



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

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Самоорганизация педагога как условие формирования
профессиональной компетентности**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:

75,89 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

15 мая 2025 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёмов

Выполнила:

Студент группы ОФ-221/267-2-1

Ипатов Ольга Владимировна

Научный руководитель:

к. п. н., доцент, доцент кафедры ТМиМДО

Бехтерева Елена Николаевна

Челябинск
2025



СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Южно-Уральский
государственный гуманитарно-
педагогический университет»

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ ANTIPLAGIAT.VUZ

Автор работы: Ипатова О.В.
Самоцитирование
рассчитано для: Ипатова О.В.
Название работы: 2025_440402_ТМИДО_ФДНКО_ОФ_Ипатова_О_В_ВКР
Тип работы: Выпускная квалификационная работа
Подразделение: УИТ

РЕЗУЛЬТАТЫ

■ ОТЧЕТ О ПРОВЕРКЕ КОРРЕКТИРОВАЛСЯ: НИЖЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРКИ ДО КОРРЕКТИРОВКИ

СОВПАДЕНИЯ	20.89%	СОВПАДЕНИЯ	20.89%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	75.89%	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ	75.89%
ЦИТИРОВАНИЯ	3.21%	ЦИТИРОВАНИЯ	3.21%
САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%	САМОЦИТИРОВАНИЯ	0%

ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 09.06.2025

ДАТА И ВРЕМЯ КОРРЕКТИРОВКИ: 09.06.2025 12:21

Структура
документа:

Проверенные разделы: основная часть с.1, 7-29, 31-50, введение с.2-6, выводы с.30, 50-54

Модули поиска:

СПС ГАРАНТ: аналитика; IEEE; СМИ России и СНГ; Переводные заимствования; ИПС Адилет; Патенты СССР, РФ, СНГ; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Шаблонные фразы; Публикации eLIBRARY; Цитирование; Перефразирования по коллекции IEEE; Рувики; Коллекция НБУ; Медицина; Переводные заимствования по коллекции Гарант: аналитика; Публикации РГБ; Диссертации НББ; Кольцо вузов; Интернет Плюс; Переводные заимствования IEEE; Публикации РГБ (переводы и перефразирования); Переводные заимствования по коллекции Интернет в русском сегменте; Публикации eLIBRARY (переводы и перефразирования); Кольцо вузов (переводы и перефразирования); Переводные заимствования по коллекции Интернет в английском сегмент...

Работу проверил: Семькина Елена Авенировна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

Подпись проверяющего



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

Ответ на во
корректным
Предостав

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Подписал: Семькина Елена Авенировна (Управление
информационных технологий, Специалист по ИОТ)
Предоставленная информация не подлежит использованию
в коммерческих целях.

ПРОТОКОЛ НОРМОКОНТРОЛЯ
выпускной квалификационной работы

Студент Ипатова Ольга Владимировна
 Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
 Курс 2 Группа ОФ-221-267-2-1
 Тема ВКР Самоорганизация педагога как условие формирования профессиональной компетентности

№ 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		отс.
10.	Оформление таблиц		да
11.	Оформление иллюстраций		да
12.	Оформление библиографических ссылок		да
13.	Оформление списка использованных источников		да
14.	Оформление сокращений и аббревиатур		да

Нормоконтролер
16 июня 2025 г.



И.А. Селиверстова

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №11 г. Челябинска»

454001, г. Челябинск, ул. 250-летия Челябинска, 7-а, ИНН 7447033104, КПП 744701001 тел. 734-34-21

СПРАВКА

Настоящая справка дана Ипатовой Ольге Владимировне, магистранту ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», в том, что она проводила исследование и писала магистерскую диссертацию по теме «Самоорганизация педагогов как условие формирования профессиональной компетентности» на базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 г. Челябинска».

Справка дана для предъявления по месту требования.

09.06.2025 г.

Заведующий



И. Н. Амирова



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

**РЕЦЕНЗИЯ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ (магистерскую диссертацию)**

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом Ипатовой Ольгой Владимировной
Группа ОФ-221-267-2-1
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 Самоорганизация педагогов как условие формирования профессиональной компетентности
Научный руководитель Бехтерева Елена Николаевна, к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО
Рецензент Колосова Ирина Викторовна, к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО

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 соответствие тексту научной работы и стандартам		+		
10. Обоснованность и доказательность выводов работы	+			

11. Оригинальность и практическая значимость полученных результатов, научных, технологических решений	+			
---	---	--	--	--

Отмеченные достоинства: обоснование взаимосвязи профессиональной компетентности и самоорганизации педагогов ДОО; теоретическое обоснование сущности, структуры и содержания самоорганизации педагогов ДОО; теоретическая разработка и практическая апробация организационно-педагогических условий развития самоорганизации педагогов ДОО в профессиональной деятельности;

Отмеченные недостатки: отсутствует описание динамики профессиональной компетентности педагогов ДОО, обусловленной повышением уровня их самоорганизации.

Заключение: выпускная квалификационная работа Ипатовой Ольги Владимировны выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и може быть допущена к защите с оценкой «Хорошо».

Рецензент

 И.В. Колосова

11 июня 2025 г.



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

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

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом	<u>Ипатовой Ольгой Владимировной</u>
Группа	<u>ОФ-221-267-2-1</u>
Кафедра	<u>теории, методики и менеджмента дошкольного образования</u>
Направление подготовки	<u>44.04.02. Психолого-педагогическое образование</u>
Программа магистратуры	<u>«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»</u>
Наименование темы	<u>Самоорганизация педагогов как условие формирования профессиональной компетентности</u>
Научный руководитель	<u>Бехтерева Елена Николаевна</u>

**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: 75,89 %

Уровень цитирования (самоцитирования) в ВКР: 3,21 %

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

Количество публикаций по теме исследования: 2

Отмеченные достоинства работа посвящена актуальной проблеме развития самоорганизации педагогов как ключевой позиции по внедрению персонализированного подхода к повышению профессиональной компетентности. Автор самостоятельно разработала методологический аппарат исследования, что свидетельствует о высокой степени мотивации и профессиональной зрелости. Ольга Владимировна провела глубокий и качественный анализ различных источников, что дало основание определить теоретическую базу исследования. Особого внимания заслуживает экспериментальная работа по внедрению различных практик развития самоорганизации у молодых специалистов дошкольного образовательного учреждения. В ходе выполнения работы автор проявила высокий уровень инициативности и ответственности, соблюдала график.

Заключение: работа Ипатовой Ольги Владимировны выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и может быть рекомендована к защите.

Научный руководитель



Е. Н. Бехетерева

17 июня 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	10
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА.....	15
1.1 Сущность понятия «профессиональная компетентность педагога» в современных исследованиях.....	15
1.2 Развитие самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.....	24
1.3 Организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности	29
Выводы по первой главе.....	36
ГЛАВА 2. ОПЫТНО - ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ САМООРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГА ДОО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	38
2.1 Изучение уровня самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.....	38
2.2 Реализация организационно-педагогических условий развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности	47
2.3 Анализ результатов опытно-экспериментальной работы.....	52
Выводы по второй главе.....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	62
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	73

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена приоритетным направлением государственной политики Российской Федерации, ориентированным на повышение качества образования как ключевого фактора жизненного и профессионального успеха личности. Современные требования к системе образования, в том числе и к дошкольному уровню, закрепленные в нормативных документах (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС дошкольного образования, Федеральная образовательная программа, профессиональные стандарты и др.), предъявляют новые вызовы к педагогическим кадрам и реализации образовательного процесса в дошкольной образовательной организации (далее ДОО).

На *социально-педагогическом уровне* актуальность исследования определяется динамичными изменениями в современном обществе, требующими от педагогов непрерывного саморазвития и самообразования, что невозможно без эффективной самоорганизации. Возникает острая необходимость в выявлении и обосновании способов развития самоорганизации у педагогов дошкольного образования.

Анализ психолого-педагогической литературы выявил разнообразие подходов к пониманию самоорганизации. Ряд авторов (Н.В. Савина, Л.В. Фалеева) рассматривают её как комплекс личностных свойств, другие (В.И. Андреев, В.Н. Донцов и др.) – как процесс организации деятельности. Отдельное внимание уделяется техникам и приемам самоорганизации (Г.А. Архангельский, М.А. Реунова, Я.О. Устинова и др.). Отсутствие единого общепринятого подхода к изучению и определению самоорганизации актуализирует проблему на *научно-теоретическом уровне*. Кроме того, существующие исследования самоорганизации преимущественно рассматривают ее в

контексте общей жизнедеятельности или профессиональной деятельности в целом, недостаточно учитывая специфику дошкольного образования.

Несмотря на доказанную эффективность персонализированного подхода к развитию самоорганизации педагогов ДОО, недостаточная разработанность методологических аспектов построения соответствующей системы работы обуславливает актуальность исследования данного вопроса *на научно-методическом уровне*.

Таким образом, анализ состояния проблемы выявил следующие противоречия:

- между актуальностью разработки вопросов самоорганизации и отсутствием общепринятого определения понятия, компонентного состава и этапов развития самоорганизации;

- между необходимостью повышения уровня самоорганизации педагога ДОО и недостаточной разработанностью методологических основ и практических инструментов для этого процесса;

- между наличием множества методик развития самоорганизации (тренингов) и недостатком методик, интегрированных в профессиональную деятельность педагога ДОО.

Выявленные противоречия обусловили *проблему* исследования: каковы организационно-педагогические условия, обеспечивающие эффективное развитие самоорганизации педагога дошкольной образовательной организации в профессиональной деятельности, и как этот процесс влияет на формирование и совершенствование их профессиональной компетентности.

Необходимость решения данной проблемы определила тему исследования: «Самоорганизация педагога как условие формирования профессиональной компетентности».

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

Объект исследования – формирование профессиональной компетентности педагога ДОО.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования – процесс формирования профессиональной компетентности педагога ДОО будет осуществляться эффективнее при повышении уровня самоорганизации педагога ДОО, что достигается созданием следующих организационно-педагогических условий:

- 1) разработка структурно-функциональной модели развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности;
- 2) разработка и внедрение комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

Для достижения цели и проверки гипотезы были поставлены следующие задачи исследования:

- 1) определить сущность, структуру и содержание понятий «профессиональная компетентность педагога ДОО» и «самоорганизация педагога ДОО»;
- 2) обосновать теоретическую взаимосвязь между профессиональной компетентностью и самоорганизацией педагога ДОО;
- 3) разработать и апробировать организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности;
- 4) проанализировать и обобщить результаты исследования, сформулировать основные выводы.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- теоретические представления о самоорганизации (В.И. Андреев, Г.А. Архангельский, В.Н. Донцов и др.);
- исследования технологии тайм-менеджмента (Г.А. Архангельский, А.Л. Коблева М.А. Реунова, Я.О. Устинова, и др.);
- основные положения компетентностного подхода (Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, С.Г. Молчанова, О.В. Соколова, Л.В. Трубайчук, А.В. Хуторской и др.);
- основные положения личностного-деятельностного подхода (М.Я. Басов, И.А. Зимняя, В.П. Иванов, Э.В. Ильенкова, М.С. Каган, П.В. Копнина, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Э.Г. Юдин и др.);
- исследования о повышении квалификации педагогов (И.Н. Асаева, К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, и др.).

В процессе исследования использовались следующие методы:

- теоретические: анализ, систематизация, сравнение, обобщение;
- эмпирические: наблюдение, анкетирование, методы качественного и количественного описания данных.

Этапы исследования:

Первый этап – теоретический. Анализ литературы, определение категориального аппарата, объекта, предмета, гипотезы.

Второй этап – эмпирический. Реализация организационно-педагогических условий развития самоорганизации педагогов ДОО.

Третий этап – обобщающий. Систематизация и обобщение результатов, анализ и интерпретация данных.

База исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 11 г. Челябинска».

Апробация результатов исследования осуществлялась на международных научно-практических конференциях:

1. XXII Международная научно-практическая конференции «Актуальные проблемы дошкольного образования» («Теоретические аспекты самоорганизации педагогов»).

2. I Международная научно-практическая конференции «Образование без границ: проблемы, решения, перспективы» («Самоорганизация педагогов ДОО как условие формирования профессиональной компетентности»).

Теоретическая значимость исследования заключается в углублении и уточнении базовых понятий, связанных с самоорганизацией педагога ДОО в профессиональной деятельности, а также в научном обосновании комплекса организационно-педагогических условий, способствующих её развитию.

Практическая значимость исследования состоит в разработке комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности, который может быть использован в практической деятельности любых дошкольных образовательных организаций.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА

1.1 Сущность понятия «профессиональная компетентность педагога» в современных исследованиях

Компетентность с латинского языка *competentia* понимается как принадлежность, круг вопросов, которые человек наделен правом выполнять с силу своих знаний и опыта.

Компетенция – это составляющая часть компетентности, совокупность знаний и умений, а также определенных качеств, необходимых для выполнения той или иной деятельности.

В научной литературе предлагаются различные подходы к определению понятия «компетентность» (Г.И. Захарова, И.А. Зимняя, М. В. Кирилина, Л.М. Митина, С.Г. Молчанов, Т.А. Сваталова, О.В. Тихомирова и др.).

Т.А. Сваталова считает, что компетентность – это степень соответствия знаний и умений человека, а также имеющегося опыта тому кругу задач и обязанностей, которые он выполняет в процессе профессиональной деятельности. Компетентность также включает готовность специалиста осуществлять возложенные на него профессиональные функции в соответствии с нормативами и стандартами, в которых данные функции определены [50].

Компетентность, как отмечает Г.И. Захарова, включает в себя совокупность ключевых компетенций, необходимых для выполнения профессиональной деятельности. Данные компетенции классифицируются по видам деятельности, по областям знания, по видам способностей, которые им соответствуют. Совокупность компетенций, необходимых для осуществления деятельности, составляют компетентность личности [39].

И.А. Зимняя рассматривает компетентность не просто как сумму определенных знаний и умений, но и важных качеств, которыми должен обладать человек для выполнения деятельности. Компетентность не ограничивается когнитивными компонентами, полученными знаниями и умениями, а включает психологический компонент в виде личностных качеств, которые необходимы для профессиональной деятельности [24].

О.В. Тихомирова в понятие компетентности, помимо знаний, умений, способностей и качеств личности включает наличие опыта работы, знаний, которые приобретены эмпирическим путем. В соответствии с этим в структуре компетентности автор выделяет теоретический и эмпирический уровень, которые взаимосвязаны между собой и позволяют реализовать себя в той или иной сфере деятельности. В данном определении большое внимание уделяется прикладной, деятельностной стороне компетентности, пониманию того, как знания и умения позволяют решать практические задачи [53].

По мнению В.А. Болотова, компетентность – это способность человека действовать за пределом учебных сюжетов и ситуаций [12]. Вслед за ним В.В. Балышев рассматривает компетентность как способность к переносу знаний, умений и навыков за пределы условий, в которых эти знания, умения и навыки изначально сформировались [8].

В свою очередь, В.И. Байденко считает что «компетентность – это обладание компетенциями, охватывающими способности, готовность познания и отношения (образы поведения), необходимые для выполнения деятельности» [7, с.25].

Л.М. Митина дает интегральную характеристику понятия «компетентность». По ее мнению, «компетентность – это совокупность знаний, умений, навыков, способностей к реализации действий в процессе общения, деятельности и развития личности» [47 с. 48]. Одной из важнейших характеристик компетентной личности, по мнению Л.М. Митиной, является конкурентоспособность.

В структуре компетентности личности выделяются два компонента: деятельностный, который включает знания, умения и навыки, а также действия и способы деятельности, и коммуникативный, который включает способы общения и взаимодействия людей в процесс сотрудничества и совместной деятельности [47].

Во всех определениях компетентности подчеркивается, что данный феномен не сводится только к перечню знаний и умений, необходимых для выполнения деятельности. Это также определенный опыт, который формируется в процессе выполнения поставленных задач, способности, профессионально важные качества.

И.Н. Асаева также считает, что компетентность – это комплексное понятие, включающее ряд когнитивных и личностных характеристик, позволяющих человеку продуктивно и качественно действовать в рамках своих обязанностей (компетенций) [6].

Комплексный характер компетентности отмечает также М.В. Кирилина. По мнению автора, в отличие от совокупности знаний и умений компетентность не только позволяет владеть информацией, но и применять ее в процессе деятельности, решать эффективно и продуктивно поставленные задачи. Возможность применения знаний для решения задач, в том числе творческого, поискового характера, отличает компетентность от совокупности знаний и умений [29].

Обобщив рассмотренные подходы к определению компетентности, можно сделать вывод о том, что компетентность – это совокупность знаний, умений, профессионально-важных качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Профессиональная компетентность представляет собой комплексную характеристику специалиста, включающую фундаментальные знания, практические умения и сформированные навыки, которые обеспечивают эффективное выполнение

профессиональных задач. Данная совокупность компетенций служит основополагающим фактором становления специалиста как носителя профессиональных ценностей и формирования его профессионального мировоззрения [32].

В рамках нашего исследования интерес представляет такой вид компетентности, как профессиональная педагогическая компетентность.

Рассмотрим различные подходы к определению профессиональной компетентности педагогов.

По мнению А.К. Марковой, профессиональная компетентность педагога проявляется в качественном осуществлении педагогической деятельности и общения. В своей работе она выделяет четыре ключевых компонента, характеризующих профессионализм педагога: знания (гностический компонент), ценности и убеждения (ценностно-смысловой компонент), умения и навыки (деятельностный компонент) и личностные качества, способствующие успеху в обучении и воспитании (личностный компонент) [43].

Профессиональная компетентность выступает фундаментальным компонентом педагогической деятельности современного специалиста образовательной сферы. Согласно научным исследованиям Н.Н. Лобановой, данный феномен представляет собой комплексную структуру, объединяющую теоретический базис, практическое воплощение педагогических концепций, личностные аксиологические установки педагога. Многогранность профессиональной компетентности проявляется через систему коммуникативных навыков, речевую культуру, способность эффективно применять накопленные знания при решении образовательных задач, проявляющуюся в стиле общения и отношении к различным аспектам профессиональной деятельности. Она определяет педагогическую компетентность как способность педагога находить рациональные решения в сложных ситуациях, обеспечивая

целенаправленное и эффективное педагогическое действие, учитывающее возможные последствия [41].

Профессиональная компетентность педагога, согласно исследованиям В.А. Адольфа, выступает фундаментальным элементом успешного решения культурно-образовательных задач и механизмом саморегуляции деятельности. Специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности характеризуется развитыми навыками рефлексивного мышления, продуктивного межличностного взаимодействия и способностью оперативно активизировать накопленные знания для практической реализации педагогических задач [1].

С.Г. Молчанов, Т.Н. Садыкова под профессионально-педагогической компетентностью понимают совокупность социально-профессиональных и социально-статусных компетенций. Компетенция – это:

- 1) представления об объекте;
- 2) представления о возможных способах работы с объектом;
- 3) реальные действия и поступки.

В структуре компетентности выделяются социально-профессиональные компетенции (предметные, дидактические, качественные, технико-технологические, методические) и социально-статусные. Совокупность данных компетенций позволяет педагогу решать задачи обучения (дидактические задачи) для передачи содержания образования, а также решать задачи воспитания (воспитательные задачи) для передачи содержания социализации [48].

В рамках данного исследования особое значение имеет точка зрения Н.М. Лебедевой [40], которая отмечает, что профессиональная компетентность педагога дошкольного образования структурируется через триединство взаимосвязанных компонентов:

1. Проблемно-практическая составляющая раскрывает способность осмысления педагогических задач в контексте образовательного процесса.

2. Смысловой аспект отражает понимание роли педагогической деятельности в развитии социума.

3. Ценностная составляющая характеризует осмысление профессиональных задач через призму общественных и индивидуальных приоритетов.

Профессиональная компетентность специалиста определяется комплексом фундаментальных характеристик и прикладных умений. Структурные элементы квалификации охватывают прикладные знания узкопрофильного направления, методы эффективного взаимодействия с коллегами, глубокое осмысление особенностей рабочей среды. Развитая способность к адаптации обеспечивает оперативную перестройку деятельности при изменении профессиональных стандартов. Комплексный подход к решению педагогических задач позволяет грамотно выстраивать приоритеты рабочего процесса. [23].

Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования включает функциональные, мотивационно-волевые, рефлексивные и коммуникативные составляющие, формирующие единую структуру педагогического мастерства [22].

Функциональная составляющая охватывает глубокое понимание методологических основ и практических подходов к реализации образовательных технологий в педагогическом процессе.

Мотивационно-волевая составляющая раскрывает внутренние стимулы педагогической деятельности, включая профессиональные стремления, личностные ценности и степень вовлеченности будущего специалиста в образовательную среду.

Рефлексивная составляющая характеризует развитие способностей к самоанализу, стремление к личностному росту через осмысление межличностных взаимодействий и саморазвитие.

Коммуникативная составляющая отражает профессиональное владение навыками аргументации, способность к конструктивному диалогу, умение анализировать информацию и выстраивать эффективное деловое общение с учетом современных требований образовательной среды.

Все эти компоненты так или иначе отражаются в структуре самоорганизации педагога как условия становления и развития его профессиональной деятельности. Профессия педагога дошкольной образовательной организации требует от современного специалиста не только глубоких знаний в области содержания и методики обучения и воспитания детей, но и некоторых профессионально-личностных качеств.

Ниже опишем характеристики профессионально-личностных качеств, которые имеют решающее значение в работе с воспитанниками:

1. Доброжелательность, справедливость и отзывчивость педагога. Такие качества помогают установить доверительные отношения и комфортную атмосферу для детей. Педагог, проявляющий дружелюбие и заботу, умеющий быть справедливым и понимающим, способен лучше воспринимать и понимать потребности своих воспитанников.

2. Профессионализм, который подразумевает систематическое и надежное выполнение своих профессиональных функций эффективно в самых различных условиях. Педагог, обладающий таким качеством, как профессионализм, и умеющий передавать знания эффективным образом, способен вдохновлять и мотивировать своих коллег для развития.

3. Научная деятельность, которая подразумевает наличие научных публикаций, ученых степеней и участие в научно-практических

конференциях, является важным показателем профессионализма педагога.

Такой педагог обладает актуальными знаниями и способен применять их в своей работе, что способствует повышению ее качества.

Часто педагоги дошкольных организаций образования оценивают свою профессиональную деятельность по мере участия в научной работе, разработке новых образовательных программ и реализации инновационных проектов. В то же время, нравственно-этические качества занимают второстепенное место среди ранжируемых показателей. Это объясняет трудности педагога дошкольных учреждений в нахождении общего языка с детской аудиторией и установлении равноправного общения с воспитанниками.

Как отмечает Л.С. Маркова, «основу всех педагогических качеств составляет стремление получить удовлетворение от заботы о других. Доброта, альтруистическая направленность, постоянное совершение добрых дел и отсутствие личной выгоды - все это формирует привычку у педагога заботиться о детях и наслаждаться этим процессом» [44, с.89].

Необходимо отметить, что «профессионализм», «профессиональная подготовка», «профессиональное мастерство» и «квалификация» нередко используются как синонимичные понятия при описании компетентности специалиста.

Многогранность и семантическая близость данных терминов создает определенные сложности при систематизации научного знания в области педагогической компетентности.

Многокомпонентная структура профессиональной компетентности педагога выходит за рамки простого набора профессиональных знаний, навыков и индивидуальных характеристик специалиста.

Данный феномен представляет собой комплексное явление, охватывающее теоретическую подготовку, практический опыт и

личностный потенциал педагога, необходимые для эффективной реализации образовательных задач.

Педагогическая компетентность является одной из составляющих профессионализма педагога дошкольного образования. Изменения, которые происходят в сфере образования, обращают особое внимание на формирование педагогической компетентности педагогов.

Многогранность педагогической деятельности определяет широкий спектр профессиональных компетенций современного педагога. Фундаментальные теоретические знания, подкрепленные глубоким знанием и эмоционально-ценностным отношением к образовательному процессу, формируют основу эффективной реализации педагогических задач. Профессиональное мастерство педагога складывается из сочетания умений, практических навыков и личностных характеристик, необходимых для качественного выполнения профессиональных задач.

Профессиональная деятельность педагога ДОО полифункциональна: современный педагог одновременно может выполнять функции обучения, воспитания, взаимодействия с родителями, коллегами, администрацией ДОО.

Поэтому современному педагогу необходимо владеть навыками самоорганизации, поскольку обширный круг профессиональных обязанностей, включающий организацию общения, взаимодействия и совместное решение задач, требует эффективного планирования, оптимального использования ресурсов, целеполагания, равномерного распределения нагрузки и расстановки приоритетов. Без этих навыков успешное выполнение профессиональных задач становится крайне затруднительным. Из чего мы делаем вывод, что залогом успешного формирования профессиональной компетентности молодого педагога в современных условиях, является развитие навыков самоорганизации.

1.2 Развитие самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности

Остановимся на понятии самоорганизации и его трактовках в научно-исследовательской литературе.

С точки зрения психологии самоорганизация представляет собой комплексный механизм интеграции приобретённых и врождённых качеств личности, функционирующий посредством сознательных интеллектуальных процессов под управлением волевого компонента.

Психологическая наука связывает успешную самоорганизацию с наличием волевых качеств личности. Мотивационные факторы выступают движущей силой поведенческой саморегуляции, воплощаясь через структурированную активность личности.

Волевой контроль служит управляющим звеном самоорганизационных процессов, проявляющихся через целенаправленную упорядоченную деятельность. Уникальная психическая система формируется благодаря механизмам самоорганизации, становясь значимым индикатором личностного развития.

Междисциплинарный характер концепции самоорганизации обусловлен её происхождением из философских, естественнонаучных, синергетических и психологических исследований. Философская и естественнонаучная парадигмы рассматривают самоорганизацию как фундаментальный механизм спонтанного структурирования открытых систем при взаимодействии с окружающей средой под воздействием внутренних факторов, способствующий возникновению новых свойств и повышению упорядоченности развивающихся систем [16].

Согласно концепции С.П. Капицы, фундаментальный принцип синергетической парадигмы раскрывается через спонтанный переход от

хаотических состояний к упорядоченным структурам посредством внутренних механизмов самоорганизации материи [28].

В психологии самоорганизацию понимают как комплексную интеграцию личностных характеристик посредством осознанного применения интеллектуальных и волевых ресурсов. Волевой компонент выступает фундаментальным элементом структурирования деятельности, проявляясь через поведенческие мотивы и систематизированные действия. Личностная зрелость находит выражение в сформированной индивидуальности и способности к самоидентификации как автономного субъекта. Недостаточность условий развития механизмов саморегуляции у людей с инфантильными чертами препятствует формированию навыков самоорганизации. Непрерывное личностное совершенствование и активное самосозидание характеризуют развитую способность к самоорганизации [18].

Самоорганизация личности представляет собой комплексное качество, выражающееся через способность рационально структурировать временные ресурсы, проявлять целенаправленную активность и осуществлять мотивированное планирование деятельности при высоком уровне автономности принятия решений.

Личностная зрелость, проявляющаяся через развитую самоорганизацию, характеризуется сочетанием ответственного подхода к обязательствам, критического мышления и внутреннего чувства долга.

Согласно исследованиям О.А. Анисимова, профессиональное мастерство достигает максимального уровня развития именно через механизмы самоорганизации [4].

Современная педагогическая парадигма рассматривает формирование навыков самоорганизации как процесс развития фундаментальных личностных характеристик, определяющих степень зрелости человека.

Так, Н.В. Савина связывает самоорганизацию с развитием определенных свойств личности, которые показывают ее зрелость [52].

Педагогическая наука определяет самоорганизацию через призму комплексного взаимодействия профессиональных компетенций, индивидуальных характеристик личности и управленческого потенциала.

Научная литература предлагает разнообразные концептуальные подходы к изучению феномена самоорганизации, среди которых выделяются следующие методологические направления:

- по оптимизации временных ресурсов (Л. Зайверт);
- по преодолению внутренних барьеров (М. Вудкок и Д. Френсис);
- по развитию креативного потенциала личности (В.И. Андреев);
- по совершенствованию деловой культуры (А.Т. Хроленко);
- по достижению целей (Б. и Х. Швальбе) [33; 34].

Педагогическая наука выделяет некоторые подходы к пониманию феномена самоорганизации, каждый из которых раскрывает уникальные аспекты данного явления:

1. Личностно-ориентированная концепция рассматривает самоорганизацию через призму индивидуальных особенностей человека, формирующих его способность к автономному функционированию. Процессуальный анализ фокусируется на последовательности этапов и структурных взаимосвязях элементов, определяющих результативность организационной деятельности субъекта.

2. Интегративный личностно-деятельностный подход объединяет процессуальные компоненты с персональными качествами индивида.

3. Прикладная технологическая концепция концентрируется на методическом инструментарии оптимизации деятельности, включая практики самоменеджмента и рационального распределения временных ресурсов, дополняя прочие теоретические построения [27; 37].

Методология нашего исследования базируется на синтезе личностно-деятельностного и технологического подходов при рассмотрении методов управления временем.

Структурный анализ процесса самоорганизации выявляет последовательность взаимосвязанных этапов:

- приобретение знаний через ориентировочную деятельность;
- практическая реализация посредством исполнительных действий;
- регулирование результатов через контрольные механизмы [39].

Научные исследования демонстрируют комплексную природу функциональных компонентов самоорганизации, включающих постановку целей, ситуационный анализ, формирование планов, мониторинг выполнения и корректировку действий [27].

Концептуальное развитие теории самоорганизации, предложенное Я.О. Устиновой, обогащает традиционную модель дополнительным элементом – организацией временных и пространственных ресурсов при выполнении намеченных задач [55].

Самоорганизация предполагает шесть последовательных этапов:

- 1) целеполагание,
- 2) аналитическую оценку ситуации,
- 3) планирование действий,
- 4) организационное структурирование деятельности,
- 5) мониторинг исполнения,
- 6) корректирующие мероприятия.

Функции самоорганизации включают в себя: образовательную (повышение квалификации за счет умения работать и организовывать себя), развивающую (развитие способностей и личностных качеств), управляющую и регулирующую (формирование настроения и повышение эффективности).

Эффективная организация профессиональной деятельности предполагает координацию информационных потоков и межличностного взаимодействия при распределении временных ресурсов между участниками рабочего процесса [5].

Методологической основой диагностики уровня самоорганизации педагогов ДОО служат критерии, разработанные Е.Ю. Мандриковой в рамках специализированного опросника [42].

Профессиональная деятельность педагогов ДОО занимает существенную часть их жизни, что обуславливает необходимость детального анализа процессов самоорганизации.

Мы рассматриваем самоорганизацию и ее осуществление с учетом особенностей профессиональной деятельности педагогов ДОО, так как их работа занимает значительную часть их жизни.

В нашем исследовании мы опираемся на определение Л.В. Фалеевой, рассматривающей самоорганизацию как деятельность и способность личности, проявляющуюся в умении организовывать себя. Ключевыми компонентами этого умения являются целеустремленность, активность, обоснованная мотивация, планирование деятельности, самостоятельность, оперативность и ответственность в принятии решений, критическая оценка результатов и чувство долга [57].

Исходя из этого, в контексте нашей работы, под самоорганизацией понимается способность личности эффективно управлять своим поведением, рационально использовать доступные ресурсы и организовывать свою деятельность для достижения намеченных целей.

Мы рассматриваем самоорганизацию как важный фактор, определяющий успешность профессиональной деятельности педагога.

1.3 Организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности

В данном параграфе представлено обоснование организационно-педагогических условий развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

Термин «организационно-педагогические условия» состоит из двух смысловых единиц: «организационные условия» и «педагогические условия».

Педагогические условия – это процесс, влияющий на развитие личности, представляющий собой совокупность внешних факторов (обстоятельств, обстановки) с единством внутренних сущностей и явлений. Организационные условия – это совокупность условий обеспечивающих целенаправленное управление, планирование, организация, координация, регулирование и контроль над образовательным процессом [59].

Согласно гипотезе нашего исследования, процесс формирования профессиональной компетентности педагога ДОО будет осуществляться эффективнее при повышении уровня самоорганизации педагога ДОО, что достигается созданием следующих организационно-педагогических условий:

- 1) разработка структурно-функциональной модели развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности;
- 2) разработка и внедрение комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

Охарактеризуем каждое условие более подробно.

Первое условие – разработка структурно-функциональной модели развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности;

Анализ литературы в области теории и методике моделирования (А.П. Беляев, В.В. Давыдов, А.Н. Дахин, В.В. Краевский, Н.О. Яковлева, и др.) показал, что наиболее оптимальным, для нашего исследования, является применение структурно-функциональной модели, которая способствует выявлению сущности объекта исследования с помощью раскрытия его структуры, а также позволяет выявить функциональную направленность каждого компонента, то есть структурно-функциональная модель – это тип модели, который отражает систему элементов сложного объекта или процесса и их взаимосвязь [20].

Наиболее полным считается определение В.А. Штоффа, который структурно-функциональную модель представляет как систему, отображающую объект исследования, способную заменить его так, что дополнительное изучение её дает новое представление об объекте. Философ опубликовал ряд работ по проблеме моделирования [56]. В них он отмечал признаки модели и обуславливающие друг друга условия:

- между моделью и объектом присутствует зафиксированное сходство;

- модель в процессах научного познания является заместителем изучаемого объекта;

- изучение модели дает информацию об оригинале.

На основании проведенного теоретического анализа была разработана структурно-функциональную модель развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности (рисунок 1).

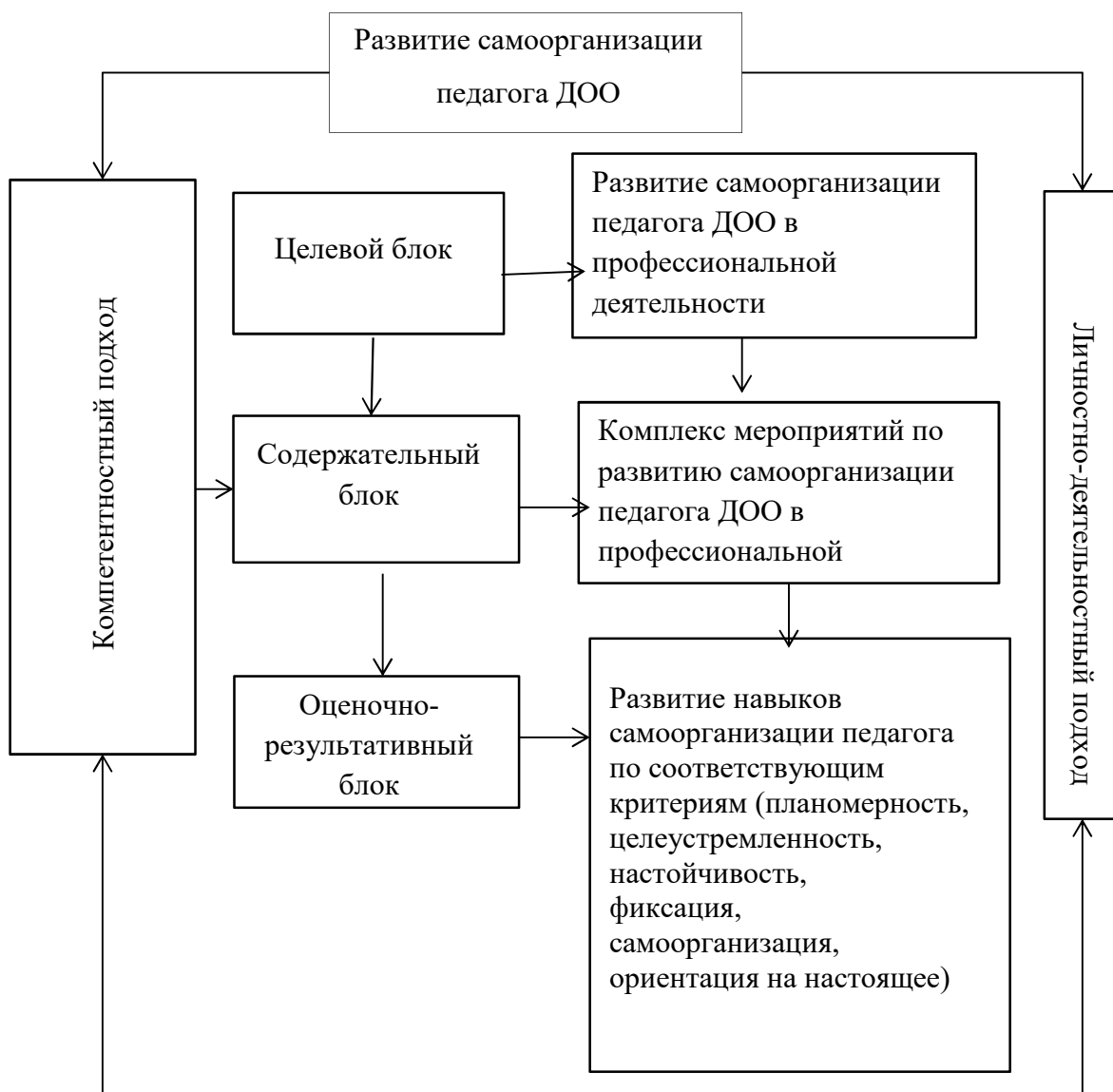


Рисунок 1 – Структурно-функциональная модель развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности

Структурно-функциональная модель включает в себя целевой, содержательный и оценочно-результативный блоки, которые образуют целостную систему:

1. Цель: повышение уровня самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности;

Задачи:

– сформировать у педагогов представления о личных ресурсах и способах организации профессиональной деятельности;

– сформировать практические навыки самоорганизации.

2. Содержательный блок: этапы работы с педагогами в рамках реализации комплекса мероприятий развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности (консультации, мастер-классы, тренинги, создание индивидуальных планов профессионального развития, и др.).

3. Результативно-оценочный блок включает выявление динамики уровня развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности, ориентированное на дальнейшее самосовершенствование и саморазвитие.

Внедрение и реализация задач структурно-функциональной модели базируется на применении личностно-деятельностного подхода.

При применении личностно-деятельностного подхода мы придерживаемся следующих принципов:

– принцип активности: стимулирование активной познавательной деятельности педагогов, вовлечение их в самостоятельный поиск решений;

– принцип сознательности и осмысленности: обеспечение понимания целей, задач проводимой работы, осознанного применения полученных знаний и навыков на практике.

– принцип индивидуализации: учет индивидуальных потребностей, интересов и уровня подготовки каждого педагога;

– принцип проблемности: создание ситуаций, требующих самостоятельного решения проблем и поиска новых знаний;

– принцип рефлексивности: обеспечение возможности для самоанализа и оценки собственной деятельности.

В нашем исследовании личностно-деятельностный подход тесно связан с компетентностным, поскольку оба направлены на развитие профессиональной компетентности педагога.

Квалификационный уровень современного педагога определяется совокупностью освоенных профессиональных навыков и способностью к непрерывному самосовершенствованию согласно требованиям ФГОС ДО, где ключевую роль играют универсальные компетенции личностного роста.

Внедрение структурно-функциональной модели будет осуществляться через комплекс мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности, с учетом индивидуальных особенностей педагога и результатов первичной диагностики.

Результатом реализации комплекса мероприятий, будет повышение уровня самоорганизации педагогов ДОО, что является одним из важных условий формирования их профессиональной компетентности.

Второе условие – разработка и внедрение комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

Задачи реализации комплекса мероприятий:

1. Обеспечить всестороннюю теоретическую, психологическую и методическую поддержку педагога ДОО в вопросах развития навыков самоорганизации.

2. Повысить навыки самоорганизации профессиональной деятельности педагога ДОО таких, как целеполагание, планирование, самоконтроль, расстановка приоритетов, а так же, поощрение педагога ДОО к рефлексии над собственной профессиональной деятельностью.

3. Создать среду, способствующую профессиональному развитию педагога ДОО и развитию творческого потенциала.

Содержание комплекса мероприятий, направленных на развитие самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности включает следующие этапы:

1. Проведение диагностики, выявления уровня самоорганизации педагогов ДОО. Выявление профессиональных трудностей педагогов, с которыми они сталкиваются при организации своей профессиональной деятельности.

2. Разработка индивидуального плана личностного развития педагогов ДОО, который направлен на оказание дифференцированной помощи в организации профессиональной деятельности.

3. Составление рабочего плана реализации комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

4. Разработка системы педагогических мероприятий, направленных на развитие навыков самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

5. Организация и проведение запланированных мероприятий.

6. Контрольная диагностика уровня самоорганизации педагогов ДОО, подведение итогов, выстраивание траектории дальнейшей работы.

При реализации комплекса мероприятий необходимо:

- учитывать индивидуальные потребности и темп обучения каждого педагога;
- обеспечить поддержку и мотивацию педагогов на протяжении всего периода реализации данного комплекса мероприятий;
- использовать разнообразные методы и формы работы, чтобы поддерживать интерес и вовлеченность педагогов;
- предоставлять педагогам возможность для обмена опытом и взаимной поддержки;
- совершенствовать комплекс мероприятий, вносить изменения, учитывая отзывы и потребности педагогов.

Комплекс мероприятий реализуется посредством современных форм и методов:

- индивидуальные консультации организуют предоставление дифференцированной поддержки и помощи педагогам ДОО в решении конкретных проблем, связанных с их профессиональной деятельностью;
- групповые занятия (семинары, тренинги, мастер-классы) направлены на формирование теоретических знаний и практических навыков самоорганизации;
- практические занятия (моделирование, анализ ситуаций, решение кейсов) направлены на применение полученных знаний на практике, в развитие умения планирования, в организации и контроле своей профессиональной деятельности;
- самостоятельная работа (ведение дневника самоанализа, разработка индивидуальных планов) направлена на развитие навыков самоконтроля и самооценки;
- работа в творческих фокус-группах способствует обмену опытом, генерации новых идей, разработке совместных проектов;
- использование информационных технологий (онлайн-консультации, вебинары, видеоматериалы, подкасты) обеспечивает доступность информации и гибкости в реализации поставленных задач.

В настоящее время все большее распространение получают «активные методы обучения». Эти методы в первую очередь основаны на диалоге, поощряющем свободный обмен мнениями и самостоятельное приобретение знаний посредством активной познавательной деятельности.

Такой подход способствует саморазвитию и самореализации педагогов ДОО, позволяя им выражать собственные взгляды и выносить оценочные суждения.

Крайне важно, чтобы во время мероприятий педагогам не просто предоставлялись готовые знания, но и возможность совместно исследовать и разрабатывать решения проблем посредством дискуссий,

самостоятельного изучения методической литературы, а также сравнения и анализа различных точек зрения.

Все это создает среду, способствующую активному развитию самоорганизации педагогов ДОО, тем самым формируя их профессиональную компетентность.

Представленный нами комплекс мероприятий, основанный на современных формах и методах работы, поможет педагогам ДОО развить навыки самоорганизации, повысить эффективность своей профессиональной деятельности и улучшить качество образовательного процесса.

Выводы по первой главе

Обращение к теоретическим исследованиям позволило уточнить, что профессиональная компетентность педагога ДОО представляет собой сложную, интегрированную систему, включающую знания, умения и личностные качества, необходимые для успешного осуществления профессиональной деятельности. Самоорганизация педагога ДОО понимается нами как способность эффективно управлять своим поведением, рационально использовать ресурсы и организовывать деятельность для достижения целей.

Существует теоретическая взаимосвязь между профессиональной компетентностью и самоорганизацией педагога ДОО. Развитие навыков самоорганизации является важным фактором успешного формирования профессиональной компетентности педагога в современных условиях, позволяя эффективно справляться с обширным кругом профессиональных обязанностей и задач.

Развитие самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности обеспечивается следующими организационно-педагогическими условиями: разработка структурно-функциональной

модели и внедрение комплекса мероприятий. Эффективность данных условий будет проверена в ходе дальнейшей опытно-экспериментальной работы.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО - ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ САМООРГАНИЗАЦИИ ПЕДАГОГА ДОО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1 Изучение уровня самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности

Опытно-экспериментальная работа проводилась с целью апробации организационно-педагогических условий развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

Для достижения поставленной цели были определены этапы и задачи опытно-экспериментальной работы:

1. Констатирующий этап.

На данном этапе были подобраны методики для изучения уровня самоорганизации педагогов ДОО, проведено исследование исходного состояния уровня самоорганизации педагогов ДОО в профессиональной деятельности и проанализированы результаты.

2. Формирующий этап.

На данном этапе были реализованы организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога в профессиональной деятельности:

1) разработка структурно-функциональной модели развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности;

2) разработка и внедрение комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

3. Контрольный этап.

На данном этапе проведена повторная диагностика уровня самоорганизации педагогов ДОО в профессиональной деятельности, осуществлен сравнительный анализ результатов констатирующего и

контрольного этапов исследования, сформулированы выводы по итогам проведенного исследования.

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ «Детский сад № 11 г. Челябинска».

Поскольку в нашей теме заявлено, что навыки самоорганизации являются условием формирования профессиональной компетентности педагога, мы посчитали целесообразным проводить исследование среди группы молодых педагогов.

В опытно-экспериментальной работе приняли участие молодые педагоги МБДОУ «Детский сад № 11 г. Челябинска»: воспитатели, инструктор по физической культуре, логопед (всего 5 человек).

Констатирующий этап проведен в сентябре 2024 года. Его целью было выявление уровня самоорганизации педагогов ДОО в профессиональной деятельности.

В первую очередь мы считаем важным изучить мотивацию педагогов ДОО к профессиональной деятельности, так как она может быть связана с их развитием самоорганизации и профессиональной компетентности в целом. Для этого будет применена методика «Мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана), которая направлена на исследование мотивов, побуждающих педагогов к профессиональному и личностному росту, а также их стремления к достижениям (Приложение 1).

Оценка самоорганизации деятельности проводилась с помощью «Опросника самоорганизации деятельности» (ОСД) Е.Ю. Мандриковой, который обладает доказанной надежностью и валидностью (Приложение 2). Опросник содержит 25 утверждений, требующих оценки по 7-балльной шкале.

Анализ результатов проводится по семи шкалам: «Планомерность» (оценка системности планирования), «Целеустремленность» (способность к концентрации на цели),

«Настойчивость» (склонность к волевым усилиям), «Фиксация» (приверженность расписанию), «Самоорганизация» (использование внешних средств), «Ориентация на настоящее» (сосредоточенность на текущем моменте) и общему баллу, отражающему общий уровень самоорганизации. Полученные данные позволяют оценить как отдельные аспекты, так и общий уровень самоорганизации респондентов.

Выделяют три основных уровня развития самоорганизации: недостаточный, допустимый и оптимальный.

Низкий (недостаточный) уровень характеризуется спонтанным характером деятельности, отсутствием четко определенных целей и планирования, а также низкой способностью к завершению начатых дел.

Средний (допустимый) уровень демонстрирует сочетание целенаправленной деятельности с элементами спонтанности и гибкости, наличие планов, которым, однако, не всегда строго следуют, и тенденцию к завершению начатых задач.

Высокий (оптимальный) уровень самоорганизации предполагает наличие четко сформулированных целей, планирование деятельности, систематическое следование разработанным планам и проявление настойчивости в достижении поставленных целей.

Повышение самоорганизации педагогов ДОО осуществляется согласно плану, обеспечивающего индивидуальный подход к каждому педагогу. На подготовительном этапе определяется текущий уровень самоорганизации педагога. Основной этап предполагает активную поддержку и предоставление необходимых ресурсов для развития. Контрольный этап позволяет оценить прогресс, проанализировать полученные данные и скорректировать план профессионального развития с учетом индивидуальных особенностей и достижений каждого педагога ДОО.

Проведение диагностики развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности занимает важное место в процессе формирования профессиональной компетентности педагога ДОО, поскольку позволяет выявить проблемные зоны личностного и профессионального развития, и систематизировать работу над ними.

При оценке уровня самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности учитывались следующие составляющие: способность к целеполаганию, анализу ситуации, планированию, организации деятельности, самоконтролю и внесению корректировок.

Требования к проведению диагностики развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности:

- должна быть направлена на выявление индивидуальных особенностей повышения профессиональной компетентности;
- оценка должна проводиться не только путем сопоставления полученных результатов с нормами, но и путем сопоставления с результатами предыдущих диагностик;
- проводится не только для выявления актуального уровня самоорганизации, но и для определения возможных индивидуальных путей совершенствования;
- должна опираться на самоанализ, самодиагностику для создания мотивации к самообразованию;
- уровень развития самоорганизации в профессиональной деятельности должен рассматриваться не как содержательная характеристика педагога, а как процесс самосовершенствования.

Результаты исследования уровня мотивации педагогов к самообразованию по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана) представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Уровень профессиональной мотивации педагогов ДОО на констатирующем этапе исследования

Как видно из диаграммы (Рисунок 2), оптимальный мотивационный комплекс, а именно: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ 60% у опрошенных и $ВМ = ВПМ > ВОМ$ у 20%, характерен для 80% респондентов. Это свидетельствует о выраженной внутренней мотивации (ВМ), удовлетворенности процессом (ВПМ) и ориентации на содержательные аспекты работы (ВОМ). Оставшиеся 20% педагогов продемонстрировали мотивационный комплекс $ВОМ > ВПМ = ВМ$, что указывает на преобладание внешней отрицательной мотивации (ВОМ) и стремление избегать негативных последствий, что в целом свидетельствует о низком уровне мотивации к профессиональной деятельности.

Результаты изучения уровня самоорганизации педагогов ДОО в профессиональной деятельности («Опросник самоорганизации деятельности» Е.Ю. Мандриковой на констатирующем этапе исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты диагностики педагогов ДОО («Опросник самоорганизации деятельности» Е.Ю. Мандриковой)

Название шкал:	Личные показатели респондентов									
	Сырой балл	Уровень показателя	Сырой балл	Уровень показателя	Сырой балл	Уровень показателя	Сырой балл	Уровень показателя	Сырой балл	Уровень показателя
	№1		№2		№3		№4		№5	
Планомерность	8	Н	10	Н	20	Ср	21	Ср	16	Ср
Целеустремленность	15	Н	13	Н	28	Ср	20	Н	24	Ср
Настойчивость	23	Ср	28	Ср	21	Ср	17	Ср	16	Ср
Фиксация	11	Н	8	Н	18	Ср	13	Ср	14	Ср
Самоорганизация	6	Ср	12	Ср	6	Ср	7	Ср	7	Ср
Ориентация на настоящее	7	Ср	2	Н	12	Выс	9	Ср	10	Ср
Общий показатель	70	Н	73	Н	105	Ср	88	Н	87	Н

Примечание – Н– низкий уровень; Ср – средний уровень; Выс – высокий уровень

Приведем данные диагностики педагогов ДОО в процентном соотношении в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты диагностики педагогов ДОО («Опросник самоорганизации деятельности» Е.Ю. Мандриковой) по шкалам в процентном соотношении

Шкала	Уровень	В процентном соотношении
1	2	3
Планомерность	Н	40%
	Ср	60%
Целеустремленность	Н	40%
	Ср	60%
Настойчивость	Ср	100%

Продолжение таблицы 2

1	2	3
Фиксация	Н	40%
	Ср	60%
Самоорганизация	Ср	100%
Ориентация на настоящее	Н	20%
	Ср	60%
	Выс	20%
Общий показатель	Н	80%
	Ср	20%

Примечание – Н– низкий уровень; Ср – средний уровень; Выс – высокий уровень

Приведем среднестатистические данные диагностики педагогов ДОО в таблице 3.

Таблица 3 – Среднестатистические результаты диагностики педагогов ДОО («Опросник самоорганизации деятельности» Е.Ю. Мандриковой)

Название шкал	Средние показатели	
	Сырой балл	Уровень показателя
Планомерность	15	Ср
Целеустремленность	20	Н
Настойчивость	21	Ср
Фиксация	13	Ср
Самоорганизация	8	Ср
Ориентация на настоящее	8	Ср
Общий показатель	85	Н

Примечание – Н– низкий уровень; Ср – средний уровень; Выс – высокий уровень

Анализ полученных данных, приведенных в таблицах № 2, показал, что результаты по шкале «Планомерность» свидетельствуют о том, что 40% респондентов (№1 и №2) имеют недостаточный уровень по данным показателям, испытывают трудности с планированием деятельности, их планы не детализированы и не устойчивы, 60% респондентов (№3, №4 и №5) имеют средний показатель по данной

шкале, планирование профессиональной деятельности присутствует, но не всегда последовательно и осознанно.

Результаты по шкале «Целеустремленность» говорят о том, что 40% респондентов (№1 и №2) имеют недостаточный уровень по данной шкале, испытывают трудности с четким определением целей, не всегда стремятся к достижению поставленных перед собой профессиональных задач. Остальные 60% респондентов (№3, №4 и №5) имеют средний уровень по данной шкале, в целом, стремятся к достижению целей, но могут испытывать трудности при возникновении препятствий.

Результаты по шкале «Настойчивость», показали, что 100% респондентов имеют средний уровень, т.е. способны прикладывать усилия для завершения начатого дела, но могут испытывать затруднения в ситуациях, требующих значительных волевых усилий.

Результаты по шкале «Фиксация» свидетельствуют о том, что 40% респондентов (№1 и №2) имеют недостаточный уровень по данному показателю, они не склонны к жесткому планированию, легко перестраивают планы под меняющиеся условия, 60% респондентов (№3, №4 и №5) имеют средний уровень по данной шкале и испытывают трудности с перестроением планов, стремятся к определенности.

Результаты по шкале «Самоорганизация» говорят о том, что 100% респондентов имеют средний уровень данного показателя, используют вспомогательные средства для планирования, но не всегда успешно.

Анализ результатов шкалы «Ориентация на настоящее» показал, что 20% (№2) респондентов имеет низкий уровень по данному показателю и испытывают трудности в концентрации внимания и усилий на текущих вопросах. Еще 60% (№1, №4 и №5) опрошенных имеют средний уровень по данной шкале и, в целом, способны концентрироваться на текущих задачах. Оставшиеся 20% (№3) респондентов имеет высокий уровень по данной шкале, что говорит об умении сосредоточиться на текущих вопросах.

Анализ результатов общих показателей свидетельствует о том, что 80% респондентов (№1, №2, №4 и №5) имеют недостаточный уровень самоорганизации в целом, наблюдается спонтанность в деятельности, отсутствие четких целей, трудности с завершением дел. Оставшиеся 20% респондентов (№3) показали средний уровень самоорганизации, что говорит о сочетании структурирования деятельности и гибкости, возможно наличие плана, но следование ему не всегда.

Большинству педагогов, принявших участие в диагностике, необходимо развивать навыки целеполагания и планирования, а также повышать осознанность в отношении своей деятельности.

Рекомендуется использовать техники тайм-менеджмента, ставить конкретные и измеримые цели, а также развивать настойчивость в достижении результатов.

Индивидуальный подход к развитию самоорганизации, учитывающий сильные и слабые стороны каждого респондента, будет наиболее эффективным. Необходимо обучать приемам самоорганизации и планирования, а также предоставлять обратную связь о прогрессе. Ориентация на настоящее и умение концентрироваться на текущих вопросах – важные навыки, которым так же стоит уделить внимание.

Полученные данные подтверждают необходимость создания организационно-педагогических условий, способствующих повышению уровня самоорганизации педагогов ДОО в профессиональной деятельности. Что является обоснованием для разработки и внедрения комплекса мероприятий, направленного на развитие навыков самоорганизации и повышение осознанности педагогов в отношении своих профессиональных целей. Основные направления реализации этого комплекса будут представлены далее в параграфе 2.2. настоящего исследования.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности

Изучив теорию, проанализировав практику и оценив исходный уровень самоорганизации педагогов ДОО, в данном параграфе мы подробно опишем основные направления работы по реализации созданных организационно-педагогических условий, направленных на решение выявленных проблем.

С целью подтверждения гипотезы об эффективности предложенных условий было проведено исследование в МБДОУ «Детский сад № 11 г. Челябинска». Основной задачей формирующего этапа (октябрь 2024 – апрель 2025) была эмпирическая проверка эффективности предложенных условий для развития самоорганизации педагогов ДОО.

Первое условие было реализовано через разработку структурно-функциональной модели развития самоорганизации педагога ДОО. Вторым условием стала разработка и реализация комплекса мероприятий, являющегося практическим воплощением модели. Подробный план реализации комплекса мероприятий представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Рабочий план реализации комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности

№	Этапы	Сроки	Задачи
1	Организационный	Сентябрь 2024	Диагностика уровня самоорганизации педагогов ДОО; Изучение затруднений педагогов при организации профессиональной деятельности.
2	Основной	Октябрь 2024 - Апрель 2025	Развитие самоорганизации педагогов через комплекс мероприятий; Разработка системы педагогических мероприятий, направленных на развитие навыков самоорганизации педагогов ДОО в профессиональной деятельности.
3	Заключительный	Май 2025	Мониторинг уровня самоорганизации педагогов, отслеживание динамики, внесение коррективов, планирование дальнейшей работы.

Комплекс мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности ориентирована на коллектив молодых педагогов МБДОУ «ДС №11 г. Челябинска» с учетом результатов диагностики их уровня самоорганизации и носит компилятивный характер, при его составлении мы опирались на множество источников (В. И. Андреева [2], В. А. Игнатовой [26], А. Ю. Киселевой [30], С. Н. Костроминой [35], С. С. Котовой [36], Е. А. Уварова [54], Л. В. Фалеевой [57]).

Цель создания комплекса мероприятий – развитие навыков самоорганизации педагогов ДОО в профессиональной деятельности.

Для достижения цели, мы поставили перед собой следующие задачи:

- акцентировать внимание педагогов на значимости самоорганизации;
- способствовать развитию у педагогов ДОО компонентов самоорганизации: целеполагания, анализа ситуации, планирования, самоконтроля, коррекции, волевых усилий;
- содействовать освоению педагогами алгоритмов, моделей и технологий самоорганизации.

Срок реализации – 9 месяцев (за учебный год).

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня развития у педагогов компонентов самоорганизации: целеполагания, анализа ситуации, планирования, самоконтроля, коррекции, волевых усилий;
- повышение уровня профессиональной компетентности.

Комплекс мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности предполагает использование разнообразных форм и методов работы, о них мы говорили в параграфе 1.3.

Содержание комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности представлено в таблице 5.

Таблица 5 – Комплекс мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности

№	Мероприятие	Цель	формы и методы работы	Срок проведения
1	2	3	4	5
1	Дискуссия: «Самоорганизация педагога ДОО – зачем это нужно и как этого достичь?»	Мотивация педагогов к развитию навыков самоорганизации, ознакомление с целями и задачами системы мероприятий	Дискуссия	Сентябрь 2024
2	Проведение диагностики уровня самоорганизации педагогов	Выявление проблемных зон и индивидуальных потребностей педагогов в вопросах самоорганизации	Опрос, наблюдение, анализ планирования	Сентябрь 2024
3	«Анализ текущего уровня самоорганизации и определение индивидуальных целей развития»	Оценка сильных и слабых сторон в самоорганизации; определение целей и задач на учебный год (разработка индивидуальных планов развития)	Индивидуальные консультации	Сентябрь 2024
4	Семинар: «Самоорганизация педагога ДОО: теоретические основы и современные подходы»	Ознакомление с теорией самоорганизации, принципами тайм-менеджмента, техниками планирования и целеполагания	Дискуссия, мозговой штурм	Октябрь 2025
5	Практикум: «Планирование рабочего дня педагога ДОО»	Применение техник планирования на практике, отработка навыков расстановки приоритетов	Работа в группах, моделирование типичного рабочего дня, анализ результатов	Октябрь 2024

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5
6	Тренинг: «Эффективное управление временем: техники и инструменты»	Освоение техник тайм-менеджмента (матрица Эйзенхауэра, метод Pomodoro)	Интерактивные упражнения, ролевые игры, работа в парах; самостоятельная работа: разработка индивидуального плана использования техник тайм-менеджмента в течение недели	Ноябрь 2024
7	Практикум: «Разрешение конфликтных ситуаций в условиях дефицита времени»	Развитие навыков принятия решений в условиях ограниченного времени и высокого уровня стресса	Работа в малых группах, анализ кейсов, презентация решений	Декабрь 2024
8	Практическая работа в фокус-группах: «Генерация идей по оптимизации образовательного процесса»	Обмен опытом, выявление лучших практик самоорганизации, разработка новых подходов к организации образовательной деятельности	Мозговой штурм, групповая дискуссия, разработка совместных проектов, формирования банка идей	Январь 2025
9	Мастер-класс: «Использование информационных технологий для повышения эффективности работы педагога ДОО»	Освоение новых инструментов и сервисов, позволяющих оптимизировать планирование, организацию и контроль профессиональной деятельности	Демонстрация возможностей различных сервисов, практическое освоение инструментов	Февраль 2025
10	Деловая игра: «Делегирование полномочий в ДОО: как эффективно распределить задачи»	Знакомство педагогов с навыками делегирования полномочий и эффективного распределения задач в коллективе	Решение кейсов и ролевых ситуаций	Февраль 2025
11	Практикум: «Самоконтроль и самооценка: как анализировать свою деятельность и находить точки роста»	Развитие навыков самоконтроля и самооценки, необходимых для постоянного совершенствования профессиональной деятельности	Выполнение практических упражнений	Март 2025

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5
12	Тренинг: «Профилактика эмоционального выгорания: техники саморегуляции и поддержания ресурсного состояния»	Предотвращение эмоционального выгорания, освоение техник релаксации и восстановления энергии	Практическое освоение техник	Март 2025
13	Семинар-практикум: «Оптимизация организации родительских собраний»	Практическое применение навыков планирования и организации для эффективного проведения родительских собраний	Анализ типичных ситуаций, разработка сценариев родительских собраний, ролевые игры	Апрель 2025
14	«Разработка перспективного плана работы ДОО на следующий учебный год (с учетом принципов самоорганизации)»	Коллективное планирование работы ДОО, определение целей и задач на следующий учебный год, распределение ответственности	Работа в творческой группе	Апрель 2025
15	Круглый стол: «Самоорганизация педагога ДОО: результаты, перспективы, вызовы»	Обмен опытом, подведение итогов реализации комплекса мероприятий, определение перспектив развития навыков самоорганизации	Круглый стол	Май 2025
16	Проведение итоговой диагностики уровня самоорганизации педагогов	Оценка эффективности реализованного комплекса мероприятий	Анализ полученных данных	Май 2025

В результате реализации комплекса мероприятий по развитию самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности, проводимых в рамках внедрения структурно-функциональной модели, были достигнуты следующие положительные изменения:

– педагоги стали более компетентными в вопросах самоорганизации, улучшив навыки самоконтроля, самооценки, планирования, целеполагания и организации работы;

– был разработан инструмент индивидуального развития – индивидуальные планы для каждого педагога;

– создана благоприятная среда для обмена опытом, инициации новых идей и совместной проектной деятельности.

Таким образом, предложенные в исследовании организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности были успешно реализованы на практике.

2.3 Анализ результатов опытно-экспериментальной работы

После реализации организационно-педагогических условий, на контрольном этапе была проведена повторная оценка уровня самоорганизации педагогов в профессиональной деятельности. Для этого были использованы те же методики, что и при первичной диагностике.

Результаты итоговой оценки уровня профессиональной мотивации педагогов ДОО представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Уровень профессиональной мотивации педагогов ДОО на констатирующем и контрольном этапах исследования

Опираясь на данные рисунка 3, можно заключить, что у 80% респондентов наблюдается оптимальный тип мотивации. У 60% респондентов внутренняя мотивация (ВМ) преобладает над внешне положительной (ВПМ) и внешне отрицательной (ВОМ). У еще 20% внутренняя и внешне положительная мотивация равнозначны и выше, чем внешне отрицательная. Это говорит о том, что эти педагоги выбирали профессию осознанно, получают удовольствие от работы в детском саду и видят в ней возможность для самореализации.

Педагоги, продемонстрировавшие самые худшие мотивационные комплексы, отсутствуют, что свидетельствует о переходе данного показателя в другое качество.

20% опрошенных педагогов продемонстрировали промежуточные сочетания в мотивационном комплексе: ВОМ<ВПМ>ВМ. Что указывает на изменение качественного показателя, для данной категории респондентов.

У большей части педагогов (80%) сохранился оптимальный мотивационный комплекс, свидетельствующий о внутренней мотивации и удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Отсутствие педагогов с наихудшим мотивационным комплексом свидетельствует о положительной динамике и улучшении отношения к работе.

Результаты итоговой оценки уровня самоорганизации педагогов ДОО представлены в таблице 6.

Сравнительный анализ результатов «Опросника самоорганизации деятельности» (ОСД), полученных на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, демонстрирует положительную динамику в уровне самоорганизации педагогов ДОО.

Таблица 6 – Динамика результатов по шкалам и общему показателю «Опросника самоорганизации деятельности» на констатирующем и контрольном этапах исследования

Название шкал	Констатирующий этап		Контрольный этап		Увеличение процентного соотношения от максимального значения
	Сырой балл (процентное соотношение от максимального значения)	Уровень показателя	Сырой балл (процентное соотношение от максимального значения)	Уровень показателя	
Планомерность	15 (54%)	Ср	18(64%)	Ср	10%
Целеустремленность	20 (48%)	Н	25 (59%)	Ср	11%
Настойчивость	21 (60%)	Ср	24(68%)	Ср	8%
Фиксация	13 (37%)	Ср	15(42%)	Ср	5%
Самоорганизация	8 (38%)	Ср	10(47%)	Ср	9%
Ориентация на настоящее	8 (57%)	Ср	10(71%)	Ср	14%
Общий показатель	85 (48%)	Н	102 (58%)	Ср	10%

Примечание – Н– низкий уровень; Ср – средний уровень; Выс – высокий уровень

Общий показатель по ОСД возрос на 10% (с 54% от максимального значения на констатирующем этапе до 64% на контрольном этапе). Это свидетельствует о существенном повышении общего уровня самоорганизации педагогов. Ранее, до эксперимента, общий показатель в большинстве случаев не превышал низких значений.

При анализе динамики количественных показателей по отдельным шкалам выявлены следующие изменения:

- по шкале «Планомерность» отмечен рост на 10% (с 54% до 64% от максимального значения);
- по шкале «Целеустремленность» наблюдается значительное увеличение на 11% с низкого уровня (48% от максимального значения) до среднего уровня (59%);
- по шкале «Настойчивость» зафиксировано увеличение на 8% (с 60% до 68% от максимального значения);

- по шкале «Фиксация» наблюдается увеличение на 5%, с 37% до 42%;
- по шкале «Самоорганизация» показатель увеличился на 9% (с 38% до 47%).
- по шкале «Ориентация на настоящее» отмечен рост на 14% (с 57% до 71%).

Наглядно динамику результатов по шкалам и общему показателю «Опросника самоорганизации деятельности» на констатирующем и контрольном этапах исследования можно проследить на рисунке 4.

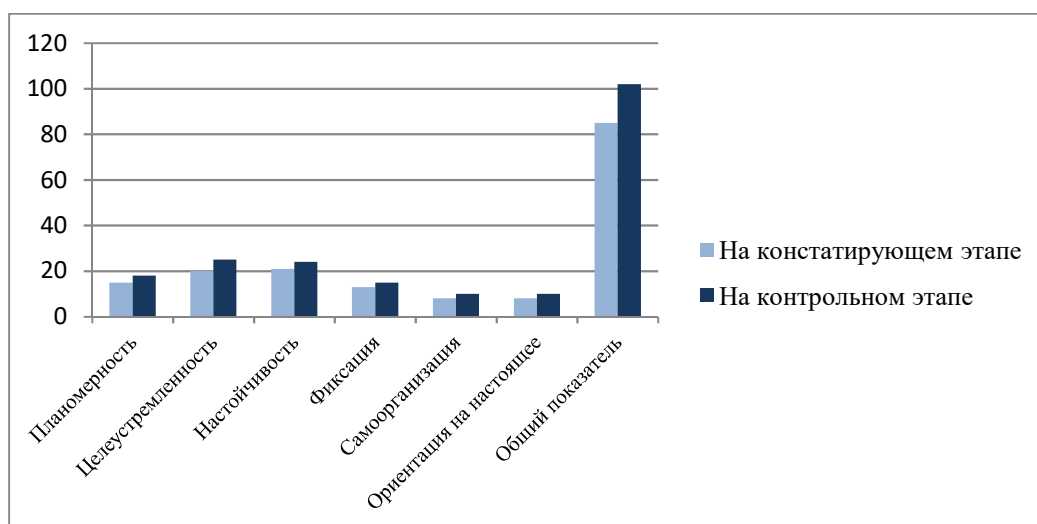


Рисунок 4 – Динамика результатов по шкалам и общему показателю «Опросника самоорганизации деятельности» на констатирующем и контрольном этапах исследования

Распределение показателей педагогов по уровням самоорганизации, согласно результатам диагностики, представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Уровни самоорганизации педагогов ДОО до и после эксперимента

Уровень самоорганизации педагогов	Показатели после эксперимента	Показатели до эксперимента
низкий	20% (1 человек)	80% (4 человек)
средний	80% (4 человек)	20% (1 человек)
высокий	0% (0 человек)	0% (0 человек)

Из содержания таблицы 7 видно, что после окончания эксперимента большинство педагогов имели средний уровень самоорганизации, а число педагогов с низким уровнем уменьшилось.

Для наглядности представим данные в начале и после завершения исследования на рисунке 5.

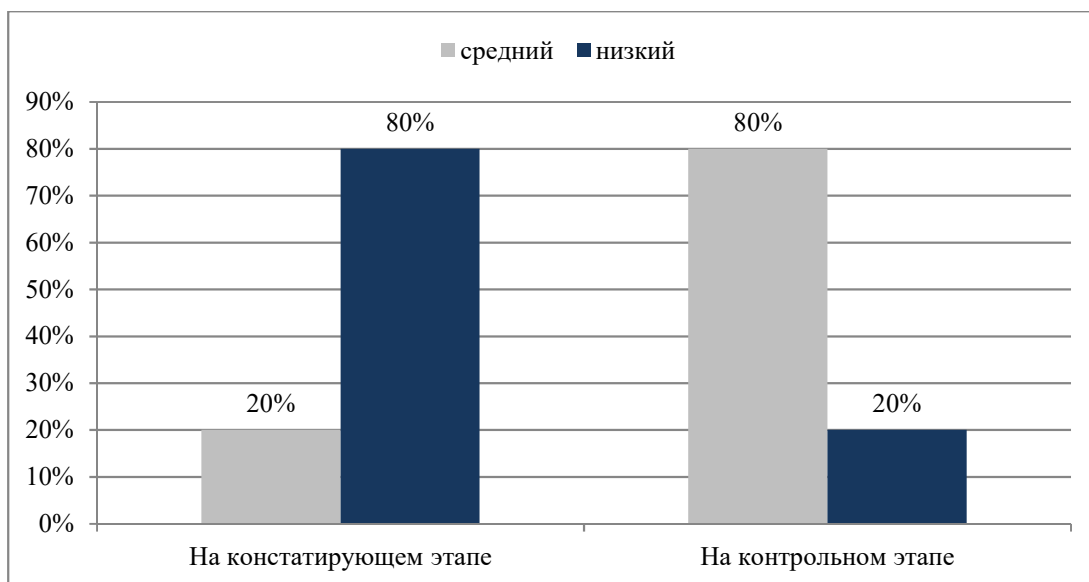


Рисунок 5 – Уровни самоорганизации педагогов ДОО на констатирующем и контрольном этапах исследования

Качественный анализ изменений свидетельствует о том, что у большинства педагогов уровень мотивации к работе остался оптимальным. У части респондентов наблюдается промежуточный результат, что может говорить об осознании целей, но недостатке навыков для их достижения, а также о колебаниях в интересе к профессиональной деятельности и саморазвитию. Примечательно, что ни один педагог не показал наихудший мотивационный комплекс, что свидетельствует о позитивной динамике в целом.

Педагоги в большей степени стали разрабатывать четкие планы и следовать поставленной цели, сочетать структурированный подход к организации своей деятельности с гибкостью в построении отношений.

Повышению значения по шкале «Самоорганизация» способствовало использование таких средств, как письменное

формулирование целей и задач, составление плана, хронометраж и анализ результатов деятельности.

По шкале «Фиксация» отмечен незначительный рост показателя на 5% , что свидетельствует о не заикленности педагогов на деталях проявлении гибкости в планировании.

Большинство педагогов, участвовавших в исследовании, имеют средние значения общего суммарного балла по ОСД (64% от максимального значения). Повышение показателя, свидетельствует о том, что педагоги, при структурированном подходе к организации своего времени, сохраняют определенную гибкость и спонтанность.

Анализ данных подтверждает, что предложенные организационно-педагогические условия оказали положительное влияние на развитие самоорганизации педагогов ДОО, а увеличение значений по большинству шкал ОСД, а также рост общего суммарного балла свидетельствуют об их эффективности.

Выводы по второй главе

Опытно-экспериментальная работа включала три этапа: констатирующий, формирующий и обобщающий.

Результаты констатирующего этапа исследования показали, что у 80% респондентов наблюдается оптимальный мотивационный комплекс, свидетельствующий о выраженной внутренней мотивации, удовлетворенности процессом и ориентации на содержательные аспекты работы.

Однако 20% педагогов продемонстрировали преобладание внешней отрицательной мотивации, что указывает на низкий уровень мотивации к профессиональной деятельности.

Анализ по шкалам самоорганизации выявил, что у большинства респондентов (80%) отмечается недостаточный уровень

самоорганизации, проявляющийся в спонтанности деятельности, отсутствии четких целей и трудностях с завершением дел.

Преимущественно средние значения были получены по шкалам «Планомерность», «Целеустремленность», «Настойчивость», «Самоорганизация» и «Фиксация», что указывает на необходимость развития соответствующих навыков.

В процессе формирующего этапа опытно-экспериментальной работы внедрялись организационно-педагогические условия, направленные на развитие навыков самоорганизации и повышение осознанности педагогов в отношении своих профессиональных целей.

Реализация каждого этапа была направлена на развитие самоорганизации педагогов в профессиональной деятельности посредством обучения приемам самоорганизации и планирования, предоставления обратной связи о прогрессе, а также индивидуального подхода к развитию самоорганизации, учитывающего сильные и слабые стороны каждого респондента, ориентацию на настоящее и умение концентрироваться на текущих вопросах.

Результаты формирующего этапа были подвергнуты количественной и качественной оценке. Качественный анализ показал сохранение оптимального уровня мотивации у большинства педагогов, при этом отсутствие наихудших показателей свидетельствует о позитивной динамике. Количественные данные демонстрируют положительные изменения в развитии навыков целеполагания, планирования и гибкости. Наблюдается повышение значимости по шкале «Самоорганизация» благодаря использованию техник планирования и анализа деятельности. Незначительный рост по шкале «Фиксация» говорит о гибкости педагогов в планировании. Увеличение общего суммарного балла подтверждает, что педагоги, при структурированном подходе к организации своего времени, сохраняют определенную гибкость и спонтанность. Полученные результаты

свидетельствуют о положительной динамике развития самоорганизации педагогов ДОО, что позволяет судить о подтверждении выдвинутой нами гипотезы исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках проведенного исследования была достигнута цель – теоретически обоснованы и проверены организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности.

В соответствии с поставленными задачами исследования были сделаны следующие выводы:

Определены сущность, структура и содержание понятий «профессиональная компетентность педагога ДОО» и «самоорганизация педагога ДОО». Самоорганизация понимается как способность личности управлять своим поведением, рационально использовать ресурсы и организовывать деятельность для достижения поставленных целей. Показано, что самоорганизация оказывает существенное влияние на формирование профессиональной компетентности педагога ДОО.

Обоснована теоретическая взаимосвязь между профессиональной компетентностью и самоорганизацией педагога ДОО. Выявлено, что развитие навыков самоорганизации является ключевым фактором успешного профессионального развития педагога, позволяющим более эффективно структурировать и систематизировать профессиональную деятельность.

Разработаны и апробированы организационно-педагогические условия развития самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности. Предложена структурно-функциональная модель развития самоорганизации, а также комплекс мероприятий, направленных на формирование навыков самоорганизации у педагога.

Проанализированы и обобщены результаты исследования, сформулированы основные выводы. Опытно-экспериментальная работа, проведенная на базе МБДОУ «Детский сад №11 г. Челябинска»,

показала положительную динамику в развитии самоорганизации педагогов. Результаты диагностики подтвердили эффективность предложенных организационно-педагогических условий, что выразилось в повышении уровня самоорганизации педагогов, разработке планов индивидуального развития и структурировании профессиональной деятельности.

Таким образом, проведенное исследование подтвердило гипотезу о том, что развитие самоорганизации педагога ДОО в профессиональной деятельности может быть успешно реализовано при создании соответствующих организационно-педагогических условий.

Результаты исследования могут быть использованы в практике работы дошкольных образовательных организаций для повышения профессиональной компетентности педагогов и эффективности образовательного процесса.

Следует отметить, что данное исследование не является исчерпывающим и может быть продолжено в дальнейшем для более глубокого изучения различных аспектов развития самоорганизации педагога ДОО.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адольф В. А. Профессиональная компетентность современного учителя / В.А. Адольф / Красноярск: Красноярский гос. ун-т, 1998. – 310 с.
2. Андреев В. И. Педагогика. Учебный курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. 3-е изд. – Казань: Центр инновац. технологий, 2012. 608 с. – ISBN 5-93962-039-7.
3. Андреева Т. Ю. Методические аспекты организации воспитательной работы в профессиональных образовательных организациях. / Андреева Т. Ю. – Челябинск: Абрис, 2023. – 258 с. – ISBN 978-5-691-01613-4.
4. Анисимов О. С. Самость как основание высших форм самоорганизации человека и общества / О. С. Анисимов // Мир психологии. – 2011. – №. 2. – С. 74-84.
5. Архангельский Г. А. Тайм-драйв: как успевать жить и работать / Г. А. Архангельский. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 258 с.
6. Асаева И. Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разного вида в процессе повышения квалификации: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.07; Ур. гос. пед. ун-т. – URL: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/256/1/aref00266.pdf> (дата обращения: 10.10.2024).
7. Байденко В. А. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) / В. А. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – №11. – С. 30-33.
8. Балышев П. А. Коллаборативное обучение: к сущности понятия / П. А. Балышев // Мир науки. Педагогика и психология. – 2023. – №1. – С.10–12.

9. Белая К. Ю. Организация работы по самообразованию педагогов ДОО / К. Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2017. – № 2. – С.15-20.
10. Бичева И. Б. Ответственность как личностно-профессиональная характеристика педагога дошкольного образования / И. Б. Бичева, Е. Г. Данилова, Ю. Н. Носкова // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 77-1. – С. 76-79.
11. Бичева И. Б. Роль самообразования в повышении эффективности профессиональной деятельности педагога / И. Б. Бичева, М. Ф. Степанова // Детский сад от А до Я. – 2023. – № 2 (122). – С. 58-65
12. Болотова В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотова // Педагогика. – 2003. – №10. – С. 8– 14.
13. Борытко Н. М. В пространстве воспитательной деятельности: Монография / Н. М. Борытко; М-во образования Рос. Федерации. Волгогр. гос. пед. ун-т. – Волгоград: Перемена, 2021. – 180 с. – ISBN 5-88234-481-6.
14. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – Москва: Большая Российская энциклопедия, 2022. – 528 с. – ISBN 5-85270-230-7.
15. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДО с педагогами / Л. М. Волобуева. – Москва: Прометей – 2022. – С.345. – ISBN 978-5-4263- 0098-9.
16. Горбачев В. В. Концепции современного естествознания: Учеб. пособие для студентов вузов / В.В. Горбачев. – Москва: ООО «Издательский дом «ОНИКС. – 2008. – Т. 21. – С. 56-58.
17. Граф В. Основы самоорганизации учебной деятельности и самостоятельной работы студентов / В. Граф, И. И. Ильясов, В. Я. Ляудис. – Москва: Изд-во МГУ, 1981. – 79 с.

18. Деркач А. А. Акмеологический словарь / Под ред А. А. Деркача. – 2-е изд. – Москва: РАГС, 2005. – 161с.
19. Донцов В. Н. Учебная самоорганизация студентов как фактор успеваемости (на материале динамики младших курсов): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Донцов Вадим Николаевич. – Л., 1977. – 256 с.
20. Дуброва В. Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. Н. Дубровина. – Москва: Логос. – 2014. – 216 с. – ISBN 5-7301-0109-0
21. Ерёмина А. П. Развитие культуры самообразовательной деятельности педагога / А. П. Ерёмина, А. В. Леденева // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 76-4. – С. 123 – 127.
22. Жайтапова А. А. Научно-методическое обеспечение профессионального роста учителей на этапе перехода к модели образования, ориентированного на результат / А. А. Жайтапова. – Алматы, 2014. – 233 с. – ISBN 9965-27-362-6.
23. Зверева О. Л. Общение педагога с родителями в ДОО: Методический аспект / О. Л. Зверева, Т. В. Кротова. – Москва: Учитель, 2019. – 116 с. – ISBN 5-89144-539-5.
24. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования / И. А. Зимняя. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm> (дата обращения: 11.10.2024).
25. Зимняя И. А. Личностно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса // Общая стратегия воспитания в образовательной системе России (к постановке проблемы): коллективная монография. В 2 книгах / под общ. ред. И. А. Зимней. – Книга 1. – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. – С. 244-252.
26. Игнатова В. А. Системно-синергетический подход и перспективы его развития в педагогических исследованиях / В. А.

Игнатова. Текст: непосредственный // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. – 2010. – № 1 (69). – С. 3–11.

27. Ишков А. Д. Учебная деятельность студента: психологические факторы успешности / А.Д. Ишков. – Москва: Изд-во Ассоциации строительных вузов, 2004. – 224 с.

28. Капица С. П. Синергетика и прогнозы будущего / С. П. Капица, С. П. Курдюмов, Г. Г. Малинецкий. – Москва: Знание, 1997. – 285 с.

29. Кирилина М. В. Совершенствование социально-педагогической компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений в процессе инновационной образовательной деятельности: автореф. дис. канд. пед. наук / М. В. Кирилина. – Екатеринбург, 2006. – 24 с.

30. Киселева А. Ю. Развитие самоорганизации как одна из целей обучения менеджеров организации / А. Ю. Киселева. Текст: электронный // Культура и взрыв: социальные смыслы в эпоху перемен: тезисы докладов 2-й Всероссийской научной интернет-конференции. Иркутск, 5–25 окт. 2010 г. URL: http://socio.my1.ru/load/2010/razvitie_samoorganizacii_kak_odna_iz_celej_obuchenija_menedzherov_organizacii/1-1-0-11 (дата обращения: 18.11.2024).

31. Коблева А. Л. Самоменеджмент и профессиональное саморазвитие педагога: практическое пособие для вузов / А. Л. Коблева. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 91 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-21176-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/559505> (дата обращения: 04.05.2025).

32. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь: для студентов высших и средних педагогических учебных заведений / Г. М. Коджаспирова – Москва: Академия, 2000. – 176 с. – ISBN 978-5-534-13665-4.

33. Козловская Т. Н. Самоорганизация времени как фактор формирования «образа будущего» студента университета: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Козловская Татьяна Николаевна. – Оренбург, 2005. – 176 с.
34. Козловская Т. Н. Самоорганизация как бесконечность развития личности. Интеграционный аспект / Т. Н. Козловская, Г. А. Епанчинцева // Фундаментальные исследования, 2013. – № 10-14. – С. 3201-3205.
35. Костромина С. Н. Структурно-функциональная модель самоорганизации деятельности / С. Н. Костромина. Текст: непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Сер. 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – Вып. 4. – С. 153–160.
36. Котова С. С. Основы эффективной самоорганизации: учебное пособие / С. С. Котова О. Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 144 с.
37. Кринчик Е. П. Научно-методическая рефлексия актуального образовательного процесса в отдельном вузе как важнейшая составляющая его самообследования и самоидентификации / Е. П. Кринчик // Вестник московского университета. Серия 14. Психология. – 2014. – № 4. – С.142-153.
38. Кузьмина Е. Г. Психология управления педагогическим коллективом: учеб. пособие / Е. Г. Кузьмина, Н. В. Бубчикова. – Орск: Изд-во Орского гуманитарно-технологического ин-та, 2009. – 347 с.
39. Кулюткин Ю. Н. Исследование познавательной деятельности учащихся вечерней школы: Самоорганизация познавательной активности личности как основа готовности к самообразованию / Ю. Н. Кулюткин, Г. С. Сухобская. – Москва: Педагогика, 1977. – 152 с.
40. Лебедева Н. М. Культура как фактор общественного прогресса: исследование осуществлено в рамках программы фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ в 2008-2009 годах / Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко;

Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. – Москва: Юстицинформ, 2019. – 406 с. – ISBN 978-5-7205-1009-1.

41. Лобанова Н. Н. Профессиональная компетентность педагога [Текст] / Н. П. Лобанова. – Санкт-Петербург: Питер, 1997. – 107 с.

42. Мандрикова Е. Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) / Е. Ю. Мандрикова // Психологическая диагностика. – 2010. – №2. – С. 87 – 111.

43. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд «Знания», 1996. - 192с.

44. Маркова Л. С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения / Л. С. Маркова. – Москва: Просвещение, 2021. – 160 с. – I SBN 5-8112-0570-8.

45. Мирончук Е. В. Компетентность, профессионализм и личностные качества учителя // Проблемы теории и методологии предметного образования. Изобразительное искусство. Декоративно-прикладное искусство. Дизайн. Сборник факультета ИЗО и НР МГОУ. М.: Изд-во МГОУ, 2021. № 5. С. 23–30.

46. Мирончук Е. В. Понятия «компетентность» и «компетенция» в системе педагогического и общенаучного знания / Мирончук Е. В., Мирончук Д. Э. // Наука и школа. – 2022. – № 5. – С. 85–97. – DOI: 10.31862/1819-463X-2022-5-85-97.

47. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб. пособие / Л. М. Митина. – Москва: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

48. Молчанов С. Г. Профессионально-педагогическая компетентность современного работника дошкольного образования / С. Г. Молчанов, Т. Н. Садыкова // Детский сад от А до Я: Научно-методический журнал для педагогов и родителей. – 2018. – № 5 (95). – С. 53–58.

49. Пейсахов Н.М. Практическая психология / Н. М. Пейсахов, М.Н. Шевцов. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1991. – 119 с.

50. Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования в свете требований Профессионального стандарта педагога: учебное пособие / Т. А. Сваталова. – Челябинск: Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования, 2019. – 125 с.
51. Реунова М. А. Тайм-менеджмент студента университета: учеб. пособие / М. А. Реунова. – Оренбург: Оренбургский государственный университет: ЭБС АСВ, 2012. – 103 с.
52. Савина Н. В. Самоорганизация педагога дошкольного образования: значение и реальность. / Н. В. Савина // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2022. – том 16. – № 4, – с. 126–134. – DOI: 10.57015/issn1998-5320.2022.16.4.15.
53. Тихомирова О. В. Формирование профессиональной компетентности педагога в предшкольном образовании в условиях повышения квалификации: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08; Ярослав. гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского. – URL: http://www.iro.yar.ru/fileadmin/iro/kno/tihomirova_avtoref.pdf (дата обращения: 14.10.2024).
54. Уваров Е. А. Психология самоорганизации личности как субъекта двигательной деятельности: диссертация ... доктора психологических наук Евгений Алексеевич Уваров. Санкт-Петербург, 2007. 362 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/psikhologiya-samoorganizatsii-lichnosti-kak-subekta-dvigatelnoi-deyatelnosti> (дата обращения: 13.11.2024).
55. Устинова Я. О. Формирование умений самоорганизации и самоконтроля учебной деятельности у студентов вузов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Устинова Яна Олеговна. – Челябинск, 2000. – 191 с.
56. Фалюшина Л. И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении / Л. И. Фалюшина. – Москва: Аркти. – 2021. – 259 с.

57. Фалеева Л. В. Организованность и самоорганизация как качество личности: сравнительный анализ понятий / Л. В. Фалеева. // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 4. – URL: <http://scienceeducation.ru/ru/article/view?id=6896> (дата обращения: 14.10.2024).
58. Фролова С. В. Социокультурные факторы формирования профессионального мировоззрения современного учителя: вызовы нового мира образования / С. В. Фролова // Вестник Мининского университета. – 2022. – Т. 10. – № 2. – С. 3-4.
59. Хохлова О. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О.А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя дошкольного образования. – 2010. – №3. – С. 4-8.
60. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2 (1325). – С. 58-64.
61. Шмигирилова И. Б. Компетентностный подход в системе образовательных подходов и технологий / И. Б. Шмигирилова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2012. – № 3 (10). – С. 260-263.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Диагностика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана)

Инструкция:

Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Лист ответов представлен в таблице 1.

Таблица 1.1 – Лист ответов

Мотив	В очень незнач ительн ой мере	В незнач ительн ой мере	В неболь шой, но и не малой	В большо й мере	В очень больш шой мере
	1	2	3	4	5
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и

внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (6+7)/2$$

$$ВПМ = 1+2+5)/3 \quad ВОМ = (3+4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация данных

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности — соотношение между собой трех видов мотивации:

ВМ, ВПМ и ВОМ

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

$$ВМ > ВПМ > ВОМ \text{ и } ВМ = ВПМ > ВОМ$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения

их эффективности.

При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

Например, нельзя приведенные в таблице 1.2 мотивационные комплексы считать абсолютно одинаковыми.

Таблица 1.2 – Пример схожих мотивационных комплексов, по типу, но различных по интерпретации данных

ВМ	ВПМ	ВОМ
1	2	5
2	3	4

Оба они относятся к одному и тому же неоптимальному типу: $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя внешней отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации. По нашим данным, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная значимая связь, $r = +0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий — внешней отрицательной. Кроме того, нами установлена и отрицательная корреляционная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога (связь значимая, $r = -0,585$). Чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ОПРОСНИК САМООРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОСД) Е. Ю. МАНДРИКОВОЙ

Цель: выявление склонности к планированию деятельности, использованию внешних средств при планировании.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений, приведенных в таблице 2.1, касающихся различных сторон Вашей жизни и способов обращения со временем. Обведите на шкале ту цифру, которая в наибольшей мере характеризует Вас и отражает Вашу точку зрения:

1 - полное несогласие;

7 - полное согласие с данным утверждением;

4 - середина шкалы.

Таблица 2.1 – Лист ответов

Остальные цифры - промежуточные значения. № п/п	Утверждения	Оценочная шкала
1	2	3
1	Мне требуется много времени, чтобы «раскачаться» и начать действовать.	1 2 3 4 5 6 7
2	Я планирую мои дела ежедневно.	1 2 3 4 5 6 7
3	Меня выводят из себя и выбивают из привычного графика непредвиденные дела.	1 2 3 4 5 6 7
4	Обычно я намечаю программу на день и стараюсь ее выполнить.	1 2 3 4 5 6 7
5	Мне бывает трудно завершить начатое.	1 2 3 4 5 6 7
6	Я не могу отказаться от начатого дела, даже если оно мне «не по зубам».	1 2 3 4 5 6 7
7	Я знаю, чего хочу, и делаю все, чтобы этого добиться.	1 2 3 4 5 6 7
8	Я заранее выстраиваю план предстоящего дня.	1 2 3 4 5 6 7
9	Мне более важно то, что я делаю и переживаю в данный момент, а не то, что будет или было.	1 2 3 4 5 6 7
10	Я могу начать делать несколько дел и ни одно из них не закончить.	1 2 3 4 5 6 7
11	Я планирую мои повседневные дела согласно определенным принципам.	1 2 3 4 5 6 7
12	Я считаю себя человеком, живущим «здесь и сейчас».	1 2 3 4 5 6 7

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3
13	Я не могу перейти к другому делу, если не завершил предыдущего.	1 2 3 4 5 6 7
14	Я считаю себя целенаправленным человеком.	1 2 3 4 5 6 7
15	Вместо того чтобы заниматься делами, я часто попусту трачу время.	1 2 3 4 5 6 7
16	Мне нравится вести дневник и фиксировать в нем происходящее со мной.	1 2 3 4 5 6 7
17	Иногда я даже не могу заснуть, вспомнив о недоделанных делах.	1 2 3 4 5 6 7
18	У меня есть к чему стремиться.	1 2 3 4 5 6 7
19	Мне нравится пользоваться ежедневником и иными средствами планирования времени.	1 2 3 4 5 6 7
20	Моя жизнь направлена на достижение определенных результатов.	1 2 3 4 5 6 7
21	У меня бывают трудности с упорядочением моих дел.	1 2 3 4 5 6 7
22	Мне нравится писать отчеты по итогам работы.	1 2 3 4 5 6 7
23	Я ни к чему не стремлюсь.	1 2 3 4 5 6 7
24	Если я не закончил какое-то дело, то это не выходит у меня из головы.	1 2 3 4 5 6 7
25	У меня есть главная цель в жизни.	1 2 3 4 5 6 7

По каждому фактору суммируются результаты каждого пункта (соответствующие позициям, отмеченным тестируемым), входящего в данный фактор.

Результаты по «обратным» пунктам, отмеченным знаком «←», переводятся в нисходящую шкалу, т.е. 1 балл заменяется на 7 баллов, 2 балла – на 6 баллов и т.п.

Ключ: для каждой шкалы подсчитывается сумма баллов по прямым и обратным (-) пунктам (таблица 2.2).

Таблица 2.2 – Ключ для каждой шкалы опросника

Шкала	Пункт
Планомерность	2, 4, 8, 11
Целеустремленность	7, 14, 18, 20, 23(-), 25
Настойчивость	1(-), 5(-), 10(-), 15(-), 21(-)
Фиксация	3, 6, 13, 17, 24
Самоорганизация	16, 19, 22
Ориентация на настоящее	9, 12

1. Шкала «Планомерность»:

При высоких показателях у человека сформирована потребность в постоянном осознанном планировании деятельности, планы в этом случае иерархичны, детализированы, действенны и устойчивы, а цели деятельности выдвигаются самостоятельно.

У испытуемых с низким показателем навыки планирования развиты слабо, планы подвержены частой смене. Поставленная цель редко бывает достигнута, планирование не действенно и малореалистично. Такие люди предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

2. Шкала «Целеустремленность»:

Высокие баллы характеризуют целеустремленного и целенаправленного человека, который знает, чего он хочет и к чему стремится, и идет по направлению к этим целям. Такой человек неуклонно стремится к достижению поставленной задачи, несмотря ни на какие трудности, подчиняя решению этих задач все свои чувства, мысли и действия.

Низкие баллы по этой шкале характеризуют человека, который не видит перед собой целей и считает, что ему не к чему стремиться.

3. Шкала «Настойчивость»:

Высокие баллы характеризуют волевого и организованного человека, способного усилием воли структурировать поведенческую активность и завершить начатое дело, несмотря на возникающие трудности, в том числе неожиданные.

Низкие баллы по этой шкале характеризуют человека, не способного применить волевые усилия для доведения начатого дела до конца, отвлекающегося на посторонние дела. Такие люди не способны преодолевать препятствия и при столкновении с трудностями, особенно неожиданными, теряются, а могут и вообще отказаться от цели.

В опроснике эта шкала представлена обратными высказываниями для уменьшения эффекта социальной желательности.

4. Шкала «Фиксация»:

Высокие баллы характеризуют исполнительного человека, негибкого в планировании, стремящегося всеми возможными способами завершить начатое дело, трудно перестраивающегося на новую структуру и новые отношения. Такие люди не способны видеть альтернативы.

Низкие баллы по этой шкале характеризуют человека не столь обязательного и заикленного на завершении начатого, которому в определенных ситуациях, при обнаружении более выгодных перспектив, легче перестроиться на новую структуру деятельности.

5. Шкала «Самоорганизация»:

Высокие баллы характеризуют человека, склонного при самоорганизации и планировании прибегать к вспомогательным средствам (ежедневникам, планнингам, бюджетированию времени) и успешно их использующего.

Низкие баллы по этой шкале характеризуют человека, не прибегающего при самоорганизации к помощи внешних средств или не добивающегося при их использовании успешности в деятельности.

6. Шкала «Ориентация на настоящее»:

Высокие баллы описывают человека, сконцентрированного на происходящем с ним в настоящий момент. Такие люди не склонны возвращаться к прошлому и откладывать на будущее дела, которые можно выполнить в настоящем.

Низкие баллы по этой шкале описывают человека, не имеющего четко выраженной концентрации на настоящем, принимающего во внимание и другие аспекты человеческого бытия во времени.

Высокий общий суммарный балл по ОСД (индекс самоорганизации) характеризует человека следующим образом: ему

свойственно видеть и ставить цели, планировать свою деятельность, в том числе с помощью внешних средств, и, проявляя волевые качества и настойчивость, идти к ее достижению, что иногда может приводить к негибкости и «зацикленности» на структурированности и организованности.

Низкий общий суммарный балл по ОСД характеризует человека следующим образом: его будущее для него самого достаточно туманно, ему не свойственно планировать свою ежедневную активность и прилагать волевые усилия для завершения начатых дел. Но это, в свою очередь, позволяет ему достаточно быстро перестраиваться на новую деятельность.