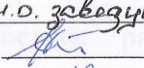


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК

и.о. заведующего кафедрой
 Л.М. Болтунова
15 января 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа «Управление образованием»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Кушекова
Алия
Каирбековна

Научный руководитель
канд. пед. наук



Быков
Сергей
Александрович

Рецензент
канд. пед. наук,
Заместитель директора по УВР
МАОУ СОШ № 92 города Тюмени



Аквазба
Светлана
Омаровна

Тюмень
2020

Кушекова Алия Каирбековна. Управление профессионально-личностным развитием молодых педагогов общеобразовательной школы: выпускная квалификационная работа магистра: 44.04.01 Педагогическое образование, магистерская программа «Управление образованием» / А. К. Кушекова ; науч. рук. С. А. Быков ; рец. Т. А. Глухих ; Тюменский государственный университет, Институт психологии и педагогики, Кафедра общей и социальной педагогики. – Тюмень, 2020. – 97 с. : рис. 12, табл. 16. – Библиогр. список: с. 75 – 85 (105 назв.). – Прил.: с. 85 – 96.

Ключевые слова: профессионально-личностное развитие, молодой педагог, управление профессионально – личностным развитием, программа профессионально – личностного развития, условия общеобразовательной школы.

Оглавление

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ.....	5
ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	12
1.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА И ЕГО КОМПОНЕНТЫ	12
1.2. СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО – ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	19
1.3. ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	28
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	31
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	32
2.1. ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЮ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	32
2.2. СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	40
2.3. ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	44
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.....	48
ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	49

3.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ КОНСТАТИРУЮЩЕГО ИССЛЕДОВАНИЯ	49
3.2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	61
3.3. РЕЗУЛЬТАТЫ КОНТРОЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ОБЩАЯ ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ	64
ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	76
ПРИЛОЖЕНИЯ 1–7	87

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Молодой педагог: работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения.

Организационно-педагогические условия: компонент педагогической системы, отражающий совокупность потенциальных возможностей пространственно-образовательной среды, реализация которых обеспечит упорядоченное и направленное эффективное функционирование, а также развитие педагогической системы.

Педагогическая позиция: система тех интеллектуальных, волевых и эмоционально – оценочных отношений к миру, педагогической действительности и педагогической деятельности, которые являются источником ее активности.

Профессиональная адаптация молодого педагога: процесс выработки стратегии взаимодействия с профессиональной средой, складывающейся из самоконтроля, управления состоянием, поведением, навыков общения, овладения ценностными и культурными ориентациями в профессии в образовательном учреждении.

Профессиональное развитие: непрерывный комплексный процесс, который включает: профессиональное обучение, развитие карьеры и повышение квалификации.

Профессионально-личностное развитие: процесс формирования личности, ориентированной на высокие профессиональные достижения, и ее профессионализма, осуществляемый в саморазвитии, профессиональной деятельности и взаимодействиях.

Профессиональная компетентность: обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также положительного

отношения к работе, требуемые для эффективного выполнения рабочих обязанностей в определенной области деятельности.

Профессиональный стандарт: характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Развитие профессиональной компетентность: развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способности адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

Самообразование: форма индивидуальной деятельности человека, которая мотивирована его собственными профессиональными, личностными интересами и потребностями и направлена на приобретение необходимого багажа знаний, навыков и умений и их усовершенствование.

Субъективная позиция: это позиция личностного и профессионального саморазвития, важным условием развития которой является соответствие, согласованность внешних педагогических воздействий с его внутриличностным потенциалом.

Управление: функция управленческого органа общества или организации, которая обеспечивает сохранение их структуры, поддержание определённого состояния или перевод в другое состояние в соответствии с основными тенденциями развития данной системы, удерживает в определённых пределах отклонение отдельных частей и системы в целом от поставленных задач.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В условиях реализации идеи непрерывного образования остро встает вопрос профессионального развития педагогов, подготовки их к изменениям в профессиональной педагогической деятельности. Внутришкольная система повышения квалификации строится с учетом потенциала учителей, работающих в данной школе, ресурсов образовательной организации, особенностей субъектов образовательных отношений и потенциала социума. Она является гибкой, мобильной, способной быстро реагировать на потребности и запросы общества, учитывать отличительные черты и условия современной образовательной организации. Современные образовательные организации способны обучать школьные команды педагогов с учетом их профессионального опыта, запросов образовательной организации и социума. На современном этапе профессионально – педагогическая деятельность в образовательных организациях терпит системные изменения, требующие создание таких условий работы педагогам, при которых они смогут получать профессиональное образование непрерывно, а также поиску новых подходов к управлению профессиональным развитием [14, с. 9].

Актуальность исследования определяет **противоречие** между необходимостью управления процессом профессионально-личностного развития молодых педагогов, с одной стороны, и недостаточной изученностью организационно-педагогических условий, способствующих профессионально-личностному развитию молодых педагогов, с другой стороны.

Проблема исследования: каковы организационно-педагогические условия, способствующие профессионально-личностному развитию молодых педагогов в общеобразовательной организации?

Объект исследования – процесс управления профессионально-личностным развитием молодых педагогов в общеобразовательной организации.

Предмет исследования – условия, способствующие профессионально-личностному развитию молодых педагогов в общеобразовательной организации.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить действенность условий, способствующих профессионально-личностному развитию молодых педагогов в общеобразовательной организации.

Гипотеза: управление профессионально-личностным развитием молодых педагогов в общеобразовательной организации будет эффективным, если:

– организовано нормативно-правовое (программа развития образовательного учреждения, Положение об адаптации молодого педагога, Стандарт педагога и др.), кадровое (повышение квалификации), мотивационное (материальное и нематериальное стимулирование педагогов, участие в конкурсах) и материально-техническое (обеспеченность научной литературой и наглядными материалами, наличие компьютерных классов) сопровождение процесса профессионально-личностного развития молодых педагогов;

– разработана и реализована программа профессионально-личностного развития педагогов;

– определены показатели профессионально-личностного развития педагогов и предложена методика мониторинга актуального состояния профессионально-личностного развития по данным показателям.

Задачи:

1. Рассмотреть теоретические основы управления профессионально-личностным развитием молодых специалистов образовательной организации.

2. Определить компоненты и специфику профессионально-личностного развития молодых педагогов.

3. Исследовать подходы к организации и управлению процессом профессионально – личностного развития молодых педагогов в условиях образовательной организации.

4. Провести экспериментальную работу по управлению профессионально-личностным развитием молодых педагогов в МАОУ СОШ №30 города Тюмени.

Теоретико-методологическая база исследования:

– концепция профессионального развития (Т.В. Кудрявцева);

- методологические основы профессионально – личностного развития (Л.М. Митина);
- теория управления человеческими ресурсами (Г.М. Озерова);
- концепция программно-целевого управления развитием профессионально-личностной компетентности молодых педагогов в общеобразовательной организации (М.М. Поташник; Г.И. Щукина);
- концепция социального проектирования как механизма профессионального развития педагога (В.И. Слободчиков).

Этапы:

1. Постановочный этап (декабрь 2017 г. – июнь 2018 г.) – определение цели исследования; постановка задач; выбор объекта и предмета исследования; выбор методов и методик исследования; изучение научной литературы по теме «Управление профессионально – личностным развитием молодых педагогов в общеобразовательной школе».

2. Собственно-исследовательский (сентябрь – октябрь 2018 г.) – оформление теоретической части исследования, постановка цели, задачи, планирование педагогического эксперимента. Проведение констатирующего исследования по определению уровня компетенций молодых специалистов с помощью следующих методик: самооценка педагога по определению уровня сформированности профессиональных компетенций; диагностика парциальной направленности личности учителя В. Богомолова; методика «Шкала организационного стресса» Маклина опросник для определения источников мотивации Д. Барбуто и Р. Сколл, диагностика личной креативности Е. Е. Туник; арта оценивания условий для профессионально-личностного развития. Обработка и интерпретация данных. Разработка программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога», направленной на повышение профессиональной компетенции молодого педагога.

3. Опытнo-экспериментальный (март – декабрь 2019 гг.) – проведение формирующего эксперимента по разработанной программе «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» и изучение результатов

опытно-экспериментальной работы путем сопоставления данных констатирующего и контрольного обследования. Контрольное исследование проводилось по методикам констатирующего эксперимента.

Методы исследования:

– теоретические уровни: анализ управленческой и педагогической литературы, нормативной документации в области управления профессионально-личностного развития молодых педагогов; понятийный анализ терминов исследования; обобщение эмпирического материала.

– эмпирического уровня: наблюдение за учебной деятельностью молодых педагогов, анкетирование; тестирование; эксперимент;

– методы математической обработки полученных данных.

Экспериментальная база исследования: Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 30 города Тюмени имени Федора Ефимовича Федорова. (МАОУ СОШ № 30 города Тюмени).

Научная новизна заключается в теоретическом обосновании условий, способствующих профессионально-личностному развитию молодых педагогов в общеобразовательной организации.

Практическая значимость: разработанная программа может быть использована при организации управления профессионально-личностным развитием молодых педагогов в условиях общеобразовательной школы, а также в учреждениях профессионального образования при подготовке будущих педагогов.

Апробация результатов исследования. Отдельные результаты исследования представлены в следующих публикациях:

1. Кушекова А. К. Профессионально-личностное развитие молодых учителей города Тюмени // Сборник научных работ студентов института психологии и педагогики ТюмГУ [Электронный ресурс] / Под ред. С. А. Быкова, Л. В. Фединой, А. В. Никаноровой, К. А. Слепневой. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ. – 2018. – С.40 – 465.

2. Кушекова А. К. Программа профессионально-личностного развития молодых педагогов // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №12 (декабрь). – АРТ 613-эл. – URL: <http://akademnova.ru/page/875550> (дата обращения 09.01.2020).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

1.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА И ЕГО КОМПОНЕНТЫ

Профессиональная компетенция педагога является важным фактором, необходимым для успешной реализации практической деятельности в работе с обучающимися. Профессиональное становление педагога во многом зависит от повышения профессиональной компетенции, мероприятия по повышению профессионального развития педагогов закреплены в следующих федеральных документах: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.06.2019) «Об образовании в Российской Федерации» [1]; Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 11.06.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» [4]; Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 316 (ред. от 22.05.2019) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» [2], «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» [5]. Вышеназванные документы определяют приоритетом государственной политики в сфере образования повышение качества образования, отвечающего требованиям инновационного развития экономики, интересам современного общества.

Достижение поставленной цели гарантируется эффективным профессиональным развитием педагогов. Разработанные в рамках программно-целевых документов мероприятия направлены на повышение профессионализма педагогов, овладение эффективными методиками и навыками обучения, в целях реализации инклюзивного образования.

Профессиональное развитие – это совокупность способов деятельности, которые могут осуществляться в трех основных формах: личностной, профессиональной и индивидуально-социальной [31, с. 117].

Вопросом профессионально-личностного развития педагогов занимались такие исследователи, как В.А. Адольф, М. Богуславский, Ю.В. Васильев, Б.С. Гершунский, В. Я. Ляудис, В. А. Сластенин и др. [75, с. 43]. Многие исследователи вопроса профессионально – личностного развития педагога дают свое определение данному понятию. Так, Ю. А. Каверин полагает, что профессионально-личностное развитие педагога – это процесс, включающий в себя совершенствование педагогического мастерства [49, с. 58]. Н. В. Панова раскрывает понятие «профессионально – личностное развитие» как процесс повышения профессионального уровня педагога, под воздействием условий деятельности и самосовершенствования, обеспечивающих формирование профессионального становления [93, с. 141]. А. А. Деркач и В. М. Дьячкова полагают, что процесс профессионально-личностного развития педагога осуществляется в процессе саморазвития и самоопределения [36, с. 79].

В свою очередь, Г. А. Цукерман рассматривает «профессионально-личностное развитие» как процесс, при котором педагог испытывает потребность в личностном развитии и самосовершенствовании [95, с. 8].

Анализируя определения понятия профессионально личностного развития педагога, данные известными исследователями, можно прийти к выводу, что в основе развития педагога как профессионала лежит личная потребность к самосовершенствованию. Необходимы осознанный интерес к процессу обучения, стремление к поиску наиболее эффективных средств методов решения педагогических задач, основанных на изучении индивидуальных особенностях учеников, желание и стремление овладеть углубленными теоретическими знаниями, усвоение опыта педагогов-новаторов. Профессионально-личностное развитие и саморазвитие, обеспечивающее переход на новый уровень профессиональных компетенций, может быть достигнута лишь с присутствием у педагога таких качеств как самоорганизация, инициативность, жажда

активности, высокий уровень работоспособности, стремление к самосовершенствованию и внутренняя мотивация [10, с. 3].

Профессионально-личностное развитие педагога во многом зависит от профессиональной компетенции, основанной на психологических и педагогических умениях, а также профессиональной позиции педагога.

Компетентность – это совокупность проявлений успешной продуктивной деятельности учителя [31, с. 115]. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способности адаптироваться в меняющейся педагогической среде [62, с. 18]. В своей профессиональной деятельности педагог не может оставаться на месте, а совершенствоваться, самообразовываться, находиться постоянно в творческом поиске изыскивая новые формы и методы работы.

Н. Н. Колодкина, А. Д. Черемухин определяют понятия «компетенция» и «компетентность» как самостоятельные, но имеющие связь: компетенция определяется как совокупность знаний, навыков, ценностных ориентаций и способов их применения в практической деятельности; компетентность же рассматривается как личностное качество, предполагающее обладание соответствующей компетенцией, включающей отношение человека к предмету деятельности [48, с. 25]. С. А. Дружилов, в анализе компетентности, акцентирует внимание на теоретических знаниях субъекта труда и способности к их применению в профессиональных ситуациях, а также значимости ценностей, речи, свойств личности, отношений [38, с. 107]. А. А. Деркач определяет дополнительные критерии компетенции – наличие системы знаний, определяющих продуктивность в деятельности [36, с. 41].

А. К. Марковой также отмечается согласованность понятий профессионально важных качеств и компетенций. В частности, дается определение компетентности как индивидуальной характеристики, обеспечивающей соответствие субъекта и особенностей профессиональной деятельности [61, с. 39].

Анализ содержания понятия «компетентность», представленный в отечественной литературе, показывает, что большинство авторов, так или иначе, вкладывают в его содержание тот же смысл, который отражен в профессиографическом подходе. В научных источниках встречаются определения компетентности, подчеркивающие совокупность самых различных факторов, от личностных свойств, способностей, навыков, интеллекта до мотивации и ценностей.

Изучение параметров профессионального развития педагогов, прослеживание изменений, наступающих в период профессионального роста, определяет важность саморазвития. Анализ параметров осуществляется в рамках нескольких подходов, представленных на рисунке 1 [63, с. 94].

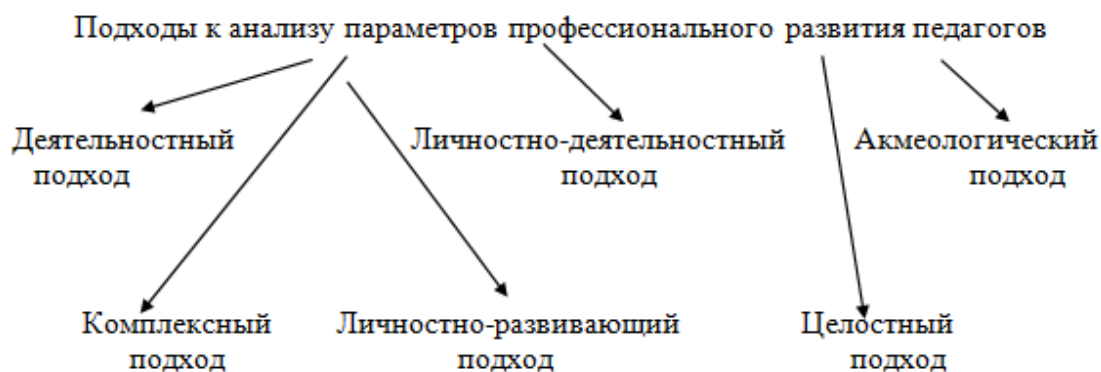


Рис. 1. Подходы к анализу параметров профессионального развития педагогов

Учеными, исследования которых посвящены вопросу профессионального развития педагога были предложены концепции профессионального развития. Наиболее популярной является концепция профессионального развития Л. М. Митиной, включающая две модели: модель адаптивного поведения и модель профессионального развития. Модель адаптивного поведения подразумевает под собой подчинение профессии, внешней среде, обстоятельствам, а также применение в своей профессиональной деятельности клише и стереотипов. Ее стадиями являются: адаптация, становление, стагнация. Модель профессионального развития предполагает самоопределение, самовыражение, самореализацию [64, с. 3].

Следующая концепция, выдвинутая Т. В. Кудрявцевой – концепция профессионального становления. Концепция отличается тем, что стремление к

профессиональному развитию возникает ситуационно и является ответом на внутренние разногласия [51, с. 17].

Концепция А. Т. Ростунова предполагает создание системы управления профессиональной пригодности, состоящую из: профориентации, профотбора, профподготовки и профадаптации [75, с. 33]. Обе концепции подразумевают, что профессиональное развитие ограничено временными рамками и зависит от возраста человека. Также, в концепции Т. В. Кудрявцева и концепции А. Т. Ростунова выделяют единые стадии профессионального развития: возникновение намерений, профессиональное обучение, активное вхождение в профессию, полная реализация в профессии.

Можно выделить и акмеологическую концепцию развития специалиста. В рамках данной концепции, с одной стороны, достижение профессионализма происходит с развитием профессионально – личностных компетенций, а с другой стороны, профессионализм возникает за счет мотивации специалиста на саморазвитие и самоорганизацию [93, с. 106].

На мой взгляд, наиболее полно раскрывает процесс профессионального развития акмеологическая концепция. Данная концепция определяет необходимость развития профессиональных и личностных компетенций специалиста вне зависимости от возраста и способностей. Другие рассмотренные концепции связывают профессиональное развитие с возрастом (Т.В. Кудрявцев) или умениями (А.Т. Ростунов). Модели профессионального развития Л.М. Митиной строятся на внутреннем противоречии личности, но эти противоречия не всегда влекут за собой продуктивное поведение.

Профессионально-личностное развитие педагога предполагает систематическое обучение в соответствии с профессиональным стандартом, действующим с 1 января 2017 года [18, с. 41]. В рамках профессионального стандарта определены компонентные составляющие профессионализма педагога, представленные в таблице 1 [17, с. 70].

Таблица 1

Компонентный состав профессионализма педагога в соответствии с
профессиональным стандартом

Критерий	Содержание
Объективные критерии	<p>Определяют эффективность работы педагога с обучающимися по ее видам: воспитательный, развивающий, обучающий.</p> <p>Определяют эффективность работы педагога по способностям: организаторская, диагностическая, консультативная, самообразовательная.</p>
Субъективные критерии	<p>Определяют степень удовлетворенности потребности в труде, степень желания оставаться в профессии педагога, самооценка своих профессиональных качеств.</p>
Процессуальные критерии	<p>Определяет степень успешного использования новых педагогических технологий и умений.</p>

Личностные компетенции взаимосвязаны с профессиональными компетенциями педагога. Среди личностных ресурсов, способствующих профессиональному развитию педагога в условиях инноваций, выделяют такие свойства как: стремление к новизне, креативность, личностная гибкость, баланс мотивации достижения успеха и избегания неудачи. Одним из важнейших условий профессионального развития педагогов является осознание ими необходимости изменения, преобразования своего внутреннего мира и поиска новых возможностей самоосуществления в профессиональной деятельности. Полифункциональность, многосторонность, интеллектуальная подвижность, эмоциональная насыщенность, конфликтогенность педагогической деятельности обуславливают необходимость системного изучения педагогом своих личностных и профессиональных свойств, инициирование способности к переосмыслению и преобразованию стереотипов и канонов собственного профессионального опыта. Развитию профессиональной компетентности молодого педагога, а также ее реализации в процессе трудовой деятельности важную роль играют и личные качества педагога.

В целях профессионально – личностного развития, деятельность педагога должна осуществляться по следующим направлениям, представленным в таблице 2 [31, с. 74].

Таблица 2

Направления по развитию профессионально – личностных качеств педагога

Направление	Содержание
Творческие умения педагога	Проявление оригинальности, отказ от стереотипных методов обучения с внесением собственных креативных идей.
Академические навыки	Углубленное владение знаниями материала в определенной области наук, предметное владение информацией.
Организационно – коммуникативные умения	Организация трудовой деятельности педагога и работы с учащимися в соответствии с принципами этического, нравственного и толерантного отношения.
Дидактический компонент	Способность педагога передавать информацию и знания учащимся доступным и понятным языком.
Диагностический компонент	Проявление педагогом в процессе обучения педагогической наблюдательности, способности реализовывать различные методики и технологии.

Таким образом, на современном этапе очень важную роль играет профессионально-личностное развитие педагога. Личностно-профессиональное развитие педагога – это поэтапный процесс развития личности, направленный на профессиональные достижения в трудовой деятельности, основанный на принципе саморазвития и профессионализма. Профессиональное развитие предусмотрено целевыми программами и профессиональным стандартом и включает в себя компоненты: дидактический, академический, диагностический, организационно-коммуникативный, творческий [71, с. 113]. Исходя из вышесказанного, можно определить следующую структуру профессионально-личностного развития педагога, состоящую из взаимосвязи основных компонентов: эмоционально – волевой, мотивационный, рефлексивный, деятельностно-практичный, проектировочный.

Анализируя концепции по изучению профессионально – личностного развития педагога, предложенные рядом известных исследователей, можно прийти к выводу что акмеологическая концепция профессионального развития, выдвинутая А. А. Деркач, наиболее полно раскрывает значение профессионально-личностного развития и его компонентов. Компетентностный подход обладает значимым потенциалом, обеспечивающим возможность развития субъекта труда за счет освоения элементов деятельности связанных с конкретными трудовыми компетенциями. Лично – профессиональное развитие приведет, в конечном итоге, к повышению эффективности обучения и совершенствованию всего учебно-воспитательного процесса.

1.2. СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО – ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В современных условиях модернизации системы образования особую актуальность стали приобретать компетентность кадрового состава педагогических работников, их мотивированность на профессиональный рост, самосовершенствование и непрерывное развитие. Одним из главных приоритетов государственной политики в сфере образования является ориентация на рост мотивации профессиональной компетентности и личностного развития как значимых условий эффективной и успешной деятельности в современном образовательном пространстве. Профессионализм педагога, его самореализация, самоактуализация, самосовершенствование, освоение компетентных стилей педагогической деятельности, активно поддерживается государством [72, с. 5]. Мотивационная сфера педагогического работника выступает одним из основных факторов, который определяет развитие образовательной организации, задает ее содержание, направленность, интенсивность и тенденции использования личностного ресурса.

Профессионально – личностное развитие молодых педагогов общеобразовательной организации происходит через присвоение ценностей

профессии, которые выступают основой формирования его профессионально-личностной позиции, регулирующих процесс решения им профессиональных задач. С точки зрения ученых, позиция является многогранной. Так, по мнению А. Н. Леонтьева, А. Г. Асмолова, позиция – интегральная характеристика положения индивида в статусно – ролевой внутригрупповой структуре и является социальной [54, с. 49]. Л. Н. Божович, Б. Ф. Ломов определяют личностную позицию как устойчивую систему отношений человека к отдельным сторонам действительности, проявляющейся в соответствующем поведении [92, с. 4]. Ролевая позиция, по мнению Б. Г. Ананьева является диспозицией человека в непосредственном взаимодействии, в актуальной ситуации [17, с. 68]. Профессиональная позиция молодого педагога является важным условием осуществления педагогической деятельности.

Педагогическая позиция – это система тех интеллектуальных, волевых и эмоционально – оценочных отношений к миру, педагогической действительности и педагогической деятельности, которые являются источником ее активности [61, с. 38]. Субъективная позиция молодого учителя – это позиция личностного и профессионального саморазвития, важным условием развития которой является соответствие, согласованность внешних педагогических воздействий с его внутриличностным потенциалом [105, с. 26].

Процесс становления профессионально – личностной позиции молодого учителя может быть представлен как определенная педагогическая стратегия, соответствующая следующим принципам:

- принятие молодым педагогом педагогической профессии;
- ориентация на личностную и профессиональную индивидуальность в разработке индивидуального профессионального маршрута;
- усиление личностного потенциала.

Таким образом, теоретическое осмысление сущности профессионально – личностной позиции молодого педагога, уровне ее развития задают требования к условиям, которые необходимо создать в современной школе для эффективного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса,

направленного на продуктивное решение педагогических задач, обуславливающее успешность профессионального становления молодого педагога.

В процессе профессионально – личностного развития молодых педагогов выделяют внешние и внутренние факторы, влияющие на профессионально-личностное развитие молодых педагогов.

Внешние (социально – педагогические) факторы:

– **Система материального стимулирования.** Стимулирование трудового поведения педагога происходит по средствам мотивирования, что является эффективным методом повышения качества работы педагога, направленного на достижение высоких результатов профессиональной деятельности и развития чувства самоуважения [14, с. 9].

– **Система методической работы в школе.** Методическая работа в образовательной организации – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно – теоретического, общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства [16, с. 13]. Групповые формы работы объединяют педагогов по интересам, одной микропроблеме или отдельным направлениям. Они максимально учитывают потребности, интересы, компетентность и уровень профессиональной подготовки по проблемам школьного воспитания. Это такие формы, как методические объединения, школы передового опыта, школы молодого воспитателя, наставничество, инициативные группы и др. Индивидуальные формы направлены на методическое самосовершенствование и играют важную роль в повышении культурно-профессионального уровня воспитателя, методиста. К ним относятся: самообразование, стажировки, консультации.

– **Атмосфера сотрудничества и поддержки, сложившаяся в коллективе.** Благоприятный психологический климат создают оптимистический настрой работников; доверительные, теплые отношения; чувство защищенности и комфорта; готовность работников оказать поддержку

другим членам коллектива; уверенность; свобода мысли и творчества; отсутствие страха совершить ошибку или быть непонятым и т. д. Неблагоприятную атмосферу характеризуют пессимизм, раздражительность, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т. д.

– **Возможность получения признания в коллективе.**

К внутренним, личностно-психологическим факторам относят следующие факторы:

– **Черты личности самого педагога.** Чтобы актуализировать и развить личностные способности современный учитель может следовать следующим правилам:

1. Готовность педагога к проявлению креативных способностей в процессе освоения новых знаний для решения поставленных педагогических целей и задач.

2. Во время трудовой деятельности педагог должен обладать умением поиска нестандартных путей решения педагогических задач.

3. Использование в процессе обучающей деятельности своего творческого потенциала [26, с. 19].

– **Внутренняя активность личности в направлении самопознания.** Процесс профессионального развития педагога включает в себя саморазвитие, самоосмысление своей деятельности, внутреннюю активность, а также расширение личностного информационного поля.

– **Мотивационно – ценностные ориентации.** Необходимым элементом педагогической деятельности является развитие познавательной активности, готовности к самообразованию и самостоятельности.

Наконец, стремление к самореализации в профессии. На современном этапе необходимо обеспечить непрерывность профессионально – личностного

развития педагогических работников, сформировать готовность к самосовершенствованию в профессиональной сфере, а также готовность к постоянной актуализации знаний [32, с. 214]. Помощь в решении данных профессиональных задач обеспечит использование современных информационных и педагогических технологий.

Существенной характеристикой эффективности профессионально-личностного развития педагога является его гражданская позиция, уровень развития социальной активности, а также честность, прямота, бескорыстие, патриотизм, искренность, гражданственность. Профессиональная воспитанность – цель и результат профессионально-личностного развития специалиста. В ее основе лежит нравственно-эстетическое отношение личности к окружающей действительности, к реалиям своего повседневного профессионального бытия. Нравственно – эстетическое отношение выражает меру духовного богатства педагога, степень его социальной активности, установку на созидание красоты и добра, на принесение социальной пользы, способность тонко чувствовать и понимать мир, преобразовывать его «по законам красоты [100, с. 94]. Интеллигенция не может жить без интеллектуальной свободы, без возможности думать, говорить правду, без стремления приносить пользу людям.

Ряд ученых, исследуя проблему преимущественного влияния личностных факторов на профессиональное становление молодого учителя, подразделяет факторы на две группы – внутренние и внешние. К группе внутренних факторов исследователь относит:

- личностные особенности и желание развиваться. Признавая человека творцом собственной жизни, одной из характеристик субъекта следует считать активность, как осознанный и управляемый процесс;

- фактор самой профессиональной деятельности, позволяющий развивать определенные личностные качества как профессионально значимые, необходимые и обязательные;

– способ вхождения в профессию, от которого зависит начало профессиональной деятельности педагога, отличие его ценностных установок от той среды, в которой он оказался в начале трудового пути;

– педагогический трудовой стаж, увеличение которого не всегда является объективным показателем успешности профессионального становления [96, с. 150].

В современных условиях профессиональная деятельность педагога не всегда способствует развитию профессиональных компетенций. Так, низкая заработная плата педагога заставляет брать дополнительную учебную нагрузку, что приводит к снижению качества обучения. У педагога не хватает сил и времени для чтения методической литературы, участия в профессиональных конференциях и семинарах, обмена опытом, анализа собственной педагогической деятельности и выработки направлений ее совершенствования. Несмотря на это, необходимо развивать свои профессиональные и личностные компетенции, стремиться к профессиональному самосовершенствованию.

Таким образом, на профессионально-личностное развитие педагога влияет ряд социально-педагогических факторов: материальное стимулирование, методическая работа, сотрудничество и поддержка, признание коллег, а также, и личностно-психологических факторов: личность педагога, стремление к самопознанию, мотивационно – ценностные ориентации, стремление к самореализации.

Профессиональная адаптация молодого педагога – один из важных вопросов для любого руководителя, заинтересованного в том, чтобы молодой учитель стал ответственным и профессиональным специалистом. Некоторые исследователи подчеркивают, что профессиональная адаптация должна соответствовать уровню профессиональной подготовки, который отражен в требованиях Профессионального стандарта «Педагог» [78, с. 42].

Профессиональная адаптация молодого педагога – это процесс выработки стратегии взаимодействия с профессиональной средой, складывающейся из самоконтроля, управления состоянием, поведением, навыков общения,

овладения ценностными и культурными ориентациями в профессии в образовательном учреждении [96, с. 151].

Особенности профессиональной адаптации изучали такие педагоги и психологи как: С. Г. Вершловский, И. Д. Лушников, В. А. Сластенин, Т. С. Полякова, А. Г. Мороз и другие [87, с. 5]. Авторы связывают процесс адаптации молодого педагога с условиями труда, профессиональными требованиями. Процесс профессиональной адаптации характеризуется важностью и значимостью для молодого педагога, поскольку в этот период, как утверждает С. М. Редлих, закладывается основа для личностного и профессионального развития педагога [96, с. 152].

С. Г. Вершловский писал: «Учитель проходит серьезную профессиональную школу, которая может укрепить веру в свои силы и сформировать чувство творческого удовлетворения, без которого не может быть полноценного освоения профессии, но может стать источником глубокого разочарования или неверия в самого себя» [25, с. 71]. Изучая особенности профессиональной адаптации, Э. Х. Речапова, Н. А. Свиридов и Ю. Е. Мелихов, Г. В. Безюлева отмечают, что адаптация молодого специалиста представляет собой процесс приспособления к новым условиям жизнедеятельности, активное усвоение профессиональных норм, правил, требований, традиций коллектива [25, с. 73].

Учитывая, что период адаптации составляет от 3 до 5 лет, можно сделать вывод, что каждый пятый учитель в школах страны находится на этапе социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности. Ее успешность или неуспешность во многом объясняется тем, что начинающий учитель обязан выполнять тот же объем работ, что и остальные члены педагогического коллектива, но отсутствие опыта не позволяет выпускникам вузов работать наравне с коллегами.

Значимость адаптации заключается в том, что в процессе адаптации у молодого педагога возникает удовлетворенность своей работой, что является важным условием дальнейшего профессионального роста. Процесс

профессиональной адаптации включает в себя активное освоение установленных норм, правил, а также применение профессиональных навыков, знаний на практическом уровне. Выделяют несколько видов адаптации работника к новой среде, которые представлены в таблице 3 [37, с. 77].

Таблица 3

Виды адаптации педагога к новой среде

Виды	Содержание
Профессиональная адаптация	В соответствии с должностной инструкцией молодой педагог осуществляет свою педагогическую деятельность с последующим поднятием уровня профессиональных знаний и умений.
Организационная адаптация	Осознание и осмысление молодым педагогом себя в качестве педагога общеобразовательной организации, привыкание к условиям трудовой деятельности.
Психо – физиологическая адаптация	Принятие новых психологических нагрузок как фактор преподавательской деятельности.
Социально – психологическая адаптация	Адаптация к нормам поведения и требованиям, сложным в педагогическом коллективе.

Под условиями успешной профессиональной адаптации понимается совокупность необходимых факторов, способствующих успешной профессиональной адаптации молодых педагогов. Условия определяют течение, сроки, темпы и результаты адаптации.

Выделяют следующие условия, обеспечивающие успешную профессиональную адаптацию молодых педагогов в образовательном учреждении:

- создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе;
- развитие личностных качеств педагога;
- организация самостоятельной работы молодого педагога, его самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль [17, с. 76].

Профессиональная адаптация молодых специалистов в профессии и коллективе включает в себя ряд мероприятий, которые осуществляются поэтапно. Этапы профессиональной адаптации представлены в таблице 4 [38, с. 201].

Таблица 4

Этапы профессиональной адаптации молодых педагогов

Этап	Временной промежуток	Содержание
1 этап	1 – 2 месяца	Знакомство с: – образовательной организацией в которой трудоустроен молодой педагог; – коллективом; – нормативно – правовой базой школы; – правилами внутреннего распорядка; – педагогом – наставником.
2 этап	1 полугодие – год	– Под контролем педагога – наставника осуществление педагогической деятельности молодым специалистом; – принятие участия в организации школьных мероприятий, внеклассных уроках, кружков и родительских собраний; – включение в творческие группы образовательной организации; – посещение уроков опытных педагогов, работающих в школе.
3 этап	2 – 3 года	– Принятие участия в конференциях, семинарах по повышению профессиональной компетентности; – участие в конкурсах педагогического мастерства, методических разработок и технологий ведения уроков; – осуществление работы с родителями и детьми; – организация совместной деятельности с учащимися: участие олимпиадах и конкурсах.
4 этап	4 год работы	– Проведение самоанализа успешности полученного опыта при организации учебной деятельности в школе; – подведение итогов по самоопределению себя как опытного педагога и верности выбранной сферы деятельности.

Таким образом, выделяют ряд условий адаптации молодых педагогов. На основании данных условий формируются адаптационные программы, помогающие молодому педагогу повысить свой профессионализм.

Профессионально-личностное развитие молодых педагогов общеобразовательной организации невозможно без умения решать педагогические задачи в меняющихся обстоятельствах, используя при этом творческий подход в организации педагогической деятельности. Творческие способности педагога находят свое проявление в установлении коммуникативных связей с учащимися, их родителями и педагогическим коллективом, организации занятий, разработке методик и технологий ведения уроков.

Среди условий формирования профессионального самосознания молодого педагога можно выделить следующие: обращенность сознания на себя как на субъект педагогической деятельности; переживание конфликтов; способность к рефлексии; организация самопознания профессионально-личностных качеств; использование совместных форм деятельности; широкое вовлечение будущего учителя в различные виды профессионально-нормативных отношений; предоставление возможности для наиболее полного сравнения и оценивания профессионально важных качеств, умений и навыков; формирование правильного оценочного отношения к себе и к другим и др. Каждый педагог, так или иначе, преобразует педагогическую действительность, но только педагог-творец активно борется за кардинальные преобразования и сам в этом деле является наглядным примером.

1.3. ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В условиях педагогической деятельности профессионально – личностное развитие молодых педагогов зависит от следующих факторов указанных в таблице 5 [17, с. 77].

Факторы профессионально – личностного развития молодых педагогов в
условиях профессиональной деятельности

Фактор	Содержание
Профессиональное образование	Изменение концепции профессионального образования в целом в силу ряда интеграционных событий: вступление России в 2003г. в Болонский процесс (переход на уровневое высшее образование, балльно-рейтинговую систему оценки качества обучения, оценивание в зачетных единицах трудоемкости изучения дисциплин и т.д.), внедрение нескольких
	поколений образовательных стандартов, внедрение профессиональных стандартов и др.;
Общие факторы	Содержание фактора во многом зависит от общественно-экономического строя общества: – идеологическая позиция общества; – интернет контент и СМИ, – общественные организации; – условия проживания населения; – степень духовного просвещения населения.
Особенные факторы	Содержание фактора определяется следующими особенностями: – степень экономического и демографического развития территории; – уровень удовлетворенности в потребностях населения; – степень развития бытовой сферы; – уровень работы органов управления образованием; – наличие муниципальных заведений и количество предоставляемых для обучения профессий; – наличие культурно-просветительских учреждений.
Единичные факторы	Фактор включает в себя субъективно – личностные особенности, такие как: – профессиональные умения и знания; – психологические качества каждого человека; – уровень обладания специальными способностями; – потребности населения; – мотивы и интересы; – ценностная ориентация населения.
Субъективно-личностные факторы	– уровень методической подготовки молодого специалиста, определяющий наличие потребности в предоставлении методической помощи, с предоставлением наставника; – уровень имеющихся у молодого специалиста умений и навыков; – профессионально – личностные особенности молодого специалиста, которые включают в себя степень проявления инициативы, творческую и организационную способность, умение общения с педагогами и детьми.
Объективные факторы	Содержание фактора обусловлено социальными нормами, предписывающими человеку определенное поведение, его положением в системе отношений и т.д.

Продолжение таблицы 5

Внутренние факторы	<p>К внутренним факторам относятся следующие компоненты:</p> <ul style="list-style-type: none"> – степень потребности молодого педагога в самореализации и самосовершенствовании; – степень развития личных качеств молодого специалиста, имеющих значение для реализации профессиональной деятельности; – наличие трудового стажа как показателя профессионально – личностного развития.
Психологические факторы	<p>Фактор включает в себя следующие особенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – степень центрации молодого специалиста; – уровень регидности молодых педагогов; – степень эмоциональной устойчивости и умения работы в стрессовой ситуации.

Таким образом, профессионально – личностное развитие молодых специалистов в условиях профессиональной деятельности зависит от ряда факторов, включающих в себя не только индивидуальные личностные особенности молодых специалистов, но и общественно – экономические общества в целом.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Личностно-профессиональное развитие представляет собой процесс формирования личности, ориентированной на высокие профессиональные достижения, и ее профессионализм, осуществляемый в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях. Профессиональное развитие предусмотрено целевыми программами и профессиональным стандартом и включает в себя компоненты: дидактический, академический, диагностический, организационно-коммуникативный, творческий [31, с. 42]. Исходя из вышесказанного, можно определить следующую структуру профессионально-личностного развития педагога, состоящую из взаимосвязи основных компонентов: эмоционально – волевой, мотивационный, рефлексивный, деятельностно-практичный, проектировочный.

Анализируя концепции по изучению профессионально-личностного развития педагога, предложенные рядом известных исследователей, можно прийти к выводу что акмеологическая концепция А. А. Деркач профессионального развития наиболее полно раскрывает значение профессионально-личностного развития и его компонентов [69, с. 71]. Компетентностный подход обладает значимым потенциалом, обеспечивающим возможность развития субъекта труда за счет освоения элементов деятельности связанных с конкретными трудовыми компетенциями. Личностно-профессиональное развитие приведет, в конечном итоге, к повышению эффективности обучения и совершенствованию всего учебно-воспитательного процесса.

На профессионально-личностное развитие педагога влияет ряд социально-педагогических факторов: материальное стимулирование, методическая работа, сотрудничество и поддержка, признание коллег, а также, и личностно-психологических факторов: личность педагога, стремление к самопознанию, мотивационно-ценностные ориентации, стремление к самореализации.

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЮ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Всеобщая динамика развития рынка образовательных услуг вопиюще не соответствует критериям и запросам современного общества, в особенности, молодого поколения, перед которым стоит задача реализовать себя в среде высоко конкурентной рыночной экономики, существует вполне объективная необходимость акцентировать внимание на тех подходах в системе подготовки, которые способствуют формированию профессиональной компетентности, идентичности будущих педагогов профессионального обучения. Одной из полезных педагогических технологий в системе подготовки будущих педагогов профессионального обучения является праксеологический подход.

Исследователь А. Малыхин считает, что «Одним из основных понятий праксеологии является «эффективность»; своем обычном значении эффективность является результативностью» [103, с. 25]. Соглашаясь с мнением С. Полищук о том, что основной задачей праксеологического подхода является изучение, поиск и внедрение всего необходимого для эффективной деятельности, можно сделать вывод, что применение данного подхода в системе подготовки будущих педагогов предусматривает осмысление уже существующих ценностей и педагогических концепций сквозь призму рационализма и эффективности, т. е. объективного определения полученных результатов [87, с. 9]. Не менее важным проявлением внедрения праксеологического подхода в системе подготовки будущих педагогов проявляется в отношении к творческой деятельности. Ведь осмысления обучения с позиции повышения эффективности подразумевает не только знание

уже практически примененных принципов, методик и приемов, но и создание нового, концептуально отличающегося как за взглядами относительно фундаментальных основ. Отличительной чертой творческой составляющей в праксеологическом подходе является характерное осознание полезности нововведения, способствующее развитию рационального творческого мышления будущих педагогов.

Внедрение праксеологического подхода в систему подготовки будущих педагогов характеризуется следующими чертами:

- совершенствования системы профессионального обучения с позиции максимальной целесообразности;
- формирование профессиональной компетентности сквозь призму первичного и вторичного самоанализа, самооценки собственных действий, изучения и применение осмысленных поведенческих моделей;
- преобразование личностной парадигмы будущего педагога с акцентом на самосовершенствование с целью рационализации процесса обучения;
- образование оптимизированной обучающей среды, внутри которой будущие педагоги будут сфокусированы на постоянной совершенствовании навыков, умений, а также методологического уровня готовности к будущей деятельности [72, с. 6].

Внедрение новых подходов к управлению предполагает конструирование руководителем образовательной организации определенного управленческого механизма: развитие творческой атмосферы, интереса к профессиональному и личностному совершенствованию; создание благоприятных условий (социальных, культурных, материальных) для реализации инноваций, интеграция перспективных нововведений в образовательные системы

С целью эффективного профессионально – личностного развития молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации, а также для совмещения личностного развития, профессионального совершенствования и преобразования образовательного методического пространства школы используется субъектно-деятельностный подход. В своих работах С. Л.

Рубинштейн раскрывает сущность субъектно-деятельностного подхода, рассматривая субъект как новое, преобразованное качество личности, возникающее через разрешение противоречий между возможностями, особенностями, мотивами личности и требованиями общества к профессиональной деятельности. При этом субъект деятельности преодолевает противоречия между внутренним и внешним, стандартизацией и индивидуализацией, актуальным и потенциальным [76, с. 39].

Субъектно-деятельностный подход опирается на научные идеи Л. С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева [62, с. 71]. В педагогике субъектно-деятельностный подход выделяет В. А. Сластенин и рассматривает субъектность как «сложную интегральную характеристику личности, отражающую ее активно-избирательное, инициативно-ответственное, преобразовательное отношение к самой себе, к деятельности, к людям, к миру и жизни в целом» [82, с. 109].

Процесс управления предполагает «целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления с целью перевода последнего в новое, качественное состояние» [99, с. 201]. Под субъектом управления в данном подходе понимается педагог образовательной организации..

Субъектно-деятельностный подход в образовании представляет целенаправленную, мотивированную и осознанную деятельность человека. Приоритет субъектной позиции педагога по отношению к самому себе позволяет сделать его лично ответственным за уровень своего профессионально-личностного развития [93, с. 70]. Потому педагог обязан самостоятельно определить содержание, форму, виды, временные рамки сопровождения, чтобы совершенствоваться самому и улучшать результаты своего труда и в целом общеобразовательной организации. При таком подходе акцент смещается на профессионально-личностное развитие педагога, на процесс и результат этого развития, а научно-методическое сопровождение возможно рассматривать как средство обеспечения этого развития.

Реализация субъектно – деятельностного подхода позволит создать эффективное образовательно – методическое пространство школы, которое будет иметь субъектную направленность, широкий спектр индивидуальных образовательных траекторий, свободу выбора и вариативность повышения квалификации через активные формы в условиях общеобразовательной организации; определить интересы и потребности каждого педагога. Педагог сможет рассматривать себя в качестве активного преобразователя собственной жизни, способного самостоятельно определять траекторию своего развития в профессиональной деятельности через внутренние условия: жизненный опыт, гендерные особенности, наследственные факторы, личностные качества; самостоятельно проектировать свой путь личностного развития; активизировать процесс самосовершенствования личности, осознания ею своих реальных возможностей, отношения к себе как к субъекту и творцу собственной жизни.

Важным подходом в организации и управлении процессом профессионально-личностного развития молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации является социологический подход, с позиции которого педагог рассматривается как личность и гражданин, саморазвитие которого осуществляется в соотношении с социальными требованиями. Индивидуальное развитие педагога происходит в процессе социализации и профессионализации личности [96, с. 153]. Их закономерности и специфика являются основой для выработки важнейшего социального ориентира личностно – социального развития педагога.

С позиции управления процессом личностно – профессионального развития педагога важнейшим является педагогический подход, к основным направлениям которого относятся:

- разработка содержания для повышения квалификации педагога и постоянное приведение его в соответствие с последними научными и социальными достижениями;

- проектирование современных форм и методов обучения и технологий, особенно в связи с широким использованием средств информационной и

компьютерной техники и развитием интернета, предоставляющего практически всю информацию для самообучения;

- исследование специфики образования педагогов в современных условиях;

- распространение передового педагогического опыта и организация наставничества;

- методическое обеспечение организации и самоорганизации личностно – профессионального совершенствования педагога, включающего создание методических пособий с доступным инструментарием самодиагностики и методикой разработки индивидуальных маршрутов [100, с. 75].

Решающая роль в управлении процессом профессионально – личностного развития педагогов принадлежит руководителю образовательной организации, в компетенции которого находится организация профессионально – личностного развития работников школы [10, с. 7].

Руководитель образовательной организации с одной стороны, передает молодым педагогом свой опыт и педагогическое мастерство, а с другой стороны помогает им освоиться на рабочем месте, в трудовом педагогическом коллективе, овладеть своей профессиональной ролью, осознать личную ответственность перед обществом. Молодой педагог при рекомендации со стороны руководителя и коллег осуществляет подбор наиболее оптимальных методов, средств, позволяющих ему самореализоваться.

Руководитель образовательной организации должен уметь оценивать свои управленческие решения относительно организации процесса профессионального развития педагогов в своей организации. Руководитель предпринимает разнообразные действия: стимулирует, помогает раскрывать заложенный потенциал.

К механизмам управления профессиональным развитием чаще всего относят организацию «круглых столов», проблемных и обучающих семинаров для специалистов, работу методических объединений, обеспечивающих методическое сопровождение их профессиональной деятельности [18, с. 39].

К свойствам процесса профессионального развития относятся: взаимоотношения, взаимодействие личности педагога и педагогического коллектива.

Применение психологического подхода позволяет понять методы достижения ориентира, раскрывая индивидуально – личностные процессы становления и развития педагога. В процессе руководства профессиональным развитием педагога, по мнению М. И. Димура, следует учитывать, что педагог – человек с своеобразными запросами и интересами; «профессиональное» – только часть его жизни, отнюдь не доминирующая в конкретный период времени [17, с. 71]. Следовательно, один из механизмов управления профессиональным развитием педагога является дифференцированный подход и учет индивидуальных профессионально значимых особенностей педагога.

Н. А. Нехороших считал наиболее эффективными направлениями работы: руководителя по управлению профессионально – личностным развитием педагога обсуждение вопроса о профессиональном росте педагогов; поддержка инициативы педагогов; поручение ответственного дела, мероприятия; мотивация и оценка работы педагога [67, с. 115].

В соответствии этим закономерностям формируются следующие этапы становления личностно – профессионального развития в процессе социализации педагога: адаптивная социализация; созидательная социализация, творческая социализация, педагогический этап социализации, постсоциализация. Психологический подход к личностно – профессиональному развитию педагога сочетается с профессиологическим.

Системный подход предполагает создание систем сопровождения личностно – профессионального развития педагога, с помощью которых процесс становится более управляемым и эффективным. При использовании системного подхода необходимо четко понимать, что это организуемые информационные системы, обеспечивающие процессы получения новой информации в данной области знаний, ее систематизацию и накопление, преобразование в методическую, а затем доведение до педагогов с целью последовательного

формирования их профессионализма. Функционирование названных процессов обеспечивается методистами и образовательными организациями, которые во взаимодействии образуют систему постдипломного образования.

А. Г. Мороз выделяет следующие управленческие механизмы в организации процесса профессионального развития педагогов:

- организация методической помощи, опираясь на принцип «равные – равным» (наставничество);
- открытое методическое объединение, включающие в себя традицию взаимопосещения занятий, консультации по возникающим профессиональным вопросам;
- определение индивидуального маршрута профессионального развития, самообразования [65, с. 33].

В педагогической методологии выделены конструкты традиционного и инновационного ракурсов продуктивного поиска оптимальных решений задач педагогической деятельности. Традиционная основа построения конструктов педагогического поиска определяется в широком (макроуровень моделирования и уточнения моделей), узком (мезоуровень моделирования и уточнения моделей) и локальном (микроуровень моделирования и уточнения моделей) смыслах [7, с. 157]. Инновационная основа разработки и уточнения возможностей педагогического моделирования и уточнения понятийного аппарата и категориального аппарата определяется в адаптивно-акмепедагогическом, здоровьесберегающем, персонифицированном, диалектико-синергетическом смыслах.

- Адаптивно-акмепедагогический подход и адаптивно-акмепедагогический смысл позволяют рассмотреть и уточнить модели педагогической деятельности в соответствии с возможностью использования и перехода от адаптивного решения задач к акмепедагогическим, гарантирующим наиболее целесообразные и конкурентоспособные решения в научно обоснованном поиске и выборе направлений и моделей деятельности личности [18, с. 99].

– Здоровьесберегающий подход и здоровьесберегающий смысл определяют все продуктивные решения выделенных противоречий и задач в плоскости признания наиболее важным продуктом всех преобразований здоровье личности, включенной в систему непрерывного образования и профессионально-трудовых отношений [10, с. 3].

– Персонифицированный подход и персонифицированный смысл отражают направленность педагогического поиска в оптимальном решении задач развития личности и осуществления педагогической деятельности через учет персонифицированных возможностей обучающегося в системе непрерывного образования и профессионально-трудовых отношений [18, с. 100].

– Диалектико-синергетический подход и диалектико-синергетический смысл определяют возможность и технологии продуктивного решения задач научного поиска в системе приоритетов развития, коррекция качества которых обусловлена признанием законов диалектики как науки о развитии и синергетики как науки о самоорганизации определенной системы (в нашей ситуации – определенная часть антропосреды) [38, с. 136].

Таким образом, вся выше выделенная совокупность методологических подходов и методологических конструктов определяет качество постановки и решения задач уточнения моделей и возможностей решения задач профессионализма личности в системе непрерывного образования и профессионально-трудовых отношений.

2.2. СТРУКТУРА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профессиональное развитие педагога осуществляется посредством нескольких этапов. На первом этапе происходит овладение педагогической профессией, адаптация к трудовой деятельности педагога. Также появляется личностное формирование человека как педагога, т.е. наделение самого себя профессиональной ролью. Итогом данного этапа является мотивационная готовность к педагогической деятельности, осознания образа «Я – педагог» [63, с. 207].

На этапе реализации педагогической деятельности происходит развитие мотивации к профессиональной деятельности педагога, овладение профессиональной ролью.

Третий этап – формирование профессиональных компетенций педагога. Происходит систематизация условий и критериев профессионально-личностного развития педагога, овладение профессиональной ролью, самореализация. На этом этапе происходит овладение педагогическими умениями и компетенциями.

На четвертом этапе – педагогическая зрелость – происходит удовлетворенность от трудовой деятельности в качестве педагогического работника, развивается профессиональная педагогическая активность, формируется устойчивость к профессиональным деформациям. Результатом данного этапа становится формирование творческой, гармонично развитой личности педагога.

Пятый этап – стагнация. Спад педагогической активности, формирование синдрома эмоционального выгорания, дальнейший поиск себя, поиск выхода из ситуации стагнации. Результатом данного этапа становятся: спад профессиональной мотивации, снижение потребностей профессионального характера, постепенное снижение к идеалам достижений. При переходе от этапа

к этапу у педагога происходит переосмысление деятельности, перестройка в задачах профессионально-личностного развития [75, с. 99].

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

– Обязательность – проведение работы с каждым молодым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

– Индивидуальность – выбор форм и видов работы с молодым специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

– Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития молодого специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

– Эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала [78, с. 43].

Основная идея теории управления профессиональным развитием молодых педагогов образовательного учреждения является построение внутриорганизационной практико-ориентированной системы повышения квалификации [96, с. 153]. Это означает, что профессиональное развитие будет основываться на активной позиции самого педагога, на его интенсивной практико-ориентированной деятельности, а завершаться конкретным результатом (продуктом). При этом продукт оценивается с точки зрения сформированных компетентностей и результативности данного продукта в реальной образовательной практике.

Система управления профессиональным развитием педагогов образовательной организации в условиях системных изменений заключается в реализации следующих функций управления: целеполагания, планирования, организации, мотивации и контроля, которые представляют собой циклический процесс [103, с. 25]. Каждая из указанных функций управления наполнена определенным содержанием и осуществляется с учетом специфики профессиональной деятельности педагогов, тем самым обеспечивая воздействие

на все мотивацию, профессиональное образование и профессиональную деятельность.

Целеполагание это основной этап развития молодого педагога. Цель – это критерий эффективности системы, процесса и управления профессионально – личностным развития молодого педагога. От правильности постановки целей зависит эффективность профессионально – личностного развития педагога. В целеполагание входит:

- определение целей управленческой деятельности;
- индивидуальные цели развития молодых педагогов;
- цели саморазвития молодых педагогов [82, с. 204].

Следующим компонентом управления профессионально – личностным развитием молодых педагогов является планирование. Процесс включает в себя:

- планирование мероприятий по повышению квалификации молодых педагогов;
- планирование обучения молодых педагогов на курсах повышения квалификации;
- индивидуальное планирование профессионального развития молодых педагогов.

Компонент планирования тесно связан с содержательным компонентом управления профессионально – личностным развитием молодых педагогов. Управление профессиональным развитием молодых педагогов будет эффективным, если [75, с. 49]:

- 1) профессиональное развитие будет организовано как циклический и взаимосогласованный процесс решения приоритетных для образовательной организации и перспективных для молодых педагогов творческих задач;
- 2) процесс профессионального развития молодых педагогов в образовательной организации будет иметь научно-методическое, технологическое, техническое, психологическое и материальное сопровождение;

3) сам процесс профессионального развития молодых педагогов будет учитывать ценность и уникальность личности педагогов, их профессиональные интересы, будет ориентирован на решение профессиональных задач педагогов, реализующих инновационные образовательные проекты с целью повышения качества образования.

Далее следует организационный компонент управления профессионально – личностным развитием молодых педагогов, который включает в себя:

- разработку необходимой нормативно – методической документации;
- создание необходимых условий для педагогической деятельности;
- четкий порядок и планирование работы;
- создание и поддержание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе;
- создание условий для саморазвития педагога;
- методическое сопровождение [65, с. 48].

Следующий компонент управления профессионально – личностного развития молодых педагогов – мотивационный. Он выражается в удовлетворении индивидуальной потребности молодого педагога в самовыражении.

Далее следует аналитический компонент, или оценочный. На этом этапе анализируются результаты профессиональной деятельности молодого педагога, результаты его профессионально – личностного развития.

Контроль профессионально – личностного развития молодых педагогов выражается в персональном контроле за профессиональной деятельностью молодого педагога, контроле качества профессионально – личностного развития, самоконтроль молодых педагогов [71, с. 222].

В завершении проводится коррекция результатов профессионально – личностного развития молодых педагогов для дальнейшей повышения эффективности обучения.

Структура профессионально-личностного развития молодых педагогов состоит из взаимосвязанных компонентов, представленных в таблице 6 [65, с. 39].

Таблица 6

Структура профессионально-личностного развития молодых педагогов

Компоненты	Направления
Мотивационный	Инициация процесса развития и саморазвития педагога
Проектировочный	Формирование результата развития
Деятельностно – практичный	Достижение результата развития
Рефлексивный	Оценка результат развития
Эмоционально – волевой	Саморегуляция и результат профессионально-личностного развития

Таким образом, структура системы управления профессионально-личностным развитием молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации представляет собой следующие взаимосвязанные компоненты: целеполагание, планирование, организация профессионально – личностного развития, анализ и оценка результатов, контроль.

2.3. ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

В целях непрерывного образования для молодых педагогов в образовательной организации создается программа профессионально – личностного развития. Программа определяет направления и содержание собственного развития молодого педагога.

Программа развития молодого педагога представляет собой документально оформленный план профессионально – личностного развития молодого педагога на определенный период, включающий описание целей, содержания, средств и ресурсов профессионально – личностного развития молодого педагога. Программа профессионально – личностного развития молодых педагогов предназначена для решения задач, связанных с формированием индивидуального пути профессионально – личностного

развития молодого педагога, созданием необходимых условий для эффективного профессионально – личностного развития молодых педагогов.

Цель программы профессионально-личностного развития – создание необходимых условий, способствующих непрерывному повышению уровня профессиональной компетенции молодого педагога [13, с. 2]. Программа предоставляет возможность педагогу самостоятельно выбирать образовательный маршрут с учетом своих профессиональных и личностных компетенций, профессиональных потребностей, выбирая необходимую форму, методы и продолжительность обучения.

Принципы внутреннего обучения педагогов представлены в таблице 7 [31, с. 103].

Таблица 7

Принципы внутреннего обучения молодых педагогов

Продуктивность обучения	выполнение определенного продукта – проекта
Модульность	разделение содержания обучения на отдельные модули, позволяющие повысить эффективность обучения
Системная целостность форм и методов обучения	обеспечивает стимулирование и мотивацию молодого педагога
Мотивационно-творческая активность	формирование позитивных мотивационных структур и мотивационных установок
Субъектная интеграция	позволяет путем выполнения разных ролей в проекте стать активным субъектом
Рефлексия	осмысленное отношение ко всей совокупности проектных действий

С учетом данных принципов осуществляется освоение программы профессионально-личностного развития молодых педагогов. Эффективная программа профессионально – личностного развития молодых педагогов должна содержать следующие компоненты: самообразование; профессиональная переподготовка и повышение квалификации; освоение инновационных методик; распространение и обмен педагогическим опытом.

Программа должна отражать стратегические задачи образовательной организации и способствовать решению ее актуальных проблем, а также содержать мероприятия, отобранные с учетом индивидуальных интересов и потребностей каждого конкретного молодого педагога.

В первую очередь, на этапе самоопределения каждому педагогу необходимо провести диагностику, адекватную оценку и самооценку своих профессионализма и мастерства. Затем на этапе программирования профессионального развития целесообразно составить индивидуальную программу. В программе педагог обозначает:

- цели и задачи своего профессионального и личностного развития, которые соотносятся с профессиональными стандартами, миссией и стратегическим планом развития образовательного учреждения, успехами обучающихся, индивидуальными профессиональными потребностями и дефицитами;

- профессиональные компетенции (знания, умения, опыт), которые необходимо приобрести;

- средства для решения поставленных задач [91, с. 28].

Этапами проектирования программы профессионально – личностного развития молодых педагогов являются:

- определение стратегических целей организации и формулирование ее проблем;

- уточнение требований к компетентности и к уровню профессиональной подготовки молодых педагогов;

- оценка молодого педагога своего профессионального уровня;

- формулировка целей и задач профессионального – личностного развития молодых педагогов в условиях отдельной образовательной организации;

- подбор и планирование эффективных мероприятий;

- формирование критериев и процедур оценки результатов реализации программы.

Индивидуальная программа состоит из двух частей [71, с. 205]:

1. Инвариантное содержание – это федеральный компонент повышения квалификации.

2. Вариативное содержание – конкретные проблемы профессиональной деятельности. Вариативная часть направлена на

удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей и устранение выявленных в результате диагностики дефицитов педагога. Взаимосвязь личностного и профессионального совершенствования является необходимым условием образования и самообразования педагога. Поэтому при составлении программы развития необходимо учитывать эти взаимосвязи.

Программа профессионально-личностного развития позволяет упорядочить деятельность педагога по повышению своей профессиональной квалификации, определить факторы, влияющие на развитие, а также последить динамику развития [104, с. 17].

Таким образом, организация эффективного профессионально-личностного развития молодых педагогов возможна благодаря разработки общих и индивидуальных программ развития. Программа предназначена для планирования деятельности молодого педагога, способствующей росту его профессиональной компетенции.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Совокупность методологических подходов и методологических конструкторов определяет качество постановки и решения задач уточнения моделей и возможностей решения задач профессионализма личности в системе непрерывного образования и профессионально-трудовых отношений.

Структура системы управления профессионально-личностным развитием молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации представляет собой следующие взаимосвязанные компоненты: целеполагание, планирование, организация профессионально – личностного развития, анализ и оценка результатов, контроль [96, с. 150].

Организация эффективного профессионально-личностного развития молодых педагогов возможна благодаря разработки общих и индивидуальных программ развития. Программа предназначена для планирования деятельности молодого педагога, способствующей росту его профессиональной компетенции.

ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМ РАЗВИТИЕМ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ КОНСТАТИРУЮЩЕГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Дата создания образовательного организации МАОУ СОШ № 30 1993 год.

Основные цели деятельности Учреждения [89]:

- а) формирование личности учащихся;
- б) развитие индивидуальных способностей учащихся, положительной мотивации и умений в учебной деятельности;
- в) развитие интереса к познанию и творческих способностей учащихся, формирование навыков самостоятельной учебной деятельности на основе индивидуализации и профессиональной ориентации содержания среднего общего образования;
- г) подготовка учащихся к жизни в обществе, самостоятельному жизненному выбору, продолжению образования и началу профессиональной деятельности.

Количество обучающихся в 2018-2019 году составило 1615 человек.

Общая численность педагогических работников составляет 84 человека. Среди педагогических работников МАОУ СОШ № 30 города Тюмени (Рисунок 2):

- 67 человек (82,2%) имеют высшее образование;
- 62 человека (73,8%) имеют высшее образование педагогической направленности (профиля);
- 16 человек (19,1%), имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности [60].

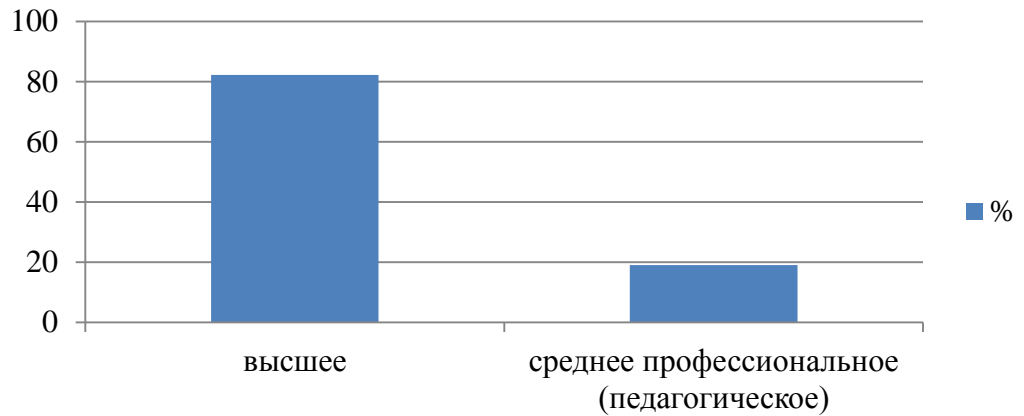


Рис. 2. Сведения об уровне образования педагогических работников МАОУ СОШ № 30 города Тюмени, % от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 84 чел.)

Проанализируем стаж педагогических работников МАОУ СОШ № 30 города Тюмени (Рисунок 3):

- до 5 лет – 26 человек, из них статус «молодой педагог» имеют 18 человек;
- от 5 до 30 лет – 44 человека;
- свыше 30 лет – 14 человек.

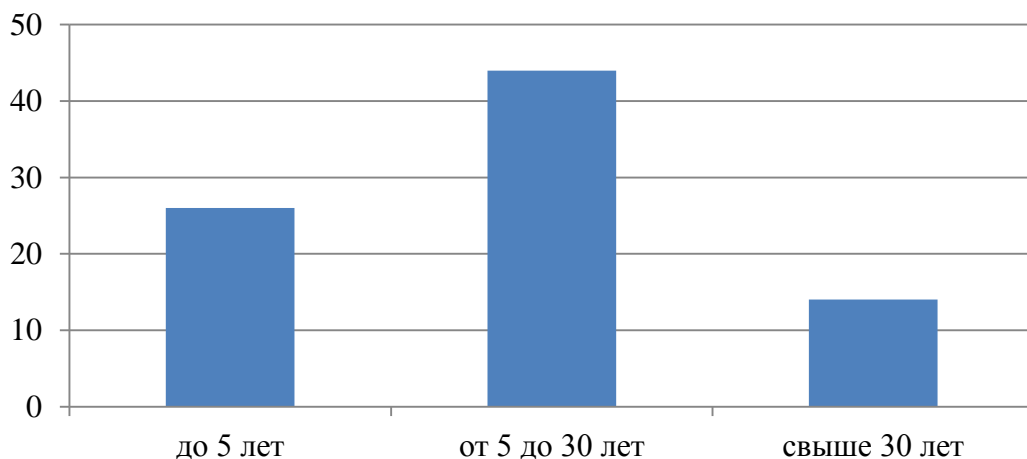


Рис. 3. Сведения о стаже педагогических работников МАОУ СОШ № 30 города Тюмени, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 84 чел.)

Возраст педагогов школы достаточно молодой: 20 человек – в возрасте до 30 лет, старше 55 лет – 14 человек; 50 педагогов в возрасте от 30 лет до пенсионного возраста.

Итак, к категории «молодые специалисты» относится 18 человек. Выборка испытуемых, для участия в исследовании проводилась на основе анализа личных карточек педагогов. В результате для исследования были отобраны 18 молодых педагогов, разного возраста и пола. Молодые специалисты были устроены в МАОУ СОШ № 30 в период с 2018 по 2019 гг. и не имели педагогического стажа.

Можно выделить следующие критерии эффективности управления профессионально – личностным развитием молодых педагогов:

1. Мотивационный (внутренний мотив, состязательный мотив).
2. Проектировочный (целеполагание).
3. Деятельностный (саморегуляция, коррекция).
4. Коммуникативный (коммуникативные и организационные умения).
5. Рефлексивный (личные качества, профессиональные качества, самооценка) [66, с. 87].

В эмпирическом исследовании применялись следующие методики:

1. Самооценка педагога по определению уровня сформированности профессиональных компетенций. Цель анкетирования: определить уровень сформированности профессиональных компетенций молодого педагога. Данная методика была опубликована в учебном пособии В.Д. Шадрикова (Приложение 1) [98, с. 145].

2. Диагностика парциальной направленности личности учителя В. Богомолова (Приложение 2) [14, с. 9]. В данной методике заложена идея оценки и сравнения работников образования в зависимости от их ведущей направленности.

3. Методика «Шкала организационного стресса» Маклина (Приложение 3). Данная методика позволяет выявить стрессоустойчивость, от которой зависит адекватная оценка ситуации и взаимоотношения с окружающими. Особенно важно бороться со стрессом и воспитывать в себе стрессоустойчивость молодым педагогам [66, с. 87].

4. Опросник для определения источников мотивации Д. Барбуто и Р. Сколл, в котором предлагается ряд утверждений, описывающих отношение

человека к работе (Приложение 4) [75, с. 83]. Необходимо оценить от 1 до 5, насколько каждое утверждение отражает точку зрения заполняющего. Данная методика позволяет определить не только уровень мотивации, но и на какой ступени мотивационной лестницы находится исследуемый, а именно: имеет ли место равнодушие или эпизодическое поверхностное любопытство, прослеживается заинтересованность или развивающаяся любознательность, складывается функциональный интерес или достигается вершина – профессиональная потребность сознательно изучать педагогику и овладевать основами педагогического мастерства.

5. Диагностика личной креативности Е. Е. Туник (Приложение 5) [88, с. 62]. Методика позволяет определить четыре особенности творческой личности: любознательность (Л); воображение (В); сложность (С) и склонность к риску (Р). Креативность педагога является основой педагогической инновационной деятельности.

6. Карта оценивания условий для профессионально-личностного развития (разработана под задачи исследования). Нами была составлена таблица с перечнем условий профессионально – личностного развития педагогов. Педагогам предлагалось отметить эффективность знаками «+» или «-» и поставить оценку от 1 до 5, отражающую уровень эффективности условия (Приложение 6). Для определения результата выводился средний балл по каждому предложенному условию.

Цель констатирующего исследования: провести диагностику уровня компетенций молодых специалистов.

Проведем анкетирование молодых специалистов. Экспериментальной группе молодых педагогов было предложено анкетирование, с помощью которого, специалисты самостоятельно оценивали свой уровень сформированности профессиональных компетенций. Результаты анкетирования представлены в Приложении 7.

По результатам анкетирования, 6 молодых педагогов (33%) набрали максимальное количество баллов от 110 до 130 баллов (высокий уровень); 2

педагога (11%) набрали менее 50 баллов (низкий уровень), а остальные 10 педагогов (56%) показали средний уровень сформированности профессиональных компетенций.

С помощью методики «Диагностика парциальной направленности личности учителя» В. Богомолова [14, с. 9] было выявлено: с низким уровнем сформированности педагогической направленности 4 испытуемых (22%), что означает небольшой интерес к преподавательской деятельности и взаимодействию с учащимися; со средним уровнем сформированности педагогической направленности 8 испытуемых (45%), с высоким уровнем сформированности педагогической направленности 6 испытуемых (33%). Сводная таблица результатов представлена в таблице 8.

Таблица 8

Результаты проведения Диагностики парциальной направленности личности молодого педагога

	Общительность	Организованность	Направленность на предмет	Интеллигентность	Мотивация одобрения
1	5	6	7	6	5
2	9	9	9	8	10
3	4	5	4	4	7
4	7	3	5	4	4
5	5	3	5	4	6
6	5	7	7	6	4
7	4	5	6	6	7
8	7	6	7	4	5
9	4	4	3	4	3
10	7	4	4	5	5
11	5	5	6	7	6
12	6	5	7	5	7
13	8	8	6	8	7
14	7	5	6	5	6
15	5	5	4	4	6
16	5	4	5	6	4

1 7	6	4	5	6	7
1 8	6	5	6	7	5

Средние показатели по группам отображены на рисунке 4.

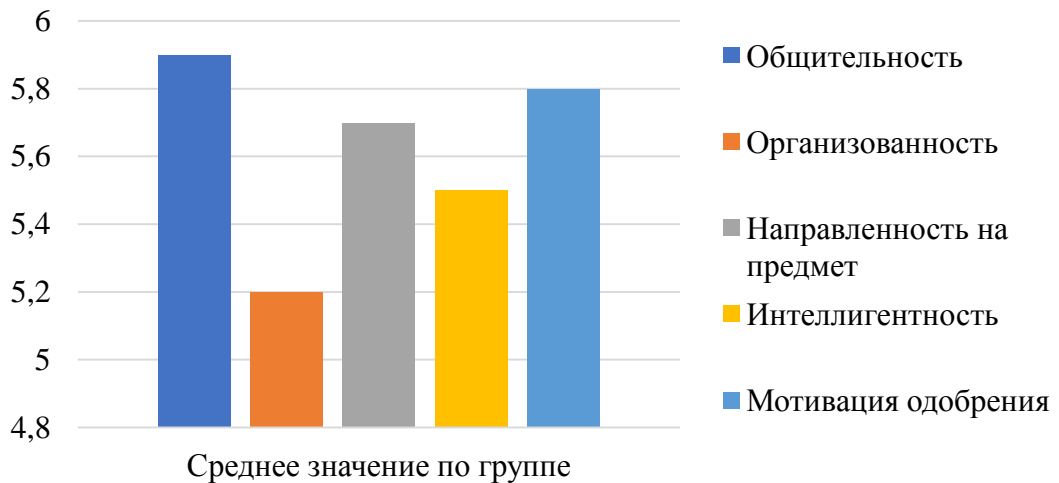


Рис. 4. Результаты исследования парциальной направленности личности молодых педагогов МАОУ СОШ № 30 города Тюмени, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

Таким образом, для молодых педагогов в МАОУ СОШ № 30 ведущей направленностью является направленность на общение. Средний балл по данной направленности составил 5,9 баллов, тогда как направленность на предмет составила 5,7 балла; организованность – 5,2 балла; интеллигентность – 5,5 балла; мотивация одобрения – 5,8 балла. Направленность на общение составляют такие качества, как общительность, доброта, внешняя привлекательность, высокая нравственность. Сюда же могут быть отнесены эмоциональность и пластичность поведения, имеющие тесные связи с этими качествами.

С помощью методики «Шкала организационного стресса» [66, с. 87] выявим уровень стрессоустойчивости молодых педагогов. Чем меньше полученный показатель, тем выше стрессоустойчивость, а чем он больше, тем больше предрасположенность к переживанию дистресса и к профессиональному выгоранию. Сводная таблица результатов представлена в таблице 9.

Результаты «Шкала организационного стресса»

Педагог	Количество баллов	Уровень
1	72	Низкий
2	36	Высокий
3	45	Средний
4	47	Средний
5	59	Низкий
6	55	Низкий
7	33	Высокий
8	42	Средний
9	44	Средний
10	42	Средний
11	31	Высокий
12	46	Средний
13	47	Средний
14	41	Средний
15	46	Средний
16	46	Средний
17	51	Низкий
18	38	Высокий

В целом уровень стрессоустойчивости среди молодых педагогов в МАОУ СОШ № 30 является средним (56%). Люди со средним уровнем стрессоустойчивости способны трезво оценить проблему и найти пути преодоления трудностей.

Высокий и низкий уровень стрессоустойчивости показали по 22% молодых педагогов МАОУ СОШ № 30. Для людей с высоким уровнем стрессоустойчивости характерно сохранение спокойствия при любых обстоятельствах.

На следующем этапе проводилась оценка условий мотивации по опроснику для определения источников мотивации Д. Барбуто [75, с. 83]. Сводная таблица результатов представлена в таблице 10.

Результаты проведения опроса по определению источников мотивации
молодых педагогов

	Ориентация на внутренние процессы, на интерес	Меркантильная мотивация. Ориентация на денежное вознаграждение	Внешняя концепция «Я». Ориентация на оценку окружающих	Принятие, усвоение цели ориентация на цель.	Внутренняя концепция «Я». Ориентация на самооценку. Идейная
1	22	24	25	22	23
2	25	30	23	22	17
3	22	30	26	21	24
4	18	24	22	25	23
5	25	25	24	22	16
6	23	26	24	24	21
7	18	17	26	25	22
8	19	18	22	24	22
9	19	24	27	23	23
10	24	17	26	24	22
11	22	19	17	26	24
12	21	25	18	25	16
13	28	28	22	23	21
14	24	27	23	22	28
15	26	28	24	25	23
16	25	26	26	24	28
17	28	25	24	24	25
18	22	23	22	22	18

Средние показатели по группам отображены на рисунке 5.

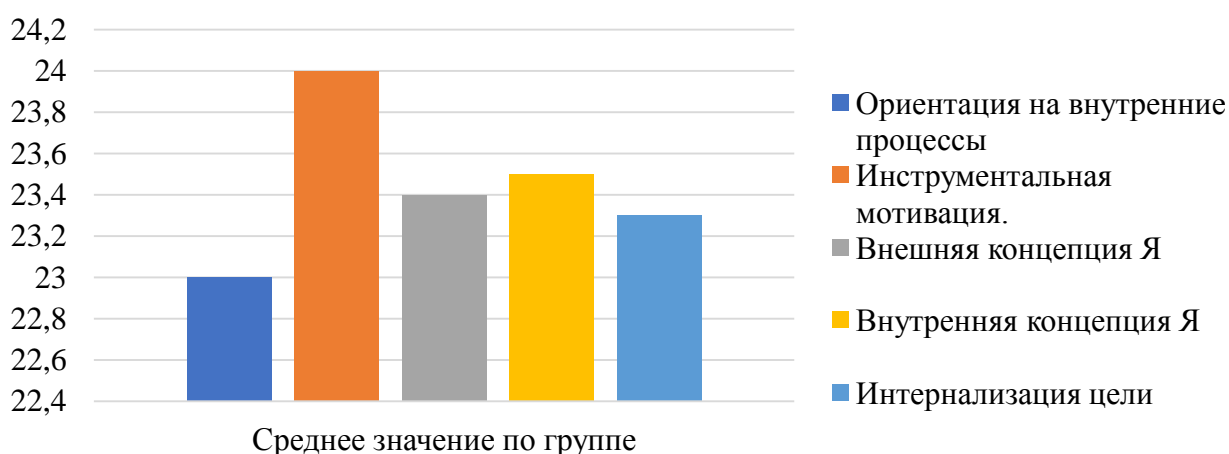


Рис. 5. Результаты исследования источников мотивации молодых педагогов
МАОУ СОШ № 30 города Тюмени, количество человек от общей численности
(констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

По результатам данного опроса видно, что преобладающим источником мотивации являются внешние осязаемые результаты, награды (оплата, продвижение по службе, премии и т. д.) Источником мотивации может быть и сам процесс работы, и принадлежность к группе, поддержка ее значимых членов, получение желаемого статуса, и самосовершенствование, желание достичь более высокого уровня компетентности, и стремление к самовыражению, к высоким достижениям, к реализации лично важных для человека целей коллектива, преодолению вызовов, самоактуализации и т. д.

С помощью Диагностики личной креативности Е. Е. Туник [88, с. 62] были определены особенности творческой личности молодых педагогов: любознательность (Л); воображение (В); сложность (С) и склонность к риску (Р).

Результаты проведения Диагностики личной креативности молодых педагогов представлены в таблице 11.

Таблица 11

Результаты исследования личной креативности молодых педагогов

	Любознательность	Воображение	Сложность	Склонность к риску
1	24	21	26	24
2	21	19	22	25
3	20	22	21	18
4	17	14	14	17
5	19	13	17	19
6	22	18	18	24
7	24	19	19	26
8	16	22	21	21
9	18	21	22	19
10	23	15	25	14
11	15	18	14	22
12	17	19	17	25
13	20	15	24	26
14	14	18	21	21
15	19	13	22	13
16	18	21	23	17
17	16	15	22	18
18	24	17	13	14

Средние показатели по группам отображены на рисунке 6.

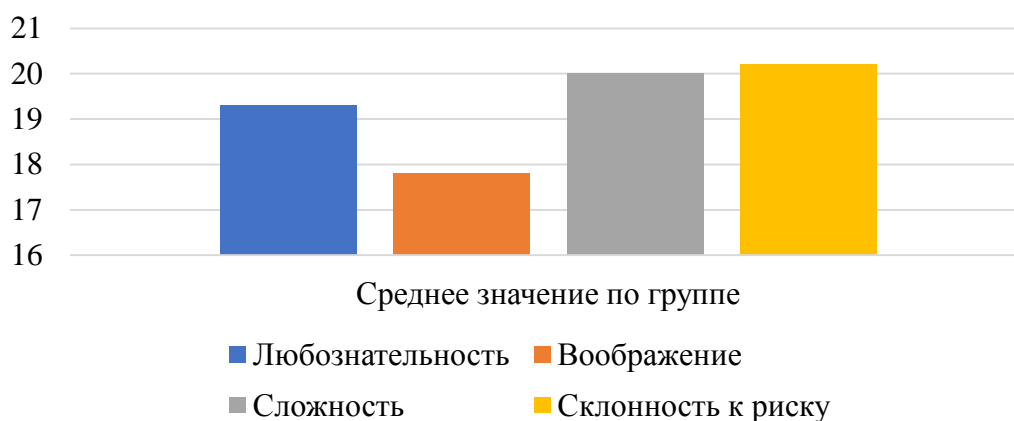


Рис. 6. Результаты исследования личной креативности молодых педагогов МАОУ СОШ № 30 города Тюмени, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

По результатам опроса, наибольшее количество баллов набрано по направлениям: «сложность» (20 баллов) и «склонность к риску» (20,2 балла). Это означает, что молодые педагоги школы ориентированы на познание сложных явлений, любят ставить перед собой трудные задачи, целеустремленные и настойчивые в достижении своих целей. При этом, молодые педагоги склонны рьяно отстаивать свои идеи, не обращая внимания на окружающих, не поддаются чужому мнению. У молодых педагогов наблюдается низкий уровень воображения, то есть им сложно видеть проблему с другой стороны. Низкий балл молодых педагогов по направлению любознательность означает отсутствие стремления к изучению нового, поиску новых путей решения.

Результаты оценивания условий для профессионально-личностного развития молодых педагогов представлены в таблице 12.

Таблица 12

Результаты оценивания условий для профессионально-личностного развития молодых педагогов

Условие	Эффективность +/-	Оценка от 1 до 5
Возможность повышения квалификации	+	2,7

Продолжение таблицы 12

Система материального стимулирования (стимулирующие надбавки, премии)	+	3,1
Система нематериального стимулирования (грамоты, благодарности, «Доска почета» и т.п.)	+	2,9
Действующая система сопровождения профессионального развития педагога	+	2,4
Благоприятный психологический климат в коллективе	+	2,5
Наличие специально оборудованного помещения для самообразования (методический кабинет, библиотека, класс и т.п.)	+	1,3
Возможность использования ИКТ (наличие компьютеров, ноутбуков, высокоскоростной выход в Интернет и т.п.)	+	1,5

Оценка эффективности условий для профессионально – личностного развития, реализуемых в образовательной организации позволила сделать вывод, что молодые педагоги считают систему материального стимулирования одним из самых эффективных условий, далее следует система нематериального стимулирования и возможность повышения квалификации. Наименее эффективным условием было названо наличие специально оборудованного помещения для самообразования.

Таким образом, проведенное исследование выявило проблемы профессионально – личностного развития молодых педагогов: низкий уровень сформированности профессиональных компетенций; невысокие показатели уровня стрессоустойчивости; средний уровень парциальной направленности молодого педагога.

3.2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Результаты педагогического мониторинга, его самооценки являются основой для разработки программы профессионального развития каждого учителя. Такая программа призвана планировать профессиональную деятельность молодого педагога с учётом программы развития школы и собственных интересов в профессии на межаттестационный период, равномерно распределив нагрузку (самоменеджмент).

На основе результатов констатирующего эксперимента была разработана программа «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» Паспорт программы представлен в таблице 13.

Таблица 13

Паспорт программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога»

Полное наименование	Программа «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» в МАОУ СОШ № 30
Цель программы	Повысить уровень профессиональной компетенции молодого педагога в общеобразовательной организации
Задачи программы	1. Обеспечить профессиональный и творческий рост молодого педагога. 2. Способствовать освоению педагогом современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности. 3. Развить познавательный интерес к профессии.
Объемы и источники финансирования	Финансирование программы осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных поступлений
Срок реализации	2019 – 2020 учебный год
Индикаторы успешности программы	– умение педагогов планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; – умение проводить индивидуальную работу; – умение проектировать воспитательную систему; – становление молодого учителя как учителя-профессионала; – повышение методической, интеллектуальной и цифровой культуры учителя.

Методы работы Программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога»: групповая работа, работа в парах, «домашняя» работа.

Основой программы являются тренинговые занятия. Занятие-тренинг как форма проведения занятия-встречи является формой активного обучения, направленной на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок. Тренинги включают в себя интерактивные игры, игры по ролям, групповые обсуждения, что помогает участникам активно включаться в работу и участвовать в ходе занятия. Педагогические советы несут в себе развивающую, обучающую и активизирующую функции.

Непрерывное профессиональное образование молодого педагога строится через следующие формы:

- комплекс семинаров, круглых столов, практикумов;
- самостоятельное проведение исследований;
- самообразование;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- разработка собственных средств наглядности;
- посещение внеклассных мероприятий у коллег;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- открытые уроки, выставки педагогических находок;
- подготовка самоанализа по итогам года.

Программа включает в себя следующие мероприятия, которые представлены в таблице 14.

Таблица 14

План мероприятий программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога»

№ п/п	Содержание работы	Ожидаемый результат
1	Проведение совещаний и педагогических советов по повышению уровня профессиональной компетенции молодых педагогов	Тематика совещаний: «Проблемы молодых педагогов»; «Организация работы по повышению профессионального мастерства педагога»; «Методическое обеспечение работы с молодыми педагогами»

2	Выбор тем для самообразования молодых педагогов	Размещение разработок на сайте школы. Темы: «Современные методы и организационные формы обучения предмету, обеспечивающие новое качество образования»; «Применение современных педагогических технологий в преподавании»; «Реализация технологии критического мышления»; «Использование активных методов обучения»; «Проектная деятельность на уроках»; «Повышение мотивации обучения на уроках»
3	Посещение уроков молодого педагога	Анализ профессионального уровня молодого педагога
4	Практикум «Разработка рабочей программы по предмету и технологической карты урока»	Рабочая программа, технологическая карта урока
5	Особенности работы классного руководителя, составление плана работы	План работы классного руководителя
6	Конкурс «Молодой педагог»	Самопрезентация молодых специалистов, диплом участника
7	Деловая игра «100 вопросов коллеге»	Укрепление педагогического коллектива
8	Мастер – класс «Мой урок»	Фотоотчет
9	Брейн – ринг «Успешный педагог. Кто это?»	Повышение мотивации
10	Проведение фотоконкурса «Образ молодого преподавателя»	Фотостенд
11	Тренинг: «Трудности молодого педагога». Практикум по решению педагогических ситуаций	Оказание психологической поддержки молодым педагогам
12	Мастер – классы «Интерактивные формы обучения», «Цифровое обучение»	Включение молодого педагога в инновационную деятельность

Ожидаемыми результатами разработанной программы являются:

1. Повышение уровня профессиональной компетенции молодых педагогов.
2. Повышение уровня мотивации молодых педагогов к самообразованию и самосовершенствованию.
3. Сформирование творческого, креативного педагогического коллектива.

Ресурсное обеспечение реализации программы Повышения профессионального мастерства молодого педагога:

– Нормативно – правовое: программа развития образовательного учреждения МАОУ СОШ № 30, Положение об адаптации молодого педагога, Стандарт педагога.

– Кадровое: повышение квалификации всех педагогических кадров.

– Мотивационное: материальное и моральное стимулирование педагогов, выдвижение педагогов на участие в конкурсах разного уровня.

– Материально – техническое: обеспеченность научной литературой и наглядными материалами, наличие компьютерных классов.

Таким образом, реализация программы профессионально-личностного развития молодых педагогов в МАОУ СОШ № 30 необходимо в целях обеспечения профессионального и творческого роста молодого педагога, освоения молодым педагогом современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности, развития познавательного интереса к профессии педагога.

3.3. РЕЗУЛЬТАТЫ КОНТРОЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ОБЩАЯ ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ

После реализации программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» необходимо провести повторную диагностику молодых педагогов, чтобы определить, были ли достигнуты планируемые результаты программы.

По результатам анкетирования «Самооценка педагога по определению уровня сформированности профессиональных компетенций» [98, с. 145] после реализации программы, были получены следующие результаты: 11 молодых педагогов набрали максимальное количество (высокий уровень); 7 педагогов показали средний уровень сформированности профессиональных компетенций. При этом, низкий уровень сформированности профессиональных компетенций у молодых педагогов выявлен не был.

Сравнение результатов анкетирования до и после реализации программы представлено на рисунке 7.

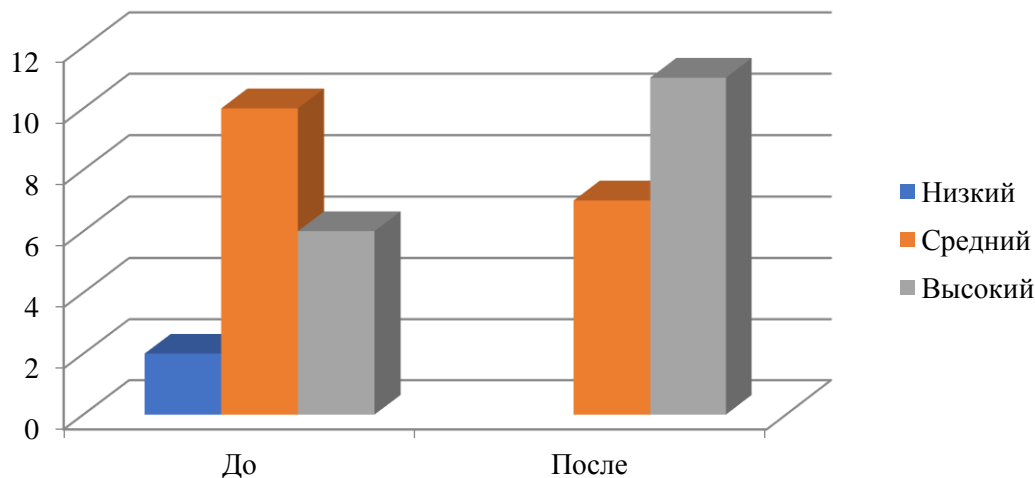


Рис. 7. Результаты исследования самооценки педагога по определению уровня сформированности профессиональных компетенций МАОУ СОШ № 30 города Тюмени до и после реализации программы, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

С использованием методики «Диагностика парциальной направленности личности учителя» В. Богомолова [14, с. 9] было проведено исследование направленности личности после реализации программы. Было выявлено улучшение показателей, по сравнению с констатирующим экспериментом. Так, выявлено:

- с низким уровнем направленности – 1 испытуемый (6%);
- со средним уровнем направленности – 9 испытуемых (50%);
- с высоким уровнем направленности – 8 испытуемых (44%).

Сравнение результатов диагностики до и после реализации программы представлено на рисунке 8.

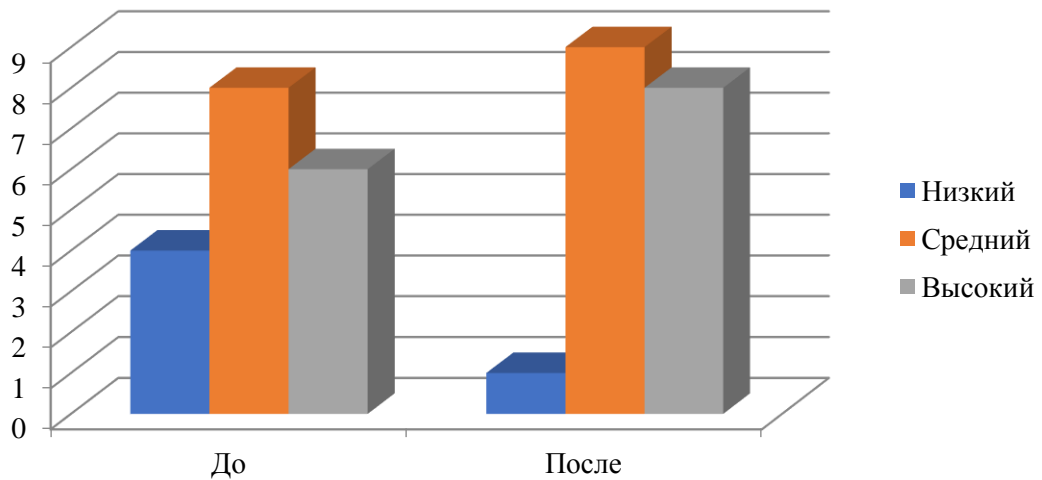


Рис. 8. Результаты исследования уровня парциальной направленности личности молодых педагогов МАОУ СОШ № 30 города Тюмени до и после реализации программы, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

Количество испытуемых с низким уровнем направленности уменьшилось до 1 человека, показатели высокого уровня выросли на 2 человека. При этом сменилось и сама направленность.

Средние показатели по группам отображены на рисунке 9.

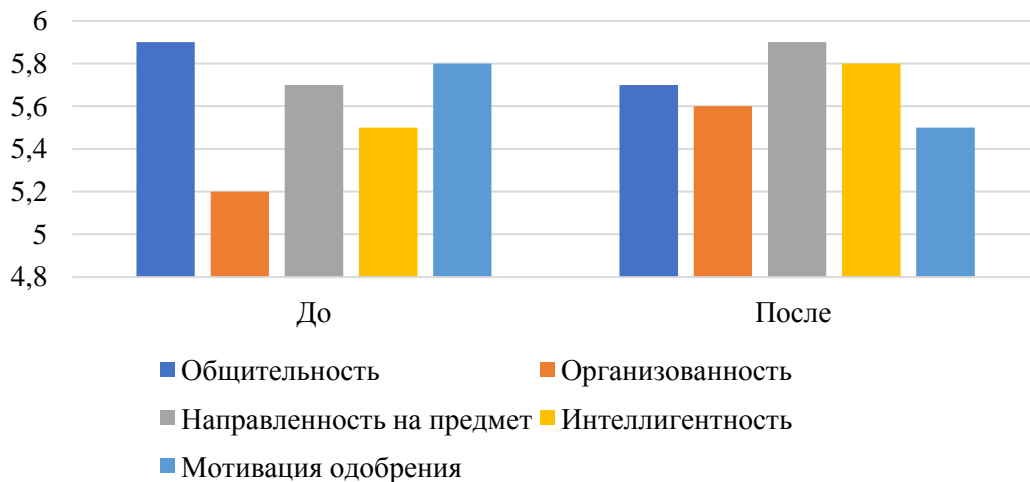


Рис. 9. Результаты исследования парциальной направленности личности молодых педагогов МАОУ СОШ № 30 города Тюмени до и после реализации программы, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

У молодых педагогов после реализации программы значительно увеличилась направленность на предмет (5,9 балла) и организованность (5,8 балла). Это означает, что у молодых педагогов повысился уровень организации педагогического процесса, повысился интерес к преподаваемому предмету.

С помощью методики «Шкала организационного стресса» [66, с. 87] был выявлен уровень стрессоустойчивости молодых педагогов после эксперимента. Сравнительные результаты уровня стрессоустойчивости после реализации программы представлены на рисунке 10.

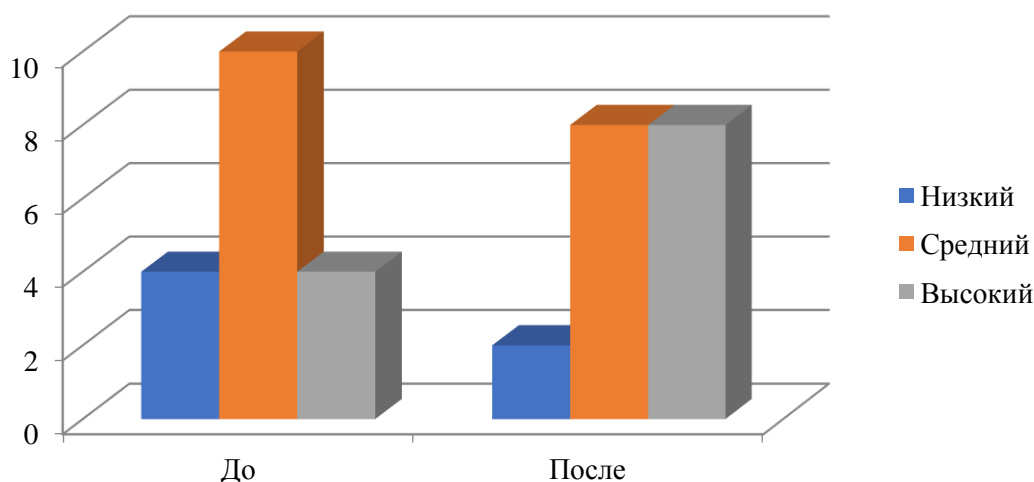


Рис. 10. Результаты исследования уровня стрессоустойчивости молодых педагогов МАОУ СОШ № 30 города Тюмени до и после реализации программы, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

Результаты диагностики после реализации программы показали увеличение уровня толерантности к стрессу молодых педагогов, то есть улучшились показатели сопротивляемости к проблемам и трудностям.

Результаты оценки условий мотивации по опроснику для определения источников мотивации Д. Барбуто [75, с. 83] после реализации программы представлены на рисунке 11.

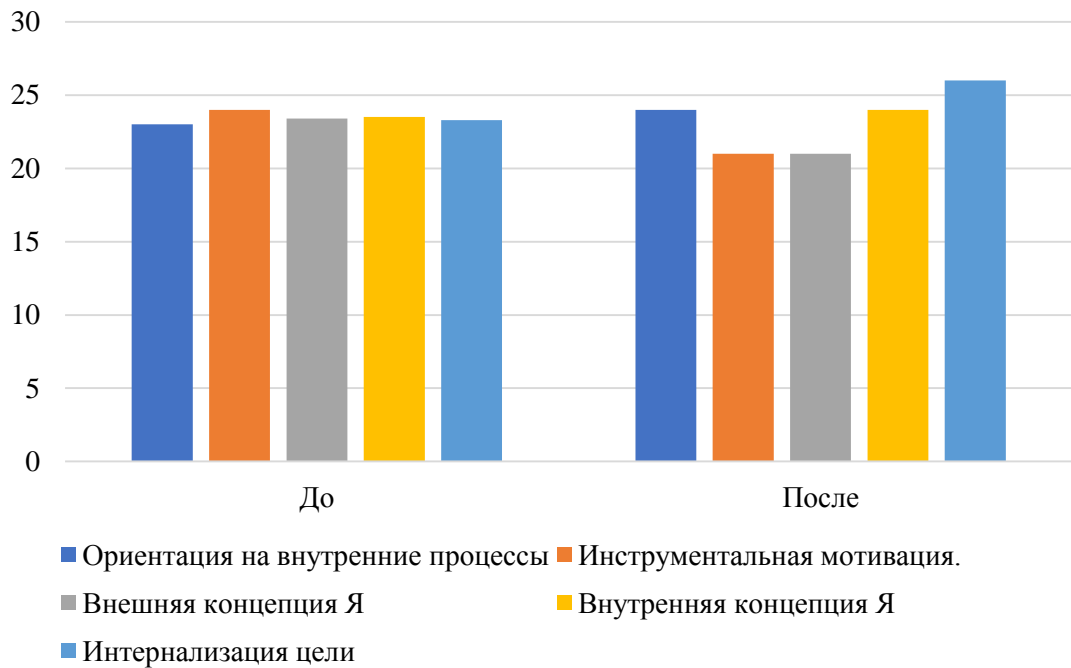


Рис. 11. Результаты исследования источников мотивации молодых педагогов МАОУ СОШ № 30 города Тюмени до и после реализации программы, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

По результатам данного опроса видно, что у молодых педагогов сменились источники мотивации. Увеличились средние показатели источников мотивации и поведение стало мотивироваться интернализацией цели, т.е. процесс освоения внутренних структур.

С помощью Диагностики личной креативности Е. Е. Туник [88, с. 62] были определены особенности творческой личности молодых педагогов: любознательность (Л); воображение (В); сложность (С) и склонность к риску (Р) после реализации программы. Средние показатели по группам до и после реализации программы отображены на рисунке 12.

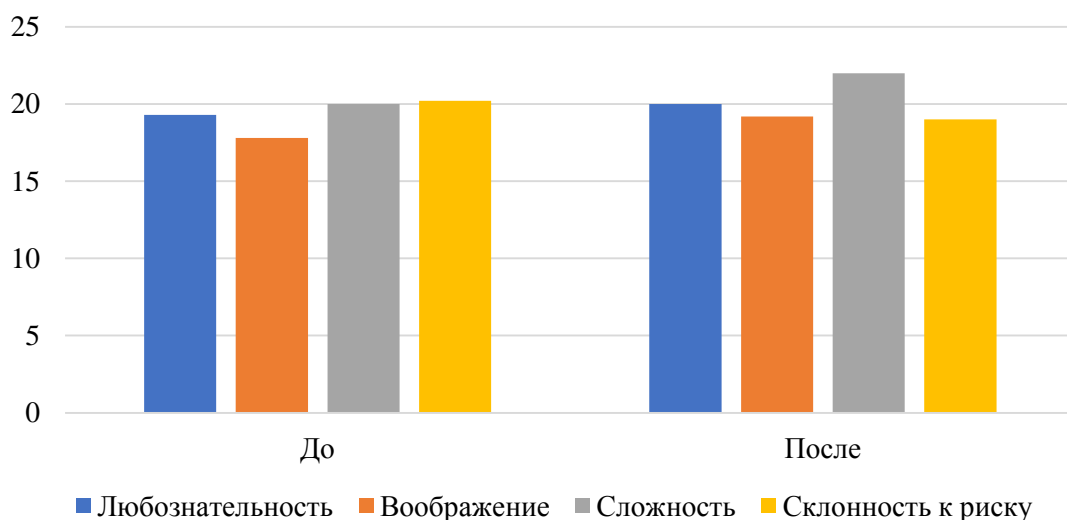


Рис. 12. Результаты исследования личной креативности молодых педагогов МАОУ СОШ № 30 города Тюмени до и после реализации программы, количество человек от общей численности (констатирующее исследование, сентябрь 2019 г., n= 18 чел.)

По результатам опроса, наибольшее количество баллов после эксперимента набрано по направлениям: «сложность» (как и до эксперимента) и «любознательность». Это означает, что молодые педагоги школы ориентированы на познание сложных явлений, любят ставить перед собой трудные задачи, целеустремленные и настойчивые в достижении своих целей. Показатель «склонность к риску» снизился, что говорит о том, что молодые педагоги стали более сдержаны и внимательны к мнению окружающих.

На контрольном этапе были получены следующие результаты Карты оценивания условий для профессионально-личностного развития молодых педагогов (Таблица 15)

Таблица 15

Результаты Карты оценивания условий для профессионально-личностного развития молодых педагогов после эксперимента

Условие	Эффективность +/-	Оценка от 1 до 5
Возможность повышения квалификации	+	3,2
Система материального стимулирования (стимулирующие надбавки, премии)	+	2,7

Продолжение таблицы 15

Система нематериального стимулирования (грамоты, благодарности, «Доска почета» и т.п.)	+	3,1
Действующая система сопровождения профессионального развития педагога	+	2,8
Благоприятный психологический климат в коллективе	+	2,6
Наличие специально оборудованного помещения для самообразования (методический кабинет, библиотека, класс и т.п.)	+	2,5
Возможность использования ИКТ (наличие компьютеров, ноутбуков, высокоскоростной выход в Интернет)	+	1,9

По результатам повторной диагностики оценки условий профессионально – личностного развития молодых педагогов была выявлена положительная динамика (Таблица 16).

Таблица 16

Динамика оценки условий профессионально – личностного развития педагогов

Условие	Эффективность +/-	Оценка от 1 до 5 (констатир.)	Оценка от 1 до 5 (контрол)
Возможность повышения квалификации	+	2,7	3,2
Система материального стимулирования (стимулирующие надбавки, премии)	+	3,1	2,7
Система нематериального стимулирования (грамоты, благодарности, «Доска почета» и т.п.)	+	2,9	3,1
Действующая система сопровождения профессионального развития педагога	+	2,4	2,8
Благоприятный психологический климат в коллективе	+	2,5	2,6
Наличие специально оборудованного помещения для самообразования (методический кабинет, библиотека, класс и т.п.)	+	1,3	2,5
Возможность использования ИКТ (наличие компьютеров, ноутбуков, высокоскоростной выход в Интернет и т.п.)	+	1,5	1,9

Исходя из таблицы 16 видно, что после реализации программы наблюдается повышение эффективности все исследуемых условий, кроме системы материального стимулирования. Данное условие после реализации программы немного снизило эффективность (с 3,1 до 2,7). Наиболее эффективными на данном этапе были признаны следующие условия: возможность повышения квалификации, система нематериального стимулирования, а также действующая система сопровождения профессионального развития педагога. Менее эффективным так и осталось возможность использования ИКТ (наличие компьютеров, ноутбуков, высокоскоростной выход в Интернет и т.п.) По результатам контрольного исследования было выявлено улучшение показателей по всем используемым методикам. Сравнив результаты, в ходе констатирующего и контрольного экспериментов, мы видим:

- уровень сформированности профессиональных компетенций после реализации программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» увеличился с 33% (6 человек) до 61% (11 человек);

- уровень направленности личности после реализации программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» увеличился с 33% (6 человек) до 44% (8 человек);

- уровень стрессоустойчивости увеличился с 22% (4 человек) до 44% (8 человек);

- увеличились средние показатели источников мотивации, при этом источником мотивации вместо инструментальной мотивации стала интернализация целей;

- личной креативности молодых педагогов также как и до реализации программы основывается на сложности явлений;

- повысилась эффективность системы нематериального стимулирования и возможность повышения квалификации.

Из всего вышеперечисленного мы можем сделать вывод о том, что уровень профессионально – личностного развития молодых педагогов в ходе реализации программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» повысился.

Таким образом, исходя из среднего процента положительной динамики по ключевым показателям видно, что уровень профессионально – личностного развития молодых педагогов в ходе реализации программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» повысился.

ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

Проведенное исследование выявило проблемы профессионально – личностного развития молодых педагогов: низкий уровень сформированности профессиональных компетенций; невысокие показатели уровня стрессоустойчивости; средний уровень парциальной направленности молодого педагога.

Для решения выявленных проблем была разработана программа «Повышение профессионального мастерства молодого педагога». Реализация программы профессионально-личностного развития молодых педагогов в МАОУ СОШ № 30 необходимо в целях обеспечения профессионального и творческого роста молодого педагога, освоения молодым педагогом современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности, развития познавательного интереса к профессии педагога.

Исходя из среднего процента положительной динамики по ключевым показателям видно, что уровень профессионально – личностного развития молодых педагогов в ходе реализации программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» повысился.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения исследовательской работы были решены и теоретические и практические задачи.

В теоретическом плане выявлено, что профессионально – личностное развитие – это процесс формирования личности, ориентированной на высокие профессиональные достижения, и ее профессионализм, осуществляемый в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях [72, с. 7]. Профессиональное развитие предусмотрено целевыми программами и профессиональным стандартом и включает в себя компоненты: дидактический, академический, диагностический, организационно-коммуникативный, творческий.

На профессионально-личностное развитие педагога влияет ряд социально – педагогических факторов: материальное стимулирование, методическая работа, сотрудничество и поддержка, признание коллег, а также, и личностно-психологических факторов: личность педагога, стремление к самопознанию, мотивационно – ценностные ориентации, стремление к самореализации [100, с. 202].

Структура системы управления профессионально-личностным развитием молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации представляет собой следующие взаимосвязанные компоненты: целеполагание, планирование, организация профессионально-личностного развития, анализ и оценка результатов, контроль [63, с. 113].

Организация эффективного профессионально-личностного развития молодых педагогов возможна благодаря разработки общих и индивидуальных программ развития. Программа предназначена для планирования деятельности молодого педагога, способствующей росту его профессиональной компетенции.

В практической части исследовательской работы было проведенный эксперимент по выбранным методикам: Самооценка педагога по определению уровня сформированности профессиональных компетенций, «Диагностики

парциальной направленности личности учителя» В. Богомолова, Опросник для определения источников мотивации Д. Барбуто, Диагностики личной креативности молодых педагогов. По результатам диагностики было выявлено проблемы профессионально – личностного развития молодых педагогов: низкий уровень сформированности профессиональных компетенций; невысокие показатели уровня стрессоустойчивости; средний уровень парциальной направленности молодого педагога.

Была разработана программа «Повышение профессионального мастерства молодого педагога». Реализация программы профессионально-личностного развития молодых педагогов в МАОУ СОШ № 30 необходимо в целях обеспечения профессионального и творческого роста молодого педагога, освоения молодым педагогом современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности, развития познавательного интереса к профессии педагога.

Исходя из среднего процента положительной динамики по ключевым показателям видно, что уровень профессионально – личностного развития молодых педагогов в ходе реализации программы «Повышение профессионального мастерства молодого педагога» повысился.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273 – ФЗ: [от 29 декабря 2012 г.] : [по состоянию на 27.06.2019] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53. – Ст. 7598.
2. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика»: постановление Правительства Российской Федерации № 316: [от 15 апреля 2014 г.] : [по состоянию на 22.05.2019] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 18 (ч. II). – Ст. 2162.
3. Об утверждении Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций»: постановление Правительства Российской Федерации № 3241 п-П8: [от 28 мая 2014 г.] // Интернет – портал правовой информации: официальный сайт. – URL: consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166654/ (дата обращения 26.10.2019).
4. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: постановление Правительства Российской Федерации № 1642: [от 26 декабря 2017 г.] : [по состоянию на 11.06.2019 г.] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – № 1 (ч. II). – Ст. 375.
5. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций № 3241п-П8: [от 28 мая 2014 г.] // Интернет – портал правовой информации: официальный сайт. – URL: consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166654/ (дата обращения 26.10.2019).
6. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М: Наука, 2011. – 335 с.

7. Адольф В. А. Педагогический поиск в контексте формирования методологической компетентности / В. А. Адольф // Высшее образование в России. – 2016. – № 4. – С. 156–160.
8. Адольф В. А. Формирование готовности педагога к реализации практико – ориентированного обучения / В. А. Адольф // Профессиональное образование. Столица. – 2017. – № 7. – С. 22 – 24.
9. Адольф В. А. Профессиональная социализация личности в процессе субъектно – ориентированного образования / В. А. Адольф // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2017. – № 1. – С. 5 – 10.
10. Алексеева И. С. Профессиональное становление молодых специалистов в условиях сельской школы / И. С. Алексеева. – М.: Спутник +, 2016. – С. 21.
11. Алмазова Н. И. К вопросу о понятии преподавательская деятельность в современной доктрине образования // Актуальные проблемы науки и практики. – 2017. – № 1. – С. 5 – 12.
12. Анисенко А. В. Современные технологии обучения / А. В. Анисенко // В сборнике: Педагог 3.0: подготовка учителя для школы будущего сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. – 2016. – С. 230 – 233.
13. Андрущенко Т. Ю. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов / Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 9. – №2. – С. 1 – 16.
14. Ануфриев С. И. Модернизация современного российского образования: направления, пути реализации целей и задач // Информация и образование: границы коммуникаций. – 2016. – № 8 (16). – С. 9 – 14.
15. Асташова Н. А. Гуманистические основы педагогической деятельности / Н. А. Асташова // Вестник Брянского государственного университета. – 2016. – № 1 (27). – С. 307 – 310.

16. Бабинова Н. В. Методическая работа как средство повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации / Н. В. Бабинова // Дошкольное образование: опыт, проблемы, перспективы развития. – 2015. – № 2 (5). – С. 13 -16.
17. Батаршев А. В. Моделирование профессионально-личностного становления и развития педагога профессиональной школы // А. В. Батаршев // Педагогика. – 2014. – № 8. – С. 68 – 77.
18. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.
19. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – С. 58.
20. Брушлинский А. В. Проблемы психологии субъекта / А. В. Брушлинский. – М.: Ин-т психологии РАН, 1994. – 109 с.
21. Брушлинский А. В. Субъект: мышление, учение, вообр.: Избранные психологические труды / А. В. Брушлинский. – М.: «Модек», 1996. – 392 с.
22. Буть Э. А. Принцип индивидуализации и возможности его реализации в образовательном пространстве / Э. А. Буть // Классный руководитель. – 2017. – № 6. – С.19 – 24.
23. Ващенко А. Н. Содержание развивающей педагогической технологии научно-просветительской деятельности аспирантов / А. Н. Ващенко // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 260 – 265.
24. Вербицкий А. А. О системе, процессе и результате непрерывного образования / А. А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2016. – № 6. – С. 47 – 54.
25. Вершловский С. Г. Непрерывное образование : историко-теоретический анализ феномена : монография / С. Г. Вершловский. – СПб.: Санкт-Петербургская акад. постдипломного пед. образования, 2008. – 151 с.
26. Воропаева Е. Э. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности / Е. Э. Воропаева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – С. 15 – 23.

27. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – М.: Просвещение, 1996. – С. 54.
28. Гершунский Б. С. Педагогическая прогностика: методология, теория, практика / Б. С. Гершунский. – Киев: Вища школа, 1986. – 197 с.
29. Гершунский Б. С. Образовательно-педагогическая прогностика: Теория, методология, практика: учебное пособие / Б. С. Гершунский. – М.: Флинта: Наука, 2004. – 764 с.
30. Гершунский Б. С. Перспективы развития системы непрерывного образования / Б. С. Гершунский. – М.: Педагогика, 1990 – 221 с.
31. Глузман Н. А. Профессионализм педагога: успешность и карьера: монография / Н. А. Глузман. – Ялта: Изд-во КФУ им. В.И. Вернадского, 2017. – 243 с.
32. Гусарова М. Н. Характеристика методического компонента информационно-образовательной среды преподавателя // Науковедение. – 2014. – № 2 (21). – С. 214 – 218.
33. Гутак О. Я. Профессионализм личности как продукт персонификации развития и непрерывного образования // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2018. – Т. 1. – С. 10 – 14.
34. Гущина О. М. Массовые открытые онлайн – курсы в системе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров // Образование и наука. – 2017. – № 7. – С. 119 – 136.
35. Давыденко А. А. Психологические аспекты мотивации педагогической деятельности // А. А. Давыденко. – Уфа: МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. – 221 с.
36. Деркач А. А. Акмеологические основания развития профессиональной компетентности кадров управления: монография / А. А. Деркач. – Псков: Псковский областной институт повышения квалификации работников образования, 2007. – 113 с.

37. Долгова В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В. И. Долгова // Концепт: научно-методический журнал. – 2015. – Т. 31. – С. 76 – 80.
38. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С. А. Дружилов. – Новокузнецк: Ин-т повышения квалификации, 2002. – 240 с.
39. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник НГПУ. – 2017. – № 5. – С. 25 – 36.
40. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Ф. Зеер // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23 – 30.
41. Зимняя И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2016. – 448 с.
42. Зиновьева Т. И. Подготовка будущего педагога к инновационной деятельности / Т. И. Зиновьева // Среднее профессиональное образование. – 2016. – № 8. – С. 8 -11.
43. Зубанов В. П. Педагогическая деятельность и педагогическая поддержка как категории педагогики и непрерывного образования / В. П. Зубанов // Европейский журнал социальных наук. – 2017. – № 11. – С. 380 – 388.
44. Иванов О. В. Как построить внутрикорпоративный рейтинг сотрудников? / О. В. Иванов // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 2. – С. 96 – 103.
45. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 304 с.
46. Ковшова Е. С. Педагоги о мотивации и профессиональном росте учителя в реализации образовательного процесса / Е. С. Ковшова // Вестник ВЭГУ. – 2017. – № 3 (89). – С. 132 – 137.
47. Козырева О. А. Воспитание в профессиональной подготовке педагогов // О. А. Козырева. – М.: МИФИ, 2017. – 400 с.

48. Колодкина Н. Н. О множественности трактовок термина «компетенция» / Н. Н. Колодкина // Карельский научный журнал. – 2016. – Т. 5. № 4 (17). – С. 24 – 28.
49. Коновалов С. В. Педагогическое моделирование в конструктах современного образования / С. В. Коновалов // Вестник ТГПУ. – 2017. – № 1 (178). – С. 58 – 63.
50. Костенок П. И. Методологические подходы к определению содержания и особенностей организации обучения по дисциплине «Коммуникативная компетентность в физкультурно – спортивной деятельности» / П. И. Костенок // Преподаватель XXI век. – 2017. – № 3 – 1. – С. 209 – 218.
51. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ профессионального самоопределения личности / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1983. – №2. – 27 с.
52. Кулмышева Г. К. Мотивационная сфера педагога как фактор успеха педагогической деятельности / Г. К. Кулмышева // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – № 12 – 2. – С. 200 – 204.
53. Лебедев О. Е. Качество – ключевое слово современной школы / О. Е. Лебедев. – СПб.: Просвещение, 2008. – 189 с.
54. Леонтьев А. Н. Деятельность. Личность. Сознание /А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
55. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики /А. Н. Леонтьев. – М.: Изд. МГУ, 1981. – 584 с.
56. Лесохина Л. Н. Урок-диспут / Л. Н. Лесохина. – М.: Просвещение, 1965. – С.15 – 22.
57. Люботинский А. А. Характеристика методической компетентности в структуре профессиональной компетентности будущих учителей иностранного языка // А. А. Люботинский. – Челябинск: Педагогика. – 2014. – С. 154 – 157.
58. Ляудис В. Я. Психологические предпосылки проектирования моделей инновационного обучения в школе / В. Я. Ляудис // Инновационное

обучение: стратегии и практика: материалы первого науч. семинара психологов и организаторов школьного образования. – 1984. – С. 13 – 32.

59. Мандель Б. Р. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в современном вузе: учебное пособие / Б. Р. Мандель. – М.: Берлин, 2015. – 276 с.

60. МАОУ СОШ № 30 города Тюмени имени Федора Ефимовича Федорова № 50: официальный сайт. – URL: <https://school30.com.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

61. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.

62. Маслова И. С. Сущность и уровни методической компетентности учителя / И. С. Маслова. – М.: Академия, 2010. – 126 с.

63. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: учебное пособие / Л. М. Митина. – М. – СПб.: Нестор-История, 2014. – 376 с.

64. Митина Л. М. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1998. – № 3. – С. 3 – 17.

65. Мороз А. Г. Профессиональная адаптация молодого учителя / А. Г. Мороз. – К.; КШИ, 1980. – 96 с.

66. Москаленко А. А. Анализ уровня профессиональной компетентности учителей общеобразовательной школы в условиях реализации ФГОС / А. А. Москаленко // Актуальные задачи педагогики: материалы VIII Междунар. науч. конф. – М.: Буки-Веди, 2017. – С. 86 – 90.

67. Нехороших Н. А. Контрольно – измерительные материалы по дисциплинам психолого-педагогического цикла: учебно-методическое пособие / Н. А. Нехороших. – Елец: ЕГУ им. И. А. Бунина, 2010. – 272 с.

68. Осмоловская И. М. Методология педагогики в контексте современного научного знания / И. М. Осмоловская // Проблемы современного образования. – 2016. – № 5. – С. 149 – 158.

69. Пискова Д. М. Индивидуальный подход к развитию коммуникативности и профессионально значимых личностных качеств будущих педагогов / Д. М. Пискова // Вестник высшей школы. – 2018. – № 1. – С.68 – 73.
70. Полетаева Н. М. Научно-практические основы валеологической педагогики: монография / Н. М. Полетаева // Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – 210.
71. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителей в современной школе: методическое пособие / М. М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448с.
72. Пупышева Е. Л. Профессиональная компетентность будущего учителя как общее условие формирования профессионально значимых качеств / Е. Л. Пупышева. – М.: Наука и школа, 2003. – № 6. – С. 5 – 8.
73. Пушкарева Е. А. Непрерывное образование в развитии изменяющихся общества и личности: интеграция исследовательских позиций в России и за рубежом / Е. А. Пушкарева // Интеграция образования. – 2016. – Т. 20. – № 4. – 15 С.
74. Реморенко И. М. Образовательная политика: дидактическое пособие к курсу лекций / И. М. Реморенко. – Красноярск: Центр развития образования, 2000. – 84 с.
75. Ростунов А. Т. Формирование профессиональной пригодности [Текст] : научное издание / А. Т. Ростунов. – Мн. : Вышэйшая шк., 1984. – 176 с.
76. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. В 2-х т. / С. Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1989. – 328 с.
77. Савенков А. И. Педагогическая психология: учебник / А. И. Савенков. – М.: Юрайт, 2016. – 186 с.
78. Сериков В. В. Личностный подход и приоритеты профессионального стандарта «Педагог» / В. В. Сериков // Учебный год. – 2015. – № 2. – С. 42 – 46.
79. Сиврикова Н. В. Удовлетворенность жизнью и образовательным процессом как предикторы социально-психологической адаптации учителей / Н. В. Сиврикова // Вестник НГПУ. – 2017. – № 6. – С. 87 – 100.

80. Сиягина Н. Ю. Повышение квалификации руководителей: мотивация и предпочтения / Н. Ю. Сиягина // Народное образование. – 2016. – № 9 / 10. – С. 61 – 65.
81. Ситник А. П. Молодой учитель нуждается в помощи / А. П. Ситник // Народное образование. – 2015. – № 9. – С. 41 – 47.
82. Сластенин В. А. Педагогика: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
83. Слободчиков В. И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе: учебное пособие для вузов / В. И. Слободчиков. – М.: «Школьная пресса», 2000. – 416 с.
84. Стерхов А. А. Учитель как субъект психолого-педагогического сопровождения учащихся / А. А. Стерхов // Гуманитарные науки. – 2016. – №1 (33). – С. 169 – 176.
85. Судьина Л. Н. Педагогическая поддержка будущего педагога в адаптивном обучении как ресурс социализации и самореализации личности / Л. Н. Судьина // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – № 1 (21). – С. 152 – 156.
86. Тремасова С. Использование деловых игр в профессиональном развитии педагогов / С. Тремасова // Учитель. – 2017. – № 2. – С. 85 – 86.
87. Тряпицына А. П. Современные методологические подходы к исследованию педагогического образования / А. П. Тряпицына // Человек и образование. – 2014. – № 3 (40). – С. 4 – 12.
88. Туник Е. Е. Диагностика личностной креативности / Е. Е. Туник // Социально -психологическая диагностика развития личности и малых групп. – СПб.: СПбУПМ, 2002. – С. 59 – 64.
89. Устав МАОУ СОШ № 30 города Тюмени имени Федора Ефимовича Федорова № 50: [от 28 января 2016 г.]: официальный сайт. – URL: <https://school30.com.ru> (дата обращения: 15.08.2019).

90. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие / Н. П. Фетискин. – М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 490 с.
91. Фортигина С. Н. Профессиональное самоопределение выпускников педагогического вуза / С. Н. Фортигина // Вестник НГПУ. – 2017. – № 6. – С. 26 – 36.
92. Фрумин И. Д. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра // НИУ «Высшая школа экономики», Институт образования. М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 28 с.
93. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: учебное пособие для студ. высш. учеб. завед. / А. В. Хуторской. – М.: Академия, 2009. – 256 с.
94. Хуторской А. В. Типологии педагогических нововведений / А. В. Хуторской // Школьные технологии. – 2009. – № 5. – С. 10 – 24.
95. Цукерман Г. А. Обучение ведет за собой развитие. Куда? / Г. А. Цукерман // Вопросы образования. – 2010. – №1. – С. 8 – 13.
96. Черникова Е. Г. Особенности социально-профессиональной адаптации молодых педагогов общеобразовательных школ / Е. Г. Черникова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 4 (333). – С. 150 – 153.
97. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.
98. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: учебное пособие для вузов / В. Д. Шадриков. – М.: Изд. корпорация «Логос», 1996. – 318 с.
99. Шкерина Л. В. Мониторинг качества профессионально-педагогической подготовки будущего учителя в педагогическом вузе: учебно-методическое пособие / Л. В. Шкерина. – Красноярск, 2004. – 244 с.
100. Щукина Г. И. Педагогика школы: учебное пособие для студ. пед. ин-тов / Г. И. Щукина. – М. : Просвещение, 1977. – 384 с.

101. Щукина Г. И. Активизация познавательной деятельности учащихся в учебном процессе: учебное пособие для студ. пед. ин-тов / Г. И. Щукина. – М.: Просвещение, 1979. – 160 с.

102. Эксакусто Т. В. Групповая психокоррекция: тренинги и ролевые игры, упражнения для личностного и профессионального развития / Т. В. Эксакусто. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2015. – 254 с.

103. Яковлева Г. В. Инновационная методическая работа как условие реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования / Г. В. Яковлева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2017. – № 2 (31). – С. 21 – 26.

104. Ямбург Е. Ш. Главная компетенция учителя – самому все время учиться / Е. Ш. Ямбург // Вестник образования России. – 2016. – № 15. – С. 55.

105. Ястребова Г. А. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями в условиях внедрения профессионального стандарта педагога / Г. А. Ястребова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 25. – С. 26 – 30.

ПРИЛОЖЕНИЯ 1–7

Приложение 1

**Анкета «Самооценка педагога по определению уровня
сформированности профессиональных компетенций»**

№ п/п	Вопросы	1	2	3	4	5
1	Имею высшее образование по профилю деятельности ОО					
2	Владение ИКТ-компетенциями					
3	Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно– развивающую работу					
4	Способность оказать адресную помощь ребенку своими педагогическими приемами					
5	Умение планировать, проводить уроки (занятия, организовывать образовательную деятельность), анализировать их эффективность (самоанализ урока/занятия/образовательной деятельности)					
6	Готовность к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого– медико-педагогического консилиума					
7	Умение общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их					
8	Умение демонстрировать знание предмета и программы обучения					
9	Умение эффективно регулировать поведение обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды					
10	Владение формами и методами обучения, выходящими за рамки урока: исследовательские работы, эксперименты, и т.п.					
11	Умение проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, знать и уметь проводить профилактику различных форм насилия в школе					
12	Умение эффективно управлять классом, с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность					
13	Владение психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети– сироты, дети с особыми образовательными потребностями (дети с выраженными признаками аутизма, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью					
14	Знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей обучающихся					
15	Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка					
16	Умение формировать и развивать универсальные учебные действия (предпосылки УУД), образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыки поликультурного общения и толерантность, ключевые компетенции					

17	Владение формами и методами воспитательной работы, для использования их как на уроке, так и во внеклассной деятельности					
18	Умение применять инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка					
19	Умение взаимодействовать с другими специалистами (психолог, дефектолог, логопед, учитель и т.д.).					
20	Умение строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей					
21	Умение поддерживать конструктивные воспитательные усилия родителей учащихся, привлекать семью к решению вопросов воспитания ребенка					
22	Готовность принять разных детей, вне зависимости от их реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. Профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку					
23	Уметь защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях					
24	Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учетом личностных и возрастных особенностей учащихся					
25	Способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития					
26	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики					

**Диагностика парциальной направленности личности учителя
(В. Богомолов)**

Инструкция:

В предложенном опроснике перечислены свойства, которые могут быть присущи Вам в большей или меньшей степени. При этом возможны два варианта ответов:

- а) верно, описываемое свойство типично для Вашего поведения или присуще Вам в большей степени;
б) неверно, данное свойство не типично или присуще Вам в незначительной степени.

Прочитав утверждение, укажите в бланке один из вариантов ответа в буквенной форме рядом с номером вопроса (а или б).

Опросник:

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.
2. Я часто побеждаю других своей самоуверенностью.
3. Твердые знания по моему предмету могут существенно облегчить жизнь человека.
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали.
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку.
6. Мой идеал рабочей обстановки – тихая комната с рабочим столом.
7. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом.
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, внесших большой вклад в мой предмет.
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен.
10. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет.
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать.
12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка.
13. Большинство моих друзей – люди, интересы которых лежат в сфере моей профессии.
14. Я подолгу анализирую свое поведение.
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане.
16. В компании я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории.
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения.
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине.
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают.
20. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих.
21. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.
22. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива.
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от их личностных особенностей.
24. Я не могу быть равнодушным к проблемам других.
25. Я всегда охотно признаю свои ошибки.
26. Худшее наказание для меня – быть закрытым в одиночестве.
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят этого.
28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу.
29. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать.
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу.
31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.
33. Наука – это то, что больше всего интересует меня в жизни.
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной.
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять.
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди.
37. Если есть выбор, то я предпочитаю организовать внеклассное мероприятие, чем

рассказывать ученикам что-нибудь по предмету.

38. Основная задача учителя – передать ученику знания по предмету.

39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики.

40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами.

41. Большинство людей, с которыми я бываю в компании, несомненно, рады меня видеть.

42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно-хозяйственной деятельностью.

43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации.

44. Моя любезность часто не нравится другим людям.

45. Были случаи, когда я завидовал удаче других.

46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом.

47. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям.

48. Если бы мне удалось перенестись в будущее на короткое время, то я в первую очередь набрал бы книг по моему предмету.

49. Я проявляю активное участие в судьбе других.

50. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей.

Обработка и интерпретация результатов:

- Каждый ответ оценивается по двухбалльной шкале:
- ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл;
 - ответ, не совпадающий с ключом, приравнивается к 0.

Ключ к тесту:

Общительность: 1b, 6b, 11b, 16b, 21a, 26a, 31a, 36a, 41a, 46a, 2a, 7a, 12a, 17a, 22б, 27б

Организованность: 32b, 37a, 42a, 47a, 3a, 8a, 13a, 18a, 23a, 28a, 33a, 38a

Направленность на предмет: 43a, 48a, 4a, 9a, 14a, 19a, 24a, 29b

Интеллигентность: 34a, 39a, 44a, 49a

Мотивация одобрения: 5a, 10a, 15a, 20b, 25a, 30a, 35a, 40b, 45b, 50a.

Каждое совпадение с ключом свидетельствует об уровне профессиональной направленности личности учителя, где:

- 50 – 36 баллов – высокий уровень профессиональной направленности личности учителя;
- 35 – 20 баллов – уровень выше среднего;
- 19 – 10 баллов – средний уровень;
- 9 – 0 баллов – низкий уровень.

Каждая из форм профессиональной направленности считается недостаточно развитой, если по данной шкале получено менее 3 баллов, и выраженной ярко, если количество баллов более 7. Выраженность одного фактора свидетельствует о мононаправленности личности учителя, а выраженность нескольких факторов может интерпретироваться как результат полинаправленности.

«Шкала организационного стресса» Маклина

Прочитайте утверждения и выберите один из пяти вариантов ответа, который наиболее точно характеризует вас: верно (всегда), скорее верно, нечто среднее, скорее неверно, неверно (никогда).

Опросник:

1. При возникновении проблем я начинаю активно действовать.
2. После окончания рабочего дня я продолжаю думать о незавершенных или предстоящих рабочих делах.
3. Я работаю с интересными и достойными людьми, уважаю их чувства и мнения.
4. Я осознаю и понимаю свои собственные слабости и сильные качества.
5. Существует довольно много людей, которых я могу назвать хорошими друзьями.
6. Я получаю удовольствие, используя свои знания и навыки на работе и в жизни.
7. На работе мне часто неинтересно.
8. Мне интересно встречаться, разговаривать и работать с людьми различных мировоззрений, отличающихся от моих точек зрения.
9. Часто в моей работе я берусь за большее, чем могу успеть сделать в реальное время.
10. В выходные дни я активно отдыхаю.
11. Я могу работать продуктивно только с теми, кто близок мне по духу (культуре, интересам, менталитету), или с теми, кто похож на меня.
12. Я работаю, прежде всего, для того, чтобы заработать себе на жизнь, а не потому, что я получаю удовольствие от своей работы.
13. В моей работе я всегда действую рационально, четко определяю приоритеты (первостепенные задачи).
14. На работе я часто вступаю в спор с людьми, которые думают иначе, чем я.
15. Я испытываю беспокойство по поводу своей работы.
16. Кроме работы я успеваю заняться многими другими интересными для меня делами в различных областях (развлечения, хобби, творчество...).
17. Я расстраиваюсь, когда дело не получается так, как я хочу.
18. Часто я не знаю, как настоять на своем в спорных вопросах.
19. Я легко (без особого напряжения) нахожу выход из проблемных (профессионально трудных) ситуаций, мешающих мне достичь важной цели.
20. Я часто не соглашаюсь с моим начальником или коллегами.

Ключ к тесту:

Вопросы	Верно (всегда)	Скорее верно	Нечто среднее	Скорее неверно	Неверно (никогда)
1	1	2	3	4	5
2	5	4	3	2	1
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5
9	5	4	3	2	1
10	1	2	3	4	5
11	5	4	3	2	1

12	5	4	3	2	1
13	1	2	3	4	5
14	5	4	3	2	1
15	5	4	3	2	1
16	1	2	3	4	5
17	5	4	3	2	1
18	5	4	3	2	1
19	1	2	3	4	5
20	5	4	3	2	1

ОС больше 50 баллов – высокая восприимчивость к организационному стрессу.

ОС в интервале 49–40 баллов – средняя стресс-толерантность.

ОС меньше 39 баллов – высокая толерантность к организационному стрессу.

Опросник для определения источников мотивации, авторы – Джон Барбуто (John Barbuto) и Ричард Сколл (Richard Scholl)

- 1) Я люблю делать только то, что доставляет мне удовольствие;
- 2) Объем моих знаний в процессе работы определяется требованиями этой работы;
- 3) Для меня важно, чтобы другие одобряли мое поведение;
- 4) Мои решения обычно отражают те высокие стандарты, которые я сам для себя установил;
- 5) Я бы не стал работать в компании, если бы не был согласен с ее целями;
- 6) Если мне не нравится то, что надо делать на работе, я бросаю эту работу;
- 7) Каждый час работы должен быть оплачен;
- 8) Я часто принимаю решения на основе того, что подумают другие;
- 9) Для меня важно работать в такой компании, которая позволяла бы мне использовать мои способности и опыт;
- 10) Я должен поверить в идею прежде, чем работать над ее воплощением;
- 11) Я часто откладываю работу, если можно заняться чем-то более интересным;
- 12) Я работал бы более интенсивно, если бы был уверен, что получу более высокую оплату за мои усилия;
- 13) Я упорно работаю над задачей, если ее воплощение связано с общественным признанием;
- 14) Я стараюсь добиваться того, чтобы мои решения соответствовали моим личным стандартам поведения;
- 15) Пока я не поверю в идею, я не могу работать по-настоящему упорно;
- 16) Когда я выбираю работу, то останавливаюсь на той, которая кажется мне наиболее интересной;
- 17) Мой любимый день на работе – день зарплаты;
- 18) Если я выбираю работу, то ищу такую, в которой успех принесет мне признание;
- 19) Я считаю себя человеком, который сам себя мотивирует;
- 20) Когда я выбираю компанию, то ищу ту, которая признает мои убеждения и ценности;
- 21) Я провожу свое время с теми людьми, с которыми мне интереснее всего;
- 22) Выбирая работу я останавливаю свой выбор на той, где больше всего платят;
- 23) Те люди, у которых больше друзей, жили более полной жизнью;
- 24) Мне нравится делать вещи, которые дают ощущение личного достижения;
- 25) Для того, чтобы я мог упорно работать, цели компании должны совпадать с моими ценностями;
- 26) Если я разделяю цели компании, то не имеет значения, я ли добился успеха;
- 27) Мне нужно знать, что своей работой и ценностями я вношу вклад в успех компании;
- 28) Я прилагаю максимальные усилия, если мне известно, что это будет замечено наиболее влиятельными людьми в компании;
- 29) Нужно всегда держать глаза и уши открытыми для улавливания информации о лучших местах работы;
- 30) Если выбирать между двумя работами, то критерием для меня будет «А какая из них интереснее?».

Вопросы, соответствуют той или иной мотивации. Подсчитать результат, можно используя ключ отнесения вопросов к категориям:

1. Ориентация на внутренние процессы: желание получать удовольствие и наслаждение от процессов деятельности (1, 6, 11, 16, 21, 30);

2. Инструментальная мотивация. Ориентация на денежное вознаграждение: желание осязаемых внешних вознаграждений, таких как плата, премии и т. п. (2, 7, 12, 17, 22, 29);
3. Внешняя концепция Я. Ориентация на самооценку: желание принятия и поддержания своих черт, компетентности и ценностей со стороны других индивидуумов или референтной группы (3, 8, 13, 18, 23, 28);
4. Внутренняя концепция Я. Ориентация на оценку окружающих: желание отвечать собственным стандартам черт, компетентности и ценностей (5, 10, 15, 20, 25, 26);
5. Интернализация цели (Идейная): желание достигать целей, соответствующих интернализированным (присвоенным, ставшими внутренними) ценностям (4, 9, 14, 19, 24, 27).

Диагностика личной креативности (Е.Е. Туник)

Прочитайте утверждения и оцените их. Отмечайте ту колонку, которая более всего подходит вам: «в основном верно», «отчасти верно», «нет», «не могу решить».

Опросник:

1. Если я не знаю правильного ответа, то попытаюсь догадаться о нем.
2. Я люблю рассматривать предмет тщательно и подробно, чтобы обнаружить детали, которых не видел раньше.
3. Обычно я задаю вопросы, если чего-нибудь не знаю.
4. Мне не нравится планировать дела заранее.
5. Перед тем как играть в новую игру, я должен убедиться, что смогу выиграть.
6. Мне нравится представлять себе то, что мне нужно будет узнать или сделать.
7. Если что-то не удастся с первого раза, я буду работать до тех пор, пока не сделаю это.
8. Я никогда не выберу игру, с которой другие незнакомы.
9. Лучше я буду делать все как обычно, чем искать новые способы.
10. Я люблю выяснять, так ли все на самом деле.
11. Мне нравится заниматься чем-то новым.
12. Я люблю заводить новых друзей.
13. Мне нравится думать о том, чего со мной никогда не случилось.
14. Обычно я не трачу время на мечты о том, что когда-нибудь стану известным артистом, музыкантом, поэтом.
15. Некоторые мои идеи так захватывают меня, что я забываю обо всем на свете.
16. Мне больше понравилось бы жить и работать на космической станции, чем здесь, на Земле.
17. Я нервничаю, если не знаю, что произойдет дальше.
18. Я люблю то, что необычно.
19. Я часто пытаюсь представить, о чем думают другие люди.
20. Мне нравятся рассказы или телевизионные передачи о событиях, случившихся в прошлом.
21. Мне нравится обсуждать мои идеи в компании друзей.
22. Я обычно сохраняю спокойствие, когда делаю что-то не так или ошибаюсь.
23. Когда я вырасту, мне хотелось бы сделать или совершить что-то такое, что никому не удавалось до меня.
24. Я выбираю друзей, которые всегда делают все привычным способом.
25. Многие существующие правила меня обычно не устраивают.
26. Мне нравится решать даже такую проблему, которая не имеет правильного ответа.
27. Существует много вещей, с которыми мне хотелось бы поэкспериментировать.
28. Если я однажды нашел ответ на вопрос, я буду придерживаться его, а не искать другие ответы.
29. Я не люблю выступать перед группой.
30. Когда я читаю или смотрю телевизор, я представляю себя кем-либо из героев.
31. Я люблю представлять себе, как жили люди 200 лет назад.
32. Мне не нравится, когда мои друзья нерешительны.
33. Я люблю исследовать старые чемоданы и коробки, чтобы просто посмотреть, что в них может быть.
34. Мне хотелось бы, чтобы мои родители и руководители делали все как обычно и не менялись.

35. Я доверяю свои чувствам, предчувствиям.
36. Интересно предположить что-либо и проверить, прав ли я.
37. Интересно браться за головоломки и игры, в которых необходимо рассчитывать свои дальнейшие ходы.
38. Меня интересуют механизмы, любопытно посмотреть, что у них внутри и как они работают.
39. Моим лучшим друзьям не нравятся глупые идеи.
40. Я люблю выдумывать что-то новое, даже если это невозможно применить на практике.
41. Мне нравится, когда все вещи лежат на своих местах.
42. Мне было бы интересно искать ответы на вопросы, которые возникнут в будущем.
43. Я люблю браться за новое, чтобы посмотреть, что из этого выйдет.
44. Мне интереснее играть в любимые игры просто ради удовольствия, а не ради выигрыша.
45. Мне нравится размышлять о чем-то интересном, о том, что еще никому не приходило в голову.
46. Когда я вижу картину, на которой изображен кто-либо незнакомый мне, мне интересно узнать, кто это.
47. Я люблю листать книги и журналы для того, чтобы просто посмотреть, что в них.
48. Я думаю, что на большинство вопросов существует один правильный ответ.
49. Я люблю задавать вопросы о таких вещах, о которых другие люди не задумываются.
50. У меня есть много интересных дел как на работе (учебном заведении), так и дома.

Ключ к тесту

Любознательность (проставьте по 2 балла за каждый ответ):

«Согласен» на вопросы: 2,3, 11, 12, 19, 27, 33, 37, 38, 47, 49

«Не согласен» на вопросы: 28

«Согласен отчасти» оценивается как «+1» (на эти же вопросы)

«Затрудняюсь с ответом» оценивается как «-1» (на эти же вопросы)

Сложность (проставьте по 2 балла за каждый ответ):

«Согласен» на вопросы: 13, 16, 23, 30, 31, 40, 45, 46

«Не согласен» на вопросы: 14, 20, 39

«Согласен отчасти» оценивается как «+1» (на эти же вопросы)

«Затрудняюсь с ответом» оценивается как «-1» (на эти же вопросы)

Сложность (проставьте по 2 балла за каждый ответ):

«Согласен» на вопросы: 7, 15, 18, 26, 42, 50

«Не согласен» на вопросы: 4, 9, 10, 17, 24, 41, 48

«Согласен отчасти» оценивается как «+1» (на эти же вопросы)

«Затрудняюсь с ответом» оценивается как «-1» (на эти же вопросы)

Склонность к риску (проставьте по 2 балла за каждый ответ):

«Согласен» на вопросы: 1, 21, 25, 35, 36, 43, 44

«Не согласен» на вопросы: 5, 8, 22, 29, 32, 34

«Согласен отчасти» оценивается как «+1» (на эти же вопросы)

«Затрудняюсь с ответом» оценивается как «-1» (на эти же вопросы)

Перечень условий, определяющих возможности профессионально-личностного развития

Условие	Эффективность +/-	Оценка от 1 до 5
Возможность повышения квалификации		
Система материального стимулирования (стимулирующие надбавки, премии)		
Система нематериального стимулирования (грамоты, благодарности, «Доска почета» и т.п.)		
Действующая система сопровождения профессионального развития педагога		
Благоприятный психологический климат в коллективе		
Наличие специально оборудованного помещения для самообразования (методический кабинет, библиотека, класс и т.п.)		
Возможность использования ИКТ (наличие компьютеров, ноутбуков, высокоскоростной выход в Интернет и т.п.)		

Результаты Самооценки педагога по определению уровня
сформированности профессиональных компетенций»

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	5	4	5	4	5	3	2	1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4
3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
6	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
7	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5
8	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
9	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
10	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
11	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
12	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
13	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
14	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
15	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
16	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
17	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
18	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5