

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 ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Выпускная квалификационная работа**  
обучающегося по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое  
образование, магистерская программа Управление дошкольным  
образованием  
заочной формы обучения, группы 02021557  
Ерёменко Алёны Александровны

Научный руководитель  
к.п.н., доцент кафедры  
дошкольного  
и специального  
(дефектологического)  
образования  
Шинкарева Л.В.

Рецензент:  
заведующий МАДОУ д/с № 69  
Кокунько Л. Я.

**БЕЛГОРОД 2018**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	8
1.1. Теоретические подходы к изучению проблемы формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций .....	8
1.2. Профессиональная мобильность педагогов дошкольных образовательных организаций: сущность, структура, содержание, уровни сформированности .....	17
1.3. Педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций.....	27
ГЛАВА II. ОПЫТНО - ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ .....	42
2.1. Диагностика уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации .....	42
2.2. Апробация педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.....	51
2.3. Анализ результатов экспериментальной работы по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	74
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	81

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Современные требования к системе дошкольного образования обуславливают изменения в профессиональной деятельности педагога дошкольной образовательной организации. Обеспечение гибкости в организации образовательного процесса; учет потребностей, интересов и желаний детей; выстраивание взаимодействия с семьями воспитанников с целью освоения дошкольниками основной образовательной программы детского сада и их успешной социализации становятся необходимой частью работы педагога.

Введенный с 1.01.2017 года профессиональный стандарт педагога, характеризует его, как ключевую фигуру 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.

Профессиональная мобильность педагога дошкольной образовательной организации становится необходимым условием, обеспечивающим ему возможность быстро адаптироваться к изменению содержания профессиональной деятельности.

Необходимость поиска способов формирования профессиональной мобильности у педагогов дошкольной образовательной организации, а так же выход в свет Профессионального стандарта педагога, делает данную проблему одной из значимых.

Анализ научной литературы и исследований, показывает, что в педагогической науке сложились предпосылки, позволяющие обосновать значимость проблемы:

- профессиональная мобильность рассмотрена как значимое качество или способность личности (Л.В. Вершинина (11), Л.В. Горюнова (15), С.Г. Желтова (21), Б.М. Игошев (24), Ю.И. Калиновский (25), И.В. Никулина (39), С.В. Нужнова (42), и др.); как процесс (Л.А. Амирова (1), Т.В. Канаева (28) 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 (11), Л. В. Горюнова (15), Т.В. Канаева (28), Д.С Мурашов (36), Л.А. Сорокина (53));

- среди необходимых личностных качеств профессионально мобильного человека выделены высокая социальная активность, адаптивность, креативность, гибкость (Л.А. Амирова (1), Л.В. Горюнова (15), Б.М. Игошев (24), Ю.И. Калиновский (25), И.В. Никулина (39), С.В. Нужнова (42) и др.).

Среди многих проблем, возникающих при изучении профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций, необходимо исследовать такие, которые связаны с конкретизацией научного представления о профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных организаций, с определением педагогических условий, влияющих на их становление профессиональной мобильности.

Источником этих проблем в педагогической практике является противоречие между возрастающей потребностью общества в профессионально мобильных педагогах дошкольных образовательных организаций и недостаточной разработанностью в педагогической науке.

Таким образом, проблема формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации в полной мере еще не осмыслена. Необходимость исследовать данную проблему и определяет актуальность нашего исследования.

**Проблема исследования** – выявить педагогические условия, способствующие формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций.

**Цель исследования** – теоретически обосновать и апробировать педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций.

**Объект исследования** - процесс формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций.

**Предмет исследования** - педагогические условия, обеспечивающие формирование профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций.

**Задачи исследования:**

1. Уточнить сущность, структуру, содержание понятия «профессиональная мобильность педагогов дошкольной образовательной организации».
2. Выявить и теоретически обосновать педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.
3. Провести опытно-экспериментальную работу по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

**Гипотеза исследования.** Формирование профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций будет эффективным при соблюдении следующих педагогических условий:

- обеспечения мотивации, способствующей развитию у педагога потребности и интереса к самообразованию;
- наличия у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития;
- использования активных и современных методов, форм повышения профессиональной квалификации.

**Методологической основой исследования** являются философские, педагогические и психологические концепции и теории образования, познания и развития личности и профессиональной деятельности, опирающиеся на компетентностный подход. Существенное значение в концептуальном плане имеют:

- теории и концепции мобильности (Ю.Ю. Дворецкая (17), Е.А. Никитина (38), П.А. Сорокин (52) и др.);

- теории социально-профессиональной мобильности (Л.В. Вершинина (11), Ю. И. Калиновский (25)) и профессиональной мобильности (Л.А. Амирова (1), Л. В. Горюнова (15), Б.М. Игошев (24), И.В. Никулина (39) и др.);

- основные положения компетентностного подхода (И.А. Зимняя (23), О.Е. Лебедев (34), А.К. Маркова (35), А.В. Хуторской (60)).

**Научная новизна и теоретическая значимость исследования** заключается в том, что уточнены сущность и структура профессиональной мобильности педагога дошкольной образовательной организации; выделены критерии, показатели и уровни сформированности профессиональной мобильности педагога дошкольной образовательной организации; выявлены педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

**Практическая значимость исследования** состоит в определении и апробации педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации. Результаты исследования могут быть использованы в процессе подготовки будущих педагогов ДОО, в системе переподготовки и повышения квалификации педагогов ДОО, в системе дошкольного образования (на педагогических советах, семинарах-практикумах).

**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 детский сад комбинированного вида № 18 «Лучик» г. Белгород.

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

- на педагогических советах, семинарах на базе МБДОУ д/с №18
- в научных публикациях:

1) «Проблема развития ценностно-мотивационного компонента профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации. Актуальность и необходимость решения» (XXI Международной научно- практической конференции «Современные тенденции развития науки и технологии», г. Белгород 2016г.);

2) «Актуальные проблемы формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации» (X Международной научно-практической конференции «Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации», г. Пенза 2017г.).

- конференциях:

1) «Актуальные проблемы управления вариативным дошкольным образованием» (Белгород-Орел 2016г.);

2) XIX международная летняя культурно-антропологическая школа молодых ученых «Культура-Образование-Человек» (Минск 2017г.).

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

# ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

## 1.1 Теоретические подходы к изучению проблемы формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций

Динамика развития образования, обуславливает приведение его качества в соответствие с потребностями социального развития общества и государства, а усиление динамики социальных процессов трактует педагогам дошкольных образовательных организаций быть готовым к профессиональной деятельности в постоянно изменяющихся условиях, как социальных, так и профессиональных. Именно такие педагоги могут успешно самореализоваться в профессии, и чувствовать себя в современном обществе комфортно, быть востребованными на рынке труда.

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.

В качестве одного из необходимых условий успешной модернизации современного образования, выступает исследование проблемы профессиональной мобильности педагогов.

Впервые термин «мобильность» появился в 1927 году, П. А. Сорокин (52) опубликовал свою научную работу «Social Mobility», где понятие «мобильность» (от лат. Mobilis) трактовалось, как - подвижный, способный к быстрому передвижению, действию (52).

В энциклопедическом словаре термин «мобильность» (социальная) раскрывается как «изменение индивидом, семьей места в социальной

структуре общества» и как «свойство социальных объектов, выраженное в их способности быстро и адекватно изменять свою деятельность при появлении новых обстоятельств» (10).

Изучив работы С.Э. Крапинецкого (30), С.С. Фролова (59) сущность понятия «мобильность», представлена как перемещение индивида или социальных групп, которые приводят к изменению их места в обществе, в том числе и в соответствии с должностью (30; 59).

Анализ работ Р.Г. Громовой (16) показал, что социальная мобильность мира (политические изменения, технический прогресс) является одной из причин социальной мобильности человека, в частности смены профессий (16).

Анализ работ Л.В. Горюновой (15) указывает, что мобильность можно рассматривать с разных точек зрения. Мобильность можно изучать как личностную характеристику (адаптивности, коммуникативности, самостоятельности, приспособляемости, целеустремленности, способности к самопознанию, саморазвитию, социальной подвижности и др.), так характеристику деятельности (рефлексивности, креативности, проективности, гибкости, пластичности и др.), а также как процесс преобразования личности, деятельности и окружающей среды (15).

Многие исследователи доказывают, что мобильность выражается в активности личности, направленной на достижение какой-либо цели, предполагает преодоление препятствий, барьеров, (Г.Е. Зборовский (22), Ю.И. Калиновский (25), С.С. Фролов (59) и др.).

Изучая работы таких исследователей как Н.А. Бернштейн (5), В.Н. Кругликов (31), Р.С. Немов (37) можно охарактеризовать активность как качество личности, проявляющееся во внутренней готовности к целенаправленному взаимодействию со средой, базирующееся на потребностях и интересах личности, характеризуемой интересом и желанием действовать, целеустремленностью и настойчивостью, энергичностью и инициативностью.

По мнению В.Ф. Бехтерева (6) активность базируется на потребностях и интересах личности, внутренняя готовность к действию. А с точки зрения В.А. Петровского (45) активность это деятельность, направленная на преобразование окружающего мира.

Большинство исследователей (Л.А. Амирова (1), Л.В.Горюнова (15), Б.И. Калиновский (25), И. В. Никулина (39) и др.) указывают креативность, как один из показателей мобильности.

Анализ работ Е.Р.Батовриной (4), Л.Г.Костюченко (29), В.М. Розина (48), И.Л.Смирновой (51) позволяет утверждать, что креативность как средство достижения социальной значимости личности, при изучении которой следует учитывать влияние социокультурных факторов. Креативные способности наиболее полно раскрываются в начале карьеры. Работник, обладающий ими, более конкурентоспособен на рынке труда (4; 29; 48; 51).

Опираясь на исследования Л.А. Амировой (1), Л.В. Горюновой (15) и Б. И. Калиновского (25), можно предположить, что современный работник обязан обладать высоким уровнем функциональной гибкости, так как креативность возможна, при лёгкости перестройки поведения, быстро реагировать на изменения ситуации. Ригидность мышления (свойство, обратное гибкости) мешает специалисту изменять стратегию поведения в зависимости от условий, принимать нестандартные решения в сложных ситуациях, и, следовательно, не обладает мобильностью. Недостаток гибкости из-за различных стрессовых ситуаций: высокой напряжённости труда, динамизма профессиональной деятельности - может привести к эмоциональной перегрузке человека (1; 15; 25).

В. А. Бодров (7), А.Н. Дёмин (18), В.Н. Дюнина (19) в своих работах рассматривают мобильность как характеристику личности и механизм её адаптации к постоянно изменяющимся условиям среды (7; 18; 19).

В трудах Ю. Ю. Дворецкой (17) мобильность представлена как механизм адаптации, позволяющий человеку управлять ресурсами субъектности и поведением (17).

Анализ работ Н.В. Альбрехта (2), А.К. Марковой(35) говорит о мобильности как механизме адаптации личности, обеспечивающий согласованность отдельных компонентов профессионального развития, приспособления к новым условиям труда (2; 35).

Таким образом, в психологии, по мнению таких авторов как Ю.Ю. Дворецкая (17), Г.Е. Зборовский (22), М.Н.Руткевич (50) «мобильность» понимается как подвижность, способность к движению через познавательные и профессиональные сферы, а также, как механизм адаптации личности к постоянно изменяющимся условиям среды, позволяющий человеку управлять ресурсами субъектности и профессиональным поведением.

В педагогике, по мнению И.В. Никулиной (39), понятие «мобильность» трактуется как «способность и готовность быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, восполнять недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профессиональной деятельности» (39).

Принимая во внимание перечисленные выше понятия о сущности мобильности личности, понимая, что преодоление препятствий - это деятельность по достижению желаемого результата, считаем, что механизм адаптации необходим для закрепления этого желаемого результата, привыкания к новой социальной роли или виду деятельности. Адаптация человека к новому месту во многом зависит от того, насколько у него развито такое качество как адаптивность. Анализ работ И.А. Зимней (23), А.К. Марковой (35), позволяет нам утверждать, что благодаря именно адаптивности человек создаёт для себя оптимальные возможности для деятельности в необычной обстановке, «примеряет» новые социальные роли, преодолевает эмоциональное напряжение, обеспечивает возможность активной профессиональной деятельности (23;35).

Подводя итог вышеизложенному, «мобильность» понимаем как свойство личности, обеспечивающее, оперативное и успешное овладение новыми технологиями за счёт приобретения недостающих знаний и умений,

реализации своих личностных ресурсов в соответствии с требованиями профессиональной деятельности, обеспечивающее изменение статуса и удовлетворение духовных и материальных потребностей. Как наиболее важные качества личности в структуре мобильности нами выделены активность, креативность, гибкость и адаптивность, которые тесно связаны с мотивацией человека к достижению какой-либо цели, и могут проявляться исключительно в деятельности.

Постоянно растущий интерес к феномену мобильности достаточно закономерен и оправдан, поскольку современному обществу необходимы специалисты, готовые к качественной профессиональной деятельности в постоянно изменяющихся условиях — социальных, экономических, профессиональных и т. д. Только мобильные специалисты способны успешно реализовать модернизацию современного общества и обеспечить его стабильное развитие и интеграцию в мировое образовательное пространство.

Другими словами, изучение проблемы формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образования, является объективной необходимостью.

В настоящее время в научно-педагогической литературе все чаще встречаются термины «мобильность», «культурная мобильность», «академическая мобильность», «социально-профессиональная мобильность», «образовательная мобильность» - рассмотрим некоторые из них.

Изучая взаимозависимость образования и мобильности Ю. К. Калиновский (25) утверждал: «...чем образованнее человек, тем он мобильнее».

В своих исследованиях Е. П. Шарова (63) рассматривает мобильность как интегральное свойство личности, выделяя две ее стороны — социальную профессиональную. По ее мнению, именно социально-профессиональная мобильность влияет на расширение жизненных возможностей человека. Исследователь подчеркивает, что социально-профессиональная мобильность

взаимосвязана с профессионально значимыми качествами, такими как компетентность и профессионализм.

Проанализировав работы таких исследователей как, Л.В. Вершинина (11), Ю.И.Калиновский (25), П.А. Сорокин (52), можно утверждать, что мобильность рассматривается как социально-профессиональная, и выражается в готовности человека к перемене мест жизни, профессиональной деятельности, изменению социального статуса, стремлению к достижению удовлетворения возрастающих материальных и духовных потребностей (11; 25; 52).

Социальная мобильность, с точки зрения Л.А. Сорокиной (53), представлена как перемещения индивидов и социальных групп общества между различными уровнями в системе социальной стратификации, выделяя мобильность: межпоколенческую (интергенерационную), внутривоколенческую, социально-экономическую, статусную. Ею разграничиваются два типа социальной мобильности: горизонтальная и вертикальная. Под горизонтальной мобильностью понимается переход индивида или социальной группы из одного социального слоя в другой, расположенного на том же уровне. Под вертикальной мобильностью - те отношения, которые возникают при перемещении индивида или социальной группы из одного социального пласта в другой (53).

Опираясь на исследования Л.С. Рубинштейна (49), который доказывал, что деятельность формирует сознание человека, и тем самым подчёркивал единство личности и деятельности, считаем, что определённые личностные качества развиваются в деятельности и осуществляют ее регуляцию, в которой проявляется мобильность.

Академическую мобильность изучали А.В. Кузьмин (32), И.А. Оденбах (43) и определяли ее как перемещение студентов, преподавателей в «европейском» образовательном пространстве для получения разностороннего образования по выбранному направлению подготовки (32; 43.).

Культурная мобильность представлена в работах С.Г. Желтовой (21), Б.М. Игошева (24), Е.Л. Пупышевой (47) и характеризуется как способность самостоятельно, автономно мыслить и оценивать действия, творчески воспринимать образовательные программы и профессиональную информацию (21; 24; 47).

Педагогическая мобильность, по мнению исследователей, С.Г. Желтовой (21), Б.М. Игошева (24), Ю.Н.Калиновского (25), И.В. Никулиной (39) - это способность педагога организовывать деятельность со всеми субъектами образовательного процесса (воспитанниками, их родителями (законными представителями), а также коллегами и администрацией) в соответствии с целями и задачами современного образования, ценностями общей и национальной культуры (21; 24; 25; 39).

На основе вышесказанного, предполагается, что в современном обществе человек, как получающий образование, так и работающий, должен быть готов к смене профессии, места и рода деятельности, уметь принимать нестандартные решения, направленные на повышение уровня своего профессионализма, быть способным быстро осваивать новую образовательную, профессиональную, социальную и национальную среду на протяжении всей жизни. Исследования многих авторов подтверждают, что в настоящее время профессиональная мобильность связана с вторичным самоопределением человека в профессии уже в зрелом возрасте. Следовательно, специалисту необходимо наличие рефлексии, которая позволит определить наличие проблем в профессиональной деятельности и найти ее решение.

Рассматривая профессиональную мобильность как вид социальной мобильности, ввели в науку понятие «социально-профессиональная мобильность», которую можно рассматривать как смену профессии, сопровождаемую изменением социального статуса. Е. И. Огарев (44) подчеркивает необходимость учета личностных характеристик человека при определении социальной и профессиональной мобильности. По его мнению,

социально мобильная личность характеризуется наличием гибкости, способностью к изменениям, умения оперативно реагировать на вызовы времени (44).

Впервые в 80-х гг. прошлого столетия были разделены понятия «социальная мобильность» и «профессиональная мобильность». В «Кратком философском словаре» понятие «социальная мобильность» определяется как перемещение людей из одного социального слоя в другой или смена занятий в пределах одного и того же социального слоя. Понятие же «профессиональная мобильность» рассматривается как изменение человеком или группой лиц одной профессии на другую (58).

Методологической основой нашего исследования являются философские, педагогические и психологические концепции и теории образования, познания и развития личности, опирающиеся на компетентностный подход, который, по нашему мнению, являются основой формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

Компетентностный подход- направленность на результат образования, выражающийся в применении знаний на практике; сложная, интегративная природа этого результата; формирование личностного качества как сложного новообразования.

Изучая работы, таких исследователей как, И.А. Зимней (23), О.Е. Лебедевым (34), А.К. Марковой (35), А.В. Хуторским (60), которые считают, что образование в настоящее время должно не увеличивать информированность человека в предметных областях, а способствовать ориентированности его в новых ситуациях профессиональной, общественной и личной жизни, т. е. формировать ключевые компетенции.

Под компетентностным подходом в формировании профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций, исследователи выделяют единую систему определения целей, отбора содержания, организационного, технологического обеспечения процесса

самообразования педагога, гарантирующие высокий уровень и результативность профессиональной деятельности педагогов дошкольных образовательных организаций. Применение компетентного подхода позволяет выстраивать содержание образования в соответствии с поставленной целью.

Использование технологий компетентного обучения обеспечит:

- обобщение имеющихся у педагогов знаний, необходимых для профессиональной деятельности с учётом современных законодательных актов (когнитивный компонент профессиональной мобильности);
- сформированность умений давать оценку своим действиям и имеющимся профессиональным знаниям; добывать, перерабатывать, применять профессиональные знания в работе с детьми, родителями воспитанников и коллегами; умений проектировать траекторию профессионального развития (деятельностный компонент профессиональной мобильности).

Таким образом, на основе анализа философской и психолого-педагогической литературы, мы понимаем мобильность как свойство личности, обеспечивающее, оперативное и успешное овладение новыми технологиями за счёт приобретения недостающих знаний и умений, реализации своих личностных ресурсов в соответствии с требованиями профессиональной деятельности, обеспечивающее изменение статуса и удовлетворение духовных и материальных потребностей.

Анализ толкований различных видов мобильности (академической, культурной, педагогической, профессиональной) интерес вызвала точка зрения Л.В. Горюновой (15), которая рассматривает профессиональную мобильность педагога с позиции компетентного подхода. И определяет профессиональную мобильность как совокупность определенных компетенций, которые формируются, актуализируются и активизируются в деятельности по мере возникновения важных проблем, а так же позволяет предположить, что профессиональная мобильность как свойство личности включает в себя все виды мобильности, поскольку она

подразумевает рост профессионализма, постоянное профессиональное самосовершенствование, самостоятельное определение направления получения дополнительного образования, что позволяет осваивать новые виды деятельности, выстраивать взаимодействия с участниками образовательного процесса и проявлять, в том числе, и академическую мобильность.

## **1.2 Профессиональная мобильность педагогов дошкольных образовательных организаций: сущность, структура, содержание, уровни сформированности**

Уточнив сущность понятия «мобильность» и проанализировав разные виды мобильности, перейдем к определению понятия профессиональная мобильность педагога дошкольной образовательной организации.

Первоначально, профессиональную мобильность рассматривали как готовность работника на производстве к оперативной смене выполняемой работы, профессиональных функций, рабочих мест, специальностей в рамках одной профессии, а также готовность к изменениям, возникшим под влиянием научно-технологических или социальных преобразований(44).

В работах Л.А. Амировой (1), Л.В. Горюновой (15), Б.М. Игошева (24), Ю.Н. Калиновского (25), С.В.Каплиной (26) профессиональная мобильность рассматривается, как способность личности реализовывать свою потребность в определённом виде деятельности, переходить от одного уровня профессиональной деятельности к другому, проявляя свою профессиональную компетентность.

В педагогической сфере профессиональная мобильность рассматривается как особое качество личности, формируемое в процессе обучения и воспитания. Это качество личности влияет на формирование профессионализма будущего специалиста. Рассматривая понятие «профессиональная мобильность педагога», в его содержание необходимо

включать различные аспекты. В частности, к профессиональным качествам мобильного педагога исследователи относят следующие:

- интеллектуальная гибкость как умение изменять содержание и процесс деятельности в зависимости от проблемной ситуации, что позволяет педагогу преодолевать сложившиеся стереотипы деятельности, консерватизм и ригидность;
- синергичность - способность взаимодействовать с другими, проявлять социально-профессиональное единение и корпоративность;
- профессиональная динамичность как способность адекватно реагировать на изменения профессионально-образовательной среды и успешно адаптироваться к ним;
- инновационность как умение решать творческие задачи и вносить необходимые изменения в функционирование уже сложившейся системы;
- многофункциональность как способность и готовность выполнять разнообразные виды деятельности, относящиеся к разным специальностям и профессиям.

Обобщение основных положений проанализированных нами исследований позволяет определить профессиональную мобильность как свойство личности, обеспечивающее человеку способность быть готовым к быстрому и успешному овладению новыми технологиями за счёт непрерывного самообразования, которое, в свою очередь, позволяет человеку повышать свой профессиональный потенциал, реализуя свои личностные ресурсы в соответствии с интересами в повышении профессионального уровня или овладении новыми профессиями.

В современном образовании большее внимание уделяется феномену профессиональной мобильности педагогов общего, профессионального и высшего образования, а проблема формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образования, до сих пор остается недостаточно разработана.

Вместе с тем, необходимость разработки содержания понятия «профессиональная мобильность педагога дошкольного образования», определения ее структуры, а также изучения условий ее формирования, напрямую зависит от изменений, происходящих в современной системе дошкольного образования.

В диссертационном исследовании О.Г. Чеховских (61) профессиональная мобильность педагога характеризуется как интегративное свойство личности, характеризующее её 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.

Изучив теоретический материал по проблеме исследования, мы можем выделить основные подходы к сущности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации, которые представлены в таблице 1.1

Таблица 1.1

Основные подходы к сущности понятия «профессиональная мобильность» педагога дошкольной образовательной организации

Ф.И.О. автора	Сущность профессиональной мобильности
Л.А. Амирова	Экзистенциальная ориентация личности, которая при организации определенного образовательного процесса профессионального образования сможет видоизменяться в интегративное качество личности, которое в условиях профессиональной деятельности проявляется в виде потенциальной и актуальной мобильности личности (1)
Л.В. Горюнова	Качество личности, направленное на изменения себя и окружающей среды в соответствии с тенденциями развития, поэтому оно предполагает опережающий и непрерывный характер самого образования (15)
Б.М. Игошев	Динамическое качество личности, позволяющее успешно адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, способность осваивать инновации в образовании, готовность к самосовершенствованию, саморазвитию и реализации себя в педагогической деятельности и профессиональном сообществе (24)

И.В. Никулина	Интегративное свойство личности, представляющее динамическое состояние индивида, осознающего потребность непрерывного самообразования и способного с его помощью подкреплять свой профессионально-творческий социальный потенциал, способного гибко адаптироваться к изменению содержания и условий деятельности и владеющего навыками самоанализа (39)
С.В. Нужнова	Интегративное качество личности, содержащее в себе: 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 (42)
К.В. Шапошников	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»(64)

Проведя анализ различных точек зрения к сущности понятия «профессиональная мобильность» педагога дошкольной образовательной организации, профессиональную мобильность исследователи рассматривают как качество или свойство личности (Л.В. Вершинина (11), Л.В. Горюнова (15), Б.М. Игошев (24), И.В. Никулина (39), С.В. Нужнова (42), О.Г. Чеховских (61) и др.) или как процесс Л.А. Амирова (1), что говорит о том, что педагог может быть мобильным, если он обладает определёнными личностными и профессиональными качествами. Так как мобильность может проявляться только в деятельности, педагогу необходимы, как профессиональные знания и умения, так и рефлексивные способности для анализа проблем возникающих в профессиональной деятельности и поиска путей их преодоления.

В нашем исследовании, мы соглашались с мнением К.В. Шапошникова (64) и профессиональную мобильность педагога рассматриваем 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.

Для более точного определения структуры профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций, необходимо познакомиться разными источниками. Анализ различных исследований таких авторов как: Л. А. Амирова (1), Л. В. Горюнова (15), Б. М. Игошев (24), показал, что в структуре профессиональной мобильности наиболее часто выделяются следующие составляющие:

- *активность*, которая понимается как готовность к деятельности, освоению новых форм и видов деятельности, как основа профессионально-педагогической деловитости;
- *адаптивность*, понимаемая как способность адаптироваться к изменяющимся условиям деятельности, готовность изменить свою жизнь и деятельность, основа профессионально-педагогической гибкости;
- *открытость* - склонность к новому, неизвестному, отказ от стереотипов;
- *коммуникативность* - способность и готовность устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности;
- *креативность* - творческое отношение к среде и собственной деятельности, готовность к их преобразованию, фундамент профессионально-педагогического новаторства;
- *компетентность* - способность гибко ориентироваться в профессии, готовность к продолжению обучения, самообучению, саморазвитию, самообразованию.

Большинство исследователей, занимающихся проблемой формирования профессиональной мобильности (С.Г. Желтова (21), Б.М. Игошев (24), Ю.И. Калиновский (25), Д.С.Мурашов (36), И.В. Никулина (39), С.В. Нужнова (42)), выделяют её личностный и деятельностный компоненты, однако они имеют разное содержание.

В работах С.Г. Желтовой (21) личностный компонент профессиональной мобильности характеризуется как набор качеств: открытость миру, гибкость, оперативность, толерантность, деятельностный

компонент содержит умения рефлексии, саморегуляции, самоопределения, проектирования (21).

Анализ работы Д.С. Мурашов (36) позволил выявить в профессиональной мобильности работника личностный, когнитивный и деятельностный компоненты. В личностном компоненте он выделяет такие качества, как профессиональную мотивацию, гибкость профессионального мышления, чувство нового, оперативность включения в процессы преобразования деятельности предприятий, адаптивность к новым условиям, новым ролям и профессиональному статусу. К когнитивному компоненту относятся, по мнению автора, профессиональные знания работника в различных областях. В деятельностный компонент включены профессиональные компетенции специалиста (36).

В своих исследованиях И.В. Никулина (39) выделяет мотивационно-ценностный, креативный, деятельностный и рефлексивный компоненты профессиональной мобильности педагога дошкольного образования. Мотивационно-ценностный компонент характеризуется интересом и склонностью к профессионально-педагогической деятельности, потребностью в профессионально-педагогической самореализации и достижениях, установкой на профессионально-педагогическое совершенствование, ценностной ориентацией на профессионально-педагогическую деятельность. Креативный компонент включает в себя интеллектуальную активность, самостоятельность в принятии решений, способность принимать нестандартные решения, склонность к инновациям в профессионально-педагогической деятельности. Деятельностный компонент представлен способностью соотносить свои действия с целями и действиями других, проектировать свою профессионально-педагогическую деятельность и предвидеть её результат, проектировать траекторию собственного профессионального развития, навыками саморазвития и самосовершенствования. Рефлексивный компонент предполагает

способность к анализу педагогической ситуации, к осмыслению собственных профессиональных и личностных возможностей, к самокоррекции (39.).

С.В. Нужнова (42), в своих исследованиях, в структуре профессиональной мобильности выделяет потребности, способности и знания. Потребности характеризуются мотивацией к самообразованию, мотивацией к достижениям, установками на самоактуализацию, на оптимистическое восприятие действительности, смену профессии. Среди способностей выделяются креативность, дивергентность, критичность мышления и способность к оперативному использованию знаний в профессиональную деятельность. К знаниям относятся общеобразовательные, общепрофессиональные, профессиональные, а также ключевые квалификации и компетенции (42).

На основе этого, О.Г. Чеховских (61) предложила структуру профессиональной мобильности педагога, выделив следующие компоненты. Структура профессиональной мобильности педагога дошкольной образовательной организации представлена в таблице 1.2.

Таблица 1.2  
Структура профессиональной мобильности педагога  
дошкольной образовательной организации

Компоненты	Показатели
Ценностно-мотивационный	Интересы: - к повышению квалификации, к саморазвитию; - к овладению новыми технологиями дошкольного образования; -к освоению обновлённой профессиональной деятельности в изменяющихся условиях, возникших под влиянием государственной политики в области образования или научно-технического прогресса; - к перемещениям в профессиональной сфере (повышению профессионализма, освоению смежных профессий)
Личностный	Качества личности, обеспечивающие выполнение профессиональных функций воспитателя: активность, креативность, гибкость, адаптивность
Деятельностный	Умения: - оценивать свои действия и имеющиеся профессиональные знания, - добывать, перерабатывать необходимые профессиональные знания и применять их в работе с детьми, родителями воспитанников, коллегами, - проектировать траекторию профессионального развития
Когнитивный	Имеющиеся необходимые для работы профессиональные знания в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования, нормативного законодательства, актуальные в рамках новой парадигмы дошкольного образования

Учитывая подход О.Г. Чеховских (61), мы предлагаем в структуре профессиональной мобильности выделить следующие компоненты: ценностно-мотивационный, когнитивный, личностный.

Ценностно-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.

В п. 2.1. представлены критерии и показатели профессиональной мобильности педагога ДОО.

В исследованиях Л. А. Амировой (1), выделяются три уровня сформированности 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 (1).

О.Г. Чеховских (61) выделила несколько уровней профессиональной мобильности педагогов ДОО: низкий, средний и высокий. Данные уровни мы берем за основу для определения сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОО.

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.

Проанализировав исследования ученых по нашей проблеме, мы, соглашаясь с мнением Ю.И. Калиновского(25), который определяет «профессиональную мобильность» как способность личности реализовывать свою потребность в определённом виде деятельности, переходить от одного уровня профессиональной деятельности к другому, проявляя свою профессиональную компетентность. В качестве основного понятия «профессиональной мобильности педагога», мы взяли определение К.В. Шапошникова (64), 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. На основе структуры О.Г. Чеховских(61), мы выделили ценностно-мотивационный, когнитивный и личностный компоненты формирования профессиональной мобильности и определили критерии, показатели и уровни сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

### **1.3. Педагогические условия формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций**

В настоящее время в науке сложились различные подходы к определению понятия "педагогические условия", которые направлены на решение проблем, возникающих при осуществлении целостного педагогического процесса.

В. И. Андреев (3) 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 (40) в своих трудах рассматривает данное понятие как совокупность объективных возможностей, содержания, форм, методов, средств и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных задач.

Н.М. Яковлева (65) 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 (61) в диссертационном исследовании педагогическими условиями, обеспечивающими формирование профессиональной мобильности 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 (1) 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 ДОО будут способствовать следующие педагогические условия:

- обеспечение мотивации, способствующей развитию у педагога интереса к самообразованию;
- наличия у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития;
- использования активных и современных методов, форм повышения профессиональной квалификации.

Первое условие - обеспечение мотивации, способствующей развитию у педагога ДОО интереса к 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 (55) 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 формирования профессиональной мобильности, является самообразование педагога.

В современной научной литературе термин «самообразование», его теоретический статус и специфика, определяются неоднозначно. Исследователи В.Б. Бондаревский (9), А.Г Ковалев (33), и др. определяют данный термин как направление самовоспитания и как целенаправленную познавательную деятельность.

Л. П. Вишневская (13), 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 (27), 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 (20) 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 педагога:

- 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 (14) 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 образования 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.

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.

В. Н. Кругликов (31) 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 (12), 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.).

Т.В. Поштарева (46) современные методы обучения и развития педагогов делит на пассивные и активные методы. К пассивным методам относятся: Шедоуинг (англ. Job Shadowing – «рабочая тень») - обучающийся педагог сопровождает опытного сотрудника в реальной обстановке, и наблюдает, как он выполняет профессиональные обязанности. Не отвлекая никого из сотрудников на обучение. Следует отметить, что данный метод – не самый эффективный, но один из просто реализуемых и незатратных.

E-learning (сокр. от англ. Electronic Learning) – обучение с использованием информационных и электронных технологий (или дистанционная форма обучения). Он эффективен при необходимости массового обучения педагогов ДОО. Когда всем или большинству сотрудников необходимо повысить компетентность в определенной области (например, применение в образовательном процессе интерактивных технологий) или пройти курсы профессиональной переподготовки. Электронное образование имеет ряд преимуществ перед традиционным:

1. Свобода доступа – обучающийся педагог может заниматься практически в любом месте без отрыва от основной работы.
2. Снижение затрат на обучение – педагогу не нужно приобретать методическую литературу, только носитель информации.
3. Гибкость обучения – продолжительность и последовательность изучения материалов слушатель выбирает сам, полностью адаптируя процесс обучения под свои возможности и потребности.
4. Возможность развиваться в ногу со временем – слушатели приобретают навыки и знания в соответствии с новейшими технологиями и стандартами.
5. Потенциально равные возможности обучения – оно не зависит от качества преподавания в конкретном учебном заведении.
6. Возможность определять критерии оценки знаний – по которым оцениваются знания, полученные слушателем в процессе обучения.

Вебинары - обучение проводится в режиме он-лайн в сети Интернет, похожи на обычные семинары. Преимущества вебинаров по сравнению с дистанционной формой обучения: сотрудники общаются с ведущим, могут задавать и отвечать на вопросы, уточнять информацию. Как правило вебинар проводится в удобное для педагогов время, с возможностью просмотреть его в записи.

Лекции, конференции, мастер-классы также относятся к пассивным формам обучения и позволяют сформировать знаниевый компонент у педагогов, но не навыки. Таким образом, сотрудники могут получить информацию, представление о новой технологии или увидеть ее применение на практике (если речь идет о мастер-классах), обменяться мнениями с коллегами, познакомиться с иными взглядами на ту или иную педагогическую тему (например, на конференции).

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.

К активным методам обучения педагогов ДОО относятся:

Тренинг (от англ. train, training – обучать, воспитывать; подготовка)-совокупность обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции, общения и межперсонального взаимодействия, коммуникативных и профессиональных умений. Цель – отработка профессиональных навыков и умений. При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения.

Семинары и практикумы - в основе этих форм развития и обучения сотрудников – методы практической психологии, групповое взаимодействие, обратная связь, практические упражнения и игры.

Наставничество является основным методом обучения при работе с начинающими педагогами: более опытный сотрудник делится знаниями, умениями и навыками с неопытным на протяжении определенного времени.

Коучинг (англ. coaching – обучение, тренировка) – используется с целью повышения эффективности и раскрытия потенциала человека для решения его личных и деловых задач.

Перечисленные выше активные методы развития и обучения сотрудников (тренинг, семинары и практикумы, наставничество, коучинг), в отличие от пассивных методов получения знаний, приводят к практическому освоению нового или изменению «старого» поведения, приобретению более совершенных трудовых навыков для профессионального и личностного развития.

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 ДОО, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии.

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.

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 « Знакомство».
2. Упражнение «Изобрази без предмета»
3. Упражнение «Стань поэтом»
4. Упражнение «Запомни фигуры»
5. Упражнение «Качества креативности»

Подводя итог вышперечисленным активным методам обучения педагогов ДОО, 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, коучинг, научно - практические конференции, самообразование, вебинары.

Таким образом, на основе анализа научной литературы нами выделены следующие педагогические условия: обеспечение мотивации,

способствующей развитию у педагогов ДОО профессионального интереса к 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 организаций.

### **Вывод по I главе**

Таким образом, анализ толкований различных видов мобильности (академической, культурной, педагогической, профессиональной) позволил предположить, что профессиональная мобильность как свойство личности включает в себя все виды мобильности, поскольку она подразумевает рост профессионализма, постоянное профессиональное самосовершенствование, самостоятельное определение направления получения дополнительного образования, что позволяет осваивать новые виды деятельности, выстраивать взаимодействия с участниками образовательного процесса и проявлять в том числе и академическую мобильность.

С точки зрения компетентностного подхода Л.В. Горюнова (15) понимает профессиональную мобильность как совокупность определенных компетенций, которые формируются, актуализируются и активизируются в деятельности по мере возникновения важных проблем. В своем исследовании профессиональную мобильность понимаем, как способность личности реализовывать свою потребность в определённом виде деятельности, переходить от одного уровня профессиональной деятельности к другому, проявляя свою профессиональную компетентность. (Ю.И. Калиновский(25))

На основании анализа научных исследований, мы соглашались с определением К.В. Шапошникова и понимаем профессиональную

мобильность педагогов дошкольных образовательных организаций 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 (15), И.В. Никулиной (39), О.Г. Чеховских (61)), мы выделили компоненты профессиональной мобильности педагога ДОО. Ценностно-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 работе представлены и охарактеризованы уровни сформированности профессиональной мобильности педагога ДОО: высокий, средний, низкий.

На основе анализа научной литературы нами выделены следующие педагогические условия, способствующие эффективному формированию профессиональной мобильности педагога ДОО: обеспечение мотивации, способствующей развитию у педагогов ДОО профессионального интереса к самообразованию; наличие у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития; использование активных и современных методов и форм повышения профессиональной квалификации. Выделенные нами педагогические условия будут апробированы в ходе формирующего эксперимента, описание которого представлено в параграфе 2.2.

## **ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1 Диагностика уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации**

Экспериментальная работа по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации проходила в 3 этапа:

1. Констатирующий этап эксперимента
2. Формирующий этап эксперимента
3. Контрольный этап эксперимента

Выборку исследования составили 34 педагога МБДОУ д/с № 18. Из них 24 человек (70%) имеют стаж работы до 5 лет; 6 человек (18%) - от 6 до 15 лет; 4 человека (12%) - от 16 до 25 лет. Высшую квалификационную категорию имеют 4 педагога, первую категорию 9 человек и 2 педагога имеют квалификацию на основе занимаемой должности.

Цель констатирующего этапа эксперимента: выявить уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

Задачи констатирующего этапа эксперимента:

1. Подобрать методики для оценки уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.
2. Определить уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации и проанализировать.

Исходный уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации определялся с помощью следующих психолого-педагогических методик таблица 2.1.

Таблица 2.1

Методы диагностики уровня сформированности профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений

Критерии	Показатели	Уровни сформированности	Диагностические методики
Ценностно-мотивационный	<p>- наличие внутренней мотивации в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание);</p> <p>– стремление к профессиональному и карьерному росту;</p> <p>– мотивация к обучению;</p> <p>– нацеленность на успех.</p>	<p><b>Высокий уровень:</b> наличие устойчивого интереса к новой для них профессиональной деятельности способствующий желанию добиваться повышения по службе или осваивать новые специальности; находятся в постоянном самосовершенствовании.</p> <p><b>Средний уровень:</b> Ситуативный интерес к освоению новой профессиональной деятельности как в рамках смежных специальностей, так и в более высокой должности; стабильны интересы к овладению новыми технологиями дошкольного образования, что выражается в периодическом повышении квалификации.</p> <p><b>Низкий уровень:</b> недостаточно оформлены интересы к освоению новой профессиональной деятельности, овладению новыми технологиями дошкольного образования, повышению квалификации,</p>	<p>1.Опросник «Мотивационный профиль» Ш.Ричи и П.Мартина. (Приложение 1)</p> <p>2.Анкета выявления профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (Чеховских О.Г.) (Приложение 2)</p>

Личностно-смысловой	<p>– умение гибко адаптироваться к новым обстоятельствам;</p> <p>– активность и готовность к деятельности;</p> <p>– креативность и нестандартность мышления;</p> <p>– адекватная самооценка, самоконтроль, самостоятельность и ответственность в принятии решений;</p> <p>– способность устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности.</p>	<p><b>Высокий уровень:</b> самостоятельно разрабатывают проекты, иницируют различные общественные мероприятия, активно принимают в них участие. Умеют сохранять психологический комфорт в группе; способны принимать оригинальные и креативные решения проблемных ситуаций; грамотно умеют избегать конфликтов с участниками образовательного процесса; адаптация к новым условиям работы проходит быстро, без эмоционального напряжения</p> <p><b>Средний уровень:</b> периодическое участие в различных общественных мероприятиях, проектах; В профессиональной деятельности возможны оригинальные и креативные решения профессиональных задач, проблемных ситуаций, быстрые переключения с одного вида деятельности на другой, но чаще эти действия стереотипны. Адаптация к новым условиям профессиональной деятельности проходит спокойно.</p> <p><b>Низкий уровень:</b> Педагоги редко принимают участие в различных общественных мероприятиях, неумело решают профессиональные проблемы, что зачастую приводит к конфликтам в группах детей, родителей, коллег.</p>	<p>1. Тест «Креативность» (Н. В. Вишнякова); (Приложение 3),</p> <p>2. Тест «Ваш творческий потенциал» (Н. В.Киршева, Н. В. Рябчикова) (Приложение 4)</p> <p>3. Анкета выявления профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (Чеховских О.Г.) (Приложение 2)</p>
---------------------	---	--	--

Когнитивный	<p>- наличие педагогических знаний, в том числе, в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм;</p> <p>– способность осваивать новые формы компетенций, обновлять формы и методы педагогической деятельности;</p> <p>– умение решать профессиональные педагогические задачи</p>	<p><b>Высокий уровень:</b> владеет необходимыми знаниями в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования, успешно реализует свои знания в профессиональной деятельности с детьми, их родителями и своими коллегами; ориентируются в законодательстве, отслеживают появление новых нормативных актов и выстраивают образовательный процесс в соответствии с ними.</p> <p><b>Средний уровень:</b> имеет необходимые знания в области дошкольной педагогики, детской психологии, технологий дошкольного образования, однако они могут иметь несистематизированный характер. Они недостаточно знают законодательные нормы; испытывают затруднения в выстраивании образовательного процесса, ориентированного на потребности и возрастные особенности.</p> <p><b>Низкий уровень:</b> знания в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм недостаточны для того, чтобы грамотно выстраивать образовательный процесс с детьми.</p>	<p>1. Диагностика профессиональной подготовки педагога» (Тавберидзе В.А., Калугина В.А.) (Приложение 5)</p> <p>2. Анкета выявления профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (Чеховских О.Г.) (Приложение 2)</p>
-------------	--	---	--

Данные методики позволяют изучить уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

Обработка данных полученных при проведении исследования уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций установила преобладание низкого и среднего

уровня профессиональной мобильности по всем компонентам. (Результаты представлены в таблицах 2.2, 2.3, 2.4,2.5).

Таблица 2.2

Результаты констатирующего этапа эксперимента по выявлению уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций (ценностно-мотивационный компонент)

Показатели	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	чел	%	чел	%	чел	%
Интерес к повышению квалификации, к саморазвитию	9	27%	4	13%	21	60%
Интерес к овладению новыми технологиями дошкольного образования	17	51%	8	22%	9	27%
Интерес к освоению обновлённой профессиональной деятельности в изменяющихся условиях, возникших под влиянием государственной политики в области образования или научно-технического прогресса	1	4%	3	7%	30	89%
Интерес к перемещениям в профессиональной сфере (повышении квалификации, освоению смежных профессий)	2	5%	3	8%	29	85%
<b>Итоговые показатели уровня сформированности ценностно-мотивационного компонента</b>	<b>7</b>	<b>22%</b>	<b>5</b>	<b>13%</b>	<b>22</b>	<b>65%</b>

Диагностика ценностно-мотивационного компонента профессиональной мобильности показала, что по данному компоненту преобладает низкий уровень сформированности 65% (22 чел.). У педагогов недостаточно оформлены интересы к освоению новой профессиональной деятельности, овладению новыми технологиями дошкольного образования, повышению квалификации. Средний уровень сформированности имеют 13% (5 чел.), у педагогов присутствует интерес к освоению новой профессиональной деятельности как в рамках смежных специальностей, так и в более высокой должности. Однако он может быть неустойчивым. Стабильны интересы к овладению новыми технологиями дошкольного образования. Высокий уровень имеют 22% (7чел.) педагогов. Они обладают устойчивым интересом к новой для них профессиональной деятельности, способствующий желанию добиваться повышения по службе, осваивать новые специальности. Такие педагоги находятся в постоянном самосовершенствовании.

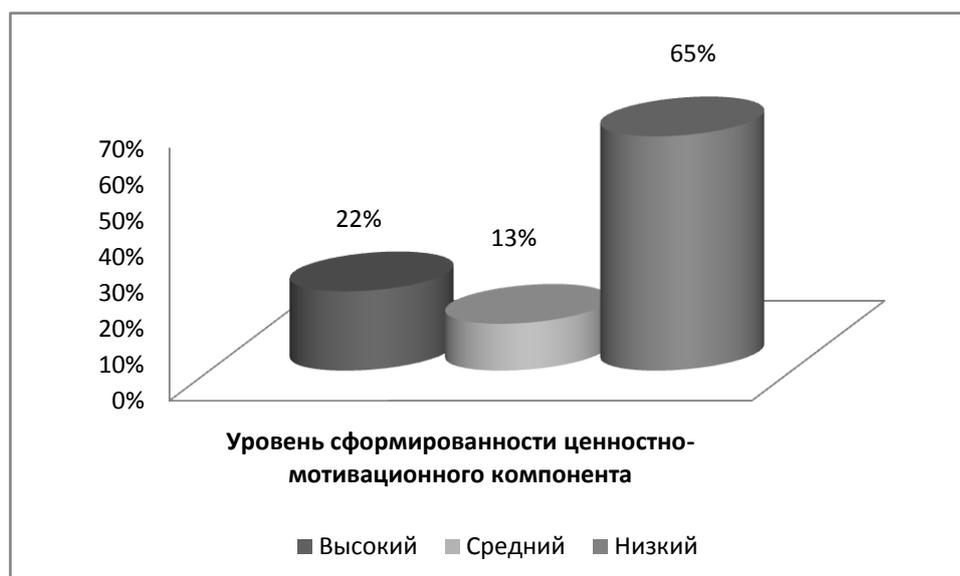


Рис. 2.1. Уровень сформированности ценностно-мотивационного компонента профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации

Таблица 2.3

Результаты констатирующего этапа эксперимента по выявлению уровня профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций (личностный компонент)

Показатели	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Участие в различных общественных мероприятиях, проектах разной содержательной направленности	20	58%	5	17%	9	25%
Нестандартные решения проблемных ситуаций для сохранения психологического комфорта детей, импровизация в организации непосредственно образовательной деятельности	15	43%	11	33%	8	24%
Оригинальное и креативное разрешение проблемных ситуаций в профессиональной деятельности с детьми, их родителями и коллегами; быстрое переключение с одного вида деятельности на другой	16	48%	7	20%	11	32%
Быстрое привыкание к новым условиям профессиональной деятельности, преодолению эмоционального напряжения при смене обстановки	2	7%	4	12%	28	81%
<b>Итоговые показатели уровня сформированности личностного компонента</b>	<b>13</b>	<b>39%</b>	<b>6</b>	<b>20%</b>	<b>15</b>	<b>41%</b>

По личностному компоненту наиболее проблемными были показатели: оригинальное и креативное разрешение проблемных ситуаций в профессиональной деятельности; быстрое переключение с одного вида деятельности на другой в соответствии с желаниями детей и быстрое привыкание к новым условиям профессиональной деятельности. Это говорит

о том, что воспитателям в своей профессиональной деятельности трудно отойти от стереотипов, от учебно-дисциплинарной модели образования дошкольников.

Высокий уровень сформированности личностного компонента у 39% (13 чел.) педагогов. Средний уровень у 20% (6 чел.) и низкий уровень составляют 41% (15чел.).

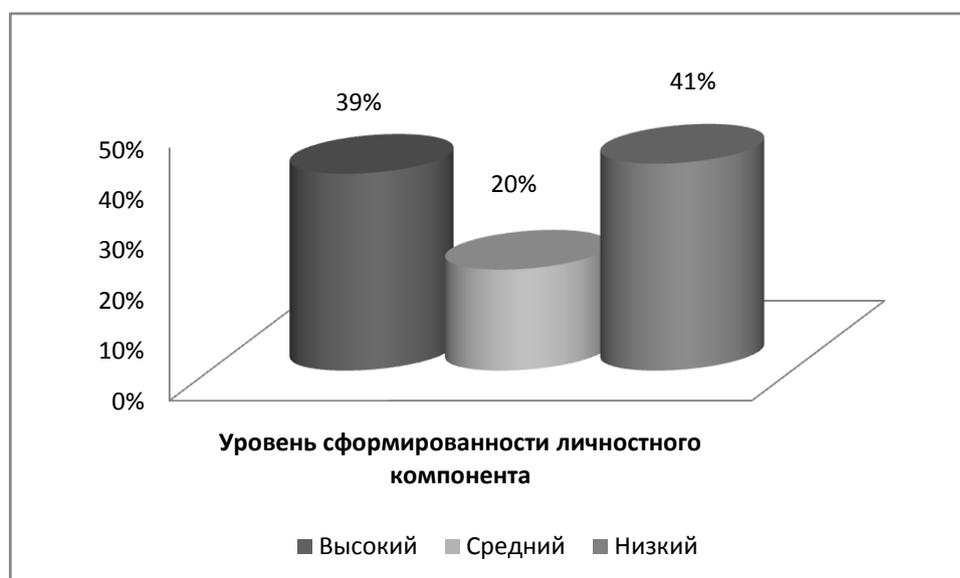


Рис. 2.2. Уровень сформированности личностного компонента профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации

Таблица 2.4

Результаты констатирующего этапа эксперимента по выявлению уровня профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений (когнитивный компонент)

Показатели	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Наличие необходимых знаний в области дошкольной педагогики.	7	20%	18	53%	9	27%
Наличие необходимых для профессиональной деятельности знаний по дошкольной психологии.	5	14%	16	46%	13	40%
Достаточные знания в области технологий дошкольного образования с позиции новой парадигмы дошкольного образования.	9	27%	19	57%	6	16%
Достаточные знания в области нормативного законодательства.	2	6%	6	18%	26	76%
<b>Итоговые показатели уровня сформированности когнитивного компонента</b>	<b>6</b>	<b>18%</b>	<b>15</b>	<b>43%</b>	<b>13</b>	<b>39%</b>

Высокий уровень у 18% (6 чел.) педагогов, они владеют необходимыми знаниями в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования, успешно реализуют свои знания в профессиональной деятельности с участниками образовательного процесса. Ориентируются в законодательстве, отслеживают появление новых нормативных актов и выстраивают образовательный процесс в соответствии с ними.

Педагоги со средним уровнем 43% (15 чел.) имеют необходимые знания в области дошкольной педагогики, детской психологии, технологий дошкольного образования, однако они могут иметь несистематизированный характер. Они недостаточно знают законодательные нормы; испытывают затруднения в выстраивании образовательного процесса, ориентированного на потребности и возрастные особенности.

У педагогов с низким уровнем 39% (13 чел.) знания в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм недостаточны для того, чтобы грамотно выстраивать образовательный процесс с детьми.

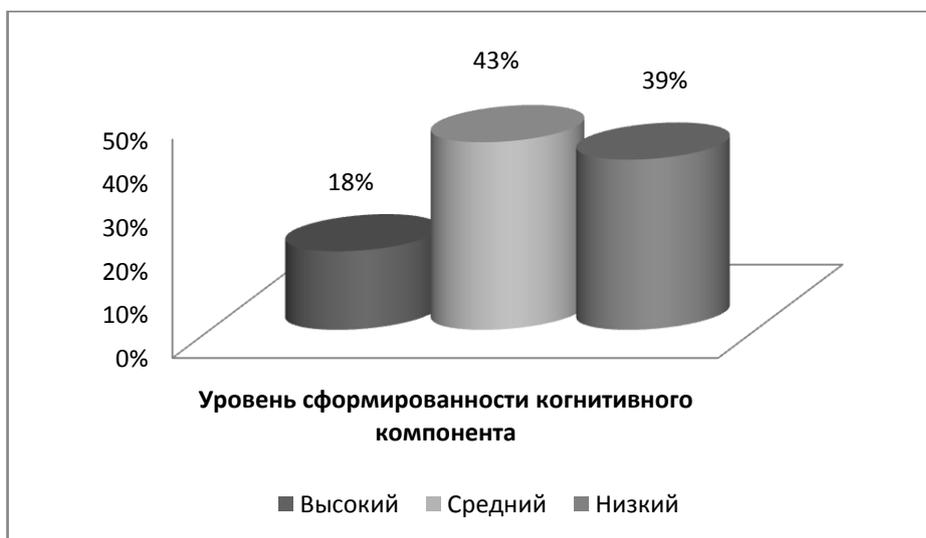


Рис. 2.3. Уровень сформированности когнитивного компонента профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации

Таким образом, на основании полученных данных, мы выявили среднее значение и определили уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации на

констатирующем этапе. Уровень сформированности компонентов профессиональной мобильности педагогов, определённый на констатирующем этапе эксперимента представлен в таблице 2.5. и диаграмме 2.4.

Таблица 2.5  
Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОО  
(Констатирующий эксперимент)

Уровни	Компоненты профессиональной мобильности						Профессиональная мобильность	
	Когнитивный		Ценностно-мотивационный		Личностный		чел.	%
	чел.	%	чел.	%	чел.	%		
Высокий	6	18%	7	22%	13	39%	7	21%
Средний	15	43%	5	13%	6	20%	10	29%
Низкий	13	39%	22	65%	15	41%	17	50%

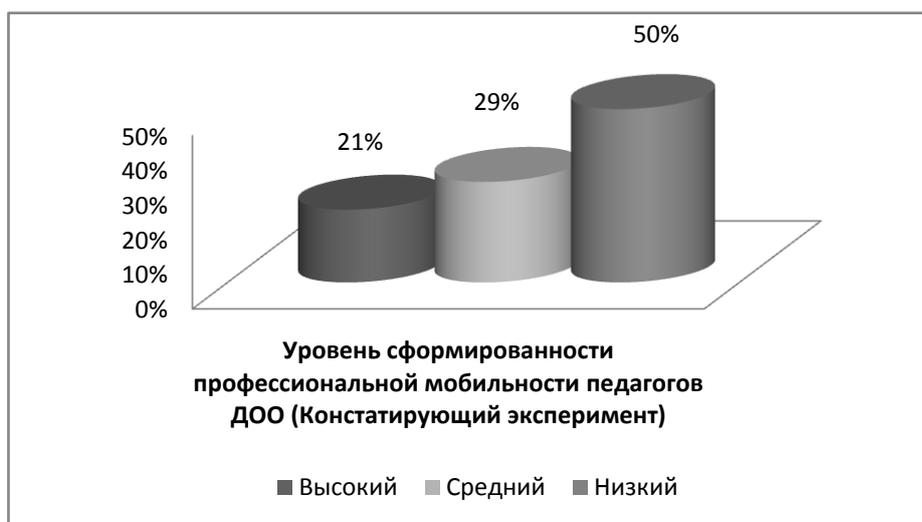


Рис. 2.4. Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (Констатирующий эксперимент)

Таким образом, проанализировав результаты диагностик, мы можем сделать вывод: уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации преобладает низкий уровень 50% (17 чел.) из них 9 человек имеют среднее профессиональное образование (педагогическое), из них троим, присвоена первая квалификационная категория, у остальных категория отсутствует и 8

педагогов имеют высшее образование, квалификационная категория отсутствует. Высокий уровень 21% (7чел.) из них, 3 педагога имеют высшее педагогическое образование и высшую категорию, 3 педагога имеют высшее образование с присвоенной первой квалификационной категорией и 1 педагог имеет высшее образование без квалификационной категории. Средний уровень у 10 педагогов-29% из них, высшее образование у 2 педагогов без квалификационной категории, 2 педагога имеют высшее образование и присвоена категории на основе занимаемой должности и 6 педагога со средним профессиональным образованием имеют первую квалификационную категорию. Очевидно, требуется провести работу, направленную на формирование профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

## **2.2 Апробация педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации**

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

Задачи формирующего этапа эксперимента:

1. Разработка и апробация содержания работы по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.
2. Экспериментальное обоснование выделенной совокупности педагогических условий.

Реализация первого педагогического условия – обеспечение мотивации, способствующей развитию у педагога ДОО профессионального интереса к самообразованию.

В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 18 «Лучик» проводилась работа с педагогами по стимулированию к профессиональному развитию, росту и самообразованию.

За 2016-2017 учебный год педагоги дошкольного образовательного учреждения принимали участие в различных мероприятиях, направленных на повышение профессионального развития и мобильности педагога.

Педагоги ДОО неоднократно принимали участие в различных конкурсах на международном, всероссийском, региональном, муниципальном уровнях. К таким конкурсам относятся: «Открытое занятие в ДОУ по ФГОС» где педагог занял 1 место; «Кладовая знаний педагога ДОУ» 2 место; конкурс «Воспитатель года» в 2016г. и 2017г. лауреаты в номинациях «Педагогический дебют»; Городской смотр-конкурс «Творческий дебют» 2016г. 2 место и 2017г 3 место. Фестиваль-конкурс «Таланты работающей молодежи» 2016г 2 место и 2017г 2 место. Педагоги участвовали в Международной олимпиаде, где 1 педагог стал призером по теме «Профессиональная компетентность педагога ДОУ». Во Всероссийский конкурс «Вопросита», педагог представил «Методику работы с родителями».

На протяжении всего учебного года, педагоги ДОУ 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 ДОО реализуются творческие группы, в состав которой входят все специалисты образовательного учреждения. Творческая группа «Школа молодого специалиста» 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 повышение 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: «Здоровьесберегающие технологии как основа развития дошкольников»; «Развитие творческих способностей дошкольников с помощью нетрадиционных техник рисования»; «Использование игровых приемов при формировании элементарных математических представлений у дошкольников» 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;
- участие в вебинарах;
- посещение тренингов, открытых занятий коллег;
- дискуссии, совещания, обмен опытом с коллегами;
- проведение открытых мероприятий;
- общение с коллегами в своем ДООУ, 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 «Профессиональный стандарт педагога», «Интегрированные подходы к образовательному процессу в ДООУ» где Юлия Александровна Щ., представила мастер-класс по теме «Интегративный подход на физкультурных занятиях с использованием нестандартного оборудования».

На базе МБДОУ д/с № 18 состоялся педагогический марафон по теме «Обеспечение технологической преемственности уровней дошкольного и начального образования в части применения технологий», где воспитатели и учителя начальных классов, изучая опыт друг друга, мотивировали 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 ДОО.

В целях повышения мотивации к профессиональному развитию и самообразованию, мы предложили разработать и внедрить систему стимулирования педагогов:

- благодарность в приказе;
- публичная похвала в докладе или выступлении на собрании, представительном совещании, конференции;
- похвала, высказанная после посещения НОД;
- рекомендация 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.).

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 № 18 методическая работа в области повышения квалификации обеспечивает с одной стороны, личностно-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 ДОО 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 ДОУ № 18 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 № 18 педагогический коллектив своевременно проходит аттестацию. Высшую категорию имеют 4 педагога, из них у 3 педагогов стаж работы более 15 лет. Первую квалификационную категорию имеют 9 педагогов, остальные молодые педагоги (15 человек) без категории, и 2 педагога имеют 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 (приложение 6).

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 «Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов ДОО, необходимые для самореализации в профессии» в форме круглого стола, где педагоги актуализировали свои знания; высказывали свои мнения, рефлексировали свои профессиональные качества (приложение 7).

Технология «Открытое пространство» давала педагогам возможность совершенствовать навыки аналитической деятельности, создавала условия для максимального развития потенциала педагогов (т. е. тех знаний, опыта, которые трудно обнаружить в обычной деятельности); позволяла решать проблемы при работе в команде, быстро реагировать на изменения, помогала в профессиональном самоопределении. Стихийное создание творческих групп, свободное перемещение их участников, самостоятельное определение и решение проблем обеспечивали формирование адаптации к изменяющейся профессиональной действительности.

Творческие группы создавались для анализа нормативных документов, регламентирующих деятельность работников учреждений дошкольного образования; решения проблемных ситуаций в работе; самостоятельного составления вопросов по содержанию методического материала для последующего обсуждения; разработки сценария родительского собрания по проблемной теме; написания перспективного плана по одной из образовательных областей; анализа форм и методов повышения профессиональной компетентности педагогов в условиях ДОО. Работа в творческих группах позволила педагогам обогатить опыт методической

работы; повысила их интерес к деятельности административного персонала детского сада. Педагоги учились оценивать свои действия и имеющиеся профессиональные знания, прогнозировать последствия собственной деятельности, добывать информацию из различных источников и определять степень её важности, ориентироваться в инновационных технологиях дошкольного образования и подбирать их в соответствии с поставленными образовательными целями. Работа в творческих группах способствовала проектированию собственной траектории развития. Данная форма работы не только обогащала знания и формировала умения применять их на практике, но и формировала адаптивность педагогов к стихийным, незапланированным ситуациям. Следовательно, она обеспечивала развитие когнитивного, деятельностного и личностного компонентов профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций.

Педагогический ринг «Современный воспитатель — это профессия или призвание?» - ода из активных форм повышения уровня компетентностей педагога (приложение 8). 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 9).

С педагогами проведено психолого-педагогическое занятие «Развитие некоторых креативных способностей», которое включает ряд упражнений (приложение 10):

1. Упражнение « Знакомство» - 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 рассказывались 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 «Путешествие в Вообразилию», включал 6 упражнений: «Приветствие», «Мои творческие качества», «Представь и коснешься», «Работа по подгруппам», «Рефлексия», «Прощание». Педагоги проявляли активность, креативность, творчески подходили к заданиям (приложение 11).

Таким образом, в рамках данного параграфа, мы описали процесс экспериментальной апробации педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

### 2.3. Анализ результатов экспериментальной работы по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций

Для определения итогов педагогического эксперимента мы провели контрольный эксперимент, во время которого была осуществлена повторная диагностика. Для этого мы использовали те же диагностические методики, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Цель контрольного эксперимента: выявить динамику уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации.

Задачи контрольного эксперимента:

1. Провести повторную диагностику.

2. Обработать полученные результаты.

3. Сравнить результаты констатирующего и контрольного экспериментов.

Результаты диагностики представлены в таблицах 2.6., 2.7., 2.8., 2.9., 2.10., а также представлены в диаграммах (Рис. 2.5., 2.6., 2.7., 2.8., 2.9.)

Таблица 2.6

Результаты контрольного этапа эксперимента по выявлению уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций (ценностно-мотивационный компонент)

Показатели	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	чел	%	чел	%	чел	%
Интерес к повышению квалификации, к саморазвитию	10	29%	13	39%	11	32%
Интерес к овладению новыми технологиями дошкольного образования	18	53%	15	44%	1	3%
Интерес к освоению обновлённой профессиональной деятельности в изменяющихся условиях, возникших под влиянием государственной политики в области образования или научно-технического прогресса	16	47%	10	29%	8	24%
Интерес к перемещениям в профессиональной сфере (повышению квалификации, освоению смежных профессий)	12	35%	18	53%	4	12%
<b>Итоговые показатели уровня сформированности ценностно-мотивационного компонента</b>	<b>14</b>	<b>41%</b>	<b>14</b>	<b>41%</b>	<b>6</b>	<b>18%</b>

Диагностика ценностно-мотивационного компонента профессиональной мобильности показала, что по данному компоненту уменьшился процент с низким уровнем сформированности 18% (6 чел.). Средний уровень сформированности вырос, и составляет 41% (14 чел.). Высокий уровень имеют 41% (14 чел.) педагогов.

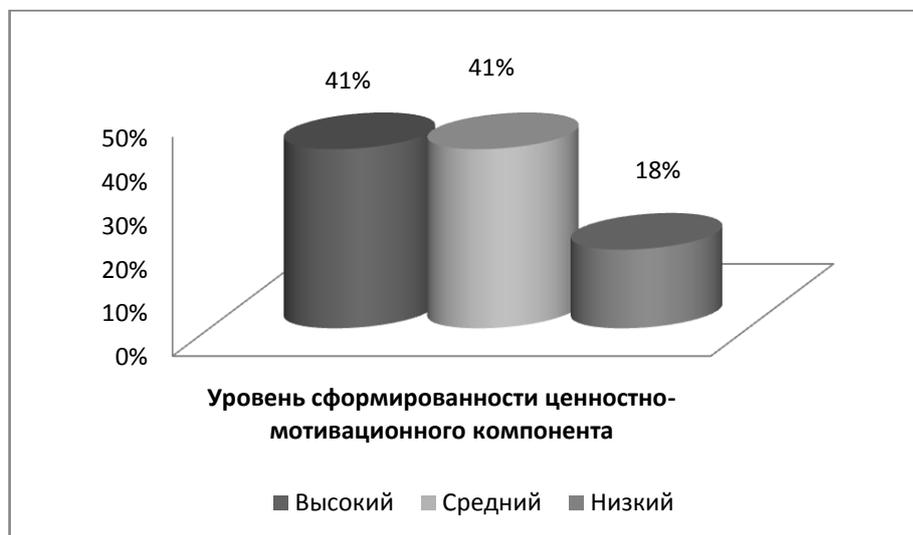


Рис. 2.5. Уровень сформированности ценностно-мотивационного компонента профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (контрольный эксперимент)

Таблица 2.7

Результаты контрольного этапа эксперимента по выявлению уровня профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций (личностный компонент)

Показатели	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Участие в различных общественных мероприятиях, проектах разной содержательной направленности	20	58%	10	29%	4	11%
Нестандартные решения проблемных ситуаций для сохранения психологического комфорта детей, импровизация в организации непосредственно образовательной деятельности	15	44%	13	38%	6	18%
Оригинальное и креативное разрешение проблемных ситуаций в профессиональной деятельности с детьми, их родителями и коллегами; быстрое переключение с одного вида деятельности на другой	16	48%	7	20%	11	32%
Быстрое привыкание к новым условиям профессиональной деятельности, преодолению эмоционального напряжения при смене обстановки	12	35%	14	41%	8	24%
<b>Итоговые показатели уровня сформированности личностного компонента</b>	<b>16</b>	<b>47%</b>	<b>11</b>	<b>32%</b>	<b>7</b>	<b>21%</b>

Уровень сформированности личностного компонента профессиональной мобильности педагогов изменился в лучшую сторону. Высокий уровень сформированности личностного компонента у 47% (16 чел.) педагогов. Средний уровень у 32% (11 чел.) и низкий уровень составляют 21% (7 чел.).

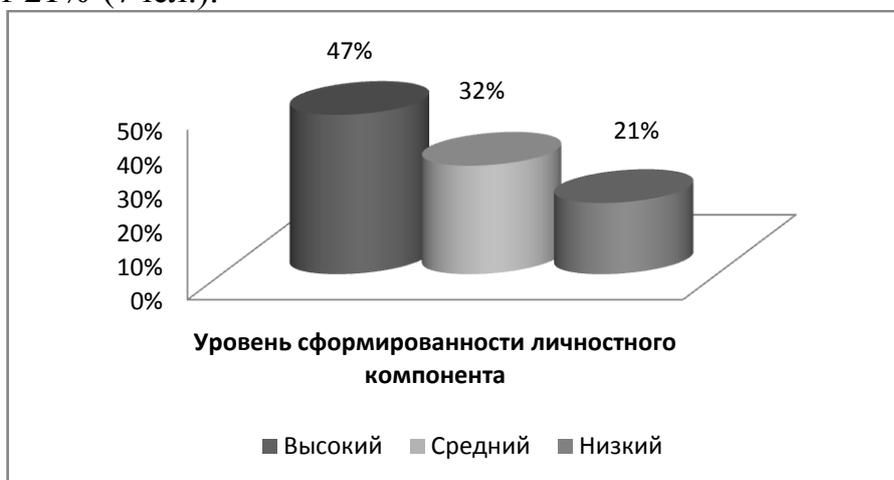


Рис. 2.6. Уровень сформированности личностного компонента профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (контрольный эксперимент)

Таблица 2.8  
Результаты контрольного этапа эксперимента по выявлению уровня профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений (когнитивный компонент)

Показатели	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Наличие необходимых знаний в области дошкольной педагогики.	18	53%	12	35%	4	12%
Наличие необходимых для профессиональной деятельности знаний по дошкольной психологии.	15	44%	16	47%	3	9%
Достаточные знания в области технологий дошкольного образования с позиции новой парадигмы дошкольного образования.	15	44%	13	38%	6	18%
Достаточные знания в области нормативного законодательства.	13	38%	11	32%	10	30%
<b>Итоговые показатели уровня сформированности когнитивного компонента</b>	<b>15</b>	<b>44%</b>	<b>13</b>	<b>38%</b>	<b>6</b>	<b>18%</b>

Высокий уровень у 44% (15 чел.) педагогов, они владеют необходимыми знаниями в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования, успешно реализуют свои знания в профессиональной деятельности с участниками образовательного процесса.

Ориентируются в законодательстве, отслеживают появление новых нормативных актов и выстраивают образовательный процесс в соответствии с ними.

Педагоги со средним уровнем 38% (13 чел.) имеют необходимые знания в области дошкольной педагогики, детской психологии, технологий дошкольного образования. Однако, недостаточно знают законодательные нормы; испытывают затруднения в выстраивании образовательного процесса, ориентированного на потребности и возрастные особенности.

У педагогов с низким уровнем 18% (6 чел.) знания в области дошкольной педагогики, психологии, технологий дошкольного образования и законодательных норм недостаточны для того, чтобы грамотно выстраивать образовательный процесс с детьми.

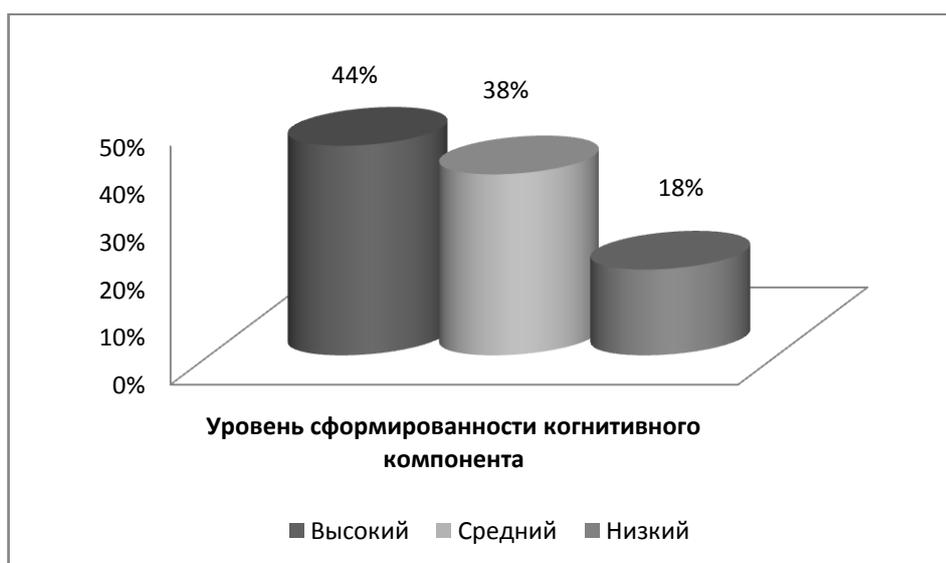


Рис. 2.7. Уровень сформированности когнитивного компонента профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (контрольный эксперимент)

Уровень сформированности компонентов профессиональной мобильности педагогов, определённый на контрольном этапе эксперимента представлен в таблице 2.9. и диаграмме 2.10.

Таблица 2.9  
Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОО  
(Контрольный эксперимент)

Уровни	Компоненты профессиональной мобильности						Профессиональная мобильность	
	Когнитивный		Ценностно-мотивационный		Личностный			
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высокий	15	44%	14	41%	16	47%	15	44%
Средний	13	38%	14	41%	11	32%	13	38%
Низкий	6	18%	6	18%	7	21%	6	18%

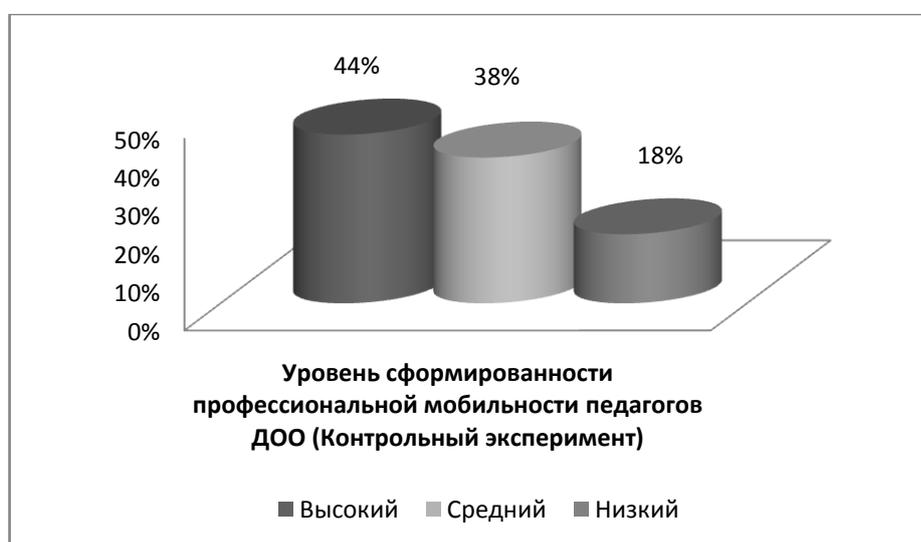


Рис. 2.8. Уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (контрольный эксперимент)

В процентном соотношении (констатирующих и итоговых показателей) уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации изменился в лучшую сторону в среднем на 21% , о чем свидетельствуют данные, представленные в таблице 2.10.

Таблица 2.10  
Динамика уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОО

Уровень	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Динамика
Высокий	21%	44%	23%
Средний	29%	38%	9%
Низкий	50%	18%	32%



Рис. 2.9 Динамика уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов ДОО

Уровень сформированности профессиональной мобильности имеет положительную динамику и представлен следующим образом: высокий уровень на констатирующем этапе проявился у 21% педагогов, а на контрольном составил - 44%, что на 23% больше. За счет повышения высокого уровня и снижения низкого, средний уровень на контрольном этапе составил 38% педагогов, а на констатирующем был у 29%. Низкий уровень на констатирующем этапе был у 50% педагогов, а на контрольном он проявился лишь у 18% дошкольников, что на 32% ниже.

Таким образом, по результатам диагностики контрольного эксперимента необходимо отметить, что уровень сформированности профессиональной мобильности изменился в положительную сторону. Анализ полученных результатов контрольного эксперимента позволяет говорить о положительной динамике уровня сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации, что в свою очередь свидетельствует об эффективности проведенной работы по формированию профессиональной мобильности.

## Вывод по II главе

На констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы подобранные нами методики позволили выявить уровень сформированности ценностно-мотивационного, личностного и когнитивного компонентов профессиональной мобильности, что позволяет говорить об уровне сформированности профессиональной мобильности в целом. Результаты диагностики показали, что по дошкольной образовательной организации доминирует низкий уровень сформированности профессиональной мобильности (у 17 чел., т.е. 50%). Показатели высокого уровня у 7 педагогов из 34 (21%). Средний результат продемонстрировали 29% - 10 педагогов.

Многие педагоги имеют средний 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.

В процессе формирующего эксперимента была проведена работа по апробации педагогических условий формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольного образовательного учреждения:

-Обеспечение мотивации, способствующей развитию у педагога интереса к самообразованию. Осуществление данного условия, обеспечивало стимулирование педагогов к участию в различных конкурсах профессионального мастерства, семинарах, методических объединениях, участие в творческих группах. Повышение уровня развития через обучение на курсах.

– Наличия у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития. 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.

– Использования активных и современных методов, форм повышения профессиональной квалификации. 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.

На контрольном этапе у педагогов выявлена положительная динамика уровня сформированности профессиональной мобильности. По общему анализу диагностических методик, низкий уровень сформированности профессиональной мобильности всего у 6 педагогов-18%. У 13 педагогов - 38% зафиксированы показатели среднего уровня. Педагоги, соответствующие высокому уровню 15 человек, т.е. 44% группы.

Результаты контрольного эксперимента показали, что в дошкольной образовательной организации преобладают педагоги с высоким уровнем сформированности профессиональной мобильности. Средний уровень увеличился на 9 % за счет значительного сокращения педагогов с низким уровнем на 32% и составило 18%. Это говорит о том, что выделенные нами педагогические условия эффективно сказываются на формировании профессиональной мобильности. Для достижения более высоких результатов необходимо и дальше способствовать формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование теоретического аспекта проблемы формирования профессиональной мобильности педагогов дошкольных образовательных организаций, а также проведенная экспериментальная работа, позволяет сделать следующие выводы.

Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что профессиональная мобильности педагога является важной составляющей его профессиональной деятельности в дошкольной образовательной организации, обеспечивающая ему возможность быстро адаптироваться к изменению содержания профессиональной деятельности. Анализ различных подходов к сущности и структуре понятия «профессиональная мобильности 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: ценностно-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, мы обозначили: ценностно-мотивационный, когнитивный и личностно-смысловой. Также определили уровни сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации: высокий, средний, низкий.

С учетом анализа теоретической литературы, диссертационных исследований, мы выделили педагогические условия, способствующие формированию профессиональной мобильности педагогов ДОО:

- обеспечение мотивации, способствующей развитию у педагога интереса к самообразованию;
- наличия у педагога дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития;
- использования активных и современных методов, форм повышения профессиональной квалификации.

Опытно-экспериментальная работа по формированию профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации проводилась на базе МБДОУ д/с № 18. Выборку исследования составили 34 педагога. Опытно-экспериментальная работа была направлена на подтверждение гипотезы и включала три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный эксперименты.

На констатирующем этапе был выявлен исходный уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации. Мотивационный компонент выявлялся с помощью методик: опросник «Мотивационный профиль» (Ш.Ричи и П. Мартина) и анкета «Выявления профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации (Чеховских О.Г.). Уровень сформированности когнитивного компонента определялся с помощью анкеты «Диагностика профессиональной подготовки педагога» (В.А. Тавберидзе, В.А. Калугина) и анкеты «Выявление профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации»

(Чеховских О.Г.). 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) и анкеты «Выявление профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации» (Чеховских О.Г.).

Показатели полученные в ходе констатирующего эксперимента позволили сделать вывод о том, что уровень сформированности профессиональной мобильности педагогов дошкольной образовательной организации преобладал низкий уровень 50% (17 чел.), высокий уровень 21% (7чел.) и средний уровень у 10 педагогов-29 %.

Свою работу по формированию профессиональной мобильности выстраивали в соответствии с выделенными условиями: реализация первого педагогического условия – обеспечение мотивации, способствующей развитию у педагога ДОО профессионального интереса к самообразованию.

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.

Вторым педагогическим условием формирования профессиональной мобильности является наличие у педагогов дошкольного образования индивидуальной траектории профессионального развития. Методическая работа в детском саду – составная часть единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации. Педагоги ДОО активно участвовали в методической работе детского сада, занимались изучением методической литературы, разработкой проектов по теме самообразования. А также участвовали в конкурсах различных уровней.

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 с педагогами использовались активные методы и формы работы. 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 ДОО. На контрольном этапе уровень сформированности профессиональной мобильности имел положительную динамику и был представлен следующим образом: высокий уровень на констатирующем этапе проявился у 21% педагогов, а на контрольном составил - 44%, что на 23% больше. За счет повышения высокого уровня и снижения низкого, средний уровень на контрольном этапе составил 38% педагогов, а на констатирующем был у 29%. Низкий уровень на констатирующем этапе был у 50% педагогов, а на контрольном он проявился лишь у 18% педагогов, что на 32% ниже.

Таким образом, по результатам диагностики контрольного эксперимента необходимо отметить, что уровень сформированности профессиональной мобильности изменился в положительную сторону. Работа по формированию профессиональной мобильности педагога дошкольного образовательного учреждения будет успешной если: будет постоянное мотивирование и стимулирование педагогов к профессиональному развитию, самосовершенствованию; педагоги будут реализовывать индивидуальную траекторию профессионального развития, по которой они смогут повышать свой уровень профессиональной мобильности; будут использоваться активные формы и методы обучения педагогов в различных формах работы с педагогами.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Амирова Л.А. Развитие качеств мобильной личности на этапе допрофессиональной социализации: Монография / Л. А. Амирова, А. Ф. Амиров. — Уфа: Вагант, 2011. — 194 с
2. Альбрехт Н.В. Эффективность развития профессиональной мобильности будущих специалистов в процессе деятельностно-ориентированного обучения деловому общению / Н.В. Альбрехт // Общетеоретические и практические проблемы лингводидактики : материалы Междунар. науч.-практ.конф. / ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т». - Екатеринбург, 2008. - С. 3-12.
3. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития/ В.И. Андреев.-3-е изд.- Казань: Центр инновационных технологий, 2012.- 608 с.
4. Батоврина Е.Р. Развитие креативности управленцев в процессе профессиональной подготовки : автореф. дис. канд. соц. наук: 22.00.08 / Е.Р.Батоврина. Москва, 2007. - 26 с.
5. Бернштейн Н.А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности / Н.А. Бернштейн. М. : Медицина, 1966. - 349 с.
6. Бехтерев В.Ф. Воспитание общественной активности учащихся: учеб. пособие / В.Ф. Бехтерев. Красноярск: КГПИ, 1985. - 75 с.
7. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. - М.:ПЕРСЭ, 2001.-511 с.
8. Борытко, Н.М. Методология и методы психолого- педагогических исследований [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.М. Борытко, А.В. Моложа- венко, И.А. Соловцова; под ред. Н.М. Борытко. – 2-е изд, стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 320 с.
9. Бондаревский, В.Б. Воспитание интереса к знаниям и потребности к самообразованию. [Текст] / В.Б. Бондаревский. - М.: Просвещение, 1985. - 143 с.

10. Большая советская энциклопедия. В 30 т. Т. 14. - М.: Советская энциклопедия, 1974. - 598 с.
11. Вершинина Л.В. Формирование социально-профессиональной мобильности студентов пединститута : автореф. дис. . канд. пед. наук: 13.00.01 / Л.В.Вершинина. Л., 1987. - 17 с.
12. Вербицкий, А.А. Теория контекстного обучения как основа педагогических технологий [Текст] / А.А.Вербицкий // Высшее профессиональное образование, 1998.- №5.- С.96-110.
13. 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
14. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [Текст] / В.Н. Введенский // Педагогика -2003, №10, с.51-55
15. Горюнова Л.В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России : дис. . докт. пед. наук: 13.00.08 / Л.В.Горюнова. Ростов н/Д, 2006. - 427 с.
16. Громова Р.Г. Социальная мобильность в России: 1983-1993 годы электронный ресурс.- <http://www.nir.ru/si/si/12grom.htm>.
17. Дворецкая Ю.Ю. Психология профессиональной мобильности личности : автореф. дис. . канд. псих, наук: 19.00.01 / Ю.Ю. Дворецкая. Краснодар, 2007.- 24 с.
18. Дёмин А.Н. Профилирование безработных граждан: понятие и эмпирическое обоснование технологии/А.Н.Дёмин.- Режим доступа к ст.: [//http://do.telekinica.ru/201985/](http://do.telekinica.ru/201985/)
19. Дюнина В.Н. Модель формирования профессиональной мобильности студентов информационных специальностей // Наука и молодежь. Материалы X научно-практической конференции. Т. 2. Н. Новгород: ВГИПУ, 2009. -С. 96-105.
20. Елканов, С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя [Текст] / С.Б.Елканов. – М., 1989.

21. Желтова С.Г. Формирование познавательной мобильности личности в процессе обучения /С. Г. Желтова //Социальная сеть работников образования «Nsportal.ru».URL:<https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/library/2013/04/14/formirovanie-poznavatelnoy-mobilnosti>
22. Зборовский Г.Е. История социологии / Г.Е. Зборовский. М. : Гардарики, 2007. - 608 с.
23. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. / И. А. Зимняя. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. -240 с.
24. Игошев Б.М. Организационно-педагогическая система подготовки профессионально мобильных специалистов в педагогическом университете : монография / Б.М. Игошев. М. : ВЛАДОС, 2008. - 201 с.
25. Калиновский Ю.И. Развитие социально-профессиональной мобильности андролога в контексте социокультурной образовательной политики региона : дис. . докт. пед. наук / Ю.И. Калиновский. СПб, 2001. - 470 с.
26. Каплина С.Е. Концептуальные основы формирования профессиональной мобильности будущих специалистов в процессе изучения гуманитарных дисциплин / С.Е. Каплина // Высшее образование сегодня. М., 2008. - № 3. - С. 87-89.
27. 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
28. Канаева Т.В. Регулирование профессиональной мобильности персонала на основе управления его вознаграждением: автореф. дис. . канд. экон. наук: 08.00.05 / Т.В. Канаева. М., 2007. - 26 с.
29. Костюченко Л.Г. Социология молодёжи / Л.Г. Костюченко, С.А. Гусарова, М.Ю. Попов. М. : Мысль, 2007. - 335 с.

30. Крапиневский С.Э. Социальная философия / С.Э. Крапиневский. - Волгоград: ВГУ, 1996. 352 с.
31. Кругликов В.Н. Активное обучение в техническом вузе: теоретико-методологический аспект : дис. . докт. пед. наук: 13.00.01 / В.Н. Кругликов. -СПб., 2000. 424 с.
32. Кузьмин А.В. Управление академической мобильностью как фактор развития международной интеграции в образовании : дис. . канд. экономич. наук: 08.00.05 / А.В. Кузьмин. СПб., 2007. - 170 с.
33. Ковалев, А.Г. Личность воспитывает себя [Текст] / А.Г. Ковалев. - М.: Политиздат, 1983. -256 с.
34. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании / О.Е. Лебедев // Школьные технологии. - 2004. - № 5. - С. 3-13.
35. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М. : Знание, 1996.-310 с.
36. Мурашов Д.С. Профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов на промышленных предприятиях : автореф. дис. . канд. соц. наук: 22.00.03 / Д.С. Мурашов. СПб., 2008. - 21 с.
37. Немов Р.С. Путь к коллективу: книга для учителей о психологии ученического коллектива / Р.С. Немов, А.Г. Кирпичник. М. : Педагогика, 1988. -144 с.
38. Никитина Е.А. Педагогические условия формирования профессиональной мобильности будущего педагога : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Е.А. Никитина. - Иркутск, 2007. - 19 с.
39. Никулина И.В. Формирование профессионально-педагогической мобильности преподавателя высшей школы : дис. . канд. пед. наук: 13.00.08 / И.В. Никулина. Самара, 2005. - 207 с.
40. Найн, А.Я. О методологическом аппарате диссертационных исследований /А.Я. Найн // Педагогика. - 1995. - № 5. – С. 44-49.
41. Непрокина И. В., Степанова И. А. Профессиональная мобильность педагогов как необходимое условие модернизации современного

- дошкольного образования // Молодой ученый. — 2015. — №23. — С. 93-95.
42. Нужнова С.В. Сущность и структура понятия профессиональной мобильности в современном обществе Электронный ресурс. / С.В. Нужнова. Режим доступа: <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html>. -Загл. с экрана.
43. Оденбах И. Академическая мобильность как фактор социализации личности студента университета : дис. . канд. пед. наук : 13.00.01 / И.А Оденбах. Оренбург, 2011. - 237 с.
44. Огарев Е.И., Онушкин В.Г. Образование взрослых: Междисциплинарный словарь терминологии. – СПб.; Воронеж: Российская академия образования Институт образования взрослых, 1995. – 232 с.
45. Петровский В.А. Феномен субъектности в психологии личности: автореф. дис. . докт. психол. наук : 19.00.13. -М., 1998. -46 с.
46. Поштарева Т.В. Современные методы обучения и развития начинающих и опытных педагогов. Сценарий семинара для руководителей ДОО /Т.В. Поштарева// Дошкольное воспитание, 2017. № 9.- С.83-87, № 10.-С. 76-81.
47. Пупышева Е.Л. Профессиональная компетентность будущего учителя как общие условия формирования профессионально значимых личностных качеств / Е.Л. Пупышева // Наука и школа, 2003. № 6. - С. 5-8.
48. Розин В.М. Теория культуры / В.М. Розин. М.: Nota Bene, 2005. -415 с.
49. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. СПб. : Питер, 2003. - 508 с.
50. Руткевич М.Н. Общество как система. Социологические очерки / М.Н. Руткевич. СПб. : Алетейя, 2001. - 444 с.
51. Смирнова И.Л. Профессиональная мобильность и образование (политико-экономическое исследование): дис.. канд. пед. наук: 13.00.01 / И.Л.Смирнова. Кострома, 1998. - 134 с.
52. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П.А. Сорокин. М. : Политиздат, 1992. - 542 с.

53. Сорокина Л.А. Профессиональная мобильность рабочих предприятия как объект управления : дис. . канд. экон. наук: 08.00.05 / Л.А.Сорокина. - Новосибирск, 2002. 174 с.
54. Сериков, Г.Н. Самообразование: совершенствование подготовки студентов [Текст] / Г.Н.Сериков. – Иркутск. Издательство Иркутского университета, 1991. – 232 с.
55. Толочек, В.А. Современная психология труда. [Текст] / В.А. Толочек. - СПб.: Питер, 2005.- 479 с.
56. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования Проект. (Электронный ресурс) // Министерство образования и науки РФ 2013 - 13 июня - Режим доступа:<http://минобрнауки.рф/новости/3447/файл/2280/13.06.14-ОгОС-АО.pdf>
- 57.ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» : от 27.12.2012 г. № 273-ФЗ Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. - Загл. с экрана.
- 58.Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е. Ф. Губский и др.. М. : Инфра-М, 1998. - 574 с.
- 59.Фролов С.С. Социология организаций / С.С. Фролов. М. : Гардарики, 2001. - 382 с.
- 60.Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты //Интернет-журнал «Эйдос». - 2002. -23 апреля. URL://[eidos.ru/journal/2002/0423.htm](http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm)/
- 61.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
- 62.Штанько, И. В. Модель индивидуальной образовательной траектории профессионального совершенствования педагога в условиях 88

- модернизации образования [Текст] / И.В. Штанько // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. - 2012.- № 2. – С.70-75. ISSN 1996-5648
63. Шарова Е.П. Инновационный опыт учителя как средство развития социально-профессиональной мобильности педагогического коллектива школы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Е.П. Шарова. - СПб., 2004. - 240 с.
64. 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.
65. Яковлев Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов [Текст] / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – Челябинск: Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### 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;



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Анкета на выявление уровня профессиональной мобильности педагога  
дошкольной образовательной организации  
(О.Г. Чеховских)**

**Задачи исследования:** Выявление уровня профессиональной мобильности педагогов на основе самоанализа в соответствии с показателями всех компонентов.

Педагогам предлагается выразить степень согласия с предложенными утверждениями по 5-бальной шкале. На основании выставленных педагогами баллов определяется уровень его профессиональной мобильности.

1. Ваша фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_
2. Место работы \_\_\_\_\_
3. Стаж работы в должности \_\_\_\_\_

Мы просим Вас ответить на утверждения относительно Вашей профессиональной мобильности. Речь идёт о Ваших собственных оценках, Ваших личных представлениях о том или ином суждении. Для нас важно именно Ваше субъективное представление.

Для ответа обведите ту цифру, которая соответствует Вашим представлениям. Просим Вас при ответе на каждый вопрос, сопровождающий пятибалльной шкалой, выбрать только одну позицию (обвести только одну цифру). Не задумывайтесь над ответом слишком сосредоточенно - нужна Ваша первая естественная реакция.

Вы считаете, что у Вас имеются:

№ вопроса	Утверждение	Степень согласия
1.	Знания в области дошкольной педагогики с позиции новой парадигмы дошкольного образования.	1 2 3 4 5
2.	Необходимые для профессиональной деятельности знания по детской психологии.	1 2 3 4 5
3.	Знания в области технологий дошкольного образования, позволяющие грамотно выстроить образовательный процесс с дошкольниками с позиции новой парадигмы дошкольного образования.	1 2 3 4 5
4.	Знания в области нормативного законодательства.	1 2 3 4 5
5.	Интерес к повышению квалификации, к саморазвитию.	1 2 3 4 5
6.	Интерес к овладению новыми технологиями дошкольного образования.	1 2 3 4 5
7.	Интерес к освоению обновлённой профессиональной деятельности в изменяющихся условиях, возникших под влиянием государственной политики в области образования или научно-технического прогресса.	1 2 3 4 5
8.	Интерес к перемещениям в профессиональной сфере (повышении квалификации, освоению смежных профессий).	1 2 3 4 5
9.	Интерес к участию в различных общественных мероприятиях, проектах разной содержательной направленности, обеспечивающее развитие личности воспитанников и их социального опыта.	1 2 3 4 5

10.	Интерес к нестандартным решениям проблемных ситуаций для сохранения психологического комфорта детей, импровизация в организации непосредственно образовательной деятельности, раскрывающаяся в подборе форм и методов воспитания, обучения и развития воспитанников, ориентируясь на их возможности, желания в запланированном образовательном процессе.	1 2 3 4 5
11.	Оригинальное и креативное разрешение проблемных ситуаций в профессиональной деятельности с детьми, их родителями, коллегами; быстрое переключение от одного вида деятельности к другому в соответствии с желаниями детей по ходу запланированной образовательной ситуации	1 2 3 4 5
12.	Быстрое привыкание к новым условиям профессиональной деятельности, преодолению эмоционального напряжения при смене обстановки.	1 2 3 4 5
13.	Умение объективно оценивать свои действия и имеющиеся профессиональные знания.	1 2 3 4 5
14.	Умение добывать, перерабатывать знания и применять.	1 2 3 4 5
15.	Умение проектировать траекторию своего профессионального развития.	1 2 3 4 5

#### **Обработка и интерпретация результатов анкетирования**

Компоненты профессиональной мобильности педагога дошкольной образовательной организации	№ вопроса	Уровни профессиональной мобильности		
		низкий	средний	высокий
Ценностно- мотивационный	5-7	3-6 баллов	7-12 баллов	13-15 баллов
Когнитивный	1-4	4-8 баллов	9-16 баллов	17-20 баллов
Личностный	8-11	4-8 баллов	9-16 баллов	17-20 баллов
Деятельностный	12-14	3-6 баллов	7-12 баллов	13-15 баллов

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Тест "Креативность" (Н.Вишнякова)

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.

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 подвиге, 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, намёка 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 перспективны их решения?		
37.	И	Снились 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 реализовать ваш мим?		

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 чудачком?		
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 соответствовать 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".

**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.

**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.

**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.

Педагогический совет в форме деловой игры  
«Педагогическое мастерство педагога»

**Место проведения:** МБДОУ детский сад №18

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

**Предварительная работа:**

- Изучить и проанализировать деятельность педагогов ДОО
- 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 выбирают себе название команды)
- Задание до педсовета: составить на листе А-4 модель современного педагога ДОО.

**Оборудование:** 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 ДОО, 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.

День прибывает, А он убывает. Дни пройдут, Все листы опадут. (календарь)	Ползун ползет, Иглы везет, Всегда их при себе носит, А шить не может. (еж)
Никто его не видит, А всякий его слышит. Без крыльев оно, а летит, Без языка, а говорит. (эхо)	В лесу родился, В лесу вырос, В дом приходил, Всех вокруг себя посадил. (стол)
Всем кто придет, И всем, кто уйдет, Она ручку подает. (дверь)	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

**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 ДОО

- 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? (2016 г)
- В каком году было построена здание кухни нашего детского сада? (2011 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?

#### 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».

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, подводится итог).

- 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 немыслимое, 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 ДОУ" (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 ДОУ.

- 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.

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: разделение 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.

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 ДОУ 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 ДОУ. 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. Средствами 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...” - интригуя

“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, полощу.

5. Отметить правильное образование формы повелительного наклонения глаголов: махай, разъехайтесь, высыпь, поклади, положи, купи, 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.

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....

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.

### Тренинг «Путешествие в Вообразилию»

**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 Вообразилию». Стихотворение произносится поочередно по одному слову каждым участником. Важно сохранить единую интонацию, темп и тембровую характеристику стиха.

*В мою Вообразилию  
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 всеилии.  
Там все мечты сбываются,  
А наши огорчения  
Сейчас же превращаются  
В смешные приключения.