

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
Кафедра дошкольного и специального (дефектологического) образования

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**
Диссертация на соискание академической степени магистра

очной формы обучения
направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование,
магистерская программа Управление системой дошкольного образования
2 курса группы 02021007
Безменовой Кристины Ивановны

Научный руководитель
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры дошкольного и специального
(дефектологического) образования
Шинкарева Л.В.

Рецензент
к.пед.н., ст.преподаватель
кафедры дошкольного и специального
(дефектологического) образования
заведующий МБДОУ д/с № 64
Мусанова М.М.

БЕЛГОРОД 2016

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	9
1.1 Основные подходы к исследованию проблемы формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	9
1.2 Профессиональная мобильность педагога дошкольного образовательного учреждения: сущность, структура, показатели и уровни сформированности.....	20
1.3 Педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения.....	34
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	48
2.1 Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения	48
2.2 Апробация педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	57
2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	78
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	89

ВВЕДЕНИЕ

В «Профессиональном стандарте» педагога, вступившем в действие с 1 января 2015 года, указано, что «педагог — ключевая фигура реформирования образования». Характеристиками деятельности профессионала-педагога, в соответствии со Стандартом, являются: «готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений. Стандарт призван содействовать вовлечению педагогов в решении задачи повышения качества образования, обеспечить координированный рост свободы выбора и ответственности педагога за результаты своего труда и мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации».

Успешность педагога в современном обществе определяется в первую очередь способностями к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации, основанными на чутком восприятии перемен и эффективной адаптации к ним. Он должен быть творцом педагогического процесса, обладать гибким мышлением, умело использовать нововведения, делая их главным механизмом в работе с дошкольниками.

Профессиональная мобильность воспитателя дошкольного учреждения становится необходимым условием, обеспечивающим ему возможность быстро адаптироваться к изменению содержания профессиональной деятельности. Насущность поиска способов формирования профессиональной мобильности у воспитателей дошкольных образовательных учреждений делает данную проблему одной из значимых.

Анализ научной литературы и исследований, дает нам понять, что в педагогической науке сложились предпосылки, позволяющие осуществить теоретическое осмысление указанной проблемы:

- профессиональная мобильность рассмотрена как значимое качество или способность личности (Л.В. Вершинина, Л.В. Горюнова, С.Г. Желтова, Б.М. Игошев, Ю.И. Калиновский, И.В. Никулина, С.В. Нужнова, и др.); как процесс (Л.А. Амирова, Т.В. Канаева, И.В. Щербаков и др.);

- определены вертикальный вектор профессиональной мобильности – продвижение специалиста по карьерной лестнице и горизонтальный вектор профессиональной мобильности – переход человека с одной должности на другую или из одного учреждения в другое (Л.В. Вершинина, Л. В. Горюнова, Т.В. Канаева, Л.А. Сорокина);

- среди необходимых личностных качеств профессионально мобильного человека выделены высокая социальная активность, адаптивность, креативность, гибкость (Л.А. Амирова, Л.В. Горюнова, Б.М. Игошев, Ю.И. Калиновский, И.В. Никулина, С.В. Нужнова и др.).

Необходимо исследовать проблемы, возникающих при изучении профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных, которые связаны с конкретизацией научного представления о профессиональной деятельности воспитателей дошкольных образовательных учреждений, с определением педагогических условий, влияющих на становление профессиональной мобильности воспитателей, с разработкой условий ее реализации, с определением его содержания, форм и методов, обеспечивающих развитие ее компонентов, и ряд других.

Таким образом, исходя из актуальности и значимости проблемы формирования профессиональной мобильности воспитателей дошкольного образовательного учреждения, была определена тема настоящего исследования «Формирование профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения»

Проблема исследования: каковы педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения.

Цель исследования – теоретически обосновать и апробировать педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения.

Объект исследования – процесс формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения.

Предмет исследования – педагогические условия, обеспечивающие формирование профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений.

Для достижения поставленной цели и проверки сформулированной гипотезы определены следующие **задачи исследования:**

- Рассмотреть теоретические подходы к исследованию проблемы формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образования.
- Определить сущность понятия «профессиональная мобильность воспитателя детского сада», структуру, критерии и показатели, уровни сформированности.
- Выявить и обосновать педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения.
- Апробировать педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагога в дошкольном образовательном учреждении в ходе опытно-экспериментальной работы.

Гипотеза исследования. Формирование профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения, будет эффективным при соблюдении следующих педагогических условий:

- становления мотивационной сферы, способствующей эффективному развитию у педагога ДООУ профессионального интереса к собственному самообразованию;
- наличия у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития;
- использования активных и современных методов и форм повышения профессиональной квалификации.

Методологической основой исследования являются педагогические и психологические теории развития личности и профессиональной деятельности. Существенное значение в концептуальном плане имеют:

- теории и концепции мобильности (Ю.Ю. Дворецкая, Е.А. Никитина, П.А. Сорокин и др.);
- теории социально-профессиональной мобильности (Л.В. Вершинина, Ю. И. Калиновский) и профессиональной мобильности (Л.А. Амирова, Л. В. Горюнова, Б.М. Игошев, И.В. Никулина и др.);
- основные положения компетентностного подхода (И.А. Зимняя, Т.Е. Иванова, О.Е. Лебедев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.В. Хуторской);

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается в том, что уточнены сущность и структура профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения; выделены критерии, показатели и уровни сформированности профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения; выявлены педагогические условия формирования у педагогов профессиональной мобильности в дошкольном образовательном учреждении.

Практическая значимость исследования состоит в определении и апробации педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения. Результаты исследования могут быть использованы в процессе подготовки будущих воспитателей, в системе переподготовки и повышения квалификации педагогов, в системе дошкольного образования (на педагогических советах, семинарах).

Методы исследования:

- теоретические: анализ научной философской, психологической и педагогической литературы по проблеме исследования;
- эмпирические: педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный); тестирование, анкетирование.
- качественный и количественный анализ полученных результатов.

Опытно-экспериментальной базой исследования явилось Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение комбинированного вида детский сад №85 «Красная Шапочка». В исследовании приняли участие 26 педагогов образовательного учреждения.

Апробация исследования. Теоретические и экспериментальные результаты исследования докладывались и обсуждались:

- на педагогических советах, семинарах на базе МБДОУ д/с №85
- в научных публикациях:
 - 1) «Основные подходы к определению сущности понятия профессиональная мобильность педагога дошкольного образования» (VI Международная очно-заочная научно-практическая конференция «Педагогическое образование: традиции, инновации, поиски, перспективы»;
 - 2) «Формирование профессиональной мобильности педагога дошкольного образования в процессе повышения квалификации» (Международная

дистанционная научно-практическая конференция «Приоритетные направления развития науки, техники и технологий», г. Кемерово);

3) «Технология формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения» (VIII Международная научная конференция «Педагогическое мастерство», г. Москва).

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1. Основные подходы к исследованию проблемы формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения

В настоящее время в мире происходят изменения, которые ставят человека перед необходимостью быть всегда готовым к перемещениям в социальном мире, быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, гибко взаимодействовать с разными системами и субъектами. Для этого человек должен быть мобильным, то есть должен обладать определенными личностными качествами: подвижностью, готовностью к любым изменениям, способностью быстро и эффективно адаптироваться к новым условиям.

Необходимость образования на протяжении всей жизни диктуется изменяющимися условиями социума, в которых только мобильная личность может быть профессионально успешной.

Актуальность подобного рода исследований во многом обусловлена тем, что мобильность, с одной стороны, понимается как качество, а с другой стороны, как процесс, обеспечивающий наличие необходимых компетенций. Компетентностный подход, который кладется в концептуальную основу новой образовательной политики, в настоящее время оценивается как общественно значимое явление.

Понятие мобильности в современном его истолковании стало использоваться в работах педагогов-ученых со второй половины 1990-х гг., а статьи, монографии, диссертации, посвященные рассмотрению и изучению

проблем мобильности в различных педагогических аспектах, появились лишь в 2000-х гг. Поэтому сегодня эти вопросы еще не могут считаться хорошо изученными. (Э.Ф. Джексона, Г.Д. Крокета, П.М. Бола, О.Д. Данкена, Б. Шеффера и других.)

В работах П. А. Сорокина (56), понятие мобильность получило развернутое описание, одного из родоначальников теории социальной мобильности. Для обозначения перемещений, изменений внутри социального пространства ученый еще в конце 1920-х гг. применял понятие «социальная мобильность», которое он трактовал достаточно широко – как «любой переход индивида или социального объекта (ценности), т. е. всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую».

В психологии Ю.Ю. Дворецкая, Е.А. Никитина, М.Н. Руткевич (17;46;53) и др. «мобильность» понимают как подвижность, способность к движению через познавательные и профессиональные сферы. М.Н. Руткевич, Е.А. Никитина и др. понимают данное понятие как механизм адаптации личности к постоянно меняющимся условиям среды, позволяющий человеку управлять ресурсами субъектности и профессиональным поведением.

По мнению, Л.В. Горюновой (16), регулятором мобильности является оценка жизненной ситуации, умение смотреть на себя под углом зрения внутренней логики деятельности и социальной среды. Мобильность основывается на совокупности различных способов взаимоотношений между индивидом и обществом (профессиональной группой, социальным слоем) в постоянно меняющихся условиях.

Педагоги и психологи, такие как А. К. Маркова, В. Д. Шадриков (39;60) и др. определяют мобильность личности как механизм адаптации личности к быстро меняющимся условиям среды жизни и деятельности.

В профессиональной педагогике мобильность рассматривается в следующих позициях:

- социально-экономической - как готовность и способность адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда;
- профессиологической - достаточно быстро и успешно осваивать новую технику и новые технологии в рамках одной профессии, а так же при необходимости овладевать смежными и новыми профессиями, а так же статусные перемещения в пространстве профессиональной иерархии;
- педагогической инноватики - как деятельность по созданию, освоению и использованию нововведений в образовании.

Т.Б. Котмакова (35), понимает под мобильностью интегративное качество личности, являющееся основателем для эффективной реализации ею других типов мобильности. Данное качество проявляется в сформированности мотивации к обучению, способности к творческой деятельности, эффективному общению и позволяет человеку находиться в процессе активного творческого саморазвития.

По мнению Ю. Калиновского и Е. Иванченко (26;22), мобильность вбирает в себя индивидуальные, особые свойства личности: способности к самосовершенствованию, способность к самобытности и творческие акты, сливаются в творческий процесс. Поэтому современная цивилизация ставит требования к личности (скорость, темп, эффективность, интенсивность, оперативность) и к стилю мышления и деятельности людей, социальных и этнических групп.

Э. Ф. Зеер (21) рассматривает мобильность как интегративное качество личности, характеризующее ее способность быстро менять свой статус или положение в социальной, культурной или профессиональной среде.

С.В. Нужнова (47) мобильность определяет как интегративное качество личности, объединяющее в себе: сформированную внутреннюю потребность в

профессиональной мобильности, способности и знания основ профессиональной мобильности, а также самосознание личностью своей профессиональной мобильности, сформированное на основе рефлексии готовности к профессиональной мобильности. Каждая из этих составляющих включает в себя подструктуры, развитие которых и приводит в конечном итоге к её формированию.

Любая мобильность зависит от уровня развития самой личности, от стремления активно воздействовать и преобразовывать объективную реальность. Мобильная личность обладает определенными психологическими особенностями, такими, как активность, социальная активность, пластичность, открытость, стремление к самоактуализации. Эти характеристики позволят сохранить целостность при изменяющихся условиях, которые способствуют проявлению мобильности.

Л.В. Ведерникова (10) в научном исследовании указывает, что мобильность обеспечивает педагогу возможность самореализации и эффективному осуществлению профессиональных целей, способность гибкому репродуцированию профессиональных знаний, умений и навыков в соответствии с педагогической целесообразностью за счет его способности перестраивать характер деятельности и самого себя в зависимости от меняющихся профессиональных функций и условий педагогического труда. В силу этого профессиональная мобильность – один из высших профессиональных ориентиров саморазвития педагога.

Анализ научной литературы показал, что существуют разные виды мобильности. П. Сорокин (55), выделяет следующие типы мобильности:

- вертикальная мобильность – предполагает совокупность социальных перемещений, которые сопровождаются повышением или понижением социального статуса индивида;

- горизонтальная мобильность – это переход индивида от одной социальной позиции к другой, находящейся на одном и том же уровне.

Исследования А.К. Марковой, П. Сорокина, Э.Ф. Зеера, Ю.И. Калиновского (39;56;21;26) выявили различные виды мобильности: социальную, трудовую, культурную, социально-профессиональную, воспитательную, профессиональную мобильность, где основной формой выступает интенсивность взаимоотношений между человеком и социальным окружением.

П. Сорокин (56) рассматривает социальную мобильность как изменение индивидом или группой своей социальной позиции в социальном пространстве.

Э.Ф. Зеер (21), культурную мобильность определяет, прежде всего, как способность самостоятельно и свободно мыслить и оценивать происходящие события, творчески воспринимать программы учебных дисциплин и предлагаемую информацию, способность к критическому мышлению, умение находить нестандартные решения в новых ситуациях, а также умение предвидеть характер и ход изменений, как в изучаемой области, так и в общественном развитии.

Социокультурная мобильность рассматривается Ю.И. Калиновским (26), как качественная характеристика специалиста, способность личности быстро и эффективно реагировать на изменение в профессиональной сфере его жизнедеятельности, перестраивать сообразно этому свои действия.

Педагогическая мобильность, по мнению исследователя Ю. И. Калиновского (26), – это способность педагога организовать совместную деятельность с другими субъектами образовательного процесса (учащимися, их родителями, коллегами, администрацией) в соответствии с целями и задачами современной концепции образования, ценностями мировой и национальной культуры, при этом реализуя свою социокультурную и социально-профессиональную компетентность, в том числе в процессе осмысления и

прогнозирования результатов организуемых им субъект-субъектных отношений.

А.К.Маркова (39) выделяет несколько видов профессиональной мобильности, наличие которой означает зрелость человека в профессиональной деятельности:

- специальная мобильность - владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;
- социальная мобильность - владение совместной профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего труда;
- личностная мобильность - владение способами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;
- индивидуальная мобильности - владение способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессионально-личностному росту, самоорганизации и самореабилитации.

Профессиональная мобильность опирается на педагогическую культуру и профессиональную компетентность. Так, В. В. Нестеров и А. С. Белкин (49) считают, что современный педагог должен обладать следующими компетентностями:

- когнитивная (профессионально-педагогическая эрудиция);
- психологическая (эмоциональная культура и педагогическая зоркость);
- коммуникативная (культура общения и педагогический такт).

Профессиональная мобильность является фундаментом эффективности реагирования личности на разного рода проблемные ситуации, складывающиеся в современном обществе, и что особенно важно, она выступает неким личностным ресурсом, лежащим в основе действенного преобразования окружающего мира и себя в этом мире.

С целью определения взаимосвязи между личностными качествами человека и его потенциальной способностью проявлять профессиональную мобильность в различных социальных ситуациях, В.А.Мищенко (41) считает необходимым предложить еще одну типологию профессиональной мобильности. Подобную типологию можно условно назвать социально-психологической. Она включает в себя следующие типы профессиональной мобильности: 1) подвижную (гибкую); 2) ситуативную; 3) статичную.

Под подвижным типом профессиональной мобильности понимается такой ее тип, который характеризует способность радикально менять виды своей профессиональной деятельности, в первую очередь, под действием внутренних побуждений. Этот тип присущ, главным образом, холерикам и сангвиникам. Человек принимает решение о смене профессии с целью достаточно быстро упрочить свой социальный статус и улучшить свое материальное положение, а также побыстрее сменить свою уже «надоевшую» профессиональную и служебную деятельность. Эффективность подвижной профессиональной мобильности может быть различной: от достаточно быстрого карьерного роста, значительного повышения благосостояния и увлечения новой профессией до, наоборот, быстрого разочарования в новой профессии, снижения социального статуса.

Несколько иной характер носит ситуативная профессиональная мобильность. Она связана не с внутренними побудительными мотивами, а с различными внешними социальными факторами. К таким факторам относятся: изменения экономической ситуацией в стране, появление новых престижных

профессий, изменение семейной ситуации. В качестве подобного фактора может выступать и стремление руководства организации направить сотрудника на другой «фронт работы».

И, наконец, статичная профессиональная мобильность вызвана, как внутренними побудительными факторами, так и внешними социальными обстоятельствами. Как правило, ее практической реализации предшествует предварительная оценка возможных позитивных и негативных последствий смены профессии, получение подробной информации о новой профессии и об условиях новой работы.

Профессиональная мобильность, как специфический феномен, берет свое начало в социальной мобильности, т.е. готовности человека изменить свой общественный статус в зависимости от складывающейся социальной ситуации (56).

Но впоследствии понятие «профессиональная мобильность» получило психологическую и педагогическую направленность. Это объясняется тем, что быстрое развитие цивилизации в последние десятилетия уже не было связано с социальными катаклизмами. Общий уровень образования в развитых странах заметно возрос, также быстрое развитие науки и техники, появление новых профессий, совмещающих в себе потребность знаний по многим направлениям науки привело к высокой вероятности смены видов профессиональной деятельности на протяжении жизни человека.

Так, профессиональная мобильность утратила социологический характер и стала восприниматься как личностная характеристика человека, не имеющая жесткой зависимости от его изначальной принадлежности к той или иной социальной группе (41).

Проблеме формирования профессиональной мобильности в области психолого-педагогического знания посвящены исследования многих ученых: Е.А. Иванченко, Ю.И. Калиновского, В.В. Сохранова и др. (22;26) Сущность

профессиональной мобильности человека на педагогическом уровне исследовали такие ученые, как: Л.А. Амирова, Л.В. Горюнова, Б.М. Игошев, Ю.И. Калиновский (3;16;24;26).

Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Митина (21;39) в своих исследованиях о профессиональной мобильности анализируют это качество личности в контексте профессионального становления как определяющий фактор конкурентоспособности личности.

Л.А. Амирова, Л.В. Горюнова, Б.М. Игошев, Ю.И. Калиновский, И.В. Никулина (3;15;24;26;47) среди необходимых личностных качеств профессионально мобильного человека выделяют: высокую социальную активность, адаптивность, креативность, гибкость.

При определении сущности и структуры понятия «профессиональная мобильность», исследователи Л.В. Горюнова, Б.М. Игошев, Ю.И. Калиновский, С.Г. Желтова (16;25;26;19) рассматривали ее как качество или способность личности. Другие исследователи Л.А. Амирова, Т.В. Канаева, И.В. Щербаков (2;27) и др., рассматривали как процесс, что говорит о дуальности данной категории, которая характеризуется тем, что человек может быть мобильным, если обладает определенными личностными и профессиональными качествами, но его мобильность может проявляться только в деятельности.

Также Л.В. Горюновой, Т.В. Канаевой, Л.А. Сорокиной (16;27;55) определен вертикальный вектор профессиональной мобильности – продвижение специалиста по карьерной лестнице и горизонтальный вектор профессиональной мобильности – переход человека с одной должности на другую или из одного учреждения в другое.

Анализ научной литературы показал, что процесс формирования профессиональной мобильности рассматривается с различных позиций.

Л.А. Амирова (2) в докторской диссертации определяет понятие профессиональная мобильность учителя как важнейшее качество личности, позволяющее ему успешно адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной учебно-воспитательной деятельности и решать педагогические задачи в соответствии с профессиональным назначением, выступающим основой его профессионального роста.

В структуре профессиональной мобильности педагога, автор выделяет следующие качественные характеристики: когнитивный (профессионально-педагогические знания, лежащие в основе профессиональной компетентности); операционально-деятельностный (владение технологиями и методами обучения и воспитания, необходимые педагогу для успешной адаптации в различных ситуациях профессиональной деятельности) и регулятивный (развитость качеств личности, необходимых для успешной адаптации и самореализации в различных ситуациях профессиональной деятельности).

О.Г. Чеховских (59) рассматривает понятие «профессиональная мобильность воспитателя дошкольного образовательного учреждения» в условиях повышения квалификации. Автор уточняет данное понятие как интегративное свойство личности, характеризующее ее готовность к повышению профессионального уровня как в рамках одной специальности, так и при освоении смежных специальностей в системе дошкольного образования, проявляя активность, креативность, гибкость, адаптивность, создавая траекторию профессионального развития в соответствии с требованиями к профессиональной деятельности как педагогического, так и административного персонала.

В диссертационном исследовании О.Г. Чеховских (59) выделена структура и содержание компонентов профессиональной мобильности воспитателей дошкольного образовательного учреждения. К ценностно-мотивационному она относит повышение квалификации, саморазвитие,

овладение новыми технологиями дошкольного образования, освоение обновленной профессиональной деятельности в изменяющихся условиях, к перемещениям в профессиональной сфере – повышению профессионализма, освоению смежных профессий. К личностному компоненту относят качества личности: активность, креативность, гибкость, адаптивность. Деятельностный компонент, по мнению автора, предполагает наличие умений оценивать свои действия и имеющихся профессиональных знаний; добывание, переработку необходимых профессиональных знаний и применение их в работе, а также проектирование траектории профессионального развития. Когнитивный компонент профессиональной мобильности образуют профессиональные знания в области дошкольной педагогики, психологии, технологий, нормативного законодательства.

Таким образом, анализ литературы показал, что к понятию «мобильность» обращаются ученые из различных отраслей наук, изучающих человека – культурологи, социальные педагоги, педагоги-предметники, психологи. Мы рассмотрели различные подходы к изучению проблемы формирования мобильности педагога, интерес вызвала точка зрения Л.В. Горюновой, которая рассматривает профессиональную мобильность педагога с позиции компетентностного подхода. И определяет профессиональную мобильность как совокупность определенных компетенций, которые формируются, актуализируются и активизируются в деятельности по мере возникновения важных проблем.

1.2. Профессиональная мобильность педагога дошкольного образовательного учреждения: сущность, структура, показатели и уровни сформированности

Для понимания сущности профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения необходимо иметь виду методологические предпосылки, раскрывающие ее особенности. В литературе рассматриваются различные подходы к пониманию сущности профессиональной мобильности педагога ДОУ.

В психологическом словаре (51) понятие «профессиональная мобильность» определяется, как способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладеть новой техникой и технологией, получать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профессиональной деятельности.

В психолого-педагогических исследованиях понятие «профессиональная мобильность» определяется как в широком смысле, применительно к личности специалиста вообще, так и в узком, применительно к личности специалиста внутри профессии («внутрипрофессиональная мобильность»). Внутрипрофессиональная мобильность может, как и социальная мобильность, по мнению П.А. Сорокина (55), может быть вертикальной и горизонтальной.

Вертикальная внутрипрофессиональная мобильность выражается в смене должностного статуса работника сферы образования (воспитатель – старший воспитатель – заведующий дошкольным образовательным учреждением). Горизонтальная внутрипрофессиональная мобильность – смена специальности внутри профессии, выполнение широкого спектра смежных с непосредственной профессиональной деятельностью видов работ (29).

По мнению Б. М. Игошева (25), профессиональная мобильность понимается как интегральное личностно-профессиональное качество педагогов, обеспечивающее их личностно-профессиональную самореализацию и в то же время развитие сферы профессиональной педагогической деятельности, становится фактором динамичного развития общества.

А. К. Маркова (39) определяет профессиональную мобильность, как «психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, заключающиеся в результатах труда человека». Понятие «мобильности» автор связывает с созреванием личности и обретением такого состояния, которое позволяет ему продуктивно действовать при выполнении трудовых функций и достигать ощутимых результатов.

К.В. Шапошников (61) понимает категорию «профессиональная мобильность» как готовность и способность специалиста принимать эффективные решения при осуществлении профессиональной деятельности. Профессиональная мобильности «в целом характеризуется совокупностью интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих человеку эффективно проектировать и осуществлять профессиональную деятельность во взаимодействии с окружающим миром».

По мнению Е.А. Никитиной (46), профессиональная мобильность выступает неким личностным ресурсом, лежащим в основе действенного преобразования окружающего мира, и обеспечивает готовность специалиста к изменениям; способствует развитию его творческого отношения к профессиональной деятельности, к эффективному решению профессиональных проблем с многоаспектными факторами выбора.

Б.М. Игошев (23) считает важным свойством, обеспечивающим профессиональную мобильность личности, креативность, умение творчески преобразовать определенную ситуацию.

С мнением исследователей трудно не согласиться: профессиональная мобильность представляет собой именно совокупность качеств, в том числе интеллектуальных, среди которых существенное место отводится гибкости и самостоятельности мышления. Благодаря мобильности реализуется интеллектуальный потенциал личности, причем не только в рамках одной профессии, но и в условиях смены профессиональной деятельности, что, собственно говоря, и является убедительным подтверждением ее способности к динамике.

О. Ю. Посухова (49, 10), выделяя в данном понятии оценочный аспект, полагает, что профессиональная мобильность – это «постоянно оцениваемые как самим индивидом, так и его окружением функционально-статусные перемещения в пространстве профессиональной иерархии».

Э.Ф. Зеер, Л.В.Горюнова (21;15) профессиональную мобильность связывают с готовностью человека принимать самостоятельные и нестандартные решения, направленные на повышение уровня своего профессионализма, способностью быстро осваивать новую образовательную и социальную среду в соответствии с новыми требованиями, используя эффективные методы средства для достижения цели.

Л. В. Горюнова (15) определяет профессиональную мобильность как свойство, направленное на преобразование себя и окружающей среды в соответствии с тенденциями развития.

В работах Л.Н. Лесохиной (38) профессиональная мобильность рассматривается через призму социологического подхода. Она указывает на возможность рассмотрения этого понятия с 2-х точек зрения:

С одной стороны, это смена позиций, обусловленная внешними обстоятельствами (такими как отсутствие рабочих мест, низкая заработная плата, бытовая неустроенность и т.д.) В данном случае мобильность продиктована необходимостью адаптироваться к реальным жизненным

ситуациям. С другой стороны, мобильность можно рассматривать как внутреннее самосовершенствование личности, основанное на стабильных ценностях и потребности в самосовершенствовании.

Л.В. Горюнова (15) в своем исследовании рассматривает профессиональную мобильность через следующие подходы: личностно-деятельностный, системно-синергетический, событийный, компетентностный. С точки зрения личностно-деятельностного подхода, профессиональная мобильность определяется как мотивированная и целенаправленная деятельность человека, активизирующаяся в моменты его профессионально-жизненного пути. Признаками такой мобильности являются: способность педагога рефлексировать уровень своего профессионализма; готовность к изменениям в жизнедеятельности; степень активности; эффективное целеполагание; предвидение результатов.

Системно-синергетический подход определяет профессиональную мобильность как свободное принятие решений в ситуации выбора. К нему можно отнести: способность к саморазвитию, самообразованию; аналитические способности, прогностические умения, умения принятия решений.

Событийный подход определяет мобильность как способность осуществлять свою деятельность в условиях постоянной смены событий, то есть демонстрировать ситуативную изменчивость. Признаками такой профессиональной мобильности является умение человека влиять на события, управлять событиями, использовать их для своего саморазвития.

С точки зрения компетентностного подхода, профессиональная мобильность обуславливается как совокупность определенных компетенций, которые формируются, актуализируются и активизируются в деятельности по мере возникновения важных проблем.

В настоящее время проблема формирования профессиональной мобильности педагога рассматривается многими исследователями с позиции

компетентностного подхода, в основу которых должны быть положены следующие профессиональные компетенции:

- Социально-коммуникативные компетенции, обеспечивают готовность педагога к социализации в современном обществе, к работе с новыми информационными технологиями, к исполнению своей профессиональной деятельности в разных группах людей, адаптироваться к новым ситуациям.

- Образовательные компетенции, обеспечивают готовность педагога к научному, системному познанию мира, к овладению навыками самостоятельного освоения знаний и повышения своей квалификации, готовность специалиста сохранять свой профессиональный, творческий и социальный потенциал, к самообразованию и самосовершенствованию.

- Общенаучные компетенции, обеспечивают высокий уровень базовых и общих знаний по своей специальности, способность адаптироваться к изменениям содержания профессиональной деятельности.

- Ценностно-смысловые и общекультурные компетенции, обеспечивают успешность ценностно-смысловой ориентации педагога в окружающем мире, готовность и стремление познать и совершенствовать самого себя, к непрерывному самообразованию, постоянной мотивации к обучению на протяжении своей жизни.

Существенными признаками профессиональной мобильности педагога являются: знания в своей области; владение аналитическими способностями; активное реагирование на поступающую информацию внутри профессии и межпрофессиональной культуры; рефлексия и адекватная самооценка, владение способами прогнозирования; умения не только адаптироваться к новым динамичным условиям, а также переориентироваться и переоценивать новые профессиональные реалии.

Н.М. Борытко (8), отмечает, что назначение профессиональной мобильности педагога в том, чтобы актуализировать развитие внутренних

механизмов человека, его личностных качеств, логических приемов, операций, суждений.

А.И. Ковалева (32) отмечает, что высшую профессиональную мобильность проявляют работники, обладающие гибкостью в тех или иных сферах трудовой деятельности, самостоятельно получают необходимые знания, развивают творческие мышление и мотивацию к постоянному профессиональному самосовершенствованию.

О.Г. Чеховских (59), под профессиональной мобильностью воспитателя дошкольного образовательного учреждения понимает качество личности, обеспечивающее успешность адаптации к новым условиям и видам деятельности, способность к преобразованиям и изменениям, направленное на реализацию профессиональной деятельности.

Многообразие исследовательских подходов к указанной проблеме порождает различные взгляды на определение понятия «профессиональная мобильность» и его структуру. Анализ данных подходов позволяет выявить некоторые общие структурные компоненты рассматриваемого понятия, а именно:

– активность, понимаемая как готовность к деятельности, освоению новых форм и видов деятельности, как основа профессионально-педагогической деловитости (Л. А. Амирова, Л.В.Горюнова, Б. М. Игошев);

– адаптивность – способность приспособливаться к изменяющимся условиям деятельности; готовность изменить свою жизнь и деятельность; основа профессионально-педагогической гибкости (Л. А. Амирова, Б. М. Игошев);

– открытость, понимаемая как склонность к новому, неизвестному, отказ от стереотипов (Б. М. Игошев, М. В. Пазюкова);

– коммуникативность – способность и готовность устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности (Б. М. Игошев, С. Е. Каплина, В. А. Мищенко);

– креативность, представляющая собой творческое отношение к среде и собственной деятельности, готовность к их преобразованию (Л. А. Амирова, Б. М. Игошев, В. А. Мищенко).

В центре внимания ученых-педагогов оказываются проблемы формирования профессиональной мобильности педагога, выявления ее сущности и структуры, включающей в себя совокупность социальных и личностных качеств.

Ю.И. Калиновский (26, 284) отмечает в структуре понятия профессиональной мобильности такие личностные качества, как открытость миру, оперативность, толерантность, способность продуктивно мыслить, видеть вариативность и альтернативность развития той или иной ситуации и т.д.

По мнению С.В. Нужновой (47), профессиональная мобильность как качество личности имеет сложную структуру: сформированную внутреннюю потребность в профессиональной мобильности, способности и знаниевую основу профессиональной мобильности, а также самосознание личностью своей профессиональной мобильности, сформированное на основе рефлексии готовности к профессиональной мобильности. Каждая из этих составляющих включает в себя подструктуры, развитие которых и приводит в конечном итоге к её формированию.

Так в основе формирования потребности в профессиональной мобильности лежат: развитие мотивации самообразования, развитие мотивации достижения, формирование установки на самоактуализацию, установки на оптимистическое восприятие действительности, смены профессии. Способности к профессиональной мобильности включают в себя развитые когнитивные способности, креативность, дивергентность, критичность

мышления. Знаниевая основа профессиональной мобильности складывается из общеобразовательных, общепрофессиональных и профессиональных знаний, ключевых квалификаций и компетенций, способности к быстрому переносу знаний.

М. В. Кормильцева (34) характеризует профессиональную мобильность педагога как «интегративный конструкт, позволяющий личности гибко ориентироваться в динамичных профессиональных условиях, проявляющихся в смене профессии, профессионального статуса, должности, повышении квалификации, освоении инновационных технологий и техники, поддержании эффективных межличностных отношений в профессиональной сфере».

Л.Н. Горюнова (15) интерпретирует психолого-педагогический контекст изучения профессиональной мобильности как триединство следующих составляющих:

1) качества личности, обеспечивающие внутренний механизм развития человека через сформированность ключевых общепрофессиональных компетенций;

2) деятельность человека, детерминированная меняющимися средой событиями, результатом которой выступает самореализация человека в профессии и жизни;

3) процесс преобразования человеком самого себя и окружающей его жизненной и профессиональной среды.

С.А. Зенкина в структуре профессиональной мобильности выделила пространственные параметры: направление (мотивы, цель), движение (действия, образовательные акты), скорость (время реагирования на новое). На основе этого, О.Г. Чеховских предложила структуру профессиональной мобильности воспитателя, выделив следующие компоненты (59).

Ценностно-мотивационный компонент характеризуется удовлетворением воспитателем своих познавательных потребностей; реализацией

интеллектуальной активности; самоопределением в профессии; саморазвитием; повышением социального статуса; увеличением доходов.

Деятельностный компонент автор рассматривает в различных видах деятельности. Организационная деятельность характеризуется умением планировать свою работу и деятельность детей в режиме дня ДОУ; перестраивать деятельность в зависимости от сложившихся ситуаций или желаний ребенка; адаптироваться к новым условиям деятельности; пользования оргтехникой и банком компьютерной информации в поиске новых технологий обучения дошкольников; организации предметного пространства в помещении группы детского сада для реализации поставленных задач.

Коммуникативная деятельность характеризуется умением выслушивать собеседника (детей, родителей воспитанников, коллег); выстраивать беседу, ориентируясь на эмоциональное состояние собеседника; избегать конфликта, владеть собой в критических ситуациях, в беседе с детьми, родителями, коллегами; обосновывать собственные суждения и убеждать; презентовать себя и собственные достижения в работе с детьми и родителями воспитанников.

Проблемно-ориентированная деятельность характеризуется умением выделять проблемы в профессиональной деятельности или развитии ребенка, видеть различные подходы ее решения; прогнозировать последствия собственных действий, отражающихся на эмоциональном благополучии ребенка; делать объективные выводы о развитии ребенка или неудачах и достижениях в своей профессиональной деятельности.

Когнитивный компонент характеризуется наличием педагогических знаний; быстроты переработки информации из различных источников и классификация ее по степени важности; быстроты подбора методик для обеспечения интеграции образовательных областей в соответствии с поставленными образовательными целями; скорости овладения новой техникой и технологией.

Учитывая подход О.Г. Чеховских (59), мы предлагаем в структуре профессиональной мобильности выделить следующие компоненты: мотивационный, когнитивный, личностный.

Мотивационный компонент характеризуется наличием внутренней мотивации в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание), стремление к профессиональному и карьерному росту, постоянная мотивация к обучению, нацеленность на успех.

Когнитивный компонент характеризуется наличие педагогических знаний, в том числе в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм; способностью осваивать новые формы компетенций, обновлять формы и методы педагогической деятельности, умением решать профессиональные педагогические задачи.

Личностный компонент характеризуется умением гибко адаптироваться к новым обстоятельствам, активностью и готовностью к деятельности, креативностью и нестандартностью мышления, адекватной самооценкой, самоконтролем, самостоятельностью и ответственностью в принятии решений, способностью устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности.

С.С. Лебедева, Л.М. Маневцова (37) основными критериями оценки профессиональной деятельности воспитателей определяют наличие:

- профессиональный знаний;
- профессиональных умений, соответствующие выполняемым профессиональным функциям (обучающей, воспитывающей, развивающей, организационно-педагогической, планово-прогностической, диагностической, исследовательской, аналитической, гностической);
- личностных качеств.

Мы в нашем исследовании выделяем следующие критерии и показатели профессиональной мобильности педагога.

Ценностно-мотивационный критерий характеризуется следующими показателями:

- наличие внутренней мотивации в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание);
- стремление к профессиональному и карьерному росту;
- мотивация к образованию, самообразованию;
- нацеленность на успех.

Показателями когнитивного критерия являются:

- наличие педагогических знаний, в том числе, в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм;
- способность осваивать новые формы компетенций, обновлять формы и методы педагогической деятельности;
- умение решать профессиональные педагогические задачи.

Личностно-смысловой критерий предполагает:

- умение гибко адаптироваться к новым обстоятельствам;
- активность и готовность к деятельности;
- креативность и нестандартность мышления;
- адекватная самооценка, самоконтроль, самостоятельность и ответственность в принятии решений;

- способность устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности.

Л.А. Амирова (4) в своем исследовании выделяет три уровня развития профессиональной мобильности педагога:

- первый уровень – базовый или жизнеориентированный, отражает интегративность формируемого качества и включает в себя активность, готовность, креативность и адаптивность. Другими словами этот уровень включает в себя допрофессиональную мобильность, формируемую в процессе обучения в вузе;

- второй уровень – деятельностный или мастерство. Компоненты: профессиональная компетентность как готовность к профессиональной деятельности; профессиональная гибкость; профессиональная адаптация; профессиональная деловитость; профессиональное новаторство. Совокупность названных компонентов определяет общепрофессиональную мобильность.

- третий уровень – уровень профессиональной педагогической деятельности (компетентностный). Составляющие: педагогическая компетентность, педагогическая гибкость, педагогическая деловитость, педагогическое новаторство.

О.Г. Чеховских (59) выделила несколько уровней профессиональной мобильности воспитателей ДОУ: низкий, средний и высокий. Данные уровни мы берем за основу для определения сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОУ.

Так, на основе анализа научной литературы, мы выделяем следующие компоненты профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения: мотивационный, когнитивный и личностный.

В качестве уровней сформированности профессиональной мобильности педагога ДОУ, мы выделяем:

Низкий уровень: отсутствие мотивации в профессиональной деятельности (мотивации на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание), не стремится к профессиональному росту, нет мотивации к образованию, педагоги редко принимают участие в различных общественных и профессионально значимых мероприятиях; педагогические знания в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм недостаточны для того, чтобы выстраивать образовательный процесс с детьми; тяжело дается поиск, переработка новой для них информации и применение ее в работе, недостаточно объективно оценивают свои действия и имеющиеся профессиональные знания, профессиональные педагогические задачи решает по стереотипному образцу; тяжело переключается с одного вида деятельности на другой, долго адаптируется к новым условиям профессиональной деятельности; плохо развиты умения проектировать траекторию своего профессионального развития.

Средний уровень: у педагогов присутствует интерес к освоению новой профессиональной деятельности; есть необходимые педагогические знания в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования, однако они могут иметь не систематизированный характер; они недостаточно знают законодательные нормы, что вызывает затруднения в выстраивании образовательного процесса; стабильны интересы к овладению новыми технологиями дошкольного образования, что выражается в периодическом повышении квалификации; также эти педагоги периодически участвуют в различных общественных и профессионально значимых мероприятиях, проектах; в профессиональной деятельности возможны оригинальные и креативные решения профессиональных задач, проблемных ситуаций; адаптация к новым условиям профессиональной деятельности проходит спокойно, без эмоциональных напряжений; недостаточно

сформировано умение проектировать траекторию своего профессионального развития.

Высокий уровень: наличие внутренней мотивации в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание), стремление к профессиональному и карьерному росту, постоянная мотивация к образованию, нацеленность на успех; наличие педагогических знаний, в том числе, в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм, способность осваивать новые формы компетенций, обновлять формы и методы педагогической деятельности, умение решать профессиональные педагогические задачи; умение гибко адаптироваться к новым обстоятельствам, активность и готовность к деятельности, креативность и нестандартность мышления, адекватная самооценка, самоконтроль, самостоятельность и ответственность в принятии решений, способность устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности.

Таким образом, в качестве основного понятия «профессиональной мобильности педагога», мы взяли определение К.В. Шапошникова, который понимает профессиональную мобильность как совокупность интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих педагогу эффективно проектировать и осуществлять профессиональную деятельность во взаимодействии с субъектами образовательного процесса.

Анализ литературы свидетельствует о том, что существуют различные подходы к структуре профессиональной мобильности педагога. Мы выделили мотивационный, когнитивный и личностный компоненты формирования профессиональной мобильности и определили критерии, показатели и уровни сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1.3. Педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения

Существуют различные подходы к определению понятия "педагогические условия", которые направлены на решение проблем, возникающих при осуществлении целостного педагогического процесса.

В. И. Андреев (5, 117) определяет педагогические условия как совокупность мер педагогического воздействия и возможностей материально-пространственной среды, то есть как комплекс мер, включающих содержание, методы, организационные формы обучения и воспитания.

А. Я. Найн (42) рассматривает данное понятие как совокупность объективных возможностей, содержания, форм, методов, средств и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных задач.

Н.М. Яковлева (63) считает, что условия должны отражать не просто внешние обстоятельства по отношению к педагогическому процессу, но и включать в себя внутренние характеристики этого процесса.

Под педагогическим условием, Н.М. Борытко (8) понимает внешнее обстоятельство, оказывающее существенное влияние на протекание педагогического процесса, в той или иной мере сознательного сконструированного педагогом, предполагающего достижение определенного результата.

Существуют различные подходы ученых к выделению педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов.

О.Г. Чеховских (59) в диссертационном исследовании педагогическими условиями, обеспечивающими формирование профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений выделяет: содержание

повышения квалификации, разрабатываемое в соответствии с федеральными и региональными требованиями к развитию системы дошкольного образования и интересами самого воспитателя дошкольного образовательного учреждения; контроль, позволяющий оценивать стартовые возможности и достижения педагогов в процессе повышения квалификации; создание мотивационного поля, способствующего развитию у воспитателя интереса к самообразованию; наличие у воспитателя собственной линии профессионального развития; применение активных методов и современных форм повышения квалификации.

Л.А. Амирова (3) в научном исследовании рассматривает проблему развития профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования. В качестве педагогических условий выделяет: создание среды активного обучения и творческой самореализации педагогов; переход от монологическим к диалогическим методам обучения.

С учетом анализа теоретической литературы, диссертационных исследований, мы пришли к выводу, что формированию профессиональной мобильности педагогов ДОУ будут способствовать следующие педагогические условия:

- становление мотивационной сферы, способствующей эффективному развитию у педагога ДОУ профессионального интереса к собственному самообразованию;
- наличие у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития;
- использование активных и современных методов и форм повышения профессиональной квалификации.

Раскроем содержание каждого педагогического условия.

Первое условие - становление мотивационной сферы, способствующей эффективному развитию у педагога ДОУ профессионального интереса к собственному самообразованию.

Динамичное развитие современного общества, появление новых технологий, расширение информационного потока обуславливает необходимость самосовершенствования и самообразования педагога на протяжении всей жизни.

Педагоги с отрицательной мотивацией к самообразованию в определенной степени подвержены стереотипу, в том случае, когда, попытавшись решить педагогическую задачу и не сумев это сделать, они начинают искать конкретные инструкции в методической литературе. Характерной особенностью данного стереотипа является то, что мышление педагога идет по «накатанному» пути, поиск новых форм, методов и средств педагогической деятельности категорически отвергается, то есть создается отрицательная мотивация к самообразованию.

В трудах В.А. Толочка (58) важнейшим условием становления профессионала названа направленность личности, которая включает следующие компоненты: мотивы, ценностные ориентации, профессиональную позицию, профессиональное самоопределение. Культура профессионально-личностного самоопределения включает:

- самопознание;
- выбор жизненных и профессиональных целей, ценностей;
- овладение способами планирования, программирования, принятия решений в конкретных жизненных и профессиональных ситуациях;
- освоение различных способов и психотехник саморазвития и самоопределения;
- наличие развитой рефлексии.

Для поощрения продолжительной познавательной, психологической и физической деятельности используются мотивационные приемы, разделяющиеся на две группы, – стимулирование и принуждение самого себя. К

приемам самостимулирования относятся: убеждение, поощрение, внушение. Самопринуждение разделяется на: осуждение, запрет, приказ.

Одним из педагогических условий профессиональной мобильности, является самообразование педагога.

В современной научной литературе термин «самообразование», его теоретический статус и специфика, определяются неоднозначно. Исследователи В.В. Бондаревский, А.Г Ковалев (7;31), и др. определяют данный термин как направление самовоспитания и как целенаправленную познавательную деятельность.

Л. П. Вишневская (12), под самообразованием понимает «деятельность личности по достижению внутренне усвоенных ею целей по собственному воспитанию, образованию, развитию и профессиональной подготовке, соотнесенных с требованиями и ценностями общества, которая, будучи сложной организованной системой, включает в себя средства поиска и усвоения социально значимого для личности опыта, процесс и результат освоения этим опытом и является основанием для последующего движения к саморазвитию и самореализации во всех отношениях».

Г.Н. Сериков (54) считает, что готовность к самообразованию - это овладение личностью всеми компонентами самообразовательной деятельности. С одной стороны, в этом определении отражен комплексный подход к обсуждаемой категории, который требует ее всестороннего осмысления. С другой же, готовность к самообразованию предстает лишь как результат целенаправленной деятельности личности.

Самообразование осуществляется посредством следующих видов деятельности:

- систематическое повышение квалификации;
- изучение современных психологических и педагогических методик;
- участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, посещение занятий;

- знакомство с педагогической и методической литературой.
- использование интернет – ресурсов;
- демонстрация собственного педагогического опыта.

И.А. Копылова (33), в своем исследовании уточняет, что наиболее эффективный путь профессионального самообразования педагога – его участие в творческих поисках педагогического коллектива, разработке инновационных проектов развития образовательного учреждения, авторских курсов, педагогических технологий. Творческое самосовершенствование педагога предполагает осознание себя как творческой индивидуальности, определение своих профессионально-личностных качеств, требующих совершенствования и корректировки, и разработку долгосрочной программы саморазвития.

С.Б. Елканов (18) выделяет следующие показатели эффективности саморазвития:

- ставить перед собой профессионально значимые цели и задачи саморазвития;
- выбирать средства и способы, действия и приемы саморазвития;
- осуществлять сопоставление хода и результатов саморазвития с тем, что намечалось;
- вносить необходимые поправки в результаты работы над собой.

Компонентам профессионального саморазвития педагога дошкольного образования являются:

- 1) потребность в самоусовершенствовании. Внешние источники (требования общества), личные источники активности (убеждения, долг).
- 2) уровень сформированности самооценки.
- 3) самоанализ.
- 4) самообразовательная работа педагога.

Составляющие процесса самообразования воспитателя:

- изучать и внедрять новые педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения;
- посещать мероприятия, проводимые коллегами и участвовать в обмене опытом;
- периодически проводить самоанализ своей профессиональной деятельности;
- совершенствовать свои знания в области классической и современной педагогики и психологии;
- систематически интересоваться событиями современной экономической, политической и культурной жизни;
- повышать уровень своей эрудиции, правовой и общей культуры.

Второе педагогическое условие - наличие у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития.

В диссертационном исследовании И.В. Штанько (62), понятие индивидуальная траектория профессионального развития педагога, представляет собой целенаправленно проектируемую образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

С.А. Агаповой (1) выделены признаки, отражающее понятие «индивидуальная траектория профессионального развития педагога»:

- личность – существование потенциальной личности, имеющей набор качеств, характеристик, способностей, которая природосообразно и избирательно осваивает и «приращивает» культурные нормы (знания) и раскрывает себя;

- импульс – запуск механизма «самодвижения» педагога, связанного с осмыслением деятельности, самопознанием, ценностными ориентациями и самоуправлением;
- ориентиры – определение профессионально значимых компетентностных характеристик педагога в качестве ориентиров для ведения им образовательной деятельности;
- программа – инновационная (творческая) сущность индивидуальной образовательной деятельности в ее программе, основные компоненты которой: смысл, цели, задачи, темп, формы и методы обучения, личностное содержание образования, система контроля и оценки результатов;
- портфолио – сумма «образовательных продуктов» педагога, создание которых возможно через выявление и развитие индивидуальных способностей;
- рефлексивное осмысление – становление «индивидуальной образовательной истории» как сумма значимых «внутренних приращений», необходимых для целеполагания как импульса для непрерывного образовательного движения через личностную рефлексию;
- образовательная среда – пространство превращения потенциала в ресурс.

В индивидуальной траектории профессионального развития педагога В.Н. Введенский (9) выделяет три основных направления деятельности:

1. Самообразование педагога.
2. Деятельность педагога в профессиональном сообществе.
3. Участие педагога в методической работе образовательной организации.

Согласно обозначенным направлениям деятельности, определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности на текущий учебный год.

В траектории развития педагог может сформулировать:

- цели и задачи своего профессионального развития, которые соотносятся с планом образовательного учреждения и его основной образовательной программой; развитием воспитанников.
- профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать;
- средства (модели, механизмы) решения поставленных целей и задач.

Алгоритм разработки индивидуальной траектории профессионального развития педагога предусматривает:

- 1) диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;
- 2) составление на основе полученных результатов индивидуального маршрута профессионального развития;
- 3) реализацию маршрута;
- 4) рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Следующее педагогическое условие – использование активных и современных методов и форм повышения профессиональной квалификации.

Современные проблемы потребовали от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, стрессоустойчивость.

Воспитатель детского сада повышение квалификации обязан проходить периодически, тогда его работа будет соответствовать запросам общества, и обеспечивать сохранение самоценности и неповторимости детства в дошкольном периоде.

В настоящее время, можно использовать следующие формы и методы в обучении педагогов: лекции в форме диалога, проблемные лекции, семинарские занятия по типу «малых групп», семинар-интервью, творческие семинары, семинар – пресс - конференция, игровое моделирование (деловая и ролевая игра), решение проблемных ситуаций, групповая дискуссия («мозговая атака», тренинги, научно - практические конференции, самообразование.

В. Н. Кругликов (36) определяет понятие «методы активного обучения» как совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности.

А.А. Вербицкий, Н.В. Борисова (11) определяют понятие «активные методы обучения» как методы обучения, которые побуждают обучаемых к активной мыслительной и практической деятельности. Делятся на имитационные (игровые и неигровые), связанные с моделированием профессиональной деятельности (деловые игры, анализ педагогических ситуаций и др.) и неимитационные (дискуссия, эвристическая беседа, проблемная лекция и др.).

Использование интерактивных методов в педагогическом процессе побуждает педагога к постоянному творчеству, а в этой связи к совершенствованию, изменению, профессиональному и личностному росту, развитию. Активизация творческой деятельности педагогов возможна через

нетрадиционные, интерактивные методы и активные формы работы с педагогами.

К воспитательным задачам активных методов обучения относятся:

- развитие самостоятельности, воли, активности;
- формирование определенного подхода, позиции, мировоззренческой установки;
- развитие коммуникативных качеств, умение работать в коллективе.

Целью активных методов обучения является развитие внимания, речи, творческих способностей, рефлексии, умения находить оптимальные или наиболее простые решения, предсказывать результат.

Одной из форм активного обучения является дискуссия. Возможно использование свернутых формы дискуссий, к которым относятся: круглый стол - техника «аквариума». Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии.

Одна из эффективных интерактивная форма, работы с педагогами ДОУ - тренинг (быстрое реагирование, быстрое обучение). Цель – отработка профессиональных навыков и умений. При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения.

Педагогический ринг - ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора.

Круглый стол - проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака» – процедура группового креативного мышления, точнее – это средство получения от группы лиц большого количества идей за короткий промежуток времени. Этот метод может активно применяться на заседаниях творческой группы для обсуждения плана или проведения различных мероприятий.

Метод «Кейсов» – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Этот метод, как правило, применяется в процессе ситуационной деловой игры, которая сама по себе также является интерактивным игровым методом и предполагает развертывание особой (игровой) деятельности педагогов – участников имитационной модели, воссоздающей условия и динамику воспитательно – образовательного процесса или сотрудничества с родителями воспитанников.

Одной из групповой формы деятельности с педагогами являются «Дискуссионные качели». Суть этой занимательной формы – в имитации раскачивающихся качелей; партнерами становятся две группы педагогов, расположившиеся друг против друга. После того как предложен вопрос для обсуждения, они поочередно от каждой группы высказывают суждения по предложенному вопросу – «качели» начинают свое движение. Если обсуждаемый вопрос чрезвычайно сложный, можно придать «качелям» альтернативный характер: партнеры «справа», допустим заведомо что-то утверждают, а партнеры «слева» - отрицают.

Использование нестандартных заданий для педагогов, способствующих поиску активных форм методической работы.

«Почемучки» - вопросы, целью которых является активизация мыслительной деятельности педагогов при воспроизведении полученных ранее знаний. К заданиям этой группы относятся:

- вопросы проблемного характера (выбор одного варианта из нескольких, сопоставление вариантов);

- вопросы занимательного характера, в основе которых лежат педагогические ситуации: вопросы-шутки, вопросы-загадки, «неожиданные» или «детские» вопросы.

К форме активного обучения можно отнести психолого-педагогическое занятие «Развитие некоторых креативных способностей», которое включает ряд упражнений:

1. Упражнение « Назови свое имя».
2. Упражнение «Качества креативности».
3. Игра «Апельсин».
4. Упражнение «Стань поэтом».
5. Упражнение «Запомни фигуры».
6. Упражнение «Изобрази без предмета» и другие.

Таким образом, выполнив анализ научных работ, мы можем сделать вывод, что выделяются разные педагогические условия к проблеме формирования профессиональной мобильности. На основе анализа научной литературы нами выделены следующие педагогические условия: становление мотивационной сферы, способствующей эффективному развитию у педагогов ДОО профессионального интереса к собственному самообразованию; наличие у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития; использование активных и современных методов и форм повышения профессиональной квалификации.

Мы считаем, что выделенные нами педагогические условия будут способствовать формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Выводы по первой главе

1. Анализ психологической, педагогической литературы показывает, что проблема формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения является актуальной. Данную проблему рассматривали ученые с различных подходов. В исследованиях Л.Н. Лесохиной, профессиональная мобильность рассматривается через призму социологического подхода. Л.В. Горюнова рассматривает профессиональную мобильность через личностно-деятельностный, системно-синергетический, событийный и компетентностный подходы.

С точки зрения компетентностного подхода Л.В. Горюнова понимает профессиональную мобильность как совокупность определенных компетенций, которые формируются, актуализируются и активизируются в деятельности по мере возникновения важных проблем.

2. Анализ педагогической, психологической литературы, позволил определить понятие профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения. К.В. Шапошников определяет данное понятие как совокупность интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих педагогу эффективно проектировать и осуществлять профессиональную деятельность во взаимодействии с субъектами образовательного процесса.

Опираясь на исследования ученых (Л.Н. Горюновой, С.А. Зенкиной, О.Г. Чеховских), мы выделили компоненты профессиональной мобильности

педагога дошкольного образовательного учреждения. Мотивационный компонент характеризуется наличием внутренней мотивации в профессиональной деятельности, стремлением к профессиональному росту. Когнитивный компонент предполагает наличие у педагогов педагогических знаний, способности осваивать новые формы компетенций, обновлять формы и методы педагогической деятельности, умение решать профессиональные педагогические задачи. Личностный компонент характеризуется умением гибко адаптироваться к новым обстоятельствам, активностью и готовностью к деятельности, креативностью, адекватной самооценкой.

В качестве критериев сформированности профессиональной мобильности педагога ДООУ, мы выделяем: ценностно-мотивационный, когнитивный, личностно-смысловой. В работе представлены и охарактеризованы уровни профессиональной мобильности педагога ДООУ: высокий, средний, низкий.

3. На основе анализа научных исследований теоретической литературы, нами были определены педагогические условия, которые будут способствовать эффективному формированию профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения. Данными педагогическими условиями являются: становление мотивационной сферы, способствующей эффективному развитию у педагога ДООУ профессионального интереса к собственному самообразованию; наличие у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития; использование активных и современных методов и форм повышения профессиональной квалификации. В работе дана им подробная характеристика.

Выводы, полученные в ходе теоретического исследования, требуют опытно-экспериментальной проверки, результаты которой освещаются во 2 главе исследования.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения

Цель опытно-экспериментальной работы, была направлена на проверку эффективности педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Организация экспериментального исследования осуществлялась в рамках трех этапов: констатирующего, формирующего и контрольного. Все этапы эксперимента взаимосвязаны между собой и подчинены общей цели исследования, но при этом каждый из них имеет свои собственные задачи, содержание и результаты

В данной части нашего исследования содержится описание организации и методики проведения первого (констатирующего) этапа экспериментальной работы.

Цель констатирующего эксперимента – выявить уровень сформированности профессиональной мобильности у педагогов дошкольного образовательного учреждения, с учетом выделенных компонентов: мотивационный, когнитивный, личностный.

Исходя из цели констатирующего этапа экспериментальной работы, нами были выделены следующие задачи:

- Подобрать диагностические методы и методики оценки уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОУ;

- Выявить уровень сформированности мотивационного, когнитивного и личностного компонентов профессиональной мобильности педагогов ДОУ.

Данный этап позволяет определить состояния проблемы в реальной образовательной практике. В результате констатирующего эксперимента появляется первичный материал для исследования и организации формирующего эксперимента.

Экспериментальная работа проводилась нами на базе муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №85 «Красная Шапочка» (МБДОУ д/с №85). В экспериментальной работе приняли участие воспитатели детского сада в составе 26 человек.

Подборка инструментария для организации диагностического исследования осуществлялась на основе выделенных критериев и показателей уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОУ (приложение 1). Уровни сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОУ представлены в пункте 1.2.

Для изучения мотивационного компонента развития профессиональной мобильности у педагогов, мы использовали опросник «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П.Мартина (52).

Опросник (приложение 2) включает в себя 33 утверждения, педагогу предлагается распределить баллы между четырьмя предложенными вариантами ответов. При распределении баллов конкретных требований не предъявляется к тому, как это надо делать, главное условие - сумма должна составлять 11 баллов.

Ш. Ричи и П. Мартин (52) выделили двенадцать основных потребностей, которые могут быть использованы как мотиваторы в условиях трудовых коллективов.

Анализ результатов показал, что у большинства педагогов основными потребностями выступают: потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке и потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении.

Выбор потребности «быть креативным» и признание со стороны других людей педагоги отнесли на средний план, считая это маловажным. В мотивационных профилях воспитателей недостаточно выражено стремление к личностному росту. Это свидетельствует о том, что содержание профессионально деятельности не стимулирует воспитателей к личностному развитию профессиональной мобильности.

Воспитатели детского сада не испытывают потребность в разнообразии и переменах в деятельности, не считают необходимым ставить и достигать сложные профессиональные цели.

Данные представлены в рис. 2.1

Рис. 2.1. Анализ потребностей педагогов ДОУ

Таким образом, анализ данных опросника позволяет сделать вывод о том, что у большинства воспитателей недостаточно проявляется потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности.

С целью выявления мотивационного потенциала педагогического коллектива была исследована оценка реализации потребностей педагогов в развитии по методике Н.В. Немовой (44) (приложение 3). Педагогам были предложены 15 суждений о личностном развитии и нескольких вариантов ответов, имеющих определенный балл. Обработка производилась в соответствии с ключом. Результаты представлены в рис. 2.2

Рис. 2.2. Оценка реализации потребностей педагогов ДОУ в развитии

Из таблицы видно, что 4 педагога (13%) активно реализуют свою потребность в саморазвитии и постоянно занимаются своим самообразованием, 15 педагогов (57%) занимаются своим самообразованием, но у них отсутствует сложившаяся система в саморазвитии, 8 педагогов (30%) находятся в стадии остановившегося развития.

Таким образом, на основе анализа полученных данных, можно сделать вывод, что педагоги имеют разные уровни сформированности мотивационного компонента (рис. 2.3). Низкий уровень имеют 8 педагогов (30%), у них отсутствует мотивация в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание), доминирует материальный аспект деятельности. Средний уровень имеет большинство – 15 педагогов (57%). У них присутствует интерес к освоению новой профессиональной деятельности, периодически участвуют в различных профессиональных мероприятиях, периодически повышают квалификацию. Высокий уровень имеют – 4 педагога (13%). Они обладают внутренней мотивацией в профессиональной деятельности, стремятся к профессиональному росту, нацелены на успех.

Рис. 2.3. Уровень сформированности мотивационного компонента педагогов ДОУ

Для исследования когнитивного компонента профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения, выявления теоретических знаний педагога ДОУ нами выбрана анкета «Диагностика профессиональной подготовки педагога» (В.А. Тавберидзе, В.А. Калугина.) (приложение 4). Педагогам была предложена анкета, в которой необходимо было ответить на 7 вопросов (57).

В результате анализа полученных данных, мы выявили, что 20 педагогов (77%) из 26 удовлетворены своей профессиональной подготовкой, остальные – не совсем. Следующий вопрос анкеты указывает, по каким направлениям

профессиональной подготовки педагоги хотели бы усовершенствовать свои знания. В результате 15 педагогов (58%) на первое место ставят методическую подготовку, а затем психолого-педагогическую и научно-теоретическую. 11 педагогов (42%) хотели бы усовершенствовать свои знания изначально в психолого-педагогической подготовке.

16 педагогов (61%) считают целесообразным углубить свои профессиональные данные по вопросам: планирования педагогической деятельности и деятельности детей, анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности ребенка. На вопрос, «Какими своими профессиональными умениями вы не удовлетворены?» 13 педагогов (50%) ответили – конструктивными, 8 (30%) – коммуникативными, 5 (20%) – организаторскими. Все педагоги (100%) отметили, что хотели бы их усовершенствовать.

На вопрос, «Какими формами повышения квалификации отдали бы Вы большее предпочтение?» - 10 педагогов (38%) в первую очередь ставят институт повышения квалификации и переподготовки работников образования; 8 педагогов (30%) отдают предпочтение семинарам-практикумам, 6 педагогов (23%) считают важным - самообразование. 4 педагога (15%) отметили, что предпочитают в качестве формы повышения квалификации - информационно-методический центр.

Анализ последнего вопроса анкет показывает, что многие педагоги, чтобы совершенствовать свои профессиональные знания, приняли бы участие в семинаре по различным темам. Главными темами были выбраны: «Психология воспитания детей», «Формы проведения занятий, методика их проведения и подготовки», «Организация самостоятельной творческой деятельности детей».

Таким образом, анкета позволяет сделать вывод, что педагогам необходимо совершенствовать свои знания и повышать уровень профессиональной подготовки.

Проанализировав полученные данные, мы соотносим их с показателями уровня сформированности когнитивного компонента (рис. 2.4). И делаем вывод, что 5 педагогов (20%) имеют низкий уровень сформированности когнитивного компонента профессиональной мобильности педагогов ДООУ. У них недостаточные педагогические знания и умения, чтобы выстраивать образовательный процесс с детьми, тяжело дается поиск и переработка новой информации и применение ее в работе; профессиональные педагогические задачи решают по стереотипному образцу.

Средний уровень сформированности когнитивного компонента имеют 16 педагогов (61%) – у них есть необходимые педагогические знания, но они могут иметь не систематизированный характер; недостаточно сформировано умение проектировать траекторию своего профессионального развития.

Высокий уровень имеют 5 педагогов (19%) – они обладают педагогическими знаниями, в том числе, в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм, способностью осваивать новые формы компетенций, обновлять формы и методы педагогической деятельности, умением решать профессиональные педагогические задачи. Количественный анализ представлен в рис. 2.4.

Рис. 2.4. Уровень сформированности когнитивного компонента

Для исследования личностного компонента были подобраны следующие методики: тест Н. В. Вишняковой «Креативность» (14), тест Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова «Ваш творческий потенциал» (30).

Тест "Креативность" позволяет выявить уровень творческих склонностей личности и построить психологический креативный профиль, рефлексировав креативный компонент образа «Я - реальный» и представление об образе «Я-идеальный». Сравнение двух образов креативности «Я-реальный» и «Я-идеальный» позволяет определять креативный резерв и творческий потенциал

личности. Педагогам предлагалось самостоятельно оценить свои личностные качества, отвечая на вопросы теста (приложение 5). Анализ результатов представлен в таблице 2.1.

Таблица 2.1.

Результаты теста «Креативность»

№ п/п	И.О. педагога	М	Л	О	В	И	Э	Ю	П	Итог
1	Марина Ивановна А.	6	5	6	6	7	6	7	6	6,1
2	Ольга Михайловна Б.	6	4	5	6	6	5	4	5	5,1
3	Кристина Ивановна Б.	5	6	5	6	7	5	4	6	5,5
4	Александра Федоровна Б.	5	3	5	6	4	7	3	6	4,8
5	Екатерина Ивановна Б.	4	2	1	1	6	8	1	5	3,5
6	Светлана Петровна Б.	3	4	2	3	3	4	4	4	3,4
7	Анастасия Александровна Б.	5	5	4	6	5	4	6	5	5
8	Валентина Егоровна В.	4	3	4	5	5	6	5	6	4,8
9	Инна Александровна Д.	4	5	4	5	4	5	6	6	4,9
10	Татьяна Ивановна З.	4	3	3	4	3	5	3	4	3,6
11	Людмила Николаевна И.	6	6	7	8	6	8	5	7	6,6
12	Елена Николаевна К.	6	5	6	7	7	8	6	6	6,4
13	Анна Владимировна Б.	4	3	3	4	4	3	5	5	3,9
14	Татьяна Дмитриевна К.	7	6	7	8	6	8	6	7	6,9
15	Анастасия Константиновна К.	6	4	5	4	3	4	2	4	3,9
16	Светлана Алексеевна Л.	8	6	6	7	7	6	4	6	6,2
17	Татьяна Александровна Б.	5	4	5	3	3	7	5	6	4,8
18	Людмила Александровна М.	2	1	2	3	3	2	1	3	2,1
19	Алла Николаевна П.	8	6	8	7	6	7	5	7	6,8
20	Елена Владимировна П.	6	6	5	6	7	7	5	6	6
21	Галина Ивановна П.	7	5	6	7	6	7	5	8	6,4
22	Марина Владимировна С.	5	5	6	5	4	6	5	5	5,1
23	Галина Ивановна Ф.	4	5	4	5	6	7	7	4	5,2
24	Надежда Петровна Ч.	5	6	6	4	5	7	5	6	5,5
25	Ирина Михайловна К.	6	6	5	5	4	5	3	5	4,9
26	Виктория Павловна М.	6	6	5	6	4	4	5	7	5,4

В данной таблице, указаны баллы педагогов по каждому качеству, где М – творческое мышление, Л – любознательность, О – оригинальность, В – воображение, И – интуиция, Э – эмоциональность, эмпатия, Ю – чувство юмора, П – творческое отношение к профессии. К высокому уровню относят баллы от 6,5 и выше, к среднему – от 4 баллов до 6,5, к низкому – до 4 баллов.

Исходя из этого, мы получили следующие результаты, представленные в рис. 2.5.

Рис. 2.5. Уровни сформированности креативных качеств педагогов ДОУ

Исходя из полученных данных, мы выявили средний балл сформированности у педагогов каждого качества. Анализ результата представлен в рис. 2.6.

Рис. 2.6. Креативные качества педагога ДОУ

Таким образом, можно отметить, что у педагогов дошкольного образовательного учреждения креативные качества развиты на среднем уровне, в частности: чувство юмора, оригинальность, творческое мышление.

Для дальнейшего изучения личностного компонента профессиональной мобильности педагога ДОУ, мы использовали тест Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова «Ваш творческий потенциал» (приложение 6). Педагогам предлагалось ответить на 18 вопросов. Ответ «а» - оценивается в 3 очка, «б» - 1, «в» - 2. Общая сумма набранных очков показывает уровень творческого потенциала. Высокий уровень предполагает наличие очков от 49 и более, средний уровень – от 24 до 48 очков, и низкий – 23 и менее.

Результаты представлены в рис. 2.7.

Рис. 2.7. Уровни творческого потенциала педагогов ДОУ

По результатам тестирования, мы получили следующие данные. Выяснилось, что низкий уровень творческого потенциала имеют 8 педагогов (30%); средний уровень, т.е. нормальный творческий потенциал – 15 педагогов (59%); высокий уровень имеют 3 педагога (11%).

В итоге диагностирования личностного компонента, мы можем сделать вывод, что педагоги обладают разным уровнем сформированности личностных качеств. Количественный анализ представлен в рис. 2.8.

Рис. 2.8. Уровень сформированности личностного компонента

Низким уровнем обладают 6 педагогов (23%), они недостаточно оценивают свои действия, тяжело переключаются с одного вида деятельности на другой, долго адаптируются к новым условиям профессиональной деятельности.

Средний уровень выявлен у 17 педагогов (65%) – в их профессиональной деятельности возможны оригинальные и креативные решения профессиональных задач, проблемных ситуаций; адаптация к новым условиям профессиональной деятельности проходит спокойно, без эмоциональных напряжений. Высокий уровень выявлен у 3 педагогов (12%) – они умеют гибко адаптироваться к новым обстоятельствам, активны и готовы к деятельности, обладают креативностью и нестандартным мышлением; наличие самостоятельности и ответственности в принятии решений; адекватная самооценка и контроль.

Итак, в ходе диагностирования мотивационного, когнитивного и личностного компонентов, мы получили следующие показатели, представленные на рис. 2.9.

Рис. 2.9. Уровень сформированности профессиональной мобильности на констатирующем этапе.

У педагогов ДООУ преобладает средний уровень развития по каждому компоненту. Многие воспитатели имеют высокий уровень развития когнитивного компонента. Мотивационный компонент имеет наибольшие показатели низкого уровня.

Таким образом, на основании полученных данных, мы выявили среднее значение и определили уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения на констатирующем этапе. Результаты представлены в рис. 2.10.

Рис. 2.10. Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов на констатирующем этапе

Таким образом, полученные данные на констатирующем этапе, свидетельствуют о том, что необходимо проводить работу с педагогами по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

2.2. Апробация педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения

Цель формирующего этапа – это апробация педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Реализация первого педагогического условия – становление мотивационной сферы, способствующей эффективному развитию у педагога ДООУ профессионального интереса к собственному самообразованию.

В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении комбинированного вида №85 проводилась работа с педагогами по

стимулированию работников к профессиональному развитию, росту и самообразованию.

С целью повышения мотивации и интереса к саморазвитию, самосовершенствованию педагоги ДООУ принимали участие в различных конкурсах. За 2015-2016 учебный год педагоги дошкольного образовательного учреждения принимали участие в различных мероприятиях, направленных на повышение профессионального развития и мобильности педагога.

Воспитатели ДООУ активно участвовали в различных конкурсах на международном, всероссийском, региональном, муниципальном уровнях. К таким конкурсам относятся: «Лучший открытый урок»; «Росконкурс Февраль 2016» на лучший проект воспитателя; конкурс «Педагогическая жизнь», где представлена статья на тему «Что должно измениться в работе педагога дошкольного образования»; Городской смотр-конкурс «Творческий дебют».

Педагоги участвовали в Международной олимпиаде, где 1 педагог стал призером по теме «Профессиональная компетентность педагога ДООУ». Во Всероссийский конкурс «Вопросита», педагог представил «Методику работы с родителями».

На протяжении всего учебного года, педагоги ДООУ постоянно занимались самообразованием, повышая свой профессиональный уровень через обучение на курсах повышения квалификации, семинарах, семинарах-практикумах, методических объединениях города и района, участия в творческих группах по проблемам дошкольной педагогики, самостоятельно изучали методические рекомендации, педагогическую литературу и т.д.

На базе ДООУ реализуются творческие группы, в состав которой входят все специалисты образовательного учреждения. Творческая группа «Школа современного педагога» создана для обеспечения постепенного вовлечения молодого педагога во все сферы профессиональной деятельности, а также

формирования у молодых воспитателей потребности в непрерывном самообразовании.

Целью творческой группы «Стандарт педагога», является достижения положительной динамики развития профессиональной компетентности педагогов; создания системы методического обеспечения по организации и внедрению ФГОС ДО посредством включения в практику работы проектной, исследовательской технологий, технологии творческой мастерской, ИКТ; оказания методической помощи в подготовке к городским конкурсам.

Творческая группа «Общая культура педагога» занимается вопросами создания условий для саморазвития педагогов посредством профессионального общения, развития их творческой активности; разрешения в совместной работе профессиональных проблем, трудностей обучения и воспитания.

Для повышения компетентности педагога в области педагогических знаний и умений, каждый педагог реализует свою тему по самообразованию: «Экологическое воспитание дошкольников через познавательно-исследовательскую деятельность», «Внедрение инновационных технологий по оздоровлению детского организма в воспитательно-образовательный процесс посредством взаимодействия семья-ребенок-педагог», «Развитие творческих способностей у детей 5-6 года жизни через нетрадиционную технику рисования» и др.

Темы для самообразования подбирались с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства каждого воспитателя. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы.

Организацию самообразования педагогов, по нашему мнению, необходимо делать гибкой, позволяющей приобщать каждого сотрудника, активно включать всю работу по самообразованию в педагогический процесс детского сада. Для того, чтобы изучить педагогам свою тему самообразования,

мы предлагаем такие источники как: телевидение, газеты, журналы, литература (методическая, научно-популярная, публицистическая, художественная и др.); интернет, видео, аудио информация на различных носителях; платные курсы, семинары и конференции; мастер-классы; мероприятия по обмену опытом; экскурсии, музеи, выставки, театры, концерты; курсы повышения квалификации, путешествия.

Процесс самообразования педагога включает в себя следующие формы работы:

- работу в библиотеках с книгами и периодическими изданиями;
- участие в научных конференциях, семинарах;
- чтение методической, педагогической литературы;
- решение тестов, кроссвордов повышенной сложности или нестандартной формы;
- посещение тренингов, открытых занятий коллег;
- дискуссии, совещания, обмен опытом с коллегами;
- проведение открытых мероприятий для коллег для анализа со стороны коллег;
- общение с коллегами в своем ДОУ, районе и в Интернете.

Для активного стимулирования педагогов к собственному самообразованию, специалисты участвуют в семинарах-практикумах, круглых столах. В 2016 году педагоги приняли участие в семинаре «Реализация ФГОС ДО в дошкольной образовательной организации», где Елена Николаевна К., представила мастер-класс по теме «Знакомство дошкольников с дорожными знаками».

На базе МБДОУ д/с №85 состоялся педагогический марафон по теме «Обеспечение преемственности уровней дошкольного и начального образования с учетом требований ФГОС ДО и ФГОС НОО», где воспитатели и

учителя начальных классов, изучая опыт друг друга, стимулировали себя к профессиональному росту. Педагоги активно обменивались опытом на городских методических объединениях воспитателей, где обсуждали важные проблемы по каждой возрастной группе. Все педагоги повышали свою компетентность на педсоветах, семинарах, консультациях в ДООУ.

Педагоги приняли участие во Всероссийской конференции «Воспитание и развитие растущего человека: итоги прошлого и проблемы настоящего, посвященные памяти ученых-педагогов П.Т. Фролова и И.П. Прокопьева, где активно демонстрировали свои знания, умения, накопленный опыт.

В целях повышения мотивации к профессиональному развитию и самообразованию, мы предложили внедрить условия, которые будут стимулировать педагогов:

- благодарность в приказе;
- публичная похвала в докладе или выступлении на собрании, представительном совещании, конференции;
- похвала, высказанная после посещения НОД;
- выдвижение на обобщение накопленного педагогического опыта педагога;
- направление на муниципальные или региональные конкурсы профессионального мастерства;
- организация персональной выставки творческих работ педагога;
- предложение возглавить творческую группу;
- выдвижение педагога в резерв на повышение;
- размещение фотографии на стенде ("Лучшие педагоги" и т. п.);
- выпуск буклета, брошюры с изложением достижений педагога.

Вторым педагогическим условием формирования профессиональной мобильности является наличие у педагогов дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития.

Мы считаем что, методическая работа в детском саду – составная часть единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации.

В ДООУ №85 методическая работа в области повышения квалификации обеспечивает с одной стороны, лично-ориентированную стратегию, индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу в зависимости от уровня его профессиональной компетентности, с другой - выявление, систематизацию и распространение передового педагогического опыта. Результативность просматривается, с одной стороны через аттестацию педагогов, с другой - через продуктивность методической деятельности (описание обобщенного опыта работы, методические разработки и рекомендации, пособия и оборудование педагогического процесса и др.).

В детском саду методическая работа в ДООУ направлена:

- информирование педагогов о новых требованиях, достижениях педагогической науки и практики;
- выявление, изучение и распространение наиболее ценного педагогического опыта;
- подготовку методического обеспечения, для осуществления образовательного процесса.

Повышение квалификации педагогов в ДООУ №85 осуществляется через:

- обучение в вузах;
- курсы повышения квалификации в Областном государственном автономном образовательном учреждении дополнительного

профессионального образования «Белгородский институт развития образования»;

- самообразование;
- методические объединения.

Для организации повышения квалификации на базе детского сада осуществляет работу методический кабинет, в котором педагоги знакомятся с новыми методиками, технологиями и программами дошкольного обучения и воспитания и т.п. В детском саду существуют различные формы методической работы для повышения квалификации педагогов, каждая из которых имеет свои специфические особенности:

- Педагогические Советы
- Обучающие семинары и деловые игры
- Индивидуальные и групповые консультации
- Открытые просмотры
- Психологические тренинги
- Педагогические часы и др.

Педагоги, согласно годовому плану, повышают квалификацию на базе ОГАОУ ДПО БелИРО. Институт развития осуществляет реализацию дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических работников в очно-заочной форме с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Повышение квалификации слушателей, осуществляемое по накопительной системе, базируется на суммировании результатов усвоения модулей в структуре образовательной программы, по которой производится обучение.

Накопительная система повышения квалификации позволяет работнику образования конструировать индивидуальный образовательный маршрут, т.е.

самостоятельно выбирать содержание, сроки, режим обучения с учетом своих профессиональных потребностей, потребностей образовательного учреждения, в котором он работает и уровня квалификации. Данная система предлагает курсы повышения квалификации для воспитателей, а также индивидуальные и дистанционное консультирование работников образования

В МБДОУ д/с №85 педагогический коллектив своевременно проходит аттестацию. Высшую категорию имеют 7 педагогов, из них у 6 педагогов стаж работы более 20 лет. Первую квалификационную категорию имеют большинство педагогов (15 человек), остальные молодые педагоги (3 человека) без категории, и 1 педагог имеет квалификацию на основе занимаемой должности.

Последнее условие формирования профессиональной мобильности педагога – это использование активных методов и форм повышения профессиональной квалификации.

В детском саду на педагогических советах, педагогических часах, семинарах-практикумах и др. с педагогами использовались активные методы и формы работы.

Участие педагогов в деловой игре «Педагогическое мастерство педагога» способствовало комплексному формированию всех компонентов профессиональной мобильности педагога. Педагоги в форме игры и соревнования активизировали свои педагогические знания, и знания законодательных норм. В процессе деловой игры педагоги решали педагогические профессиональные задачи, обменивались мнениями. В конце игры педагоги проявляли свои творческие и креативные качества в создании модели педагога (приложение 7).

Дискуссия - один из путей, который поможет научить педагогов вести профессиональный, конструктивный спор, способный привести к решению проблемы, выработке общего мнения. В детском саду была проведена

дискуссия «Профессиональная мобильность воспитателя» в форме круглого стола, где педагоги актуализировали свои знания; высказывали свои мнения, рефлексировали свои профессиональные качества (приложение 8).

Педагогический ринг «Современный воспитатель — это профессия или призвание?» - ода из активных форм повышения уровня компетентностей педагога (приложение 9). Педагогический ринг проведен по принципу соревнования двух команд, которые выполняли различные конкурсные задания. Данная форма работы с педагогами позволяет совершенствовать социально-психологическую культуру современного воспитателя; стимулирует развитие инициативы, творчества, артистизма; воспитывает интерес к педагогическому поиску, познанию себя.

Умение отдавать себе отчет в собственной жизни является одним из значительных признаков личностного развития человека. Формированию данного умения способствует групповая работа с педагогами под названием «У зеркала». У зеркала рассаживается группа, либо каждый член группы – перед отдельным зеркалом. Перед каждым участником лежал веер цветных карточек, на обороте которых написаны незавершенные фразы. Поочередно перевертывая карточки, участники группового занятия, глядя на себя в зеркало, завершают фразу про себя, мысленно, или же вслух. Примеры текста карточек: «Я вижу перед собой...», «Я обнаруживаю в себе...», «Мне интересен этот человек, потому что...», «Я бы не возражала побеседовать с ней , потому что...», «Я хотела бы задать прямой вопрос...», «В моем собеседнике мне непонятным кажется...».

Для воспитателей было проведено практическое занятие в форме мозгового штурма «Копилка профессиональной речи педагога», целью которого являлось повышение компетентности в области культуры речевого общения в целом. Педагоги рассматривали различные педагогические ситуации и находили пути их решения (приложение 10).

С педагогами ДООУ проведено психолого-педагогическое занятие «Развитие некоторых креативных способностей», которое включает ряд упражнений (приложение 11):

1. Упражнение « Назови свое имя» - каждый педагог по очереди называл своё имя, а также одно из своих увлечений. Тот, кто представлялся следующим, сначала повторял то, что сказал сосед, а потом расскажет о себе.

2. Упражнение «Качества креативности». Участники рассаживались в круге. С помощью мяча педагоги, не повторяясь, называли качества, особенности поведения, присущие креативному человеку. Все высказывания записывались. В конце упражнения подводился итог основных критериев креативности.

3. Упражнение «Стань поэтом».

Участникам предлагалось придумать рифму к незаконченному предложению.

- шла корова по луне...
- сварен суп из топора.....
- оторвали хвост собаке...
- килька плавала в томате...
- стрекоза на шляпу села...
- мы спросили попугая.....

4. Упражнение «Запомни фигуры» - рисуются шесть фигур по очереди. Сначала одна, затем она стирается и на ее месте рисуется другая. Каждому участнику предлагалось изобразить предмет или действие с ним, остальные отгадывали, что было изображено.

5. Упражнение «Изобрази без предмета»

1. Вдеть нитку в иголку.
2. Пришить пуговицу.
3. Подбросить и поймать мяч.

4. Перебрасываться с товарищем мячом.
5. Наколоть дров.
6. Заточить карандаш.
7. Перенести предмет с одного места на другое.
8. Развернуть и сложить газету.
9. Несколько раз перелить воду из одного стакана в другой.
10. Брать поочередно в руки очень холодный, теплый и горячий предметы.
11. Понюхать розу, нашатырный спирт, лук.
12. Поставить несколько тарелок одна в другую, не производя при этом ни малейшего шума.

Среди разных форм и методов особую роль в работе с педагогами играет тренинг. Тренинг выступает как активный метод повышения профессиональной компетентности педагогов и развития их творческого потенциала. Проведенный с педагогами тренинг «Страна Вообразия», включал 6 упражнений: «Приветствие», «Мои творческие качества», «Представь и коснешься», «Работа по подгруппам», «Рефлексия», «Прощание». Педагоги проявляли активность, креативность, творчески подходили к заданиям (приложение 12).

Таким образом, в рамках данного параграфа, мы описали процесс экспериментальной апробации педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения

Основной целью контрольного этапа экспериментальной работы было проверить эффективность педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения. На контрольном этапе мы провели диагностики по каждому компоненту.

Для изучения мотивационного компонента развития профессиональной мобильности у педагогов, мы использовали опросник «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П.Мартина (52).

Анализ результатов показал, что у большинства педагогов основными потребностями выступают: потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности, а также в высокой заработной плате и материальном вознаграждении. Затем педагоги отмечают важную потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума. Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей педагоги тоже считают немало важным. Сравнительный количественный анализ представлен в рис. 2.11.

Рис. 2.11. Потребности педагога на констатирующем и контрольном этапе

Таким образом, анализ сравнительных данных позволяет сделать вывод о том, что изменились потребности: на первое место педагоги ставят потребность в самосовершенствовании, и материальном вознаграждении. Потребность в хороших условиях педагоги ставят на средний план. Полученные данные позволяют сделать вывод, что педагогические условия способствуют мотивации педагогов к профессиональному росту и развитию.

Для выявления мотивационного потенциала педагогического коллектива была повторно исследована оценка реализации потребностей педагогов в развитии по методике Н.В. Немовой (44).

Результаты представлены в сравнительном анализе в рис. 2.12.

Рис.2.12. Оценка реализации потребностей педагогов ДООУ

Таким образом, представленные результаты, позволяют сделать вывод, что процент педагогов, которые активно реализуют свои потребности в саморазвитии, увеличился до 6 педагогов (23%), а также снизился показатель педагогов, которые имеют стадию остановившегося развития – 5 педагогов (19%).

Итак, в результате формирования мотивационного компонента, нами полученные следующие данные. Низкий уровень имеют 5 педагогов (19%), у них так и не повысилась мотивация в профессиональной деятельности. Средний уровень имеет большинство – 15 педагогов (58%). У них присутствует интерес к освоению новой профессиональной деятельности, периодически участвуют в различных профессиональных мероприятиях. Высокий уровень имеют – 8 педагогов (23%). Они обладают внутренней мотивацией в профессиональной деятельности, стремятся к профессиональному росту, нацелены на успех.

Результаты сравнительного анализа сформированности мотивационного компонента представлены в рис. 2.13.

Рис. 2.13. Уровень сформированности мотивационного компонента

Для исследования когнитивного компонента, выявления теоретических знаний педагога ДООУ нами повторно проведено анкетирование «Диагностика профессиональной подготовки педагога» (В.А. Тавберидзе, В.А. Калугина.).

В результате анализа полученных данных, мы выявили, что 22 педагога (85%) удовлетворены своей профессиональной подготовкой, остальные – не совсем. 17 педагогов (65%) считают, что хотели бы усовершенствовать методическую подготовку, 9 педагогов (35%) – на первое место ставят психолого-педагогическую подготовку. На вопрос, «Какими своими

профессиональными умениями вы не удовлетворены?» 9 педагогов (35%) считают – конструктивными, 10 педагогов (38%) – коммуникативными, 7 педагогов (27%) – организаторскими.

На вопрос, «Какими формами повышения квалификации отдали бы Вы большее предпочтение?» - 12 педагогов (46%) в первую очередь ставят институт повышения квалификации и переподготовки работников образования; 6 педагогов (23%) отдают предпочтение семинарам-практикумам, 8 педагогов (31%) считают важным - самообразование.

Проанализировав полученные данные, мы соотносим их с показателями уровня сформированности когнитивного компонента. И делаем вывод на основе сравнения с показателями констатирующего эксперимента. Низким уровнем когнитивного компонента обладают 3 педагога (12%), на констатирующем этапе – было 5. Средний уровень наблюдается у 15 педагогов (58%). Высоким уровнем обладают 8 педагогов (30%).

Сравнительный анализ представлен в рис.2.14

Рис. 2.14. Уровень сформированности когнитивного компонента

Для исследования личностного компонента были проведены методики: тест «Креативность» (Н. В. Вишняковой), тест «Ваш творческий потенциал» (Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова).

Тест "Креативность" на констатирующем этапе выявил средний уровень развития креативных качеств. В результате повторного исследования были получены следующие результаты, представленные в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Результаты теста «Креативность» на контрольном этапе

№ п/п	Имя, отчество педагога	М	Л	О	В	И	Э	Ю	П	Итог
1	Марина Ивановна А.	7	5	6	7	7	6	7	8	6,6
2	Ольга Михайловна Б.	6	5	6	7	6	6	4	6	5,8

3	Кристина Ивановна Б.	5	6	6	7	7	6	5	7	6,1
4	Александра Федоровна Б.	6	4	6	6	5	7	4	7	5,6
5	Екатерина Ивановна Б.	4	4	3	3	6	8	2	6	4,5
6	Светлана Петровна Б.	3	4	3	4	4	4	4	5	3,9
7	Анастасия Александровна Б.	6	5	5	6	5	5	6	7	5,6
8	Валентина Егоровна В.	5	4	4	5	5	7	5	8	5,4
9	Инна Александровна Д.	5	5	5	6	4	6	6	7	5,5
10	Татьяна Ивановна З.	4	4	3	4	4	5	4	6	4,2
11	Людмила Николаевна И.	6	7	7	8	6	8	6	8	7
12	Елена Николаевна К.	6	5	7	7	7	8	6	8	6,8
13	Анна Владимировна Б.	5	3	4	5	4	4	5	6	4,5
14	Татьяна Дмитриевна К.	7	7	7	8	6	8	6	8	7,1
15	Анастасия Константиновна К.	6	5	5	5	4	6	3	5	4,8
16	Светлана Алексеевна Л.	8	6	6	7	7	6	5	8	6,6
17	Татьяна Александровна Б.	6	4	5	5	4	7	5	7	5,3
18	Людмила Александровна М.	3	1	2	3	3	2	3	3	2,5
19	Алла Николаевна П.	8	6	8	7	6	7	6	8	7
20	Елена Владимировна П.	6	6	5	7	7	7	6	8	6,5
21	Галина Ивановна П.	7	6	6	7	6	7	6	8	6,6
22	Марина Владимировна С.	6	5	6	5	5	6	5	7	5,6
23	Галина Ивановна Ф.	5	5	5	5	6	7	7	6	5,7
24	Надежда Петровна Ч.	6	6	6	5	5	7	5	7	5,9
25	Ирина Михайловна К.	6	6	5	5	4	5	4	7	5,2
26	Виктория Павловна М.	7	6	5	6	5	6	5	7	5,8

К высокому уровню относят баллы от 6,5 и выше, к среднему – от 4 баллов до 6,5, к низкому – до 4 баллов. Исходя из этого, мы получили следующие результаты: низкий уровень имеют 2 педагога (8%), средний – 16 педагогов (61%), высокий уровень – 8 педагогов (31%).

Сравнительный анализ результатов представлен в рис. 2.15.

Рис. 2.15. Уровни сформированности креативных качеств

Таким образом, можно отметить, что увеличилось число педагогов, которые имеют высокий уровень, низким уровнем обладают всего 2 педагога.

На контрольном этапе эксперимента, мы повторно провели тест «Ваш творческий потенциал» (Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова). Высокий уровень

предполагает наличие очков от 49 и более, средний уровень – от 24 до 48 очков, и низкий – 23 и менее.

По результатам тестирования, мы получили следующие данные. Выяснилось, что низкий уровень творческого потенциала имеют 5 педагогов (19%); средний уровень, т.е. нормальный творческий потенциал – 14 педагогов (54%); высокий уровень имеют 7 педагогов (27%).

Сравнительный анализ представлен в рис. 2.16

Рис. 2.16. Уровень творческого потенциала педагогов ДОУ

Таким образом, диагностика личностного компонента профессиональной мобильности, позволяет сделать вывод, что низким уровнем обладают 4 педагога (15%), они недостаточно оценивают свои действия, тяжело переключаются с одного вида деятельности на другой, долго адаптируются к новым условиям профессиональной деятельности. Средний уровень выявлен у 16 педагогов (62%) – в их профессиональной деятельности возможны оригинальные и креативные решения профессиональных задач, проблемных ситуаций. Высокий уровень выявлен у 6 педагогов (23%) – они умеют гибко адаптироваться к новым обстоятельствам, активны и готовы к деятельности, обладают креативностью и нестандартным мышлением; наличие самостоятельности и ответственности в принятии решений; адекватная самооценка и контроль.

Сравнительный анализ сформированности личностного компонента представлен в рис. 2.17

Рис. 2.17. Сравнительный анализ уровня личностного компонента

Таким образом, уровень сформированности личностного компонента увеличился за счет уменьшения количества педагогов с низким уровнем.

Анализ уровня сформированности каждого компонента профессиональной мобильности педагога на констатирующем и контрольном этапе, мы представили в рис. 2.18, рис. 2.19.

Рис. 2.18. Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОУ на констатирующем этапе

Рис. 2.18. Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОУ на контрольном этапе

Итак, сравнительный анализ, показал, что увеличился высокий уровень мотивационного компонента, и снизился низкий уровень. Анализ когнитивного компонента дает понять, что вырос показатель высокого уровня с 19% до 30%. Низкий уровень снизился до 11%. Личностный компонент сформирован на высоком уровне у 23%, низкий снизился до 15%.

На основе анализа полученных данных, мы можем сделать вывод об уровне сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения, представленный в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Уровни сформированности профессиональной мобильности педагогов
ДОУ

Имя и Отчество педагога	Мотивационный	Когнитивный	Личностный	Уровень сформированности профессиональной мобильности
Марина Ивановна А.	В	В	С	В
Ольга Михайловна Б.	В	В	С	В
Кристина Ивановна Б.	С	С	С	С
Александра Федоровна Б.	С	С	В	С
Екатерина Ивановна Б.	С	С	С	С
Светлана Петровна Б.	Н	Н	С	Н
Анастасия Александровна Б.	В	С	В	В
Валентина Егоровна В.	С	В	В	В
Инна Александровна Д.	В	В	С	В
Татьяна Ивановна З.	Н	С	Н	Н

Людмила Николаевна И.	С	В	С	С
Елена Николаевна К.	В	С	В	В
Анна Владимировна Б.	С	Н	Н	Н
Татьяна Дмитриевна К.	В	В	В	В
Анастасия Константиновна К	С	С	Н	С
Светлана Алексеевна Л.	С	В	С	С
Татьяна Александровна Б.	С	С	С	С
Людмила Александровна М.	Н	Н	Н	Н
Алла Николаевна П.	С	В	В	В
Елена Владимировна П.	С	С	С	С
Галина Ивановна П.	С	С	С	С
Марина Владимировна С.	Н	С	С	С
Галина Ивановна Ф.	Н	С	С	С
Надежда Петровна Ч.	С	С	С	С
Ирина Михайловна К.	С	С	С	С
Виктория Павловна М.	С	С	С	С

Из таблицы 2.4. видно, что 8 педагогов (31%) имеют высокий уровень сформированности профессиональной мобильности, средний уровень имеют 14 педагогов (54%), низкий уровень – у 4 педагогов (12%).

Анализ в процентном соотношении представлен в рис. 2.19

Рис. 2.19. Уровень сформированности профессиональной мобильности педагога на контрольном этапе

В результате анализа полученных данных на констатирующем и контрольном этапе, можно сделать вывод, что педагоги, имеющие низкий уровень сформированности компонентов увеличили его до среднего. Также возрос показатель высокого уровня.

Таким образом, данные контрольного этапа эксперимента показали, что педагогические условия, которые мы выделили, будут способствовать формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения. Педагоги стали проявлять интерес к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию, большинство педагогов участвуют в профессионально значимых мероприятиях, конкурсах,

повышают уровень образования. Личностные качества развивают на педагогических советах, семинарах с помощью активных методов обучения.

Выводы по второй главе

1. С целью определения уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения, мы подобрали диагностические методики. Диагностика осуществлялась по компонентам: мотивационному, когнитивному, личностному.

Мотивационный компонент мы исследовали с помощью Опросника «Мотивационный профиль» Ш.Ричи и П.Мартина и анкеты «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» (Н.В. Немова). В результате диагностирования, высокий уровень выявлен у 4 педагогов, средний – у 15, низкий – у 8 педагогов. Уровень сформированности когнитивного компонента мы получили, используя анкету «Диагностика профессиональной подготовки педагога» (В.А. Тавберидзе, В.А. Калугина). В результате, на констатирующем этапе выявлен низкий уровень у 5 педагогов, средний – у 16, высокий уровень имеют 5 педагогов.

Для исследования личностного компонента были подобраны следующие методики: тест «Креативность» (Н.В. Вишняковой), тест «Ваш творческий потенциал» (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова). Высоким уровнем обладают 3 педагога, средним – 17, низким – 6 педагогов.

Анализ диагностики по каждому компоненту позволяют сделать вывод, что у педагогов ДООУ преобладает средний уровень развития по каждому компоненту. Многие воспитатели имеют высокий уровень развития когнитивного компонента. Мотивационный компонент имеет наибольшие

показатели низкого уровня. Это свидетельствует, о том, что необходима работа на стимулирование педагогов к развитию и повышению уровня профессиональной мобильности.

2. Реализация педагогических условий предполагает работу с педагогами на повышение уровня профессиональной мобильности. Одним из условий является становление мотивационной сферы, способствующей эффективному развитию у педагогов ДОУ профессионального интереса к собственному развитию. Работа предполагала стимулирование педагогов к участию в различных конкурсах, семинарах, методических объединениях, участие в творческих группах. Повышение уровня развития через обучение на курсах.

Следующим педагогическим условием является наличие индивидуальной траектории профессионального развития педагога. Реализация данного условия предполагает помощь педагогам в профессиональном развитии. Она осуществляется через: информирование педагогов о требованиях, достижениях педагогической науки и практики; выявление и распространение педагогического опыта; подготовку методического обеспечения. Реализация последнего педагогического условия предполагает, включение в педагогические советы, семинары и другие формы работы с педагогами, активные методы обучения. К ним относятся: деловая игра, дискуссия, педагогический ринг, мозговой штурм, тренинг и др.

3. На контрольном этапе, мы диагностировали каждый компонент, используя те же методики, что и на констатирующем этапе. Мы представили полученные результаты в сравнении с изначальным уровнем сформированности каждого компонента. Анализ показателей всех компонентов позволяет сделать вывод, что увеличилось количество педагогов с высоким уровнем профессиональной мобильности. Количество педагогов с низким уровнем – уменьшилось. Таким образом, педагогические условия, которые мы выделяем, способствуют формированию профессиональной мобильности педагогов ДОУ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из исследования теоретического аспекта проблемы формирования профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения, а также проведения экспериментальной работы, можно сделать следующие выводы.

Анализ психологической и педагогической литературы показывает, что профессиональная мобильность педагога является важной составляющей в профессиональной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения, обеспечивая ему возможность быстро адаптироваться к изменению содержания профессиональной деятельности. Анализ различных подходов к сущности и структуре понятия «профессиональная мобильность педагога», позволяет нам выделить и охарактеризовать данное понятие.

Профессиональная мобильность педагога ДОО определяется как готовность и способность педагога принимать эффективные решения при осуществлении профессиональной деятельности и характеризуется совокупностью интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих человеку эффективно проектировать и осуществлять профессиональную деятельность во взаимодействии с окружающим миром.

Для осуществления оценки сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения, мы выделили следующие компоненты: мотивационный, когнитивный и личностный. В качестве критериев, мы обозначили: ценностно-мотивационный, когнитивный и личностно-смысловой. Также определили уровни сформированности каждого компонента: высокий, средний, низкий.

Основным условиями формирования профессиональной мобильности педагогов ДОУ, мы выделили следующие: становление мотивационной сферы, способствующей эффективному развитию у педагогов ДОУ профессионального интереса к собственному самообразованию; наличие у педагога ДОУ индивидуальной траектории профессионального развития; использование активных и современных форм повышения квалификации.

По результатам констатирующего этапа экспериментальной работы, можно сделать вывод о том, что у педагогов ДОУ слабо развит уровень профессиональной мобильности педагогов. Об этом свидетельствует анализ проведенных методик по каждому компоненту. Мотивационный компонент выявлялся с помощью методик: опросник «Мотивационный профиль» (Ш.Ричи и П. Мартина) и анкета «Оценка реализации потребностей педагогов развития» (Н.В. Немовой).

Уровень сформированности когнитивного компонента определялся с помощью анкеты «Диагностика профессиональной подготовки педагога» (В.А. Тавберидзе, В.А. Калугина). Для исследования личностного компонента были подобраны такие методики, как тест «Креативность» (Н.В. Вишняковой) и тест «Ваш творческий потенциал» (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчиков). Данные методики показали, что высокий уровень профессиональной мобильности педагогов ДОУ, имеют 4 педагога (15%), средний уровень – 16 педагогов (61%), низким уровнем обладают 6 педагогов (24%).

На основе полученных данных нами были описаны и апробированы педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагогов ДОУ. Стимулирование педагогов к профессиональному развитию осуществлялось путем использования благодарностей за участие в различных видах профессиональной деятельности; публичной похвалы на выступлении с докладом, а также после посещения непосредственно образовательной

деятельности; выдвижения на обобщение накопленного педагогического опыта; выпуска буклета, брошюры с изложением достижений педагога.

Педагоги ДООУ активно участвовали в методической работе детского сада, занимались изучением методической литературы, разработкой проектов по теме самообразования. А также участвовали в конкурсах различных уровней. Также реализуя следующее педагогическое условие, в системе дошкольного образования были использованы активные формы и методы обучения педагогов. Такие как: педагогический ринг, дискуссии, мозговой штурм, тренинги, деловая и ролевая игра и другие.

Сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного этапов экспериментальной работы показал эффективность педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов ДООУ. У педагогов повысился уровень сформированности каждого компонента, и результаты сформированности профессиональной мобильности показали, что высоким уровнем обладают 8 педагогов (31%), средним – 14 (54%), низким – 4 педагога (12%).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что работа по формированию профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения будет успешной если: будет постоянное мотивирование и стимулирование педагогов к профессиональному развитию, самосовершенствованию; у педагогов будет индивидуальная траектория профессионального развития, по которой они смогут повышать уровень профессиональной мобильности; будут использованы активные формы и методы обучения педагогов на педагогических советах, семинарах, семинарах-практикумах и других форм работы с педагогами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- Агапова, С.А. Проектирование инициативной педагогической среды в условиях компетентностного подхода в образовании [Текст] / С.А. Агапова, И.Г. Агапов // Педагогическое образование и наука, 2011. - № 10. - С.9-13.
- Амирова, Л.А. Профессионально-педагогическая мобильность: сущность, стратегии реализации, векторы развития [Текст]. / Л.А. Амирова, З.А. Багишаев. - М.: РАО, 2004. 190с.
- Амирова, Л. А. Развитие профессиональной мобильности педагога в пространстве его личностной самореализации [Текст] / Л.А. Амирова. Уфа: Восточный университет, 2006.– 460 с.
- Амирова, Л.А. Развитие качеств мобильной личности на этапе допрофессиональной социализации [Текст]: монография / Л.А. Амирова, А.Ф. Амиров. – Уфа: Вагант, 2011. – 194 с.
- Андреев, В.И. Педагогика творческого саморазвития [Текст] / В.И. Андреев. - Казанский ун-т, 1996. Кн.1. -565 с
- Большой толковый социологический словарь [Текст] / сост. Д. Джерри, Дж. Джерри. М., 1999. Т. 2. 588 с.
- Бондаревский, В.Б. Воспитание интереса к знаниям и потребности к самообразованию. [Текст] / В.Б. Бондаревский. - М.: Просвещение, 1985. - 143 с.
- Борытко, Н.М. В пространстве воспитательной деятельности [Текст]: монография / науч. ред. Н.К. Сергеев. – Волгоград: Перемена, 2001. – С. 127.

- Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [Текст] / В.Н. Введенский // Педагогика -2003, №10, с.51-55
- Ведерникова, Л. В. Профессионально-педагогическая мобильность: теория и практика [Текст]: монография / Л. В. Ведерникова, О. А. Кипина: М-во образования и науки Российской Федерации, - Ишим: Изд-во Ишимского гос. педагогического ин-та им. П. П. Ершова, 2011. - 143 с.: ил. 21 см.; ISBN 978-5-91307-166-8
- Вербицкий, А.А. Теория контекстного обучения как основа педагогических технологий [Текст] / А.А.Вербицкий // Высшее профессиональное образование, 1998.- №5.- С.96-110.
- Вишневская, Л. П. Самообразование как психолого-педагогическая проблема [Текст] / Л. П. Вишневская, Г. В. Вишневская // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского.- 2009.- № 16- с.156–158
- Вишнякова С.М. Профессиональное образование [Текст]: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С.М. Вишнякова — М.: НМЦ СПО, 1999. — 538 с.
- Вишнякова, Н.В. Креативная психопедагогика [Текст]: Монография – Ч.1 / Н.В.Вишнякова. – Минск, 1995. – 126 с. – ISBN 5-4862-354972-5
- Горюнова, Л. В. Критерии и уровни сформированности профессиональной подготовки будущего учителя [Текст] / Л.В. Горюнова // Гуманитарные и социально-эконом. науки. – 2006. - № 1. - С. 181-184
- Горюнова, Л. В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России [Текст]: автореф. дисс. ... канд. пед. н. / Л. В. Горюнова. - Ростов н/Д, 2006. - 39 с.
- Дворецкая, Ю.Ю. Психология профессионально мобильной личности [Текст]: дис. ... канд. психол. наук. / Ю.Ю. Дворецкая. – Краснодар, 2007. - 147 с.

- Елканов, С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя [Текст] / С.Б.Елканов. – М., 1989.
- Желтова, С. Г. Развитие профессиональной мобильности педагога в современных социально-экономических условиях [Текст] / С.Г. Желтова. - Екатеринбург, 2005. - 347 с.
- Загвязинский, В.И. Педагогическая инноватика: проблемы стратегии и тактики [Текст]: монография / В.И. Загвязинский, Т.А. Строкова. – Тюмень, 2011. – 176 с.
- Зеер, Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход [Текст] / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. - 2004. - №3. - С. 42–53.
- Иванченко, Е.А. Формирование профессиональной мобильности будущих экономистов в процессе обучения в высших учебных заведениях [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Е.А. Иванченко. - Одесса, 2005.- 181 с.
- Игошев Б.М. . Развитие профессиональной мобильности специалистов — перспективное направление деятельности педагогического университета [Текст] / Б.М. Игошев // Педагогическое образование и наука. Научно-педагогический журнал. – М.:2008.- № 6. – с.123-128
- Игошев Б. М. Профессиональная мобильность учителя: организационно-педагогический аспект [Текст] / Б.М. Игошев. – Изв. Урал. гос. ун-та. - 2008. - №56. - С. 34-40
- Игошев, Б. М. Системно-интегративная организация подготовки профессионально мобильных педагогов [Текст]: дис. ... д-ра пед. наук. / Б.М. Игошев. – Екатеринбург, 2008.
- Калиновский, Ю. И. Развитие социально-профессиональной мобильности андролога в контексте социокультурной образовательной политики

- региона [Текст]: дис. ... д-ра пед. наук / Ю. И. Калиновский. - СПб., 2001. - 470 с.
- Канаева, Т.В. Регулирование профессиональной мобильности персонала на основе управления его вознаграждением [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т.В. Канаева. М., 2007. - 26 с.
 - Каплина, С.Е. Концептуальные и технологические основы формирования профессиональной мобильности будущих инженеров в процессе изучения гуманитарных дисциплин [Текст]: автореф. дис. ... д-ра пед. наук./ С.Е. Каплина. – Чебоксары, 2008. – 46 с.
 - Карпачева, И.А. Факторы развития профессиональной мобильности учителя [Текст] / И.А. Карпачева // Казанский педагогический журнал. Т.2. - 2015. - №6. – С. 279-282
 - Киршева, Н.В. Психология личности: тесты, опросники, методики [Текст] / Авт. сост. Н. В. Киршева и Н. В. Рябчикова. – М.: Геликон, 1995. – С. 57.
 - Ковалев, А.Г. Личность воспитывает себя [Текст] / А.Г. Ковалев. - М.: Политиздат, 1983. 256 с.
 - Ковалева, А. И. Теоретико-методологические основы исследования социализации личности [Текст] / под общ. ред. А.И. Ковалевой, В. А. Лукова // Социологический сборник. Вып. 4. /Ин-т молодежи. - М.: Социум, 1998.-С. 3-8.
 - Копылова, И. А. Самообразование педагога как условие профессионального роста [Текст] / И.А. Копылова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VII междунар. науч. конф.— СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 51-54
 - Кормильцева, М. В. Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности [Текст]: автореф. дис.

... канд. психол. наук: 19.00.07. / М.В. Кормильцева. – Екатеринбург, 2009.–24с.

- Котмакова, Т.Б. Формирование личной мобильности как профессионального качества будущих специалистов в процессе обучения в вузе [Текст]: дисс. ... канд. пед. наук. / Т.Б. Котмакова. Хабаровск, 2011. - 198 с.
- Кругликов, В.Н. Методы активного обучения [Текст] / В.Н. Кругликов, 1998. - С.115-126.
- Лебедев, О.Е. Компетентностный подход в образовании [Текст] / О.Е. Лебедев // Школьные технологии, 2004. - №5. - С.3-13.
- Лесохина, Л.Н. К обществу образованных людей [Текст] / Л.Н. Лесохина //Теория и практика образования взрослых. СПб.: ИОВ РАО, «Тускарора», 1998.-270 с.
- Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. - М.: Знание, 1996
- Микляева, Н.В. Инновации в детском саду. [Текст] / Н.В. Микляева - М.: Перспектива. - 2011. - 289 с.
- Мищенко, В. А. Профессиональная мобильность как одно из основных психолого-педагогических качеств будущего специалиста [Текст] / В.А. Мищенко // Журнал Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2011. Выпуск № 2-5. - Том 13.
- Найн, А.Я. О методологическом аппарате диссертационных исследований [Текст] /А.Я. Найн // Педагогика. - 1995. - № 5. – С. 44-49.
- Неделько, Е. Г. Формирование мотивационной готовности к профессиональной мобильности у студентов вуза [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед.наук. / Е.Г. Неделько. Магнитогорск, 2007. - 18 с.

- Немова, Н.В. Управление методической работой в школе. [Текст] / Н.В. Немова М., // Библиотека журнала «Директор школы», 1999. Вып. №7.
- Нестеров, В. В. Педагогическая компетентность [Текст]: учеб. пособие / В. В. Нестеров, А. С. Белкин. — Екатеринбург, 2003. - 186 с.
- Никитина, Е.А. Функциональное значение профессиональной мобильности в подготовке специалиста [Текст] / Е.А. Никитина // Вестник Иркутского государственного лингвистического университета. - 2006. - № 2. - С. 34-38.
- Нужнова, С.В. Формирование готовности к профессиональной мобильности [Текст] / С.В. Нужнова // Высшее образование в России, 2009. - № 6. – С.29-35
- Педагогическое мастерство и педагогические технологии [Текст]: Учебное пособие / под ред. Л.К. Гребенкиной, Л.А. Байковое. - 3-е изд., Испр. и доп. – М.: Педагогическое общество России, 2010. – 256с.
- Посухова, О.Ю. Неинституционализованные каналы профессиональной мобильности в современной России [Текст]: дис. ... канд. социол. наук. / Ю.О. Посухова. Ростов н/Д, 2003. 159 с.
- Профессиональный стандарт педагога /концепция и содержание / (*проект*). [Текст] // Вестник образования России. – 2013. - №15. – С.27.
- Психологический словарь-справочник [Текст] / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – М.: Харвест, 2004. - 576 с.
- Ричи, Ш. Управление мотивацией [Текст] / Ш. Ричи, П. Мартин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
- Руткевич, М.Н. Социальные перемещения [Текст] / М.Н. Руткевич, Ф.Р. Филиппов. М.: Мысль, 1970. - 182 с.

- Сериков, Г.Н. Самообразование: совершенствование подготовки студентов [Текст] / Г.Н.Сериков. – Иркутск. Издательство Иркутского университета, 1991. – 232 с.
- Сорокин, П.А. Главные тенденции нашего времени. [Текст] / П.А. Сорокин.- М.: Наука, 1997
- Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество [Текст] / П.А. Сорокин. М.: Политиздат, 1992. - 543 с.
- Тавберидзе, В. А. Диагностика и критерии оценки деятельности воспитателя ДОУ. Организация и управление методической работой [Текст] / В. А. Тавберидзе, В. А. Калугина. – М.: Школьная Пресса, 2008. - 160 с.
- Толочек, В.А. Современная психология труда. [Текст] / В.А. Толочек. - СПб.: Питер, 2005.- 479 с.
- Чеховских, О.Г. Формирование профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений в процессе повышения квалификации [Текст]: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Чеховских О.Г.- Самара, 2013.- 166 с.: ил. РГБ ОД, 61 13-13/825
- Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека [Текст] / В.Д. Шадриков: Учебное пособие 2-е изд -М: Логос, 1996. - 320с.
- Шапошников, К.В. Контекстный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков [Текст]: Автореферат дис. ... канд. пед. наук. / К.В.Шапошников Йошкар-Ола, 2006. 26 с.
- Штанько, И. В. Модель индивидуальной образовательной траектории профессионального совершенствования педагога в условиях

модернизации образования [Текст] / И.В. Штанько // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. - 2012.- № 2. – С.70-75. ISSN 1996-5648

- Яковлева, Н.М. Теория и практика подготовки будущего учителя к творческому решению воспитательных задач [Текст]: дис...д-ра пед. наук / Н.М. Яковлева. – Челябинск, 1992. – 403 с.
- Ярцев А. А. Генезис развития социально-профессиональной мобильности будущего педагога [Текст] / А. А. Ярцев // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. 2009. Т. 15. С. 105–108.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Критерии и показатели профессиональной мобильности педагога

Критерии	Показатели	Диагностические методики
Ценностно-мотивационный	<ul style="list-style-type: none"> – наличие внутренней мотивации в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание); – стремление к профессиональному и карьерному росту; – мотивация к обучению; – нацеленность на успех. 	<ul style="list-style-type: none"> – Опросник «Мотивационный профиль» Ш.Ричи и П.Мартина. – Анкета «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» (из программы, разработанной Н. В. Немовой)
Когнитивный	<ul style="list-style-type: none"> – наличие педагогических знаний, в том числе, в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм; – способность осваивать новые формы компетенций, обновлять формы и методы педагогической деятельности; – умение решать профессиональные 	<ul style="list-style-type: none"> «Диагностика профессиональной подготовки педагога» (Тавберидзе В.А., Калугина В.А.)

<p>Личностно-смысловой</p>	<p>педагогические задачи.</p> <ul style="list-style-type: none"> – умение гибко адаптироваться к новым обстоятельствам; – активность и готовность к деятельности; – креативность и нестандартность мышления; – адекватная самооценка, самоконтроль, самостоятельность и ответственность в принятии решений; – способность устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> –Тест «Креативность» (Н. В. Вишнякова); –Тест «Ваш творческий потенциал» (Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова)
----------------------------	--	--

Изучение мотивационного профиля личности
(Ш. Ричи и П. Мартин)

Внимательно прочтите каждое утверждение. Оцените в баллах его значимость, распределив 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом пункте вариантами завершения предложения. Для оценки каждого из вариантов (а, б, в, г) в рамках приведенных утверждений используйте все 11 баллов. Впишите свои оценки непосредственно в таблицу ответов, в которой номера горизонтальных строк соответствуют номерам утверждений. Найдите в каждой строке буквенное обозначение варианта и поставьте рядом его оценку. Следите, чтобы все 11 баллов были распределены.

На вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу.

1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...

- а) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
- б) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
- в) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
- г) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.

2. Я не хотел бы работать там, где...

- а) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
- б) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
- в) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
- г) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.

3. Для меня важно, чтобы моя работа...

- а) была связана со значительным разнообразием и переменами;
- б) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
- в) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
- г) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.

4. Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...

- а) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
- б) едва ли была бы замечена другими людьми;
- в) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
- г) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.

5. Работа мне нравится, если...

- а) я четко представляю себе, что от меня требуется;
- б) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;
- в) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;
- г) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.

6. Полагаю, что мне бы понравилось, если...

- а) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на меня;
- б) у меня был бы очень хороший оклад;
- в) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;
- г) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

7. Я не считаю, что работа должна...

- а) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
- б) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
- в) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
- г) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8. Работа, приносящая удовлетворение...

- а) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;
- б) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;
- в) является полезной и значимой для общества;
- г) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9. Важно, чтобы работа...

- а) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;
- б) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;
- в) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;
- г) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10. Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...

- а) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;
- б) оклад и вознаграждение не очень хорошие;
- в) я не могу устанавливать и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;
- г) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11. Самой хорошей является такая работа, которая...

- а) обеспечивает хорошие рабочие условия;
- б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
- в) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
- г) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...

- а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
- б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
- в) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
- г) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13. При определении служебных обязанностей важно...

- а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
- б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
- в) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
- г) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14. Вероятно, я не захочу работать там, где...

- а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
- б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;
- в) очень мало контактов с широким кругом людей;
- г) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15. Я был бы удовлетворен, если...

- а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
- б) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;

- в) мои достижения были бы оценены другими людьми;
- г) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...

- а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
- б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
- в) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
- г) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...

- а) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;
- б) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
- в) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
- г) разнообразие, перемены и поощрения.

18. Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...

- а) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
- б) осуществлялась бы изолированно, т. е. я должен был бы работать в одиночестве;
- в) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;
- г) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19. Я хотел бы работать там, где...

- а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
- б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
- в) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
- г) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20. Вряд ли я захотел бы работать там, где...

- а) не существует разнообразия или перемен в работе;
- б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
- в) заработная плата не слишком высока;
- г) условия работы недостаточно хорошие.

21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...

- а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
- б) возможность проявлять креативность (творческий подход);
- в) возможность встречаться с интересными людьми;
- г) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...

- а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
- б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
- в) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;
- г) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...

- а) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;
- б) возможность установления и достижения целей;
- в) возможность влиять на принятие решений;
- г) высокий уровень заработной платы.

24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...

- а) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
- б) мало шансов влиять на других людей;

- в) мало возможностей для достижения поставленных целей;
- г) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.

25. В процессе организации работы важно...

- а) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
- б) создать условия для проявления самостоятельности;
- в) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
- г) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.

26. Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...

- а) условия работы некомфортны, т. е. шумно, грязно и т. д.;
- б) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
- в) работа не является интересной или полезной;
- г) работа рутинная и задания редко меняются.

27. Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...

- а) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
- б) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
- в) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
- г) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28. Мне бы не понравилась работа, которая...

- а) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
- б) не содержала бы в себе стимула к переменам;
- в) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
- г) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29. Я бы проявил стремление работать там, где...

- а) работа интересная и полезная;
- б) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
- в) меня окружали бы интересные люди;
- г) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30. Я не считаю, что работа должна...

- а) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
- б) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- в) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- г) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. Хорошо спланированная работа обязательно...

- а) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- б) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- в) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- г) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если...

- а) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- б) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- в) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- г) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. Наиболее важными характеристиками должности являются...

- а) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- б) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- в) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- г) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Обработка результатов

Номера колонок в *таблице* соответствуют двенадцати описанным выше потребностям. Подсчитайте сумму баллов в каждой колонке. Это и будут количественные показатели относительной значимости для индивида этих потребностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Оценка реализации потребностей педагогов в развитии
(из программы, разработанной Н.В.Немовой)

Анкета

для выявления способности педагогов к развитию

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

5 – если данное утверждение соответствует вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

- Я стремлюсь изучить себя.
- Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами.
- Возникшие препятствия стимулируют мою активность.
- Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
- Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.
- Я анализирую свои чувства и опыт.
- Я много читаю.
- Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
- Я верю в свои возможности.
- Я стремлюсь быть более открытым человеком.
- Я осознаю то влияние, которое оказывает на меня окружающие люди.
- Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
- Я получаю удовольствие от освоения нового.
- Возрастающая ответственность не пугает меня.
- Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов. Если у вас набралось 55 и более баллов, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии; набрав от 36 до 54 баллов, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система развития; насчитав от 15 до 35 баллов, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития. *Итоговая таблица*

Обучение, развитие и саморазвитие педагога

№	Способность педагогов к самообразованию	Ф.И.О.педагога	Система мер
1	Активное развитие		
2	Не сложившееся развитие		
3	Остановившееся развитие		

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Анкета «Диагностика профессиональной подготовки педагога»

(В.А. Тавберидзе, В.А. Калугина)

- I. Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?
1. Да.
 2. Нет.
 3. Не совсем
- II. По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания в первую, вторую... очередь (укажите свой номер)?
1. Научно-теоретическая подготовка.
 2. Методическая подготовка.
 3. Психолого-педагогическая подготовка.
- III. Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные данные по вопросам?
1. Изучение личности ребенка и коллектива.
 2. Анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности ребенка.
 3. Планирование педагогической деятельности и деятельности детей.
 4. Организация личного труда.
 5. Контроль за учебно-познавательной деятельностью детей.
 6. Другие (допишите).
- IV. Какими своими профессиональными умениями Вы не удовлетворены (укажите)?
1. Организаторскими.
 2. Конструктивными.
 3. Коммуникативными.
- V. Хотелось бы Вам их усовершенствовать?
1. Да.
 2. Нет.
 3. Затрудняюсь ответить.
- VI. Каким формам повышения квалификации своих профессиональных знаний и умений отдали бы Вы большее предпочтение в первую, вторую... очередь (укажите свой номер)?
1. Самообразованию.
 2. Семинару-практикуму.
 3. ИПКиПРО.
 4. ИМЦ.
 5. Творческим группам педагогов по психолого-педагогическим проблемам.
- VII. Если бы Вам предоставили возможность выбора семинаров для совершенствования своих профессиональных знаний, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую очередь (вторую и т.д.)? (Укажите свой номер и номер формы повышения своей профессиональной квалификации.)
1. Психолого-педагогические особенности детей разных возрастов.

2. Психология обучения детей.
3. Психология воспитания детей.
4. Формы и методы педагогического сотрудничества с детьми.
5. Формы проведения занятий, методика их проведения и подготовки.
6. Формы организации учебно-познавательной деятельности детей.
7. Методы обучения и их эффективное использование в современных условиях.
7. Дифференциация в обучении.
8. Индивидуализация обучения.
9. Организация самостоятельной творческой деятельности детей.
10. Педагогическая этика педагога.
11. Педагогическая техника педагога.
12. Другие (укажите свои пожелания).

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Тест "Креативность"
(Н.Вишнякова)

Тест позволяет выявить уровень творческих склонностей личности и построить психологический креативный профиль, рефлексировав креативный компонент образа «Я - реальный» и представление об образе «Я-идеальный». Сравнение двух образов креативности «Я-реальный» и «Я-идеальный» позволяет определять креативный резерв и творческий потенциал личности.

Вам предлагается самостоятельно оценить свои личностные качества, отвечая на вопросы теста. Внимательно прочитайте вопросы. При положительном ответе на вопрос поставьте знак «+», при отрицательном поставьте знак «-» в графу «Я-реальный» и «Я-идеальный». Долго над ответом не задумывайтесь, потому что первый ответ импульсивный и обычно правильный. Будьте искренни!

№ п/п	Индекс	Содержание вопроса	Образ «Я-реальный»	Образ «Я-идеальный»
1.	М	Задумываетесь ли вы, какие причины заставляют вас создавать что-либо новое?		
2.	Л	Бывают ли у вас неприятности из-за собственного любопытства?		
3.	О	Возникает ли у вас желание оригинально усовершенствовать хорошую вещь?		
4.	В	Мечтаете ли вы приобрести известность, создав что-либо социально новое?		
5.	И	В ситуациях риска вы доверяете интуиции?		
6.	Э	Вы считаете, что в конфликтных ситуациях возможно избежать эмоциональных переживаний?		
7.	Ю	Отвечаете ли вы шуткой, если вас разыгрывают?		
8.	П	Если представится случай, вы поменяете работу на более оплачиваемую, но менее творческую?		
9.	М	Вы продумываете последствия принимаемого вами решения?		

10.	Л	Познание нового перестает быть любопытным для вас, если оно связано с риском?		
11.	О	Приходилось ли вам удачно использовать вещи не по назначению?		
12.	В	Бывает ли так, что когда вы рассказываете о каком-нибудь подлинном случае, то прибегаете к вымышленным подробностям?		
13.	И	В экстремальных ситуациях вы чаще прислушиваетесь к голосу разума, чем к интуиции?		
14.	Э	Доставляет ли вам эмоциональное удовлетворение процесс творческой деятельности?		
15.	Ю	Любите ли вы шутить и смеяться над собой?		
16.	П	Изобретали ли вы что-то новое в интересующей вас сфере деятельности?		
17.	М	Утомляет ли вас работа, требующая творческого мышления в нестандартных ситуациях?		
18.	Л	Отмечают ли окружающие, что вы во все вникаете?		
19.	О	Является ли редким ваше увлечение?		
20.	В	Бывает ли, что у вас возникают необычные образы, связанные с реальными событиями?		
21.	И	Вы иногда предчувствуете, кто звонит вам по телефону, еще не сняв трубку?		
22.	Э	Равнодушны ли вы к отрицательным проявлениям эмоций чужих детей?		
23.	Ю	Смеетесь ли вы над своими неудачами		
24.	П	Посещали бы вы ради новых знаний специальные занятия, даже если это связано с неудобствами?		
25.	М	Достаточно ли для вас мелкой детали, намека на проблему, чтобы увлечься ее разработкой?		
26.	Л	На философские детские вопросы вы нашли ответы в зрелом возрасте?		
27.	О	Испытываете ли вы потерю интереса к оригинальным, рискованным предложениям ваших партнеров по работе?		
28.	В	Фантазируете ли вы сейчас, как бы вы жили в другом городе или в другом веке?		
29.	И	Вам трудно предвидеть последствия предстоящего события?		
30.	Э	Вы чувствуете эмоциональный подъем и		

		вдохновение в начале нового дела?		
31.	Ю	Бывает ли так, что вы заранее готовили шутку или шуточные истории с целью развеселить компанию?		
32.	П	Утомляют ли вас неожиданности в профессиональной деятельности, требующие новых выходов из создавшейся ситуации?		
33.	М	Вы продумываете варианты решения трудных проблем, прежде чем сделаете выбор наиболее продуктивного?		
34.	Л	Когда вы долго не познаете новое, вас мучает чувство неудовлетворенности?		
35.	О	Вы любите работу, требующую смекалки, даже если она связана с трудностями реализации?		
36.	В	Сталкиваясь с необычными проблемами, вы предвидите перспективы их решения?		
37.	И	Снился ли вам когда-нибудь сон, который предсказал происшедшие потом события?		
38.	Э	Сочувствуете ли вы людям, которые не достигли желаемого результата в творчестве?		
39.	Ю	Используете ли вы юмор для выхода из затруднительных ситуаций?		
40.	П	Вы выбирали профессию с учетом своих творческих возможностей?		
41.	М	Вам трудно продумать многие отрицательные последствия конфликтной проблемы?		
42.	Л	Сможете ли вы рискнуть карьерой ради познания нового?		
43.	О	Будете ли вы заниматься созданием чего-то необычного, если это связано с какими-то трудностями?		
44.	В	Вам трудно представить незнакомое место, в которое вы стремитесь попасть?		
45.	И	Случалось ли так, что вы вспомнили о человеке, с которым давно не встречались, а потом вдруг неожиданно он позвонил или написал вам письмо?		
46.	Э	Сочувствуете ли вы обманутому человеку?		
47.	Ю	Бывает ли так, что вы сами придумываете анекдоты и смешные истории?		
48.	П	Если вы лишитесь возможности работать, то жизнь для вас потеряет интерес?		
49.	М	Основательно ли вы продумываете все этапы своей творческой деятельности?		

50.	Л	Хочется ли вам порой разобрать вещь, для того чтобы узнать, как она работает?		
51.	О	Вы импровизируете в процессе реализации уже разработанного плана действия?		
52.	В	Вы сочиняете сказки детям?		
53.	И	Бывает ли так, что вы по каким-то необъяснимым причинам не доверяете некоторым людям?		
54.	Э	Вы склонны сильно переживать, если вас обманули?		
55.	Ю	Раздражает ли вас шутка, выраженная в форме иронии?		
56.	П	Вы чувствуете, что ваша профессия позволит улучшить окружающий мир?		
57.	М	Думаете ли вы, какие тайные причины скрыты в творческой деятельности человека?		
58.	Л	Интересует ли вас, как живут соседи?		
59.	О	Предпочитаете ли вы общаться с людьми с необычными взглядами?		
60.	В	Фантазировали ли вы когда-нибудь о том, что можно было бы сделать, получив наследство?		
61.	И	Вам трудно определить характер человека с первого взгляда?		
62.	Э	Вы сочувствуете нищим людям?		
63.	Ю	Считают ли вас окружающие остроумным человеком?		
64.	П	В вашем профессиональном творчестве было много неудач?		
65.	М	Вы размышляете о причинах успехов и неудач в своей творческой деятельности?		
66.	Л	Если вы встречаете непонятное новое слово, то узнаете его смысл в справочниках?		
67.	О	Интересуют ли вас люди, которые придерживаются только традиционных взглядов на жизнь?		
68.	В	Пишите ли вы стихи?		
69.	И	Глядя на знакомого человека, вам трудно предугадать, как сложится его жизнь?		
70.	Э	Вы редко выражаете свои эмоции при уличных скандалах?		

71.	Ю	Трудно ли вам с юмором выйти из затруднительной ситуации?		
72.	П	Можете ли вы в своей работе пойти на риск, если шансы на успех не гарантированы?		
73.	М	Достоверно ли вы восстанавливаете по случайным деталям целостный результат?		
74.	Л	Пытались ли вы проследить генеалогическое древо жизни?		
75.	О	Если бы ваши знакомые знали, о чем вы мечтаете, то считали бы вас чудаком?		
76.	В	Вам трудно представить себя в старости?		
77.	И	Бывает ли так, что вы опасаетесь идти на встречу с незнакомым человеком из-за интуитивного беспокойства?		
78.	Э	Наблюдая драматическое событие в жизни людей, чувствуете ли вы, что это происходило с вами?		
79.	Ю	Предпочитаете ли вы комедию всем остальным жанрам?		
80.	П	Обязательно ли творчество должно сопутствовать профессиональной деятельности?		

Обработка результатов

Количество баллов по каждому индексу креативности определяется по ключу теста при суммировании полученных баллов. Если у испытуемого ответ на вопрос совпадает с ключом теста, он получает один балл по данному индексному показателю: "Я—реальный" и "Я—идеальный". Например, если на первый вопрос испытуемый ответил положительно (+) в графе "Я-реальный" и "Я-идеальный" и ключ ответа +, то по первому индексу М (творческое мышление) он получает по одному баллу, если отрицательно (-), то не получает баллы. Необходимо помнить, что ключ к тесту относится по каждому качеству не только к "Я-реальный", но и к "Я-идеальный".

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Тест "Ваш творческий потенциал"
(Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова)

Если для вас это актуально, то попробуйте выяснить какой же у Вас творческий потенциал. Если Вы уже состоялись как художник или музыкант, то, очевидно, прохождение этого теста не должно представлять для Вас интереса.

Выберите один из вариантов ответов.

1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен:

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорош;
- в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете:

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:

- а) да;
- б) часто думаете, что не сумеете;
- в) да, часто.

6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:

- а) да, неизвестное вас привлекает;
- б) неизвестное вас не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства:

- а) да;
- б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться;

- в) да, но только если вам это нравится.
8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:
- а) да;
 - б) нет, вы хотите научиться только самому основному;
 - в) нет, вы хотите только удовлетворить свое любопытство.
9. Когда вы терпите неудачу, то:
- а) какое-то время упорствуете, вопреки здравому смыслу;
 - б) махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
 - в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.
10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:
- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
 - б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
 - в) преимуществ, которые она обеспечит.
11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?
- а) да;
 - б) нет, боитесь сбиться с пути;
 - в) да, но только там, где местность вам понравилась и запомнилась.
12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось:
- а) да, без труда;
 - б) всего вспомнить не можете;
 - в) запоминаете только то, что вас интересует.
13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не зная его значения:
- а) да, без затруднений;
 - б) да, если это слово легко запомнить;
 - в) повторите, но не совсем правильно.
14. В свободное время вы предпочитаете:
- а) остаться наедине, поразмыслить;
 - б) находиться в компании;
 - в) вам безразлично, будете ли вы одни или в компании.
15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:
- а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
 - б) вы более-менее довольны;
 - в) вам еще не все удалось сделать.
16. Когда вы одни:
- а) любите мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;
 - б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
 - в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.
17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:
- а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;

- б) вы можете делать это только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:

- а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Подсчитайте очки, которые вы набрали, таким образом:

за ответ «а» — 3 очка;

за ответ «б» — 1;

за ответ «в» — 2.

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы вашей любознательности;

вопросы 2, 3, 4, 5 — веру в себя; вопросы 9 и 15 — постоянство; вопрос 10 — амбициозность; вопросы 12 и 13 — «слуховую» память; вопрос 11 — зрительную память; вопрос 14 — ваше стремление быть независимым; вопросы 16, 17 — способность абстрагироваться; вопрос 18 — степень сосредоточенности.

Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего творческого потенциала.

49 и более очков. В вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор возможностей. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

От 24 до 48 очков. У вас вполне нормальный творческий потенциал. **Вы** обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

23 и менее очков. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, быть может, вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

**Педагогический совет в форме деловой игры
«Педагогическое мастерство педагога»**

Место проведения: МБДОУ детский сад №85

Цель педсовета: выявить уровень профессиональной подготовленности педагогов, развивать сплоченность, умение работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения.

Подготовка к педсовету:

- Изучить и проанализировать деятельность педагогов МБДОУ детский сад №.
- Дать заранее педагогам задание изучить учебно-методическую литературу, документацию, программу обучения и воспитания в детском саду.
- Подготовить 2 команды специалистов из педагогов МБДОУ. (заранее команды находят себе имя команде)
- Задание до педсовета: составить на листе А-4 модель современного педагога ДОУ.

Для проведения педсовета нужно: проектор, экран, магнитофон с музыкой.

Добрый день уважаемые коллеги!

Сегодня у нас педагогический совет, в форме деловой игры «Педагогическое мастерство педагога».

Цель педсовета: выявить уровень профессиональной подготовленности педагогов, развивать сплоченность, умение работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения.

- Одна из главных задач современной системы дошкольного образования - повышение качества воспитательно-образовательной работы, создание условий для творческой самореализации личности каждого ребёнка.
- Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. К работе дошкольных учреждений сегодня предъявляются всё более высокие требования. Эти требования преломляются в систему задач, стоящих перед педагогами ДОУ, так как уровень и характер достижений ребёнка зависят, прежде всего, от профессиональной компетентности педагога, его умения работать над собой, постоянно совершенствоваться профессионально.
- Сегодня обществу нужен педагог компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером человеколюбия, порядочности, педагог, владеющий педагогическим мастерством.

Вопросы педагогического мастерства на всех этапах развития педагогической мысли были предметом пристального внимания и изучения. Обусловлено это тем, что педагогический процесс представляет собой наиболее сложную сферу человеческой деятельности. Педагог имеет дело с развивающейся личностью – самой сложной системой из всех известных до сих пор систем. Для того, чтобы вторгаться в процесс развития личности, регулировать его, педагогу мало быть хорошим человеком. Ему еще нужны специальные знания и умения, которые делают его компетентным, образуя его педагогическое мастерство.

Ход игры:

Наша игра пройдет в 6 турах. В каждом туре есть вопросы из разной области, но все эти области знакомы нашим педагогам.

Начинаем нашу игру. Разминка

Для того, чтобы вы начали игру с энтузиазмом начнем с разминки. На экране вы видите значки. Выбираете любой значок – загадка.

<ul style="list-style-type: none"> • День прибывает, А он убывает. Дни пройдут, Все листы опадут. (календарь) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ползун ползет, Иглы везет, Всегда их при себе носит, А шить не может. (еж)
<ul style="list-style-type: none"> • Никто его не видит, А всякий его слышит. Без крыльев оно, а летит, Без языка, а говорит. (эхо) • Всем кто придет, И всем, кто уйдет, Она ручку подает. (дверь) 	<ul style="list-style-type: none"> • В лесу родился, В лесу вырос, В дом приходил, Всех вокруг себя посадил. (стол) • Есть добрая вещица у меня, Нельзя мне без нее прожить и дня. Помогает мне во всем, Но живет моим умом. Я решу – она решит, Я спешу – она спешит. Занимательная штучка... Как она зовется?.... (ручка)

1 тур.

В первом туре у нас будут вопросы из области воспитания, педагогики и психологии. Каждый раздел имеет по три вопроса. Команда выбирает какую-либо цифру из области и отвечает на вопрос. Если, команда не сможет ответить на вопрос, отвечает другая команда.

Вопросы из области воспитания.

- Кому принадлежит ведущая роль в воспитании детей? (Семье)
- «Родители являются первыми педагогами» - это выдержка из (закона РФ «Об образовании»)
- Основой семейного воспитания является... (народная педагогика).

Вопросы из области педагогики.

- Что является формой обучения детей в ДОУ? (занятие)
- Кто из ученых является автором «Великой дидактики»? (Я.А.Коменский)

- Наиболее эффективный вид деятельности, способствующий развитию творческой активности детей, - это деятельность ... (трудовая)

Вопросы из области психологии.

- Назовите периодизации из системы Л.С. Выготского, приемлемые дошкольному возрасту

кризис 1 года

раннее детство (1-3 года)

кризис 3 лет

дошкольный возраст (3-7 лет)

кризис 7 лет

- Систематическое, целенаправленное и планомерное восприятие объектов - это ... (НАБЛЮДЕНИЕ)

- Определите тип темперамента.

Дети данного типа темперамента отличаются низкой эмоциональностью, невыразительной, бедной мимикой. Эмоции проявляют неявно: тихо смеются, негромко плачут. Для них характерна высокая работоспособность, умение делать все тщательно, кропотливо, длительно концентрироваться на выполнении задания. Любую деятельность дошкольники выполняют медленно, им необходимо некоторое время, чтобы освоить и понять, что от них требуется. Эти дети легко дисциплинируются в привычной обстановке, болезненно переживают ее нарушение и устоявшихся стереотипов. Для детей этого типа характерна медленная, негромкая, с длительными паузами речь. (ДЕТИ-ФЛЕГМАТИКИ).

2 тур

На этом туре вопросы будут из области методики. ФЭМП, физкультуры, коммуникации, изобразительного творчества.

Вопросы из области ФЭМП.

- Исключите лишний раздел программы по формированию математических представлений:
 - Количество и счет
 - Ориентировка в пространстве
 - Моделирование
 - Величина и форма
- Целенаправленный педагогический процесс, формирующий чувственное познание и совершенствующий ощущения и восприятия – это

- сенсорное развитие;
- сенсорное воспитание;
- умственное развитие;
- умственное воспитание.
- Методическая работа по ФЭМП детей в ДОУ осуществляется при условии...
 - взаимодействия ДОУ с семьей;
 - руководства работой педагогов по ФЭМП;
 - воспитывающего обучения;
 - создания игровой среды.

Вопросы из области физкультуры.

- Способность преодолевать внешнее сопротивление или противодействие ему путем мышечных усилий – это ...
 - сила
 - быстрота
 - ловкость
 - гибкость
- Основоположником отечественной системы физического воспитания является ...
 - К.Д. Ушинский
 - Я.А. Коменский
 - П.Ф. Лесгафт
 - Н.И. Пирогов
- Строй, при котором дети стоят один возле другого лицом к центру, называется ...
 - колонна
 - строй
 - шеренга
 - круг

Вопросы из области коммуникации.

- Кто является автором первого в мире руководства по дошкольному воспитанию, в котором отражены задачи развития речи?
 - К.Д. Ушинский
 - Л.Н. Толстой
 - И.Г. Песталоцци
 - Я. А. Коменский
- Особенностью какого метода ознакомления с художественной литературой является дословная передача текста?
 - беседа
 - инсценирование
 - заучивание с детьми наизусть
 - рассказывание
- Какие средства общения являются ведущими у детей старшего дошкольного возраста?
 - игровые
 - предметно-действенные
 - речевые
 - выполнение инструкций взрослого

Вопросы из области изобразительного творчества.

- Целью обучения изобразительной деятельности детей является
 - формирование навыков
 - формирование умений
 - подготовка к школе
 - содействие развитию творческой личности
- В какой группе учат приклеивать детали к основной форме?
 - во второй младшей

- средней
- старшей
- подготовительной
- Теория и методика развития детского изобразительного творчества посвящена проблемам:
 - трудового воспитания
 - физического воспитания
 - эстетического воспитания
 - умственного воспитания

3. тур. Вопросы из области документации детского сада.

- Какой документ обязательно должен быть у педагога, при эвакуации детей в случае пожара

Тетрадь посещаемости

- Нормативно-правовой обязательный документ детского сада

Устав ДОУ

- Этот документ помогает педагогам планомерно решать поставленные задачи, используя для этого эффективные методики, индивидуально работать с детьми и работу с родителями.

Перспективный план работы

- Из каких частей должна состоять Основная образовательная программа детского сада?

1 часть – Обязательная

2 часть – Вариативная

Вопросы из области нашего детского сада?

- Где находится в нашем детском саду выход № 7? (Выход пищеблока)
- С какого года работает в детском саду наш медработник? (1985 г)
- В каком году было построена здание кухни нашего детского сада? (1996 г)
- В каком году наш детский сад провел первую конференцию?

Перерыв. Музыкальная пауза.

4 тур.

В 4 туре вам будут даны педагогические ситуации. Выбираете значок, читаете ситуацию.

Ситуация 1. Когда детям рассказывают сказку, мальчик Саша, все время говорит и говорит, и не слушает сказку. Другие дети внимательно слушают, но Саша им мешает. Как быть в этой ситуации?

Ситуация 2. Воспитанник старшей группы Игорь, придя в детский сад утром, нечаянно опрокинул цветок стоящий на полке. Когда пришла воспитательница, он как ни бывало играл машинкой. На вопрос воспитателя он не реагировал. Как быть в такой ситуации?

Ситуация 3. Мальчик Миша играл кубиками по середине группы. Нечаянно его задела девочка Оля играя с куклой на коляске. Миша стал громко плакать, а Оля просила прощения, но он не успокаивался. Что делать педагогу в такой ситуации?

Ситуация 4. Во время прогулки дети шли по улице. Вдруг подошла к ним собака. Дети стали гладить собаку, а девочка Аня ударила собаку по голове. Другая девочка Соня дала ей замечание. Девочки стали драться. Как быть?

5 тур.

В 5 туре вы должны распределить имена педагогов с их фамилиями.

Лесгафт	Констатин Дмитриевич
Песталоцци	Леонид Абрамович
Эльконин	Петр Францевич
Венгер	Василий Александрович
Сухомлинский	Иоганн Генрих
Ушинский	Данил Борисович

Правильный ответ:

Лесгафт	Петр Францевич
Песталоцци	Иоганн Генрих
Эльконин	Данил Борисович
Венгер	Леонид Абрамович
Сухомлинский	Василий Александрович
Ушинский	Констатин Дмитриевич

А теперь вы должны распределить фотографии с их фамилиями.

Сухомлинский, Лесгафт, Песталоцци, Ушинский, Эльконин.

6 тур.

Для подготовки в педсовете педагогам МБДОУ было задано задание: сделать на листе А-4 модель педагога ДОУ, т.е. схематично представить современного педагога ДОУ. Давайте посмотрим ваши модели.

Защита портретов по командам.

Слово предоставляется экспертам нашего сегодняшнего педсовета.

Подведение итогов педсовета. Подсчет очков команд. Выявление победителей деловой игры «Педагогическое мастерство педагога».

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Круглый" стол для педагогов ДОУ

"Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов ДОУ, необходимые для самореализации в профессии?"

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

Задачи:

- Рассмотрение разных подходов к понятиям "качество дошкольного образования" и "профессиональный рост педагога".
- Обогащение представлений о формах методической работы дошкольного учреждения по вопросам формирования профессиональной компетентности педагогов.
- Обмен опытом ДОУ по проблеме организации работы творческих групп с целью повышения профессиональной мобильности и самореализации педагогов.

Форма проведения: круглый стол.

Оборудование: компьютер, проектор, доска, карточки с определениями на каждого участника, столы, стулья по кругу для всех участников.

Литература:

- Большой Энциклопедический словарь.
- М.М.Поташник. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе/ М.- Центр педагогического развития, 2010.
- Словарь-справочник Управление дошкольным учреждением/ Составитель - С.Д.Сажина. М.- ТЦ Сфера, 2008 г.

План проведения:

- Вводная часть (упражнение-тренинг, определение и обсуждение понятий).
- Дискуссионная часть (выделение вопросов для обсуждения, представление гипотезы, работа педагогов в подгруппах).
- Заключительная часть (рефлексия).

Ход мероприятия**Вводная часть.**

Ведущий: Добрый день, уважаемые коллеги! Приглашаем вас поучаствовать в обсуждении темы о том, как помочь педагогам детских садов повысить интерес и желание заниматься любимым делом в современных условиях на нашем круглом столе "Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов дошкольных образовательных учреждений, необходимых для самореализации в профессии?!".

Ведущий: Но, прежде, давайте немного с вами познакомимся. Я прошу вас, уважаемые педагоги, встать в круг и ответить в произвольной форме, можно даже стихами, на вопрос: "Кто здесь собрался?". Можно представить себя, начиная со следующей фразы: "Меня зовут Светлана Александровна, я - старший воспитатель детского сада. Я всегда мечтала о том, чтобы как можно дольше оставаться ребенком и не взрослеть, поэтому я стала педагогом". (Целесообразно использовать ресурсный круг для сближения педагогов).

Представление участников круглого стола.

Ведущий: Спасибо большое, я вижу, что здесь сегодня собрались творческие, активные и просто интересные люди - настоящие профессионалы. Прошу сесть за столы с теми людьми, которых вы знаете и они вам близки по духу, или с теми, кто у вас вызвал симпатию и хотел бы познакомиться поближе.

Ведущий: Как любое изучение материала, предлагаем вам начать с определения основных понятий.

Участники должны высказать свою точку зрения в определении понятий, как вариант - можно предложить педагогам использовать разные источники - словари, Интернет и др., а затем предлагается пример определения в презентации.

- Как Вы можете раскрыть понятие "Мотивация"? (Мотивация - процесс побуждения себя и других к деятельности с целью достижения личных целей и целей организации).(3)

- Понятие "Самореализация"? (Самореализация - наиболее полное выявление личностью своих индивидуальных и профессиональных возможностей).(3)

- Понятие "Мобильность"? (Мобильность - подвижность, способность к быстрому передвижению, действию).(1)

Ведущий: То есть, если расширить понятие, то тему нашего круглого стола можно озвучить так: "Как повысить процесс побуждения педагогов к своей профессиональной деятельности и способности к быстрому реагированию в ходе выявления и реализации личностных и профессиональных возможностей".

Успех каждого действия в большой мере зависит от того, насколько человек владеет способом его выполнения. Чтобы овладеть им, даже тогда, когда уже известно, как его надо выполнить, необходима практика и прежде всего упражнение в нем, т. е. целенаправленное, определенным образом организованное, многократное выполнение действия. В результате упражнения способ действия упрочивается. Человек постепенно овладевает им. Такие упрочившиеся благодаря упражнению способы действий называются навыками.

Основная функция современного детского сада любого вида - целенаправленная социализация личности ребенка, то есть введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, передача ему лучших образцов, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности. От того, насколько грамотно будет выстроен образовательный процесс в дошкольном учреждении, зависит качественный уровень воспитания и развития ребенка-дошкольника.

Как показывает практика, качество дошкольного образования неоднозначно воспринимается разными людьми.

Как вы думаете, ЧТО родители понимают под качеством дошкольного образования? *Мнения участников круглого стола.*

Предлагаю вам посмотреть небольшое видео с ответами родителей наших воспитанников на данный вопрос (*просмотр видео рассуждений родителей на тему о том, для чего нужно дошкольное образование*).

Ведущий: Давайте обобщим ответы и сделаем вывод (*желательно, чтобы этот вывод сделали участники*): родители под качеством дошкольного образования понимают развитие индивидуальности детей и степень их подготовленности к поступлению в школу.

Ведущий: А для вас, уважаемые коллеги, что включает в себя понятие "качество дошкольного образования"?

Мнение участников круглого стола. (Как правило, полное методическое обеспечение пособиями разработками педагогического процесса).

Ведущий: Ксения Юрьевна Белая предлагает следующее содержание данного понятия: "Качество дошкольного образования - это такая организация педагогического процесса в детском саду, при которой уровень воспитанности развития КАЖДОГО РЕБЕНКА

увеличивается в соответствии с учетом его личностных возрастных и физических особенностей в процессе воспитания и обучения".

От чего же зависит качество работы дошкольного образовательного учреждения? *(выслушивается мнение участников, подводятся итоги).*

- От качества работы педагогов, в первую очередь, воспитателей.
- Сложившихся в педагогическом коллективе отношений.
- Условий, созданных руководителем для творческого поиска новых методов и форм работы с детьми.
- Объективной оценки результатов деятельности КАЖДОГО СОТРУДНИКА.

Таким образом, качество - это результат деятельности всего педагогического коллектива. Немаловажным является и тот факт, что каждый участник образовательного процесса должен уметь взаимодействовать с другими членами коллектива, что бы стать единомышленниками. То есть выявляется необходимость ПРИОРИТЕТА субъективной позиции педагога по отношению к самому себе, что позволяет сделать его лично ответственным за уровень (качество) своего профессионализма. Тогда, прежде всего, он сам определяет, что, когда и в какой форме ему делать, дабы измениться самому и таким образом повлиять на результаты своего труда (а значит, и на результаты работы дошкольного учреждения).

При таком подходе акцент смещается на профессионально-личностный рост педагога, на процесс и результат этого роста, и поиском эффективных форм работы и средств обеспечения этого роста.

Дискуссионная часть

Ведущий: Предлагаем для обсуждения на круглом столе следующие вопросы:

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

- И какая из форм организации методической работы в детском саду наиболее эффективна для профессионального роста и самореализации педагога?

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

Ведущий: Для обсуждения проблемы предлагаю вам разделиться на две подгруппы (выбор по жребию) - защитники первостепенной важности материально-технического обеспечения и защитники значимости деятельности педагога. Прошу обдумать, сообща решить и аргументировать свои ответы, с точки зрения ваших подгрупп. Пусть каждый, кто хочет, свободно выразит свое мнение, опираясь на личный жизненный опыт, но осознавая при этом ответственность за будущее нашей профессии и всего дошкольного образования.

Обсуждение точек зрения в подгруппах. Ведущий напоминает участникам общие правила коммуникации

Ведущий: Пока идет обсуждение в подгруппах, уважаемые слушатели, давайте попробуем подобрать определения-характеристики для творческого воспитателя:

В- Внимательный, выразительный, всесторонне развитый, вариативный, волевой

О- Образованный, общительный, одаренный, ответственный, открытый, обучаемый, оптимист

С- Справедливый, самостоятельный, свободный, самокритичный, счастливый, симпатичный, стильный, стратег, специалист

П- Познавательный, понимающий, понятливый, практичный, прогрессивный, профессионал, психолог, прогнозист, патриот

И- Индивидуальный, интеллигентный, интересный, инициативный, инновационный, игривый, исследователь

Т- Трудолюбивый, тактичный, талантливый, творческий,

А- Активный, адекватный, авторитетный, азартный, артистичный, аналитик

Т- Темпераментный, терпеливый, толерантный

Е- Естественный, единомышленник

Л - Ласковый, любящий, лидер

Б- Добрый, мягкий, светлый, нежный

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

С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать ведущему дополнительные вопросы:

- *Что в ситуации является главным?*

- *Что вы лично думаете об этом?*

- *Можете ли вы привести аналогичный пример из практики?*

- *Затронуты ли в ситуации другие аспекты, например: этические, психологические?*

- *Как бы вы это оценили?*

- *Каковы последствия принятых решений?*

- *Кого это затронет, на ком отразится?*

- *Не пропустили ли вы важную для правильного решения информацию?*

Подгруппы высказывают свои точки зрения, ведущий одновременно делает запись на доске. Оппоненты, слушатели и ведущий задают им вопросы по ходу обсуждения.

*Например: если в детском саду очень долго не было капитального ремонта, если там старая мебель и самодельные игрушки, если нет компьютера, группы переполнены, крышу заливает - может ли детский сад быть привлекательным для детей и родителей? Это, конечно, плохо, очень плохо. Но если в детском саду работают хорошие, умные, добрые, эрудированные, мудрые, заботящиеся о своем профессиональном росте педагоги, то детский сад все равно будет жить и работать, и родители захотят привести своих детей именно туда. Какое качество является самым важным для педагога? **Любовь к детям!***

Ведущий: Давайте попробуем подвести небольшой итог нашего обсуждения.

Работа с педагогическими кадрами обычно осуществляется на той материальной базе, на том оснащении, которое приобреталось для организации образовательного процесса воспитанников. У меня вопрос, если бы вам выделили любую сумму денег (представьте немислимое, но все же), на что вы, в первую очередь, эти деньги потратили. Напоминаю, для обеспечения образовательного процесса и повышения мотивации педагогов.

Мнение участников круглого стола.

Ведущий: Марк Максимович Поташник предлагает следующий подход к материально-техническим условиям образовательного учреждения (*Далее используется литература - 2*). Он рекомендует, не торопясь, сначала подготовить перечень всего того, что необходимо приобрести именно для обеспечения работы с педагогическими кадрами на современном уровне. Давайте попробуем разобраться.

Это, прежде всего:

- Оборудованный методический кабинет.
- Компьютеры, подключенные к Интернету
- Множительная техника и цифровая аппаратура, банк цифровых ресурсов.
- Диски с записями лучших лекций по всем направлениям содержания работы с педагогическими кадрами.
- Программное обеспечение к ИКТ, наглядный и демонстрационный материал.

- Полноценная научно-методическая библиотека для педагогов.

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

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

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

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

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

- Профессиональный рост педагога - это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья воспитанников (Марк Максимович Поташник, действительный член, академик Российской академии).
- Профессиональный рост педагога - это самостоятельно и/или кем-то управляемое на рациональном (осознанном) и/или интуитивном уровнях "нарастание" разнообразия стереотипов, социальных установок, знаний, умений, способов деятельности, необходимых для решения педагогических задач и ситуаций (Анатолий Викторович Мудрик, член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор).
- Профессиональный рост педагога - это, с одной стороны, спонтанное, с другой, - целенаправленное, всегда авторско-личностное самостроение педагога себя самого как профессионала из внутренних качеств и внешних источников (Михаил Владимирович Левит, к.п.н., вед.н.сотрудник Центра стратегии образования).
- Профессиональный рост педагога - это неустранимое стремление педагога к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми (Евгений Александрович Ямбург, заслуженный учитель).

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

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

Мнение участников круглого стола.

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

Какие пути способствуют развитию профессионально-личностного роста педагога?

Мнение участников.

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

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

Не являющиеся профессиональными объединениями педагогов;

Являющиеся профессиональными объединениями педагогов.

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

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

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

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

- реализации и развития творческой инициативы педагогов;

- совершенствования образовательного процесса;

- реализации конкретных проектов и задач в рамках реализации программы развития ДОУ.

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

Марк Максимович Поташник выделяет три возможных основания:

- единство интереса к какой-то проблеме;

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

- взаимная симпатия, психологическая совместимость.

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

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

1. Вначале необходимо провести исследование, направленное на определение проблем, а также условий, активизирующих творческую деятельность педагогов с помощью анкет, тестов и т.п. Изучение деятельности и личности педагога - необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Помочь воспитателю добиться высоких результатов в обучении и воспитании детей можно только при условии

всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого воспитателя, так как в детском саду нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении воспитателей, даже среди тех, кто проработал много лет.

Например, педагогам нашего детского сада в начале года было предложено выявить и определить насущные проблемы. Их оказалось у нас немало, но общим решением были выбраны две, которые мы можем решить сами, при этом проявить творчество и изюминку. Новыми темами наших творческих групп стали "Обновление мини-музея ДООУ" (перенос) и "Создание зеленой комнаты" (соответствие с СанПином).

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

Содержание деятельности творческой группы может быть следующим:

- Обсуждение актуальных проблем.
- Организация исследовательской деятельности.
- Разработка программ, проектов, методического обеспечения нововведений по профилю творческой группы для совершенствования образовательного процесса в ДООУ.
- Оказание методической помощи педагогам.
- Обмен опытом.
- Организацию деятельности творческой группы можно представить в виде алгоритма, например, деятельности творческой группы "На пороге школы":
- Постановка проблемной задачи (мотив), актуальна в 2009 г. в нашем поселке тема дошкольного обучения детей, не посещающих ДООУ.
- Всестороннее изучение проблемы (опрос общественности, включая жителей микрорайона, посетителей детской поликлиники, анкетирование педагогов ДООУ, изучение данной темы через статьи в журналах, Интернет, собеседования с представителями ОО).
- Выделение приемлемой для нас формы организации данной работы (мнения педагогов). Выбор руководителя творческой группы, который выбирается из числа высококвалифицированных опытных педагогов.
- Определение задач в соответствии с возрастом детей.
- Разработка плана действий на основе синтеза идей педагогов (создание нормативно-правовой базы, изучение программ и выбор, разработка этапов, составление перспективных планов, диагностического и методического инструментария и т.д.).
- Всестороннее изучение темы, разработка материалов в соответствии с планом работы.
- Практическая реализация работы творческой группы (ТГ).
- Подведение результатов работы, включение момента самооценки каждого педагога.
- Определение стратегии работы в дальнейшем.

Результаты творческих групп "На пороге школы" (реализация программы муниципального эксперимента по дошкольной подготовке детей, не посещающих детские сады) и "Воспитание юного гражданина" (практическое внедрение и реализация воспитательной системы и программы развития ДООУ) вы видите на слайде.

Вновь организованы ТГ, на данном этапе педагоги изучают литературу, посещают интернет-сайты, готовясь к представлению макетов, зарисовок, рекомендаций или моделей обновления данных помещений.

Ведущий: Что же все-таки является главным критерием в оценке мотивации педагогов, обеспечивающего профессионально-личностный рост? *Мнение участников.*

Ведущий: Марк Максимович Поташник в своей книге "Управление профессиональным ростом учителя в современной школе" выделил следующее, что *наличие мотива, который является побудительной причиной самостоятельной работы педагога над собой, сдвиг мотива на цель, "рефлекс цели", отсутствие боязни, решительность в постановке для себя сложных, напряженных целей - главные и обязательные факторы самоорганизации самообразования и профессионального роста педагога.* То есть, на мой взгляд, надо приучать наших воспитателей и других специалистов постоянно ставить перед собой цели самоусовершенствования, а их реализацию осуществлять в разнообразных формах методической работы.

Заключительная часть (рефлексия)

Ведущий: В конце нашего круглого стола я попросила бы вас продемонстрировать свое отношение и поделиться впечатлениями - если вам было интересно, похлопайте в ладоши и улыбнитесь, если, на ваш взгляд, что-то не удалось - потопайте и посоветуйте, как можно было сделать лучше.

Ведущий: Большое спасибо за ваше активное участие в работе круглого стола. Мы готовы ответить на ваши вопросы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

**Педагогический ринг
«Современный воспитатель — это профессия или призвание?»**

Педагогический ринг проведен по принципу соревнования 2 команд, которые выполняли различные конкурсные задания под девизом: «Современному ребенку – современного воспитателя!».

Этапы проведения педагогического ринга:

1. Объяснение цели, общего сценария и правил игры.
2. Распределение ролей: распределение игроков на команды и назначение капитанов.
3. Командные соревнования.
4. Итог игры, награждение участников.

Первый этап

Объяснение цели, общего сценария и правил игры.

Цель:

- совершенствовать социально-психологическую культуру современного воспитателя;
- развивать сплоченность, умение работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения;
- стимулировать развитие инициативы, творчества, артистизма;
- воспитывать интерес к педагогическому поиску, познанию себя;
- определить перспективы дальнейшей методической работы в дошкольном учебном заведении.

Общий сценарий: ведущий знакомит участников с темой игры и ее правилами. Игроки делятся на две команды по 5 человек, выбираются капитаны.

Правила игры:

- четко придерживаться установленного регламента;
- ответы не должны повторяться, важно мнение каждого участника;
- выигрывает та команда, которая наберет наибольшее количество баллов;
- ответы оцениваются по пятибалльной системе, чем активнее работа внутри группы, тем выше оценка;
- если команда соперников дополняет, исправляет ответ, то ей даются дополнительные баллы.

Предварительная подготовка:

1. Составление плана-сценария педагогического ринга.
2. Изучение воспитателями психолого-педагогической литературы по обсуждаемой проблеме.
3. Составление членами экспертно-творческой группы заданий конкурсов: педагогических кроссвордов, блиц-турнира, экспресс-интервью, тренингов, викторины, педагогических ситуаций, анкетирования родителей и т. п. ;
4. Подбор упражнений на выявление и развитие профессиональных качеств воспитателя.

5. Подготовка командами «домашнего задания»;
6. Проведение интервьюирование детей по теме: «Какой бы ты хотел видеть свою воспитательницу?» (высказывания детей записываются)
7. Оформление выставки детского творчества «Воспитатель глазами своих воспитанников»
8. Определение места, времени проведения педагогического ринга, подготовка необходимых условий, назначение ответственных.

Второй этап

Распределение ролей: разделение игроков на команды и назначение капитанов.

Участники ринга:

- 1 – две команды педагогов: «Мыслители», «Искатели»;
- 2 - ведущий – воспитатель-методист;
- 3 – экспертно-творческая группа в составе 3 человек.

За месяц до проведения педагогического ринга участники мероприятия делятся на 2 команды (микрогруппы).

Предложено несколько способов деления на микрогруппы:

- по симпатиям;
- по рекомендации администрации, учитывая стаж, образование;
- путем собирания разрезной открытки;
- найди команду по геометрической фигуре;
- считалки и т. д.

Каждая команда выбирает своего капитана, который будет принимать окончательное решение в спорных вопросах.

Продолжительность обсуждения внутри команды не более 5 минут. Ведущий четко следит за соблюдением регламента и ходом игры.

Экспертно-творческая группа заранее готовит задания и уже непосредственно при проведении педагогического ринга дает оценку качества выполнения заданий каждой командой в целом, производит подсчет результатов, заполняет протокол подведения итогов ринга и награждает победителей.

Использованные интерактивные методы: блиц-турнир, экспресс-интервью, мозговой штурм, «открытый микрофон», межгрупповая дискуссия, банк педагогических идей.

Третий этап

Командные соревнования.

1. Визитная карточка команды. Каждая команда представляет себя: название, профессиональный девиз команды, используя пословицы, поговорки, «крылатые выражения», собственный поэтический талант; эмблему. На выполнение задания отводится 3 минуты.
2. Блиц-турнир. Каждой команде задают по 10 вопросов из различных областей знаний. На размышление отводится 30 секунд.
- 3.«Копилка мудрых мыслей». Командам дается задание сложить узор из геометрических фигур и прочитать высказывания педагогов-классиков о воспитании.
4. Экспресс-интервью с воспитателями. Ведущий проводит экспресс-интервью, выясняя, с какими определениями у детей ассоциируется слово "воспитатель"?

- Прослушивание интервьюирования детей «Какой бы ты хотел видеть свою воспитательницу? »

- Выставка детских рисунков «Воспитатель глазами своих воспитанников».

Музыкальная пауза

5. Разгадывание педагогического кроссворда «Инновационные виды занятий». Каждая команда получает конверт с педагогическим кроссвордом, на разгадывание которого отводится 5 минут.

- Создание ассоциативного ряда к понятию «инновация»

6. «Незаконченное предложение» с использованием интерактивного метода «микрофон». Командам необходимо закончить мысль, начатую ведущим.

- Презентация выставки «От творчества воспитателя – к творчеству ребенка»

7. Домашнее задание. Командам необходимо разработать и нарисовать эскиз «Герба дошкольного учебного заведения» и защитить свой проект. На выполнение задания отводится 5 минут.

Музыкальная пауза

8.«Воспитатель – артист». Проводится педагогический тренинг. Командам предлагается выполнить упражнение на развитие выразительности и артистичности воспитателя. На подготовку отводится 1 минута.

9.«Воспитатель-художник». Командам необходимо в течение 3 минут выполнить задание: соединить стрелками авторов с принадлежащими им картинами.

10.«Воспитатель – литературный эрудит». Проводится в форме викторины. Оценивается скорость ответов, правильность.

Музыкальная пауза

11. Конкурс капитанов. Мозговой штурм. Капитанам необходимо разработать «Правила общения с ребенком, основанные на гуманном отношении к нему». На выполнение задания отводится 5 минут.

- Определение позиции педагога по отношению к ребенку. Работа по карточкам-схемам.

12. Межгрупповая дискуссия «Родители моих воспитанников». Проводится с использованием метода «открытый микрофон», в ходе которого члены команд обмениваются вопросами и ответами, а эксперты – оценивают. На размышление отводится 30 секунд. Также командам предлагается наполнить банк идей, назвав как можно больше традиционных и нетрадиционных форм проведения родительских собраний. На подготовку дается 3 минуты.

13. Педагогический прогноз. Решение педагогических ситуаций. Каждая команда получает задание – развязать конфликтную ситуацию и дать ей свою педагогическую оценку. На обдумывание – 30 секунд.

14. «Модель современного педагога». Командам предлагается схематично изобразить модель современного педагога, отметив профессиональные качества, которыми он должен обладать. На выполнение задания отводится 3 минуты.

Во время проведения педагогического ринга между конкурсными заданиями проводятся музыкальные паузы, развлекательные номера, подготовленные музыкальными руководителями дошкольного заведения.

Четвертый этап

Итог игры. Награждение участников.

Ведущий предоставляет слово экспертам, которые подводят итог ринга по количеству набранных в каждом задании баллов.

Педагогический ринг проводится в атмосфере искренности и откровенности, взаимного уважения, принципиальности и деловитости.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

Практическое занятие с педагогами в форме мозгового штурма «Копилка профессиональной речи педагога»

Цель: повышение общей культуры педагогов.

Повышение педагогической компетентности воспитателей в вопросах профессиональной речевой культуры.

Расширение знаний о значении соблюдения педагогами норм литературного языка.

Повышение компетентности в области культуры речевого общения в целом.

Речь воспитателя, который находится постоянно в поле зрения детей, в общении с ними, является основным источником, образца родного языка, культурной речи. Поэтому речь педагога должна быть не только правильной, с ясным и отчетливым произнесением всех звуков, но и выдержана в определенном темпе, громкости, должна быть интонационно выразительной, правильно оформленной грамматически, связной, доступной для понимания, с правильным и точным использованием словесных обозначений.

Сегодня я предлагаю Вам потренироваться использовать свои речевые умения в полной мере.

Вашему вниманию предлагаются несколько заданий, по ходу решения которых, мы будем пополнять нашу копилку профессиональной речи педагога.

1. Корректность речи

Уважаемые коллеги, все мы часто сталкиваемся с проблемными ситуациями в работе, которые требуют поиска необходимых слов и фраз. Для успешного разрешения таких ситуаций предлагаю вам «наполнить копилку» языковой этики педагогов. Предлагаю поучаствовать каждому. На листочке вы напишете слово, которое можно употребить в данном случае, произнесете его и положите в копилку.

Задание: 1 сит. Денис воспитывается в подготовительной к школе группе. Он очень любит читать, на занятиях по развитию речи и обучению грамоте всегда много отвечает. Правда, при этом бесцеремонно перебивает воспитателя, вскакивает из-за стола и всегда хочет успеть первым. Однако в процессе занятия бывает очень невнимателен. Какими словами вы будите побуждать родителей сделать акцент на пробеле в воспитании?

2 сит. В ДООУ на должность педагога дополнительного образования была принята женщина, имеющая высокую квалификацию и большой профессиональный опыт. Воспитатель одной из групп увидела в новой сотруднице конкурентку и начала вмешиваться в ее работу. Когда педагог дополнительного образования занималась постановкой детского праздника, воспитатель стала проявлять инициативу, пыталась самостоятельно распределять

роли между детьми, навязывала свои советы. Какими словами возможно убедить данного воспитателя, что его помощь не требуется?

3 сит. Подготовительная группа ДООУ. Тихий час. Все ребята дружно сопят и видят сны. кроме одного мальчика, который сам не спит и мешает остальным. Как поговорить с ребенком в данной ситуации, чтобы ребенок Вас услышал?

2. Формирование интонационной выразительности речи.

Речь воспитателя захватывает внимание и создает атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи воспитателя является мощным орудием воздействия на ребенка. Владеющий различными средствами выразительности речи воспитатель, способствует не только формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора. Средствам выразительности речи относятся высота и сила голоса, тембр, ее темп.

Предлагаю «попрактиковаться» в умении интонировать.

1. Раздаются листочки с фразой и заданием. Прочитать задание и произнести фразу.

“Это моя бабушка!”-по-детски, восхищенно

“А у меня нет ложки!”- по-детски, обиженно

“Он первый начал!”-по-детски, агрессивно

“А кто это к нам пришел?”-удивленно

“Ребята, обратите внимание...”-интригуяще

“Ребята, что нужно делать, когда в группу заходят гости?”-вопросительно

“Вы меня обидели!”-по-детски обиженно

“Здравствуйте, я пришел!”-по-детски восхищенно

“Отдай, это мое!”-по-детски с агрессией

2. Каждый педагог, работающий с детьми участвует во всякого рода театральной деятельности. Будь то праздник, и педагог играет роль персонажа, будь то чтение сказки, и нужно с помощью голоса передать характер героев.

Предлагаю сделать паузу и послушать всем знакомую сказку “Курочка Ряба” на новый лад. (Раздаются роли, читается по ролям)

4. Практические задания для самоконтроля

Правильность речи:

1. Образуйте мн. число сущ.

Инженер-

Лектор-

Крем-

Повар-

2. Образование сравнительных степеней прилагательных:

Красивый-

Лучший-

Худший-

3. Употребление числительных (выбрать неверное употребление) :

Двое братьев, трое щенков, к обоим сестрам, двое очков, нас двух.

4. Отметить неправильное образование личной формы глаголов:

Махаю, попробуем, полошу.

5. Отметить правильное образование формы повелительного наклонения глаголов:

махай, разъехайтесь, высыпь, поклади, положи, покупи, ляг

Точность речи

Объясните ошибку в составлении данного предложения:

В её разговоре Мартыну главным образом нравилась влажная манера произносить букву "р", словно была не одна буква, а целая галерея, да еще с отражением в воде.

6. Нам в детском саду и дома часто приходится сталкиваться с такими вопросами детей, которые касаются очень глубоких вещей, например, что такое хорошо и что такое плохо, что есть добро, а что -зло.

Внутри каждого из нас есть четкое этому понимание, но как рассказать это ребенку, чтобы все стало на свои места... как повернуть мысль ребенка в нужное направление?

Для этого нужно четко обдумать, что мы будем говорить, собрать все в связное и понятное ребенку высказывание, и подумать, как мы будем это говорить, с помощью каких слов и выражений.

Чтобы собрать воедино все составляющие части речи педагога, предлагаю раскрыть смысловое содержание слов:

Гордость

Уважение

Счастье

Патриотизм

Любовь

Ненависть

Дружба

Спасибо за ваше внимание! Сегодня мы хорошо поработали, набрали полную копилку слов, которые мы все будем использовать в нашей работе.

Я благодарна Вам за участие, надеюсь мы все узнали что-то новое.

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Психолого-педагогическое занятие
«Развитие некоторых креативных способностей».

Цель: развитие беглости, гибкости мышления и воображения у педагогов.

1. Упражнение « Назови свое имя».

Инструкция: «Сейчас каждый по очереди, по кругу, будет называть свое имя, а также одно из своих увлечений. Тот, кто будет представляться следующим, сначала повторит то, что сказал сосед, а потом расскажет о себе. Выдерживается пауза, давая возможность всем подумать, и кто готов – с того начинают.

2. Упражнение «Качества креативности». Участники сидят в круге.

Инструкция «Сейчас, бросая мяч по кругу, будем, не повторяясь, называть качества, особенности поведения, присущие креативному человеку». Все высказывания записываются на доску. В конце упражнения подводится итог основных критериев креативности.

3. Игра «Апельсин».

Инструкция: давайте вообразим, что это – апельсин. Сейчас мы будем бросать его друг другу, говоря при этом, какой апельсин бросаем. При этом постараемся не повторяться. Ведущий начинает работу, называя любую характеристику, например «сладкий».

4. Упражнение «Стань поэтом».

Участникам предлагается придумать рифму к незаконченному предложению.

- щла корова по луне...
- сварен суп из топора.....
- оторвали хвост собаке...
- килька плавала в томате...
- стрекоза на шляпу села...
- мы спросили попугая....

руется семь секунд. Все участники пробуют восстановить последовательно все фигуры.

Фигуры: треугольник, знак «плюс», квадрат, круг, круг в квадрате, крестик в квадрате, крестик.

5. Упражнение «Запомни фигуры».

Для данного упражнения необходимы доска и мел.

Рисуются шесть фигур по очереди. Сначала одна, затем она стирается и на ее месте рисуется другая.

Каждому участнику предлагается изобразить предмет или действие с ним. остальные отгадывают, что было изображено.(оригинально, творчески).

6. Упражнение «Изобрази без предмета»

1. Вдеть нитку в иголку.
2. Пришить пуговицу.
3. Подбросить и поймать мяч.
4. Перебрасываться с товарищем мячом.

5. Наколоть дров.
6. Заточить карандаш.
7. Перенести предмет с одного места на другое.
8. Развернуть и сложить газету.
9. Несколько раз перелить воду из одного стакана в другой.
10. Брать поочередно в руки очень холодный, теплый и горячий предметы.
11. Понюхать розу, нашатырный спирт, лук.
12. Поставить несколько тарелок одна в другую, не производя при этом ни малейшего шума.

7. Упражнение «Рисование по кругу».

Инструкция: когда я скажу «начали», каждый из нас возьмет лист бумаги и все то, что ему потребуется для рисования. На рисование будет предоставлено 15 секунд. Через 15 секунд прошу каждого передать свой лист соседу слева. После того, как вы получите лист, на котором что-то нарисовано, следует нарисовать еще что-то, развивая сюжет в любом направлении. Мы будем продолжать работу до тех пор, пока лист каждого не пройдет по кругу, и не вернется к вам. (сюжеты оцениваются необычные, нестандартные, неожиданные).

8. Рефлексия.

Ведущий задает вопросы:

- что было трудно?
- что было легко?
- что было для вас полезным?
- что было для вас необычным?.

Каждый педагог по кругу делится своими впечатлениями.

8. Чайный ритуал.

Педагоги делятся на три группы. Каждой группе предлагается чай и сладости. Необходимо, подумав, интересно рассказать об особенностях напитка.

ПРИЛОЖЕНИЕ 12

Тренинг
«Страна Вообразия»

Цель тренинга – развитие воображения и творческих способностей, формирование умения адекватно воспринимать себя и других.

Задачи тренинга:

- развитие партнерского взаимодействия в решении творческих задач;
- практическое освоение способов создания новых образов;
- улучшение эмоционального настроения.

Упражнение 1. «Приветствие». Предлагается четверостишие из стихотворения Б.В. Заходера «Путешествие в Вообразию». Стихотворение произносится поочередно по одному слову каждым участником. Важно сохранить единую интонацию, темп и тембровую характеристику стиха.

В мою Вообразию

Попасть совсем несложно:

Она ведь исключительно

Удобно расположена!

И только тот, кто начисто

Лишен воображения, -

Увы, не знает,

Как войти в ее расположение.

Упражнение 2. «Мои творческие качества».

Каждому участнику тренинга предлагается написать мини-сочинение из 10-15 предложений, в котором будут отражены его индивидуальность и творческие качества.

Ведущий зачитывает сочинения, задача группы – отгадать автора.

Рефлексия. Какие трудности испытывали участники при написании сочинения, при отгадывании? Чьи характеристики удивили, чьи можно дополнить?

Упражнение 3. «Представь и коснешься».

Вы знаете, что котята – пушистые, сироп – липкий, лед – скользкий, наждачка – шершавая.

Эти и другие ощущения возникают при прикосновении или, другими словами, благодаря осязанию. С помощью воображения можно придумать новые ощущения. Представьте и опишите, что вы будете ощущать, когда дотронетесь до счастья или до радуги?

Упражнение 4. «Работа по подгруппам».

Первая подгруппа выполняет упражнение «Сказка втроем». Участники тренинга разбиваются на тройки, каждая из которых работает на площадке в среднем 3-4 минуты. Один из тройки выполняет роль сказочника. Ему предстоит изложить одну из известных сказок, определенных ведущим тренинга. Второй из участников садится на стул лицом к зрителям. Беззвучно открывая рот и используя мимику, он имитирует роль рассказчика. Его руки заложены за спину, поэтому не участвуют в игре. Роль «рук второго участника» исполняют руки третьего. Для этого он встает на колени прямо за спиной второго и просовывает свои руки у него под мышками. Для зрителя создается иллюзия, что эти жестикулирующие по ходу сказки руки – руки сидящего на стуле рассказчика. Иллюзия того, что сказку рассказывает сидящий на стуле голосом первого и руками третьего участника, является доказательством успешности упражнения. Добиться этого можно при умении синхронно работать с партнерами и с театральной яркостью пользоваться невербальными средствами выразительности (жестом, мимикой, интонацией).

Вторая подгруппа выполняет упражнение «Коллаж». Каждому участнику предлагают лист акварельной бумаги, на которой приклеена половина открытки или картинка. Дается пять минут, чтобы завершить работу. С помощью полученных картинок создается общий коллаж. Участники подбирают название коллективной работе.

Рефлексия по поводу выполненного задания: вид воображения, способы взаимодействия, приемы создания образов, возможное использование аналогичного задания в работе с детьми.

Упражнение 5. Рефлексия по итогам занятия.

В группе обсуждаются следующие вопросы: «Что больше всего запомнилось, понравилось на занятии?», «Что нового из занятий вынес для себя каждый участник тренинга?», «Было ли в ходе тренинга, что кто-то открылся для вас с новой стороны?», «Раскрылся ли на занятиях ваш творческий потенциал, в какой степени? Если нет, то что этому помешало?», «Что из тренинга можно перенести в работу с детьми?».

Упражнение 6. «Прощание».

Произносится второй фрагмент из стихотворения Б.В. Заходера «Путешествие в Вообразию».

В моей Вообразили,
 В моей Вообразили –
 Там царствует фантазия
 Во всем своем всесилии.
 Там все мечты сбываются,
 А наши огорчения
 Сейчас же превращаются
 В смешные приключения.

