

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ПЕДАГОГИКА, ИСТОРИЯ ПЕДАГОГИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 373.2:371.124

DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-8-15

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Королева С.В.

*Уральский государственный педагогический университет
620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, Российская Федерация*

Аннотация. В статье рассматривается процесс профессионального саморазвития педагога дошкольной образовательной организации (ДОО). Определены мотивы, побуждающие педагога к саморазвитию, а также методы и приёмы активизации этих мотивов. Выделены условия саморазвития педагогов ДОО, которое призвано обеспечить должное качество дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС ДОО. Определены факторы, стимулирующие и препятствующие профессиональному саморазвитию. Представлены результаты исследования, дающие количественное определение уровня профессионального саморазвития педагогов ДОО на основании интерпретации, выявленных и обоснованных показателей.

Ключевые слова. Организационно-педагогические условия, профессиональное саморазвитие педагогов дошкольного образования, педагогическое мастерство, принципы профессионального саморазвития.

PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

S. Koroleva

*Ural State Pedagogical University
26, Kosmonavtov Prospect, Ekaterinburg, 620017, the Russian Federation*

Abstract. The article describes the motivational aspect of a teacher's professional self-development at a preschool educational organization (PEO). Motives inducing a teacher to self-development, as well as the methods and techniques of activating such motives are defined. The conditions for teachers' self-development at a preschool educational organization are singled out. It is the organization which should ensure proper quality of preschool education

© Королева С.В., 2016.

in accordance with the requirements of the Federal State Educational Standard of Pre-School Education. Main factors both stimulating and impeding professional self-development are also defined. The results of the research are given. They represent the quantitative assessment of a teacher's professional self-development at a PEO on the basis of the interpretation of the discovered and substantiated indices.

Key words. Organizational and pedagogical conditions, professional self-development of teachers for pre-school education, pedagogical skills, principles of professional self-development.

В результате модернизации образовательной системы РФ возникла потребность в педагогах дошкольных образовательных организаций (ДОО) постоянно совершенствующих своё мастерство, в том числе в процессе профессионального саморазвития.

Современное образование требует активного включения педагогов в процесс *профессионального развития*, которое рассматривается как процесс интеграции внешней профессиональной подготовки, которая задает содержание, формы, схемы профессиональной рефлексии, а также внутреннего движения, обеспечивающего энергию и личностный смысл профессионального саморазвития [2].

Создание условий мотивирующих педагога к профессиональному саморазвитию является основополагающим аспектом нашего исследования. К наиболее значимым мотивам относятся: самостоятельность, реализация себя в творческой профессиональной деятельности [10]; личностное развитие, приобретение новой информации; самоутверждение на фоне социального успеха; общение и потребность в коллективной деятельности; стабильность, защищённость, комфорт; состоятельность [3]. Анализ научных исследований (В.И. Загвязинский, Н.В. Немова, Т.В. Орлова, М.М. Поташник, В.А. Слостенин, Т.И. Шамова и др.), позволяет утверждать, что для

развития этих мотивов необходимо применять следующие методы и приёмы:

- административные (разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов, аттестация педагогов и др.);
- экономические (премирование, предоставление возможности проводить платные кружки, платные дополнительные услуги и др.);
- социально-психологические (благодарственные письма, грамоты; включение в состав творческих групп, команд разработчиков проектов, направление курсы по перспективным направлениям педагогической деятельности и т.д.).

К наиболее благоприятным факторам профессионального саморазвития относятся условия работы, новизна деятельности, признание в коллективе, обучение на курсах, экспериментирование [9]. К неблагоприятным – личностные, такие как ограниченные ресурсы, собственная инерция, недостаток социальной поддержки и дефицит времени.

Для актуализации благоприятных и минимизации неблагоприятных факторов должны быть созданы определённые условия [3; 7; 8], среди которых наиболее значимыми являются:

1. *Формирование лидерской компетентности.* Современный педагог должен быть творческой личностью,

способной преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения поставленных задач и возникающих проблем; создавать и использовать инновационные управленческие технологии; постоянно совершенствовать профессиональные и личностные качества; представлять стратегию развития организации.

2. *Формирование профессиональной управленческой команды*, признаками которой являются сплочённость, работанность, совместимость. Её члены (директор и заместители) объединены совместной деятельностью, учитывающей профессиональную компетентность каждого и направленной на достижение общей цели, ориентированной на общий успех.

Управленческая команда должна способствовать профессиональному росту педагогов: уважать и поддерживать стремление учителей к освоению новшеств, разработке новых методик и приёмов; предлагать эффективное применение опыта работы в новых условиях; создавать и благоприятный эмоциональный климат, атмосферу открытости и свободы общения; учитывать индивидуальные особенности сотрудников, ценить способности каждого; устранять препятствия, мешающие педагогам продуктивно работать; создавать позитивную обратную связь; формировать положительный имидж дошкольному образовательному учреждению, привлекающий детей, родителей, талантливых педагогов.

3. *Создание мотивационной среды*, которая обеспечивает атмосферу вдохновения и желания продуктивно работать и предполагает: формирование устойчивой мотивации профессионального развития, его

психологическое сопровождение; расширение системы повышения квалификации педагогов ДОО; активизацию индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры [4].

4. *Организация методической работы*, направленной на формирование мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию, активизацию личности, творческой деятельности, умений, навыков, знаний, в основе которых – достижения науки и передовой педагогической опыт.

Для эффективной реализации вышеперечисленных условий необходимо установить взаимообусловленные связи между профессиональным саморазвитием педагога (ПСП) и уровнем организации инновационной деятельности, создать условия для ПСП и определить его эффективность в ходе такой деятельности. При этом целесообразно опираться на принципы [5; 6], утверждающие приоритет самостоятельного обучения взрослых.

С позиций нашего исследования актуальными представляются принципы *опоры на жизненный опыт* и *рефлексивности*, поскольку именно они определяют формирование ценностных ориентаций, смысловое единство образования и жизнедеятельности, его диалогичность, событийность, цикличность. *Опора на жизненный опыт учащегося* (бытовой, социальный, профессиональный) используется в качестве одного из источников обучения. Он поддерживается идеей контекстности, в соответствии с которой обучение, с одной стороны, преследует жизненно важные для обучающегося цели и ориентировано на выполнение им социальных ролей

или совершенствование личности, а с другой – строится с учётом профессиональной, социальной, бытовой деятельности, пространственных, временных, профессиональных, бытовых условий. Принцип *рефлексивности* предполагает осмысление учащимся и педагогом всех параметров процесса обучения и собственных действий по его организации.

Применение этих принципов обеспечивает: 1) самоопределение субъекта на всех уровнях реализации образовательного процесса; 2) самостоятельную выработку критериев уровня освоения учебного материала через согласование с нормативными требованиями; 3) обязательную и полноценную рефлексивную работу на всех её этапах (реконструкция, ценностный анализ, концептуальный анализ, критику, выработку новой нормы деятельности); 4) безусловное обеспечение возможностей для реализации диалогического взаимодействия.

Вышеперечисленные условия (саморазвитие лидерской компетентности педагога, формирование профессиональной управленческой команды, создание мотивационной среды, организация методической работы в ДОО) составляют основу для профессионального саморазвития педагогов дошкольного образования, которое организуется на трёх уровнях.

Первый уровень – индивидуальная методическая работа, которая предполагает непрерывное самообразование согласно составленному индивидуальному плану профессионального саморазвития, обобщение и распространение собственного опыта на различных уровнях и в разных формах: городские педагогические чтения, научно-практи-

ческие конференции, сетевые сообщества, заочные конкурсы методических материалов, публикации в СМИ и т.д.

Второй уровень – мотивация к саморазвитию через использование различных форм методической работы педагогического коллектива: деятельность методсовета и методобъединений на муниципальном уровне (городское управление образованием), педагогические тренинги, деловые игры, открытые и творческие занятия и пр. Творческие и проблемные группы педагогов являются формами коллективной деятельности, участвующими в разработке и внедрении различных инновационных продуктов. Также в системе мотивации педагогов используются Дни открытых дверей, мастер-классы, практикумы, конкурсы профессионального мастерства, ярмарки методической продукции, педагогические чтения, отчёты по темам самообразования и др.

На третьем уровне происходит профессиональная подготовка педагогов, решаются задачи формирования их профессиональной компетентности, мастерства, культуры, обновления теоретических и практических знаний в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

С целью определения уровня профессионального саморазвития педагогов ДОО в 2014–15 гг. в г. Артёмовский Свердловской области нами было проведено диагностическое исследование. В нём приняли участие 60 специалистов: 16 заведующих ДОО, 10 заместителей заведующих, 28 воспитателей, 2 педагога дополнительного образования, 2 учителя-логопеда, 2 педагога-психолога. Меж-

ду констатирующим и результирующим диагностированием с педагогами проводилась работа, включающая лекции, тренинги, а также создание условий для профессионального саморазвития первого, второго и третьего уровня.

Основными направлениями реализации организационно-педагогических условий по профессиональному саморазвитию педагогов ДОО стали:

1. *Организация, анализ, координация и коррекция работы, направленной на профессиональное саморазвитие, повышение уровня квалификации – у педагогов, воспитанности и развития – у воспитанников.* Деятельность в данном направлении предполагает создание методического объединения педагогов, работающих с разными возрастными группами учащихся. Методический совет, в который входят высококвалифицированные специалисты, назначает руководителя, который планирует работу с учётом основных направлений деятельности ДОО.

2. *Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства педагогов с учётом основных направлений деятельности.* Методическая учеба ведётся и с педагогическим коллективом в целом, и с отдельными учителями. В системе повышения профессиональной компетентности активно работают специалисты, внедряющие инновационные технологии, занимающиеся разноуровневой дифференциацией, ведением мониторинга развития коллектива. Большое значение имеют индивидуальные особенности и качества личности педагога, его отношение к обновлению содержания и организации образовательно-воспитательного процесса. Успешность работы определяется и тем, как тесно контактирует с

педагогами администрация, насколько чёткое имеет представление об их творческих возможностях, человеческих качествах, интересах, стремлениях, профессиональных трудностях.

3. *Информационное обеспечение образовательного процесса.* Администрация ДОО по возможности обеспечивает педагогов материалами, необходимыми в их труде (методическими рекомендациями, памятками, таблицами, пособиями, справочными материалами и пр.), которые доступны в методическом кабинете.

4. *Создание условий для изучения, обобщения и распространения передового опыта. Для этого необходимо выявить творческий потенциал педагога, изучить его опыт, увидеть, в чём его (опыта) ценность для коллег, наладить тесное сотрудничество между отдельными членами коллектива и группами работников; создать такую образовательную среду, в которой одни педагоги получали бы необходимый им передовой педагогический опыт, а другие имели возможность самовыражения, раскрытия профессионального и творческого потенциала; использовать такие формы работы, как творческие отчёты учителей по темам самообразования, открытые уроки аттестуемых педагогов, проведение «дней мастерства», «панорамы методических идей», конкурсы «круглые столы» по обмену опытом и т.п.*

В качестве показателей профессионального саморазвития были выбраны: динамика достижений, активность в профессиональной деятельности, лидерство, мотивация достижений, креативность и коммуникативность.

При анализе данных, полученных на начальном этапе диагностики, мы предположили, что такие показатели, как

динамика достижений, активность в профессиональной деятельности и мотивация достижений, связаны между собой и будут развиваться достаточно активно и пропорционально. Показатели лидерства, креативности и коммуникативности в начальной диагностике имели сравнительно значительные рейтинговые баллы, поэтому значительной динамики по ним мы не ожидали.

Это предположение подтверждают следующие данные:

1) динамика достижений: на начальном этапе – 2,16 балла (уровень ниже среднего); на заключительном – 4,76 балла (уровень средний), разность по изменениям составляет 2,6 балла;

2) активность в профессиональной деятельности: на начальном этапе – 3,09 балла (уровень ниже среднего); на заключительном – 5,46 балла (уровень средний), разность по изменениям – 2,37 балла;

3) лидерство: на начальном этапе – 5,72 балла (уровень средний); на заключительном – 6,10 балла (уровень средний), разность по изменениям – 0,38 балла;

4) мотивация достижения: на начальном этапе – 2,57 балла (уровень ниже среднего); на заключительном – 5,08 балла (уровень средний), разность по изменениям – 2,51 балла.

Как видно, три показателя имеют значительную положительную динамику.

Из всех представленных показателей наибольшее развитие в ходе экспе-

римента получил показатель «*динамика достижений*» (числовой эквивалент изменений составляет 2,6 балла) и напрямую связанная с этим показателем «*мотивация достижений*» (2,51 балла). Одной из версий данных изменений могут быть использованные ресурсы таких характеристик, как *креативность* и *коммуникативность* (данные показатели практически не изменились во время эксперимента, но имели достаточно высокий уровень развития изначально: 6,32 и 7,03 балла соответственно). Возможно, такие значения этих показателей связаны с их включением в перечень ключевых для учителей ДОО. Другими словами, педагоги имеют достаточно высокий уровень образования, а новые смысловые установки, которые в течение тренинговых и лекционных занятий мы пытались ввести в смыслообразующий компонент их деятельности, позволили быстро и эффективно справиться с таким сложным показателем, как *мотивация достижения*.

Подводя итог, следует отметить, что работа по профессиональному саморазвитию педагогов дошкольной образовательной организации носит длительный и многоуровневый характер. В процессе создания организационно-педагогических условий руководители ДОО должны опираться на собственное понимание ситуаций, выбирая приоритетные направления и формы работы по саморазвитию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байлук В.В. Ценности профессиональной самореализации личности // Педагогическое образование в России. 2015. № 3 С. 19–27.
2. Змеев С.И. Андрагогика. Теоретические основы обучения взрослых. М., 1999. 126 с.
3. Королева С.В., Иваненко М.А. Акмеологический подход к организации профессио-

- нальной деятельности педагогов дошкольного образования с семьей // Образование и саморазвитие. 2015. № 1 (43). С. 47–53.
4. Королева С.В. Социально-педагогическое проектирование процесса социальной адаптации детей раннего возраста в дошкольном образовательном учреждении : монография. М., 2014. 157 с.
 5. Ларичева В.В. Некоторые аспекты личностно-профессионального саморазвития учителя // Педагогическая наука и образование / Под ред. П.Н. Пасюкова. Челябинск, 2007. 155 с.
 6. Лепешова Е.И. Мотивационный инструментарий руководителя школы // Директор школы. 2009. № 4. С. 65–70.
 7. Менгазиева Л.Н. Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения [Электронный ресурс]. URL: <http://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/motivatsiya-professionalnogo-razvitiya-pedagogov-kak-sredstv> (дата обращения: 19.09.2015)
 8. Минюрова С.А. Психология саморазвития человека в профессии. М., 2008. 298 с.
 9. Слостенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность. М., 1997. 224 с.

REFERENCES

1. Bailuk V.V. Tsennosti professional'noi samorealizatsii lichnosti [The values of professional self-realization] // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2015. no. 3. pp. 19–27.
2. Zmeev S.I. Andragogika. Teoreticheskie osnovy obucheniya vzroslykh [Andragogy. The theoretical basis of adult learning]. M., 1999. 126 p.
3. Koroleva S.V., Ivanenko M.A. Akmeologicheskii podkhod k organizatsii professional'noi deyatel'nosti pedagogov doshkol'nogo obrazovaniya s semei [Acmeological approach to the organization of professional activity of teachers of preschool education with family] // Obrazovanie i samorazvitie. 2015. no. 1 (43). pp. 47–53.
4. Koroleva S.V. Sotsial'no-pedagogicheskoe proektirovanie protsesssa sotsial'noi adaptatsii detei rannego vozrasta v doshkol'nom obrazovatel'nom uchrezhdenii : monografiya [Socio-pedagogical designing of process of social adaptation of children of early age in preschool educational institution : monograph]. M., 2014. 157 p.
5. Laricheva V.V. Nekotorye aspekty lichnostno-professional'nogo samorazvitiya uchitelya [Some aspects of personal-professional self-development teacher] // Pedagogicheskaya nauka i obrazovanie [Pedagogical science and education]. Chelyabinsk, 2007. 155 p.
6. Lepeshova E.I. Motivatsionnyi instrumentarii rukovoditelya shkoly [Motivational Toolkit of the school leader] // Direktor shkoly. 2009. no. 4. pp. 65–70.
7. Mengazieva L.N. Motivatsiya professional'nogo razvitiya pedagogov kak sredstvo povysheniya effektivnosti deyatel'nosti obrazovatel'nogo uchrezhdeniya [Elektronnyi resurs]. [Motivation of professional development of teachers as a means of increase of efficiency of activity of educational institutions [Electronic resource]]. URL: <http://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/motivatsiya-professionalnogo-razvitiya-pedagogov-kak-sredstv> (request date 19.09.2015)
8. Minyurova S.A. Psikhologiya samorazvitiya cheloveka v professii [The psychology of human self-development in the profession]. M., 2008. 298 p.
9. Slastenin V.A. Pedagogika: innovatsionnaya deyatel'nost' [Pedagogy: innovative activity]. M., 1997. 224 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Королева Светлана Викторовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры технологий социальной работы Уральского государственного педагогического университета; e-mail: svetl.korolewa2013@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Koroleva Svetlana V. – Candidate of pedagogical sciences, Associate Professor of social work, technology, school of international relations and socio-humanitarian communications Ural State Pedagogical University; svetl.korolewa2013@yandex.ru

БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ССЫЛКА

Королева С.В. Профессиональное саморазвитие педагогов дошкольной образовательной организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2016. № 2. С.8-15.
DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-8-15

BIBLIOGRAPHIC REFERENCE

S. Koroleva Professional self-development of teachers of preschool educational organizations // Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Pedagogics. 2016. no 2. pp. 8-15.
DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-8-15