

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Содержание и
организация
деятельности
МЕНТОРА
в условиях
дошкольной
организации



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

МЕНТОРСТВО

«Содержание и организация деятельности МЕНТОРА в
условиях дошкольной организации»

Новокузнецкий городской округ

СОДЕРЖАНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ	4
I	КОНСУЛЬТАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА»	7
II	ПОНЯТИЕ Я-КОНЦЕПЦИИ	17
	Представление о себе по модели «Я-концепция»	
	Структура «Я-концепции»	
	Самооценка в структуре профессиональной «Я-концепции» педагога	
	Профессиональная самооценка	
	Аспекты самооценки	
	Низкая самооценка как фактор профессионального саморазвития	
	Программа профессионального самосохранения	
III	ОРГАНИЗАЦИЯ САМООБРАЗОВАНИЯ	28
IV	ТВОРЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА	31
	СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	34

ВВЕДЕНИЕ

Ментор (др.-греч. Μέντωρ) – персонаж древнегреческой мифологии с острова Итаки – сын Алкима, старый друг Одиссея. Одиссей, отправляясь в Троию, поручил Ментору заботы о доме и хозяйстве. Поэтому Ментор старался препятствовать назойливым женихам Пенелопы; он же был воспитателем Телемаха, сына Одиссея. У Гомера наружность Ментора часто принимает покровительствовавшая Одиссею Афина Паллада, являясь к Одиссею или Телемаху. Так, в виде Ментора Афина помогает Одиссею в его борьбе с женихами и старается примирить его с народом; под видом Ментора она сопровождает Телемаха в Пилос, в Пилосе улетает орлом. На Итаке Афина принимает образ Телемаха, затем превращается в ласточку.

Имя Ментор часто употребляется как нарицательное, в смысле наставника или руководителя юношества. Менторинг можно описать как содействие обучению с долгосрочными целями. Для каждого успешного человека существует одна элементарная истина: где-то, как-то, кто-то позаботился об их росте и развитии, и этот человек был ментором. В исследовании вопроса можно обнаружить, что имя ментора появляется в истории многих успешных людей с почти ожидаемой частотой:

Сократ – Платон. Аристотель – Александр Великий (история, политика). Шостакович – Рахманинов (музыка).

Из этих примеров следует, что практически в любой области может осуществляться менторинг. Для многих людей неофициальный менторинг является частью повседневной жизни. Всегда найдется человек: друг, родственник, знакомый и незнакомый, который поддержит и поможет советом, так как содействие представляет собой распространение человеческого опыта.

Термин «менторство» означает «назидание, поучение».

Английское слово mentor может быть переведено, как куратор, руководитель, воспитатель.

Менторство – «модель передачи опыта, в которой ментор служит советником, обеспечивающим возможности для развития, роста и поддержки менее опытных коллег».

Ментор является специалистом, состоявшимся в своей профессиональной области, готовым осуществлять наставничество своему подопечному. Ученые, раскрывающие суть данного процесса, отмечают недирижерский стиль общения, присущий менторству, и осуществляемый скорее, как сотрудничество младшего и старшего коллеги.

Если проанализировать деятельность, осуществляемую ментором в процессе реализации своих функций, то можно выделить основные шаги, присущие его работе.

Шаги в работе ментора:

- анализ и оценка перспективы развития;
- помощь в постановке целей и разработке путей их достижения;
- демонстрация своего примера в реализации задач;
- психологическая поддержка;
- оснащение подопечного «полезными» контактами;
- выдача ему практических заданий, которые помогают освоить профессиональную деятельность;
- контроль их выполнения;
- оценка и рекомендации для дальнейшей деятельности.

Функция психологической поддержки, входящая в список обязанностей ментора, позволяет:

- обсуждение выполнения профессиональных обязанностей;
- обсуждение успешности профессиональной деятельности;
- мотивирующие и мешающие работе факторы;
- страхи и сомнения, волнующие молодого педагога.

Mentoring – обучение действиям

Менторинг – это техника, которая позволяет передавать знания, умения и опыт в атмосфере поддержки, предполагая определенный вызов.

Менторинг – это наставничество, в котором принимают участие ментор и менее опытный человек

Ментор – это старший, опытный наставник, советник, который проводит молодого через все трудности карьерного, социального и духовного роста.

Молодой или менее опытный человек выполняет свою работу, прислушиваясь к советам наставника.

Качества хорошего ментора:

- *умение мотивировать окружающих;*
- *надежность:* ответственность за тех людей, которых поддерживает;
- *хорошо развитые навыки межличностного общения:* ментор способен создать доверительные и профессиональные отношения;
- *хороший слушатель:* помогает своим подопечным чувствовать себя комфортно и защищено;
- *умение задавать вопросы:* корректные, доброжелательные, дающие возможность подумать и поспорить;

- *честность*: говорит правду;
- *умение поддержать*: дает конструктивные советы;
- *не порицающий/здравомыслящий*: не оценивает только как хорошо/плохо;
- *внимательный*: способен понимать и уважать чувства других людей;
- *информированный*: ментор обладает необходимыми знаниями и навыками и способен применить их при работе с учителями.

Этапы процесса менторинга:

– Подготовка и обсуждение – начальные этапы связаны с подготовкой и обсуждением процесса работы и необходимы, прежде всего, для создания доверительной атмосферы, постановки целей и задач совместных действий, утверждения графика встреч, формирования представлений у обеих сторон о взаимных ожиданиях и результатах процесса обучения.

– Уполномочивание выполнение самой работы, в процессе которого ментор поддерживает профессиональный рост педагога, помогает ему в рефлексии собственных действий, оценивает выполнение профессиональных действий, корректирует их исполнение. На данном этапе особенно важно то, насколько доверительные отношения были «выстроены» в начале работы и получается ли у ментора создать искренний и открытый диалог со своим учеником.

– Завершение – на этапе завершения оба участника процесса представляют друг другу обратную связь о проделанной работе, оценивают ее в письменной или устной форме, составляют программу действий педагога на ближайшее время.

МЕНТОР – направляет, но не диктует. **ПОМОГАЕТ** – но не делает за вас. **СОВЕТУЕТ** – но не принимает решения.

M anage the relationship – управлять отношениями

E ncourage – поощрять

N uture – лелеять

T each – обучать

O ffer mutual respect – выражать взаимное уважение

R espond to the learners needs – отвечать на потребности.



КОНСУЛЬТАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

1. «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА»

1. Педагог – ключевая фигура реформирования образования.

Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу.

Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

2. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» относит дошкольное образование к одному из уровней общего. Кроме того, в федеральном законе, наряду с такой функцией, как уход и присмотр за ребенком, за дошкольными организациями закрепляется обязанность осуществлять образовательную деятельность, выделяемую в отдельную услугу. В соответствии с законом, сегодня любая школа вправе реализовывать программы дошкольного образования. Отсюда возникает необходимость единого подхода к профессиональным компетенциям педагога дошкольного образования и учителя.

3. Утвержден и начал работать с 1 января 2015 года профессиональный стандарт педагога. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н «Об утверждении **профессионального стандарта** «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» датирован 18 октября 2013 года. Приказ зарегистрирован Минюстом России 6 декабря 2013 года.

4. Область применения. Сфера дошкольного, начального и общего среднего образования. **Профессиональный стандарт** педагога может применяться:

- при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»;
- при проведении аттестации педагогов образовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования;
- при проведении аттестации педагогов самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий.

5. Задачи применения

- Определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка.
- Обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда.
- Обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях.
- Содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

6. Как говорится в преамбуле, профстандарт «должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентирующим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию». «Труд педагога должен быть избавлен от мелочной регламентации, освобожден от тотального контроля».

Профессиональный стандарт педагога выполняет *функции*, призванные:

- Преодолеть технократический подход в оценке труда педагога.
- Обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.
- Мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

7. Характеристика стандарта

Профессиональный стандарт педагога – рамочный документ, в котором определяются основные требования к его квалификации.

- Общенациональная рамка стандарта может быть дополнена региональными требованиями, учитывающими социально - культурные, демографические и прочие особенности данной территории (мегаполисы, районы с преобладанием сельского населения, моноэтнические и полиэтнические регионы накладывают свою специфику на труд педагога).
- Профессиональный стандарт педагога может быть также дополнен внутренним стандартом образовательного учреждения (по аналогии со стандартом предприятия), в соответствии со спецификой реализуемых в данном учреждении образовательных программ (школа для одаренных, инклюзивная школа и т.п.).
- Профессиональный стандарт педагога является уровневым, учитывающим специфику работы педагогов в дошкольных учреждениях, начальной, основной и старшей школе.
- Профессиональный стандарт педагога отражает структуру его профессиональной деятельности: обучение, воспитание и развитие ребенка.

– Стандарт выдвигает требования к личностным качествам педагога, неотделимым от его профессиональных компетенций, таких как: готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей, особенностей развития, ограниченных возможностей.

8. Термины и определения применительно к педагогу

– Квалификация педагога – отражает уровень профессиональной подготовки педагога и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация педагога складывается из его профессиональных компетенций.

– Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Профессиональный стандарт педагога: документ, включающий перечень профессиональных и личностных требований к педагогу, действующий на всей территории Российской Федерации.

9. Общие сведения

Вид профессиональной деятельности	Дошкольное образование
Основная цель вида профессиональной деятельности	Оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями
Группа занятий	Персонал дошкольного воспитания и образования
Вид экономической деятельности	Услуги в области дошкольного и начального общего образования

10. Требования к педагогу

Требования к образованию и обучению	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее
--	---

	<p>профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.</p>
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются.
Особые условия допуска к работе	<p>К педагогической деятельности не допускаются лица:</p> <ul style="list-style-type: none"> – лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; – имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; – признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; – имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем.

II. В содержании стандарта описаны обобщённые и специфические трудовые функции педагога (воспитателя) по проектированию и реализации образовательных программ.

Перечислены трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания, другие характеристики по реализации общепедагогических функций; обучения, воспитательной и развивающей деятельности, а также педагогической деятельности в дошкольном образовании.

ОБУЧЕНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> – Знать программы обучения – Иметь высшее образование или среднее профессиональное по направлениям подготовки «Образование и педагогика» (Педагогам, имеющим среднее специальное образование и работающим в настоящее время в дошкольных организациях и начальной школе, должны быть созданы условия для его получения без отрыва от своей профессиональной деятельности) – Уметь планировать и анализировать работу – Владеть формами и методами обучения –
-----------------	---

	<p>стандартными и инновационными.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Использовать специальные подходы, чтобы охватить всех детей со специальными потребностями в образовании; одаренных детей; детей, для которых русский язык не является родным; воспитанников с ограниченными возможностями и т.д. – Уметь объективно оценивать возможности воспитанников, используя разные формы и методы контроля – Владеть ИКТ-компетенциями.
<p>ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Владеть организационными формами и методами – Владеть формами и методами воспитательной работы – Уметь общаться с воспитанниками, защищать их интересы и достоинство – Поддерживать уклад, атмосферу и традиции учреждения, внося в них свой положительный вклад. – Уметь строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий воспитанников, половых возрастных и индивидуальных особенностей. – Уметь создавать в учебных группах (группе, кружке, секции и т.п.) детско-взрослые общности воспитанников, их родителей и педагогов. – Уметь поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) воспитанников, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка. – Уметь сотрудничать (конструктивно взаимодействовать) с другими педагогами и специалистами в решении воспитательных задач (задач духовно-нравственного развития ребенка).

<p>РАЗВИВАЮЩАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ (личностные качества и профессиональные компетенции, необходимые педагогу для осуществления развивающей деятельности)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Готовность принять всех воспитанников вне зависимости от их реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. – Выявлять разнообразные проблемы воспитанников, оказывать адресную помощь – Готовность к взаимодействию с другими специалистами – Уметь отслеживать динамику развития воспитанника
<p>ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ по реализации программ дошкольного образования (профессиональные компетенции)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Знать специфику дошкольного образования – Знать общие закономерности развития детей – Уметь организовывать ведущие виды деятельности – Владеть теорией и методиками развития детей дошкольного возраста – Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с воспитанниками – Уметь планировать и корректировать образовательные задачи по результатам мониторинга – Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей – Владеть ИКТ- компетенциями

12. Подробнее рассмотрим трудовые действия, необходимые умения, знания и другие характеристики для воспитателей (педагогов) по реализации программ дошкольного образования.

Трудовые действия

- Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования.
- Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни воспитанников, поддержание эмоционального благополучия воспитанника в период пребывания в образовательной организации.

- Планирование и реализация образовательной работы в группе воспитанников раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами.
- Организация и проведение педагогического мониторинга освоения воспитанниками образовательной программы и анализ образовательной работы в группе воспитанников раннего и/или дошкольного возраста.
- Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого воспитанника раннего и/или дошкольного возраста.
- Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с воспитанниками, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями.
- Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития воспитанников раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития
- Формирование психологической готовности к школьному обучению.
- Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между воспитанниками, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья.
- Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры воспитанников, в том числе обеспечение игрового времени и пространства.
- Организация конструктивного взаимодействия воспитанников в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора воспитанниками деятельности, участников совместной деятельности, материалов.
- Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности.

– Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым воспитанником с учетом его особых образовательных потребностей.

Необходимые умения

– Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры воспитанников, в том числе обеспечения игрового времени и пространства.

– Применять методы физического, познавательного и личностного развития воспитанников раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации.

– Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения воспитанниками образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения.

– Владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской).

– Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения.

– Владеть ИКТ- компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с воспитанниками раннего и дошкольного возраста.

Необходимые знания

– Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с воспитанниками раннего и дошкольного возраста.

– Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания.

– Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте.

– Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.

– Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.

– Современные тенденции развития дошкольного образования.

- Другие характеристики
- Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

13. Методы оценки выполнения требований профессионального стандарта педагога

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования оценивается только комплексно. Высокая оценка включает сочетание показателей динамики развития интегративных качеств воспитанника, положительного отношения воспитанника к детскому саду и высокой степени активности и вовлеченности родителей в решение образовательных задач и жизнь детского сада.

Оценка соответствия требованиям, предъявляемым к воспитателю, может быть проведена посредством аудита: внутреннего и внешнего.

Аудит: систематический, независимый и документируемый процесс получения свидетельств аудита и их объективного оценивания в целях установления степени выполнения требований.

Внешний аудит: аудит, проводимый независимой от образовательной организации стороной. Внешний аудит может быть осуществлен надзорными органами или организациями, представляющими интересы потребителей.

Внутренний аудит, включает анализ планов и отчетов, посещение проводимых им занятий, или в иной форме. Сбор данных для оценивания может быть осуществлен посредством результативного опроса, выслушивания, наблюдений и анализа документов, записей и данных.

Внутренние аудиторы образовательного учреждения должны назначаться из числа наиболее уважаемых и авторитетных педагогов данного учреждения и быть обучены принципам, процедурам и методам проведения. Объем и частота проведения внутреннего аудита в отношении конкретного педагога устанавливаются самой образовательной организацией, исходя из ее политики в области повышения качества образовательных услуг.

Результаты внутренних аудитов должны учитываться при проведении государственной аттестации педагога и присвоении ему соответствующей категории. Уже разработаны Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения

Критерии

- Владение современными образовательными технологиями и методиками.

- Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.
- Использование ИКТ в образовательном процессе.
- Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне.
- Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников.
- Эффективность применения современных образовательных технологий и методик.
- Позитивная динамика достижений воспитанников.
- Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической патриотической, экологической, краеведческой направленности, конкурсных спортивных мероприятиях.
- Организация педагогом студийно - кружковой работы.
- Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ.
- Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой ДОУ.
- Наличие системы стандартизированной педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников ДОУ требованиям основной общеобразовательной программы: диагностика, анализ, коррекция.
- Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания.
- Повышение качества профессиональной деятельности.
- Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение.
- Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности.
- Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.
- Профессиональная экспертная деятельность.

14. «Меняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога».

Возникла «необходимость наполнения профессионального стандарта педагога (воспитателя) новыми компетенциями:

- Работа с одаренными воспитанниками.

- Работа в условиях реализации программ инклюзивного образования.
- Работа с воспитанниками, имеющими проблемы в развитии.
- Работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми воспитанниками, имеющими серьезные отклонения в поведении.

II. ПОНЯТИЕ Я-КОНЦЕПЦИИ

Для того чтобы контролировать и корректировать свой личностный рост педагогу необходимо постоянно осуществлять рефлекссию своего поведения, результатов профессионального учения, самовоспитания и т.д., то есть постоянно видеть плюсы и минусы своего личностного развития – как бы видеть себя со стороны.

Рефлексия – умение осознавать свое внутреннее психическое (эмоциональное) состояние и то, как тебя воспринимают окружающие люди. Свой личностный рост педагог должен осуществлять по теории «Я-концепции».

Я-концепция – это обобщенное представление о самом себе, система установок относительно собственной личности.

Педагогам важно помнить о том, что формирование «образа Я», положительной «Я-концепции» для них профессионально значимо: только уважая в себе личность, воспитатель сможет увидеть и развить личность в другом – в воспитаннике. И, уважая в себе личность и профессионала, он никогда не остановится в своем самосовершенствовании.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О СЕБЕ ПО МОДЕЛИ «Я-КОНЦЕПЦИЯ»

Компоненты «Я-концепции»:

Когнитивный компонент – образ своих:

- качеств;
- способностей;
- внешности;
- социальной значимости.

Эмоциональный компонент:

- самоуважение;
- себялюбие;
- самоуничижение.

Оценочно-волевой компонент:

стремление повысить самооценку, завоевать уважение.

СТРУКТУРА «Я-КОНЦЕПЦИИ»

Я – реальный (каким я вижу себя в настоящее время);

Я – идеальный (каким я должен стать, ориентируясь на моральные нормы и профессиональные установки);

Я – динамический (каким я стараюсь стать);

Я – фантастический (каким я хотел бы быть, если бы все было возможно).

Если сделать проекцию на педагогическую деятельность, то правомерен вывод о том, считает Г.М. Коджаспирова, что формирование «образа Я» у воспитателя (а значит, позиции «Я – педагог») как субъекта этой деятельности продуктивно только при условии формирования ответственности в его сознании как непреложного морального установления.

Эта теория разработана зарубежными учеными-психологами З. Фрейдом, Э. Берном, К. Благим и М. Шебеком, английским ученым Р. Бернсом и др. Из отечественных ученых теорию «Я-концепции» разрабатывали И.С. Кон (его книга «Открытие "Я"»), В.А. Ядов, А.В. Мудрик, Е.Н. Пехота, К. Мудзыбаев и др.

Видный теоретик и практик современной отечественной педагогики В.И. Журавлев считает, что знание и использование теории «Я-концепции» специалистом (в процессе самостоятельной профессиональной деятельности) обязательно.

В.И. Журавлев относит знание и использование этой теории к общепедагогическим стандартам профессионализма.

Важно заметить, что Я-концепция является не статичным, а динамичным психологическим образованием. Формирование, развитие и изменение Я-концепции обусловлены факторами внутреннего и внешнего порядка. Социальная среда оказывает сильнейшее влияние на формирование Я-концепции. Профессиональная Я-концепция личности может быть реальной и идеальной.

Понятие «реальная» отнюдь не предполагает, что эта концепция реалистична. Главное здесь – представление личности о себе, о том, «какой я есть».

Идеальная же Я-концепция (идеальное «Я») – это представление личности о себе в соответствии с желаниями («каким бы я хотел быть»).

Конечно, реальная и идеальная Я-концепции не только могут не совпадать: в большинстве случаев они обязательно различаются. Расхождение между реальной и идеальной Я-концепцией может приводить к различным как к негативным, так и к позитивным следствиям. С одной стороны, рассогласование между реальным и идеальным «Я» может стать источником серьезных внутриличностных конфликтов. С другой стороны, несовпадение реальной и идеальной профессиональной Я-концепции

является источником профессионального самосовершенствования личности и стремления к ее развитию. Можно сказать, что многое определяется мерой этого рассогласования, а также его внутрличностной интерпретацией.

САМООЦЕНКА В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ Я-КОНЦЕПЦИИ ПЕДАГОГА.

Самооценка профессиональных способностей званий и достижений – это важнейший элемент в структуре профессиональной Я-концепции личности. Самооценка – это оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей, ценность, приписываемая себе или отдельным качествам личности. Самооценка выступает важным регулятором поведения. От нее зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым она влияет на эффективность деятельности и дальнейшее развитие личности.

В работах С.Ю. Головина описаны главные *функции самооценки*. К ним он относит:

- регуляторную, на основе которой происходит решение задач личностного выбора;
- защитную, обеспечивающую относительную стабильность и независимость личности.

В.А. Степанов в своих исследованиях выделяет следующие виды самооценки:

- *прогностическая самооценка* – оценка субъектом своих возможностей, определение своего отношения к ним (оценка будущих достижений);
- *актуальная самооценка* – оценка и основанная на ней коррекция исполнительских действий по ходу развёртывания деятельности. Основой этого вида самооценки является самоконтроль (оценка педагогом своих сегодняшних возможностей);
- *ретроспективная самооценка* – оценка субъектом достигнутых уровней развития, итогов деятельности, поступков. Одной из характеристик выступает мера критичности к себе (оценка вчерашних достижений).

В работах С.А. Подосинникова выделяется *рефлексивная самооценка* – предполагаемая оценка себя со стороны других, а в трудах Н.П. Рапохина рассматривается *социальная самооценка* – это оценка педагогом самого себя, относительно своего места среди других людей: коллег, воспитанников, родителей.

Психологически компетентно вести себя во взаимодействии с другими людьми – это значит знать, в каких ситуациях межличностного

взаимодействия у вас возникают чувство неуверенности в себе или, наоборот, чувство превосходства и другие эмоции. Для гармонически развитой, зрелой личности педагога характерна адекватная самооценка, которая, прежде всего, выражается в реализме ожиданий и благоразумии.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМООЦЕНКА

Профессиональная самооценка – это сознательные суждения педагога, в которых он пытается сформулировать свою значимость, определяемая общепризнанными нормами, критериями и целями, представлениями об уровнях собственных достижений, моральными принципами, правилами поведения и т. д. Основными параметрами профессиональной самооценки являются степень адекватности, критичность и мера устойчивости. Названные параметры являются количественными и качественными характеристиками самооценки.

Адекватность характеризует самооценку относительно её соответствия или расхождения с фактической мерой определённого качества у субъекта самооценки.

Важным критерием адекватности самооценки педагога может быть сравнение этой самооценки с оценками окружающих на основе рефлексивного анализа.

В связи с этим самооценка может быть адекватной или неадекватной, заниженной или завышенной. Каждая из названных разновидностей самооценки может отличаться определённой мерой устойчивости.

Устойчивость является положительной характеристикой самооценки, если она сочетается с динамичностью, сущность которой заключается в способности личности менять высоту самооценки на основании критического анализа результатов собственной деятельности и поведения, а также под воздействием объективных изменений в требованиях к ней окружающих или её собственных требований к себе.

Проблема исследования профессиональной самооценки тесно связана с осознанием уровня притязаний человека – степенью трудности целей, которые он себе ставит.

Расхождение между притязаниями и реальными возможностями ведет к тому, что он начинает неправильно себя оценивать, вследствие чего его поведение становится неадекватным – возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность и прочее.

Самооценка внешне выражается в том, как человек оценивает возможности и результаты деятельности других.

Профессиональная самооценка педагога может быть рассмотрена как важный элемент в процессе его подготовки. Для ее понимания есть три существенных момента.

Во-первых, важную роль в ее формировании играет сопоставление образа «реального Я» с образом «идеального Я», то есть соотношение реальности с представлением о том, каким педагог хотел бы быть.

Второй фактор, важный для формирования профессиональной самооценки, связан с интериоризацией внешних социальных реакций в сознании конкретного педагога.

И, наконец, еще один взгляд на природу и формирование профессиональной самооценки заключается в том, что педагог оценивает успешность своих действий и проявлений через призму своей идентичности. Педагог испытывает удовлетворение не оттого, что он просто что-то делает хорошо, а от того, что он избрал определенное дело, а именно педагогическую профессию и стремится достичь в ней успехов.

В структуре профессиональной самооценки целесообразно также выделять:

- самооценку результата
- самооценку потенциала.

Самооценка результата связана с оценкой достигнутого (в общем и парциальном аспекте) и отражает удовлетворенность/неудовлетворенность достижениями.

Самооценка потенциала связана с оценкой своих профессиональных возможностей и отражает, таким образом, веру в себя и уверенность в своих силах.

Низкая самооценка результата вовсе не обязательно говорит о «комплексе профессиональной неполноценности». Напротив, низкая самооценка результата в сочетании с высокой самооценкой потенциала является фактором профессионального саморазвития.

Исследования А. Реан показали, что образ «Я» у педагогов наиболее отдален от идеала по таким качествам, как уступчивость, лидерство и доверчивость (методика Лири). Причем по лидерству отклонение отрицательное, а по двум другим качествам – положительное.

Это означает, что лидерство, по самооценке педагогов, выражено у них недостаточно; имеется желание развивать в себе это качество, приближаясь к «идеальному» образу педагога-профессионала.

Но фактически исследование сформированности «лидерства» у педагогов показало, что оно у них достаточно выражено и соответствует адаптивному уровню развития. Дальнейшее усиление этой тенденции

свидетельствует о формировании дезадаптивного варианта развития по нарастанию авторитарности и связанности с такими качествами личности, как властность и деспотичность. Таким образом, данное стремление приблизиться к «идеалу», скорее, уводит от действительно продуктивных моделей педагогического общения. Думается, что в этом искаженном представлении об идеале педагога как властной, доминантной личности отразились укорененные в сознании идеи авторитарной педагогики.

Такие качества, как уступчивость и доверчивость, по самооценке педагогов, выражены у них слишком сильно. И, следовательно, считают они, для приближения к профессиональному идеалу «Я» необходимо стать менее уступчивым и менее доверчивым.

Оказывается, чем оптимальнее мотивация профессиональной деятельности педагога, чем больше выражены у него внутренние и внешние положительные мотивы, тем активнее он стремится ограничить свою властность.

Именно для данной категории педагогов характерно представление о слишком высоком развитии в собственной личности авторитарных тенденций; о том, что работа над собой, приближение к идеалу педагога-профессионала должны идти по пути ограничения властных, жестких, авторитарных начал. И наоборот, чем менее оптимален мотивационный комплекс педагога, чем менее значимы для него собственно внутренние мотивы профессиональной деятельности, тем более связывает педагог свое профессиональное совершенствование с развитием в себе таких качеств, как властность и авторитарность. Именно этих качеств, в его представлении, ему не хватает для приближения к Я-образу профессионального идеала.

Таким образом, к самосовершенствованию стремятся как педагоги, имеющие внутреннюю, продуктивную, мотивацию, так и педагоги с неоптимальной профессиональной мотивацией.

Но пути для этого выбираются разные: одни стремятся стать менее, другие – более авторитарными.

Противоположными оказываются их представления о направлениях саморазвития, самокоррекции и способах приближения к профессиональному идеалу. Между отклонениями самооценки педагога от образа «идеала» по параметрам «лидерство» и «уступчивость» существует не прямая, а обратная, отрицательная зависимость.

Иначе говоря, чем больше у педагога выражено стремление развивать в себе лидерские качества, тем больше у него выражена тенденция избавляться в процессе самосовершенствования от «излишней» мягкости,

уступчивости. По мнению педагога, от идеала его отдаляет не только слабое выражение лидерского начала, но и слишком высокая уступчивость в общении.

И наоборот, тот, кто полагает, что его гипертрофированное «лидерство» нуждается в ограничении, связывает приближение своего профессионального идеала с дальнейшим развитием в себе такого качества, как уступчивость.

Чем больше педагог стремится к ограничению негативизма в поведении, тем в меньшей степени его коммуникативная активность связана с передачей информации.

В структуре коммуникативной активности таких педагогов доминируют процессы приема информации. Чем больше в структуре коммуникативной активности педагога процессы передачи информации преобладают над процессами приема информации, тем больше отклонение самооценки от идеала по параметру «требовательность-непримиримость». Причем, это отклонение может быть, как отрицательным, так и положительным, речь может идти о желании как повысить, так и понизить свою требовательность. Педагоги, преимущественно ориентированные на передачу информации, стремятся к большей требовательности, нежели педагоги, в коммуникативной активности которых преобладают процессы приема информации.

АСПЕКТЫ САМООЦЕНКИ

В структуре самооценки вообще и профессиональной самооценки в особенности целесообразно выделять аспекты:

- операционально-деятельностный;
- личностный.

Операционально-деятельностный аспект самооценки педагога связан с оценкой себя как субъекта деятельности и выражается в оценке своего профессионально-педагогического уровня (сформированность умений и навыков) и уровня компетентности (системы знаний).

Личностный аспект профессиональной самооценки воспитателя выражается в оценке своих личностных качеств в связи с идеалом образа «Я-профессионального».

Психологи В.А. Ядов, И.С. Кон, В.В. Столин выделяют несколько оснований самооценивания педагогом своих личностных качеств:

- понимание и осознание самого себя, своей педагогической деятельности, общения и личности;
- эмоциональное отношение и оценивание педагогом особенностей самого себя. Здесь закладывается «Я-концепция» педагога. Постепенно у педагога

на основе представлений о себе в отдельных педагогических ситуациях, на основе мнений воспитанников и коллег складывается устойчивая «Я-концепция», придающая ему чувство профессиональной уверенности или неуверенности. На основе этой концепции педагог оценивает всё происходящее в образовательном учреждении в отношении самого себя; – способность к действиям на основе самосознания, свидетельствующая о конструктивности и действенности профессиональной самооценки. В педагогической деятельности формирование профессиональной самооценки педагога осуществляется **поэтапно**.

Коммуникативный этап, когда в процессе общения и взаимодействия педагога с педагогическим коллективом, воспитанниками и их родителями вырабатываются определенные представления о себе, формируется «образ Я» педагога, вследствие чего проявляется поведение педагога в различных ситуациях образовательного процесса;

Этап социально значимой деятельности – собственно педагогическая деятельность.

Самопознание – овладение специальными самооценочными знаниями, методами и формами взаимодействия с педагогическим коллективом, воспитанниками и их родителями.

Самооценка по этим двум аспектам не обязательно согласованна.

Дискордантность (рассогласование) самооценки педагога (воспитателя).

Дискордантность (рассогласование) самооценки по операционально-деятельностному и личностному аспектам влияет на профессиональную адаптацию, профессиональную успешность и профессиональное развитие личности. Расхождения между реальной и идеальной Я-концепцией могут иметь различные, как негативные, так и позитивные следствия. С одной стороны, рассогласование между реальным и идеальным Я может стать источником серьезных внутриличностных конфликтов. С другой стороны, несовпадение реальной и идеальной Я-концепции является источником саморазвития и самосовершенствования личности. Можно сказать, что многое определяется мерой этого рассогласования, а также его внутриличностной интерпретацией.

Функции Я-концепции:

- достижение внутренней согласованности личности;
- интерпретация жизненного опыта;
- определение ожиданий человека в отношении своего будущего.

Достижение внутренней согласованности личности: столкновение противоречащих друг другу представлений, чувств, идей, относящихся к

представлениям человека о себе, вызывает у него ощущение психологического дискомфорта. И человек всячески пытается этого избежать, предпринимая действия, способствующие достижению утраченного равновесия, стараясь избежать внутренней дисгармонии.

Поэтому, когда человек сталкивается с новым опытом, знанием о себе, он либо:

- принимает, ассимилирует этот опыт, когда он не противоречит представлениям индивида о себе, либо,
- отказывается видеть вещи, такими как они, есть, верить людям, сообщаям ему что-либо о себе, или,
- стремится изменить каким-либо образом себя или окружающих.

Если изменения образа себя, привносимые новой информацией, не сильно отличаются от прежних представлений о себе, то индивид иногда может их принять, если эти изменения не превышают его адаптационные возможности. Противоречивый опыт, вносящий рассогласование в структуру личности, может также усваиваться с помощью защитно-психологических механизмов, таких как рационализация, когда новый опыт объясняется на основании уже имеющегося, искажение или отрицание.

Таким образом, Я-концепция может выступать как некий защитный экран, охраняющий самосогласованный образ себя от влияний, которые могут его нарушить.

Сложившаяся Я-концепция обладает свойством самоподдержания. Благодаря этому у человека создается ощущение своей постоянной определенности, само - тождественности.

Самосогласованность Я-концепции не является абсолютной. Поведение индивида бывает разным в зависимости от ситуации, в которой он находится, от принятой им психологической или социальной роли.

Такая рассогласованность, как правило, соответствует неперекрывающимся контекстам, ситуациям в жизни человека. В каждой из таких ситуаций человек формирует несколько отличные образы Я и шаблоны поведения, соответствующие требованиям данной ситуации.

Так, человек может иметь сильно отличающиеся образы Я на работе и дома. Если вдруг происходит перекрытие таких ситуаций или ролей (например, какой-либо праздник на работе с приглашением членов семей или неожиданная встреча в тесной неформальной обстановке людей, чьи отношения на работе четко регламентированы), то проблема рассогласованности может проявиться достаточно остро.

Даже при относительной жесткости Я-концепции человек сохраняет возможности для адаптации к меняющимся внешним условиям, для самоизменения, развития, необходимого для решения стоящих перед ним задач. Неожиданное осознание неадекватности существующего Я-образа, вызванное этим замешательство и последующее исследование, направленное на поиск новой идентичности, более соответствующей реальности, – это процесс самопознания и самостроительства, который идет всю жизнь.

По мнению Э. Эриксона стабильность Я-концепции обеспечивает человеку чувство уверенности в направлении своего жизненного пути, в восприятии своих различных жизненных ситуаций как единого непрерывного в своей преемственности опыта. Еще одна функция Я-концепции – интерпретация жизненного опыта. Проходя через фильтр Я-концепции, информация осмысливается, и ей присваивается значение, соответствующее уже сформировавшимся представлениям человека о себе и о мире.

НИЗКАЯ САМООЦЕНКА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ

Педагог с низкой профессиональной самооценкой испытывает чувство незащищенности, негативно воспринимает окружающих через призму своих стрессов, тревог, обращается к авторитарному стилю как средств у психологической самозащиты.

Рассмотрим, прежде всего, ***личностные причины недооценки профессиональной эффективности.***

– Недооценка профессиональной эффективности, прежде всего, связана с ***завышенными требованиями.*** Завышенные (в том числе профессиональные) требования к себе предъявляют, как правило, педагоги, имеющие установку достигать идеального 100% результата в любой сфере деятельности.

– Вторая личностная причина, приводящая к разочарованности в своем профессионализме – это ***установка на получение быстрого результата.*** В случае отсутствия быстрого результата педагог с такой установкой будет испытывать разочарование.

Низкая самооценка приводит педагога к неконструктивным переживаниям, не способствуют преодолению стресса и повышают риск выгорания. Такой педагог часто испытывает сильные неприятные переживания – гнев, беспомощность, растерянность, раздражение. Часто он использует слова «должен», «обязан». Он всегда пессимистичен и предполагает неудачный исход «я этого не выдержу», «я не смогу этого

сделать», «у меня ничего не получится». Его смысл пронизан безнадежностью, беспомощностью.

Для повышения уровня профессиональной компетентности педагога **чрезвычайно важно:**

- **изучать психологические причины**, по которым самооценка и оценка результатов труда может не соответствовать реальности,
- **формировать адекватные критерии профессионализма** и профессиональной успешности.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОХРАНЕНИЯ

Каждому педагогу совершенно необходимо и вполне реально построить свою индивидуальную программу профессионального самосохранения. Результатом и показателем ее эффективности будет повышение самооценки и профессиональное творческое долголетие.

Программа может иметь следующие пункты:

- активная позиция в профессиональной жизни (перестать чувствовать себя жертвой обстоятельств), а именно реализация себя как активной личности в активной профессиональной среде;
- готовность к постоянному самоизменению, лабильность установок;
- укрепление в своей личности тех ее качеств, которые особенно необходимы и востребованы в современном обществе (готовность к включению в новые проекты, укрепление у себя ресурса «успеха» и уверенности в своих силах);
- создание оптимистической профессиональной перспективы, усиление авторства своей жизни даже в сложных обстоятельствах;
- поддержание у себя позитивной Я-концепции себя как профессионала, акцент на своих достижениях, усиление своих положительных качеств;
- внутренняя личностная ответственность за свое психическое и физическое здоровье;
- способность жить в ладу с самим собой, внутренняя гармония, принятие реальных факторов своей профессиональной жизни;
- умение понять себя как индивидуальность, самобытность, действие не вопреки своей индивидуальности, а в союзе с ней;
- установка на творчество даже в малоподходящих для этого условиях («выживание через творчество»);
- исключение из своей жизни саморазрушающих и самопоражающих стратегий поведения, усиление своего жизненного потенциала и жизнестойкости.

Использование педагогом предложенных рекомендаций в повседневной деятельности поможет сохранять «рабочее» самочувствие, снизит вероятность развития профессионального «выгорания», позволит «быть на дружеской ноге» со своей работой.

Таким образом, современный педагог может полностью реализовать себя как личность, добиться эффективного выполнения целей обучения, организовать эффективное учебное сотрудничество и педагогическое общение. Для этого необходимо осознавать свои профессионально-личностные качества и желать их совершенствовать. Все это может быть осуществлено на основе личностно - деятельностного подхода к обучению, отвечающего тем требованиям, которые предъявляет современный этап развития образования к процессу обучения, к педагогу.

III. ОРГАНИЗАЦИЯ САМООБРАЗОВАНИЯ

Постоянная работа педагога над совершенствованием своего развития важна в силу специфики педагогической деятельности, направленной на развитие и воспитание ребёнка. Педагогу не обойтись без серьёзных знаний педагогических и психологических основ обучения и воспитания, без всесторонней информированности и компетентности в выдвигаемых жизнью и профессиональной деятельностью вопросах.

Только путём самообразования и творческих поисков педагог придёт к своему мастерству. Именно поэтому постоянное стремление к самосовершенствованию должно стать потребностью каждого педагога дошкольного учреждения.

Самообразование – это целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете современных требований педагогической и психологической наук. Педагог должен в течении учебного года или другого периода времени углублённо заниматься проблемой, решение которой вызывает определённые затруднения или которая является предметом его особого интереса.

Самообразование педагога дошкольного учреждения многогранно и многопланово. Основными направлениями в системе самообразования педагогов дошкольного учреждения могут быть:

- ознакомление с новыми нормативными документами по вопросам дошкольного воспитания;
- изучение учебной и научно-методической литературы;

- ознакомление с новыми достижениями педагогики, детской психологии, анатомии, физиологии;
- изучение новых программ и педагогических технологий;
- ознакомление с передовой практикой дошкольных учреждений;
- повышение общекультурного уровня.

Реализуя дифференцированный подход в определении ведущих направлений профессионального развития педагогов, можно порекомендовать следующую тематику самообразования соответственно опыту и педагогическому стажу.

Для молодых специалистов:

- осознание ценностей личностно-ориентированной модели воспитания, обучения и развития;
- формирование основ педагогического мастерства;
- развитие умений и конструктивных способностей.

Для воспитателей, работающих свыше 5 лет:

- овладение способами проектирования образовательного процесса с целью повышения его эффективности и качества в условиях вариативного образования;
- формирование умения анализировать научно-методическую литературу, применение полученных знаний на практике, активизация творческих способностей.

Для опытных, творчески-работающих воспитателей:

- развитие способностей к перепроектированию собственной деятельности в контексте тенденций развития психолого-педагогической науки и социального заказа общества;
- проявление творческого потенциала педагога;
- пропаганда своих достижений;
- развитие исследовательской деятельности.
- тематикой самообразования также может быть:
 - одна из годовых задач ДОО;
 - проблема, которая вызывает у педагога затруднение;
 - пополнение знаний по уже имеющемуся опыту;
 - успешность педагога в профессиональном самообразовании напрямую зависит от поддержки и помощи ментора.

Методическая работа необходима воспитателю:

- в определении темы, целей и задач;
- в планировании работы по самообразованию;
- в ходе реализации плана;
- в изучении и анализе результативности своей работы.

Этапы и содержание деятельности по самообразованию представлены в таблице.

Содержание работы по самообразованию

Деятельность	
педагога	ментора
Формирование потребности в самообразовании, самооценка подготовленности, осознание необходимости в знаниях, постановка целей и задач	Выявление желания педагога работать над той или иной проблемой: индивидуальные беседы, анкетирование
Планирование работы по самообразованию	Консультирование и методические рекомендации по разработке темы: <ul style="list-style-type: none"> – в определении содержания работы по самообразованию; – в выборе вопросов для самостоятельного углублённого изучения; – в составлении плана в зависимости от уровня профессионализма педагога
Теоретическое изучение проблемы (знакомство с предметом, выборочное изучение, анализ и самооценка результатов)	Создание условий для работы воспитателя по самообразованию: <ul style="list-style-type: none"> – тематическая подборка и составление картотеки научной, научно-популярной, методической и художественной литературы; – тематическая подборка и составление картотеки газетных и журнальных статей; – видеозаписи; – оформление выставки «В помощь занимающимся самообразованием»; – материалы из опыта работы; – тематические стенды «Посетите занятие», «Советуем поучиться у коллег», «Лучшее от каждого – коллективу» и др.
Практическая деятельность (применение знаний, навыков и умений на практике: изготовление пособий и атрибутов, организация и проведение практической работы с детьми)	Оценка работы педагога по самообразованию при посещении занятий и других форм образовательного процесса, изучение практических материалов
Подведение итогов самообразования	Привлечение к проведению индивидуальной или групповой консультации; выступлению на заседании совета педагогов; проведению открытого просмотра.

Помощь в оформлении результатов самообразования:

- выступление по итогам работы и обмена опытом;
- составление картотеки по проблеме;
- игры и пособия;
- советы и рекомендации по проведению образовательной работы;
- составление перспективного плана работы с воспитанниками;
- организация выставки работ воспитанников или педагога по теме самообразования;
- оформление передового педагогического опыта.

Самообразование не должно сводиться к ведению тетрадей, написанию докладов и оформлению красочных папок и стендов. Правильно организованная работа по самообразованию должна стать стимулом как для повышения профессионального мастерства педагога, так и для развития его личности.

План работы по самообразованию

Воспитатель _____ группы № _____ МБ ДОУ Д\С № _____

Тема: _____

Цель, задачи _____

Литература _____

<i>Раздел плана</i>	<i>Сроки</i>	<i>Форма работы</i>	<i>Практические выходы (рефераты, доклады, открытый просмотр, выставка работ и т.д.)</i>
Выводы:			

IV. ТВОРЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Педагогический труд не творческим не бывает, и быть не может, ибо неповторимы дети, обстоятельства, личность самого педагога. Если же действия человека, работающего с детьми, не учитывают этих особенностей, то его труд лежит уже за гранью того, что называется словом «педагогический». (М.М. Поташник)

Таким образом, педагогическая деятельность – это проявление постоянного разностороннего творчества.

Творчество – это все, что нас окружает. Прежде всего, это процесс и результат творческой деятельности: культура, искусство, знание, труд, красота.

С позиции философии творчество – деятельность людей, преобразующая природный и социальный мир в соответствии с целями и потребностями человека на основе объективных законов реальной действительности.

В психолого-педагогической науке под психологией творчества понимается область знаний, изучающая созидание человеком нового, оригинального, полезного в различных сферах деятельности. В центре внимания ученых - психологов находятся вопросы о структуре творчества, о путях, ведущих к открытию нового, о познавательной роли интуиции, воображения, предвидения и т.д.

Педагогика творчества – наука о педагогической системе двух взаимосвязанных видов человеческой деятельности: педагогики воспитания и самовоспитания личности в различных видах деятельности и общения.

Цель педагогики творчества – формирование творческой личности, для которой характерна устойчивая, высокого уровня направленность на творчество, творческий стиль в одном или нескольких видах деятельности. В работах теоретиков и практиков педагогики творчество рассматривается и как процесс, и как результат деятельности педагога и его воспитанников. Педагогическое творчество имеет ту особенность, что содержанием его является творение человека, который всегда неповторим, уникален.

Главными признаками творчества являются: (М. Поташник)
– создание нового или существенное усовершенствование известного;
– оригинальность, неповторимость продукта деятельности, ее результатов;
– взаимосвязь творчества и самотворчества, то есть творческий человек постоянно работает над собой, над созданием нового.

В современных условиях все больше появляется учителей-мастеров своего дела. Творчество и мастерство – одно и то же или нет?

Мастер – это работник, в совершенстве владеющий своей профессией, а мастерство, как правило, связывают с большим опытом.

Творческим может быть и молодой педагог, еще не мастер.

Какие способности человека служат ступеньками к педагогическому творчеству? Каковы факторы, способствующие развитию творческой активности? Что является источником творчества?

Способности:

– **умение** – наблюдать, анализировать, обобщать, выделять главное, предвидеть;

– **способности** – гибкость и нестандартность мышления; комбинирование, видеть проблемы и противоречия.

Факторы: аналитический подход к определению качества образовательного процесса и качества усвоения воспитанниками ЗУН, внедрение лучшего педагогического опыта, коллективная работа над научно-методической проблемой, самообразование.

Источники: изучение опыта коллег, чтение новинок методической литературы, вопросы воспитанников и их родителей, которые анализируются, общение с коллегами, друзьями.

Таким образом, творческий педагог – обладает научным, психолого-педагогическим мышлением; высоким уровнем педагогического мастерства; определенной исследовательской смелостью; критическим анализом и разумным использованием передового педагогического опыта (адаптация опыта к конкретным условиям своей педагогической деятельности).

Условия:

– нравственно- психологический климат коллектива;

– стимулирование к нестандартным решениям;

– достаточно оснащенная материальная база;

– свобода критики;

– проведение дискуссий;

– влияние личности руководителя;

– наличие свободного времени.

Таким образом, чтобы коллектив развивался творчески нужно:

– дисциплина и знание своего дела;

– вдохновение;

– умение слушать критику;

– воля и уверенность в собственных силах;

– способность доводить дело до конца;

– высокий общий уровень развития.

Какие качества творческого педагога позволяют выявить и развить творческий потенциал воспитанников? В чем заключается задача педагога по развитию творчества воспитанников? Какие существуют формы педагогического творчества?

Качества: педагогический такт, способность к сочувствию, сопереживанию, артистизм.

Задачи: умение ставить неожиданные вопросы, создание проблемных ситуаций, поощрение педагогом детского воображения и творчества.

Формы: творческие группы: проблемные, инициативные; разработка моделей, схем рекомендаций по применению на практике.

Таким образом, формирование творческой личности рассматривается как двусторонний процесс, связанный, с одной стороны, с выработкой необходимых качеств творческой личности педагога, с другой – с формированием у него опыта творческой деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии – М., 1989
2. Демин В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды // Мониторинг образовательного процесса. 2010. № 4. С. 35-39.
3. Занина Л, В., Меньшикова Н. П. Основы педагогического мастерства: учебн. пособие. – Ростов- на Дону, 2003.
4. Каримова Г.Э., Шустова Н.Ф Основы наставничества. Учебное пособие для тренинга. Составители: Каримова Г.Э., Шустова Н.Ф., Мусина Р.Г., Хасилова З.С., Сафин Д.В., Душанбе – 2007 г.
5. Львова Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ\ Справочник старшего воспитателя. № 11, 2008.
6. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ. М., 2012.
7. Пахомова Е.А. Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей /под ред. Е.А. Пахомовой: в 2 ч. Кемерово, 2014. Ч.1.
8. Троян А.Н. Управление дошкольными образовательными учреждениями. Магнитогорск, 2011.
9. Рогинский В. М. Азбука педагогического труда. – М., 1990.
10. Цибизова Т.Ю., Августан О.М., Сергеев Д.А., Марданов С.А. «Менторство» как элемент методики работы преподавателя в системе высшего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 4.
11. Ягушева С. Д. Основы педагогического мастерства. – М., 2010.
<http://science-education.ru/ru/article/view?id=26646>
<http://doshvozrast.ru/metodich/konsultac05.htm>
<https://urok.1sept.ru/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/417088/>

