часов активной деятельности! Запас времени у каждого человека огромен. И если кто-то скажет вам «У меня нет времени» – теперь вы знаете, этот человек заблуждается. Время есть у

всех, просто расходуем мы его по-разному. И от того, как мы это делаем, зависит то, как мы живем.

– Давайте рассмотрим и профессиональную сторону вопроса. Вы все педагоги. На качество образовательной работы влияет уровень организации педагогического процесса. Поэтому для педагога важно уметь организовывать себя, обладать умением самоорганизации. Самоорганизация – дело, конечно, не простое. Но ради тех замечательных результатов, которые она приносит, ею стоит заняться. Чтобы узнать, как эффективно организовывать свое время, давайте разберемся, что же такое тайм-менеджмент (ТМ).

Тайм-менеджмент – искусство эффективной организации времени. Задачи ТМ помочь человеку организовать свое время так, чтобы с меньшими усилиями и в кратчайшие сроки достигать своих целей. Успевать больше, уставая меньше. На первом месте всегда должны быть Вы и главные люди Вашей жизни, - ради этого и стоит работать над собственной эффективностью.

Стоит ли растрачивать время в пустую?

Игра «Смятая бумага»(целеполагание).

Инструкция первому участнику: «Ваша задача – бросить точно в корзину как можно больше смятых листов бумаги». Через 1 минуту прервать его, пересчитать количество комков бумаги в корзине. Вызвать следующего участника. «Ваша задача – за 1 минуту забросить в корзину более 25 смятых листа бумаги». Инструкция третьему участнику: «Итак, вы видели каких результатов достигли эти двое участников. Как вы думаете, каков будет Ваш результат?». «Мой результат будет выше!». Мораль – третий участник поставил себе цель САМ и достиг ее.

Как часто нас просят выполнить какую-либо задачу без объяснения деталей и правил игры. И каких невероятных высот мы способны достичь, если нам позволено самостоятельно определить цель.

Рефлексия. У Вас получилось, трудно было его выполнять? С какой трудностью вы столкнулись? Как Вы думаете почему? Следующий критерий, который я бы хотела с Вами рассмотреть, это – расстановка приоритетов. Можно всю жизнь делать вещи правильно. Но лучше – делать правильные вещи. Приходилось ли Вам заниматься решением какой-нибудь задачи впервые? Сколько сил и энергии уходило на то чтобы добиться хоть какого-то результата? Если Вы будете заново решать эту задачу, то отбросите большую половину дел, а делать только те, которые действительно давали результат. Заметьте: только небольшая часть всех ваших дел дает наибольший результат. Вложившись именно в эти дела, вы сэкономите массу времени.

В ТМ существует Закон Парето (Принцип Парето), который формулируется так: «20% усилий дают 80% результата, а остальные 80% усилий дают только 20%». В приложении к управлению временем это правило звучит так: 20% дел (и затраченного времени) дают 80% результатов, 80% дел (и затраченного времени) дают 20% результатов. Этот принцип является универсальным, и применим к любой сфере деятельности. Например: 20% информации приносят 80% знаний по данной теме, а остальные 80% только 20%. Проверьте этот принцип обязательно, проанализировав одно из своих последних дел, чтобы убедиться самому в его действительности. Поэтому примите совет: следует вначале выделить те 20% дел, которые дают максимальный результат и начинать с них.

Отделять главные дела от второстепенных, причем делать это быстро и правильно – очень ценное для организации времени умение. И главным помощником в этом должен стать Метод Эйзенхауэра – техника расстановки приоритетов. Он выделил следующие 4 категории ежедневных дел по критериям – важности и срочности:

Категория А: Важные и срочные. Сюда входят все неотложные дела: аварийная и критическая ситуации, проекты с «горящим сроком», все

то, что необходимо выполнить без промедления. Не допускайте появления этих дел! Старайтесь предвидеть их появление!

Категория Б: Важные и не срочные. В этой группе должны быть сосредоточены дела, которые приближают Вас к цели – самые полезные задачи. Они касаются Вашего личностного развития. Сосредоточьте все Ваши усилия на делах этой категории – они принесут самую большую отдачу.

Категория В: Не важные и срочные. Выполнение этих дел никак не приблизят Вас к достижению Вашей цели. В этой категории скапливаются самые вредные дела, которые пытаются выдать себя за дела из категории А. Это могут быть срочные дела, не относящиеся к вашим непосредственным обязанностям. Не принимайте все, что надо сделать срочно – за важное. Думайте о целях!

Категория Г: Не важные и не срочные. Как ни печально, таких дел большинство. Эта категория ежедневных дел делает очень маленький вклад в Ваше качество жизни, либо не делает его вообще. Однако они часто бывают интересными и даже приятными. Это может быть: разговор с друзьями по телефону в рабочее время, чаепития, игра в компьютер, просмотр сериалов и др. С делами этой категории нужно поступать жестко – вычеркивать из списка или выделять для них время по остаточному принципу.

Следующий немаловажный критерий ТМ – это планирование. Если Вы наметили цель, и убедились, что она действительно важна. Надо начинать действовать. Но не вслепую - а проработав эффективный план, чтобы тратить ресурсы (время, силы, деньги) именно на то, на что нужно, и в правильный момент. Воспитатель в своей профессиональной деятельности постоянно сталкивается с планированием. Планирование в ТМ может быть жестким и гибким. Жесткое – это наметить четкий план, где каждое дело привязано к определенному времени, и этому плану следовать, оно удобно в масштабах года (годовой план учреждения).

Гибкое планирование удобно для плана дня. Скажем, за день нужно сделать некоторые дела, пишем список, и в течение дня дела из списка выполняем. В какой последовательности и когда именно решаем по ситуации. Как планировать свое время, как сочетать жесткое и гибкое планирование - решать вам. Главное, план должен быть.

Специалисты по ТМ утверждают, что планирование высвобождает время. В ТМ есть интересное правило, которое называется Правило 6 «П», оно гласит: правильное предварительное планирование предотвращает плохие показатели. Продолжайте работать с составленным списком в течение дня: при появлении нового дела вносите его в список с учетом приоритетности по отношению к ранее запланированным задачам. Выполнив очередную задачу из списка, обязательно вычеркивайте ее. Это даст Вам ощущение удовлетворенности своей работой, прибавит энтузиазма и зарядит энергией.

Упражнение «Определяем своих «лягушек». Я уверена на 100%, что у каждого из здесь присутствующего есть такие дела, которые не хочется выполнять, которые влекут за собой неприятные ощущения, отнимают много сил, не интересны сами по себе и выполнение которых откладывается постоянно изо дня в день. В общем, любое занятие, которое совсем не хочется делать, но рано или поздно выполнить его необходимо. Такие дела называются на тайм-менеджерском языке «лягушками».

Напишите на листке бумаги свои «лягушки», сколько вспомните в течение 1 минуты. Написали? Я Вам расскажу, что делать с лягушками по ТМ: Всё очень легко: выписать на отдельный листок весь список лягушек и «съедать» каждое утро по одной. Вы удивитесь, но через пару недель у Вас не останется ни одной лягушки.

Упражнение «Делим «Слона». А теперь я хочу остановиться на других делах, не менее неприятных. У каждого из Вас есть дела, выполнение которых пугает от большого объема, Вы не знаете, как к ним подступиться и с чего начать. Это могут быть написание программы,

написание ППО. На тайм-менеджерском языке их называют «Слонами». Как быть со «слонами»?

Сами понимаете - проглотить целого «слона» за раз практически невозможно. Но возможно нарезать его на «бифштексы» и съесть их по одному. Улавливаете мысль? Итак, чтобы написать программу - нужно разбить ее на маленькие составляющие («бифштексы»).

Ситуация «Как успеть...». Перед тем как решить предложенную ситуацию ведущий выбирает трех участников и предлагает за 1 минуту собрать команду из 5-7 человек. На листах ватмана каждая команда записывает свои действия.

Ситуация: Вы приехали отдыхать в Италию, Таиланд и т.д., на отдыхе планировали загореть, посмотреть древние развалины, покататься на слонах.... В первый же день Вы заболели и провалялись 9 дней с температурой. А когда выздоровели, оказалось, что у Вас всего 1 день. Постарайтесь все успеть.

Упражнение «Чемодан в дорогу».

Цель: создание благоприятного образа будущего, повышение самооценки.

Инструкция ведущего: Наша встреча подходит к концу, но впереди у каждого из нас долгий путь к самосовершенствованию. Давайте соберем в дорогу чемодан, в который положим самые важные и полезные вещи, необходимые нам для эффективного распределения времени. (Каждый из участников выбирает из предложенных карточек ту, которую можно положить в чемодан. На некоторых карточках нет текста, участники могут добавить свои полезные вещи, необходимые для эффективного распределения времени).)

Карточки: Позитивное начало дня, перепроверять план дня, составить список приоритетных дел, разбить цель на небольшие, быстро осуществимые задачи.

Планируя свой день, 40% времени оставлять на непредвиденные дела. Реально оценивать соответствие своих возможностей и желаний. Выполнение работы начинать с ключевых задач. Уделить время подготовительной работе. Разбивать работу на несколько этапов. Учитывать свои индивидуальные особенности: тип темперамента и хронотип. Находить время для отдыха и здоровья. При необходимости делегировать полномочия. Уметь отказывать и говорить «нет» задачам, не входящим в число избранных Вами приоритетов. Избегать незапланированных импульсивных действий. Выработать привычку своевременно разбирать бумаги, выбрасывая ненужные, и работать за чистым столом. Контроль за результатами и самоконтроль. Составлять план на следующий день. Поощрять себя за выполнение большой и важной работы. Домой – с хорошим настроением. Слова ведущего. Перед тем как закончить нашу встречу предлагаю вам послушать одну притчу, которую я по возможности визуально отображу действиями, и предлагаю её в качестве ресурса.

Заключительная часть. Заполнение оценочного листа.

– Наша встреча подошла к концу, и сейчас Вы можете заполнить вторую половину оценочного листа.

Рефлексия. Цель: получение обратной связи.

Инструкция. Участникам предлагается продолжить следующие предложения: Больше всего мне понравилось (не понравилось)...Для эффективной организации своего времени необходимо...В своей профессиональной деятельности я буду использовать...Актуальным на встрече для меня было...