

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ

Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«Сургутский государственный педагогический университет»
Факультет психологии и педагогики
Кафедра теории и методики дошкольного и начального образования

На правах рукописи

**ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО
ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ
ПЕДАГОГОВ К ПРОЦЕДУРЕ АТТЕСТАЦИИ**
Выпускная квалификационная работа

Направление подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование»
Направленность «Менеджмент в дошкольном образовании»

Квалификация

Магистр

Исполнитель: Горбунова Валерия Анатольевна
обучающаяся группы М-7062

(подпись)

Научный руководитель: Зырянова С.М., к.п.н.,
доцент/ доцент

(подпись)

Руководитель магистерской программы:
Зырянова С.М., к.п.н., доцент/доцент

(подпись)

Заведующий кафедрой: Абрамовских Н.В., доктор
педагогических наук, доцент

(подпись)

Дата допуска к защите «___» _____ 20__ г.

Оценка _____

Протокол № ___ от «___» _____ 20__ г.

Председатель ГЭК _____ / _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Сургут 2019

Оглавление

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К ПРОЦЕДУРЕ АТТЕСТАЦИИ.....	17
1.1. Сущность и содержание понятий «мотивационная готовность», «мотивационная готовность к процедуре аттестации»	17
1.2. Характеристика процедуры аттестации педагогов дошкольной образовательной организации	29
1.3. Проектирование системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.....	42
Выводы по первой главе	53
ГЛАВА II. ОПЫТНО-ПОИСКОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ПРОЕКТИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ПРОЦЕДУРЕ АТТЕСТАЦИИ	55
2.1. Изучение и анализ сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации	55
2.2. Анализ внешних и внутренних условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.....	76
2.3. Специфика реализации проекта по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.....	86
2.4. Анализ и оценка результатов экспериментальной работы	105
Выводы по второй главе	114
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	117
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:.....	120
ПРИЛОЖЕНИЯ.	133

Введение

Современная ситуация развития в системе дошкольного образования, сложившаяся в нашей стране, потребовала содержательных перемен в системе подготовки и работе с педагогическими кадрами. От педагога, его уровня мотивационной готовности к той или иной деятельности, умения решать возникающие проблемы зависит, насколько полно педагоги смогут реализовать свой собственный потенциал и повысить уровень саморазвития.

Современные требования, которые предъявляются к педагогу дошкольной образовательной организации, закреплены нормативно на государственном уровне. Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утв. приказом Минтруда и соцзащиты Российской Федерации №544н от 18.10.2013 г.) [77], который описывает трудовые функции и квалификацию педагога в сфере дошкольного образования и призван мотивировать педагога к совершенствованию своей профессиональной педагогической деятельности.

При этом реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) (утв. Приказом Минобрнауки от 17.10.2013г. №1155) [78] определяет перед руководителями дошкольных образовательных организаций решение довольно сложной задачи. В частности, формирование педагога, обладающего богатым творческим потенциалом, ответственного, способного принимать самостоятельные решения в сложных педагогических ситуациях, видеть в себе источник личностного и профессионального развития, потому как в ФГОС ДО в п.3.2.6.пп.1., обозначено, что в целях эффективной реализации Программы должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических и руководящих работников [78].

К тому же в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» №761 от 26.08.2010 г. в разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Гл. II. «Должности руководителей» в пункте «Должностные обязанности» описываются должностные обязанности руководителей образовательных организаций, согласно которым заведующий обязан создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников [79].

Это подтверждается и другим нормативно-правовым документом, таким как профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации» (проект приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (подготовлен Министерством труда России 23.06.2016) Гл. III. п.3.1.1. в блоке «Необходимые умения» говорится о том, что руководитель образовательной организации, в том числе дошкольной образовательной организации должен владеть навыками организации и мотивации коллектива исполнителей, принятия управленческих решений в условиях различных мнений участников образовательных отношений, предупреждать конфликты и отстаивать собственную позицию [101].

Анализ нормативно-правовых документов показывает, что в их содержании прописаны требования к уровню компетенции педагогических работников дошкольной образовательной организации и их профессионализму. Наличие, либо отсутствие данных компетенций оценивается на основе прохождения педагогами процедуры аттестации, однако, педагогическая практика показывает, что на сегодняшний день количество педагогических работников, желающих пройти процедуру добровольной аттестации, снизилось, что в большинстве случаев обусловлено действующей системой мотивации, и уровнем мотивационной готовности педагогов к данной процедуре.

Важно отметить, что настоящее время в государственной образовательной политике Российской Федерации вопросу процедуры аттестации педагогических работников, в том числе дошкольной образовательной организации, уделяется особое внимание. Об этом свидетельствует ряд нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации: в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (№273-ФЗ от 29.12.2012 г.) в ст. 49 рассматривается определение понятия «аттестации педагогических работников, также представлены два варианта данной процедуры: аттестация работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории [101, с.45].

Нами в рамках исследования рассматривается, именно, второй вариант, потому как данный вид процедуры аттестации является добровольным для прохождения, а, следовательно, педагогические работники самостоятельно принимают решение о прохождении такого вида аттестации.

В ФГОС ДО в п.1.7.пп.5. обозначено, что Стандарт является основой для формирования содержания профессионального образования и дополнительного профессионального образования педагогических работников, а также проведения их аттестации [78]. В Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность» (№ 276 от 07.04.2014 г.) в п.3 пп.1 одной из задач процедуры аттестации обозначена такая как стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста [79].

В Приложении 1. к Приказу Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры «Об аттестации педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО-Югры» (№828 от 24.05.2016 г.) в п.1.3. отмечается, что аттестация педагогических работников проводится по желанию с целью установления квалификационной категории [80].

Однако при рассмотрении психолого-педагогических исследований, связанных с профессиональным развитием педагогов дошкольного образования, установлено, что педагогические работники являются неподготовленными для самореализации, реализации творческого потенциала, и представления опыта работы педагогическому сообществу, как в личностном, так и психологическом отношении, что свидетельствует о низком уровне мотивационной готовности педагогов.

Проблема формирования эффективной и устойчивой мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации является одной из актуальных проблем менеджмента образования, поскольку неразрывно соединяет оценку трудовых усилий работников и получаемого взамен вознаграждения, что в свою очередь предопределяет эффективность всей выстроенной руководителем системы работы дошкольной образовательной организации.

За последние годы наблюдается устойчивый интерес ученых к вопросу мотивационной готовности педагогов. Изучению проблемы мотивационной готовности посвящены труды многих зарубежных и российских авторов. Рассмотрение мотивационного компонента в структуре готовности к определенной деятельности рассматриваются в работах Л.И. Божович, М.И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, И. Е. Пискарева и других.

Особенности мотивационной готовности как целостного компонента находит отражение в исследованиях Б.А. Агеева, Н.П. Гаманенко, А.Б. Корзина, В.Н. Кормаковой, Е.Г. Неделько, В.В. Степанова.

Теоретическое обоснование проблемы аттестации педагогических работников довольно широко освещено в публикациях таких ученых, как Т.Е. Ковиной, А.А. Майера, В.Д. Шадрикова и других.

Новые подходы к управлению образовательными организациями, в том числе и вопросы, затрагивающие мотивирование сотрудников, повышение уровня мотивационной готовности, прослеживаются в трудах К.Ю. Белой, Т.И. Шамовой, П. И. Третьякова, М.М. Поташника.

Вопросы проектирования системы работы, направленные на преобразование системы управления, прослеживаются в работах А.Г. Алешина, И.А. Колесниковой, В.С. Лазарева, М.М. Поташника. Данные авторы раскрывают подходы к определению понятия «проектирование», а также указывают на необходимость внедрения новых управленческих подходов в работе с педагогическими кадрами.

После анализа научных подходов к проблеме формирования мотивационной готовности педагогов, а также анализа нормативных документов, регламентирующих процесс повышения квалификации педагогических работников, а том числе, вопрос о процедуре аттестации, справедливо отметим, что проблема мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации является актуальной на сегодняшний день.

Несмотря на значительное количество исследований, посвященных изучению мотивационной готовности, в представленной психолого-педагогической литературе не рассматривается вопрос проектирования системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов в процедуре аттестации.

Таким образом, необходимость изучения перечисленных аспектов определяет **актуальность** данного исследования.

Результаты анализа психолого-педагогической литературы, нормативно-правовых документов РФ и ХМАО-Югры, а также современной практики менеджмента дошкольной образовательной организации, позволили выделить **противоречия:**

– между высокой степенью теоретической разработанности проблемы формирования мотивационной готовности педагогов и недостаточной

разработкой исследований о формировании мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации;

– между необходимостью концептуального обоснования и построения системы работы руководителя ДОО, направленной на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации и недостаточной разработанностью методологических и теоретических основ, внешних и внутренних условий и механизмов данного процесса в условиях дошкольных образовательных организаций;

– между потребностью педагогической практики и научно обоснованных методических материалов для формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации и недостаточностью научно-методического обеспечения по обозначенной проблеме.

Указанные противоречия позволили обозначить **проблему исследования:** как должна быть построена система работы руководителя ДОО, направленная на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации?

Актуальность проблемы исследования и выявленные противоречия, позволили сформулировать **тему исследования:** «Проектирование системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации».

Цель исследования: теоретическое обоснование и экспериментальная апробация системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Объект исследования: процесс формирования мотивационной готовности педагогов дошкольной образовательной организации к процедуре аттестации.

Предмет исследования: проектирование системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Гипотеза исследования составляет предположение о том, что формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации будет успешным, если:

1. Спроектирована и реализована система работы руководителя ДОО, направленная на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, которая:

- основывается на таких подходах как системный, поведенческий и деятельностный;

- опирается на базовые принципы: открытости, расширения, непрерывности, саморазвития;

- включает четыре основных направления в данной системе: проектирование работы, направленной на выявление и устранение имеющихся у педагогов затруднений; обогащение методической и административной работы, связанной с прохождением процедуры аттестации; индивидуализация работы с педагогами с низким уровнем сформированности мотивационной готовности; повышение уровня самосовершенствования и нейтрализации наличия отрицательных мотивов у педагогов.

2. Обеспечены условия реализации системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности к процедуре аттестации:

- создан и реализуются перспективный план-график прохождения педагогами процедуры аттестации с присвоением квалификационной категории;

- разработана программа подготовки педагогов ДОО к аттестации через создание условий для индивидуального сопровождения кадров;

- создана методическая система по сопровождению педагогов к процедуре аттестации, которая включает в себя: банк данных методических материалов (портфолио, аттестационное задание, отчет о самообследования), аттестовавшихся ранее педагогов; разработаны методические материалы по

ведению портфолио педагогов с целью отслеживания результатов саморазвития.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы были выдвинуты следующие **задачи**:

1. Проанализировать сущность и содержание понятий «мотивационная готовность», «мотивационная готовность к процедуре аттестации» в педагогической теории и практике.

2. Изучить особенности процедуры аттестации педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

3. Выявить критерии, показатели и уровни сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

4. Проанализировать внешние и внутренние условия, способствующие формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

5. Спроектировать и апробировать систему работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Теоретико-методологической основой исследования являются:

– исследования, определяющие положения деятельностного подхода о психике и мотивации человека (Л.С. Выготский, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова);

– исследования, рассматривающие системный подход в управлении образованием (Питер Дракер, Б.Ф. Ломов, Г. Саймон, Т.И. Шамова);

– работы, рассматривающие поведенческий подход (П.С. Авдеев, Дуглас Макгрегор, И.В. Павлов);

– работы, посвященные теории развития мотивации, ее структуры и оптимальности мотивационного комплекса (К. Замфир, Е.П. Ильин, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, А.А. Реан, С.Л. Рубинштейн);

– научные труды, посвященные изучению мотивационного компонента в структуре готовности к определенной деятельности (Л.Н. Божович, А.Н. Леонтьев, Н.А. Менчинская, Д.Б. Эльконин);

– научные труды, связанные с изучением особенностей мотивационной готовности (Б.А. Агеев, Н.М. Гаманенко, В.Н. Кормакова, В.В. Степанов);

– исследования, посвященные теоретическим аспектам проблемы аттестации педагогических работников (Т.Е. Ковина, А.А. Майер, В.Д. Шадриков и другие);

– общие понятия и принципы педагогического проектирования (В.С.Лазарев, В.В.Краевский, И.А.Колесникова и другие).

Для решения поставленных задач определены следующие **методы исследования:**

1) *теоретические методы:* с целью изучения степени изученности проблемы применялись: теоретический анализ психолого-педагогической, методической литературы; для обоснования актуальности темы исследования использовались: анализ нормативно-правовых источников; для уточнения категориального аппарата был применен метод сравнения и обобщения; для проектирования системы работы руководителя ДОО был применен метод проектирования.

2) *эмпирические методы:* педагогический эксперимент, анкетирование, изучение и анализ документации ДОО, методы математической статистики.

Научная новизна исследования состоит в том, что на основе выделенных подходов, таких как: системный, поведенческий и деятельностный, а также таких принципов как: открытости, расширения, непрерывности, саморазвития; спроектирована система работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, основанная на взаимодействующих четырех направлениях (проектирование работы, направленной на выявление и устранение имеющихся у педагогов затруднений; обогащение методической и административной работы, связанной с прохождением процедуры

аттестации; индивидуализация работы с педагогами с низким уровнем сформированности мотивационной готовности; повышение уровня самосовершенствования и нейтрализации наличия отрицательных мотивов у педагогов).

Теоретическая значимость результатов исследования определяется тем, что уточнено содержание понятия «мотивационная готовность к процедуре аттестации», которое рассматривается нами как совокупность внутренних мотивов личности, профессиональных (педагогических) мотивов, адекватных прохождению процедуры аттестации и обеспечивающих успешность ее освоения и осуществления, что позволило обогатить теорию педагогической науки.

Практическая значимость исследования состоит в том, что:

1. Спроектирована и внедрена в практику система работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

2. Определены критерии, показатели и уровни сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

3. Разработана и внедрена в практику ДОО методическая система по сопровождению и подготовке педагогов к процедуре аттестации, основанная на создании персонального сайта методиста «Система работы руководителя ДОО по подготовке педагогов к аттестации»; разработке методических рекомендаций по созданию портфолио педагога; разработке мероприятий для педагогов ДОО, направленных на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, а также создании методической разработки «Дневник педагога ДОО».

Достоверность результатов исследования заключается в том, что теоретически и экспериментально обоснована системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, в основании которой легли теоретические положения педагогики и психологии и менеджмента; эффективность разработанной системы работы

руководителя ДОО доказана с помощью педагогического эксперимента и статистической обработки.

Апробация работы и личный вклад соискателя в разработку темы: результаты работы апробированы автором и внедрены в практику работы МБДОУ д/с «Теремок» (п.г.т. Белый Яр). К тому же апробация работы осуществлялась посредством:

1) участия в научно-практических конференциях:

– X Международная студенческая научная конференция «Студенческий научный форум -2018» (2018);

– Всероссийская очно-заочная научно-практическая конференции «Актуальные проблемы психолого-педагогического образования» (г. Сургут, 2017);

– Всероссийская молодежная научно-практическая конференция с международным участием «Формирование ответов на большие вызовы в контексте психолого-педагогической науки» (г. Шадринск, 2018);

– Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные проблемы психолого-педагогического образования» (г. Сургут, 2019);

– VI Окружной кадровый форум «Управление персоналом образовательной организации от теории к практике» (г. Сургут, 2018);

– Региональная научно-практическая конференция молодых ученых «Формирование и реализация исследовательских компетенций в социально-гуманитарных науках» (г. Сургут, 2019);

2) публикаций материалов исследования в научных журналах и сборниках, в том числе входящих в перечень рецензируемых научных изданий:

публикации в изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ:

– Горбунова, В.А. Теоретические основы формирования мотивационной готовности педагогов дошкольной образовательной организации к процедуре

аттестации/В.А. Горбунова, С.М. Зырянова // Вестник БарГУ. Серия «Педагогические науки. Психологические науки. Филологические науки».- 2019. - №7. - С. 15-22.

– Горбунова, В.А. Оценка уровня мотивационной готовности педагогов дошкольной образовательной организации к процедуре аттестации/В.А. Горбунова, С.М. Зырянова // Вестник СурГПУ.-2019. - №3. - С. 213-226.

статьи в других научных периодических изданиях:

– Горбунова, В.А. Мотивационная готовность педагогических работников к процедуре аттестации как фактор эффективного процесса управления в ДОО» / В.А. Горбунова // Студенческие исследования -2017: материалы Всероссийской студ. заоч. науч.- практ. конф. С междунар. Участием / отв. ред.: О.А. Некрасова, И.В.Чуйкова; Департамент образования и молодежной политики ХМАО-Югры, Бюдж. учреждение высш. образования ХМАО-Югры «Сургут. гос. пед. ун-т». - Сургут : РИО СурГПУ, 2017. – С.473-478.

– Горбунова, В.А. Мотивация педагогических работников к прохождению процедуры аттестации – главная задача современного руководителя образовательной организации. - Режим доступа. -<http://obr-ugoria.ru/images/10.pdf>

– Горбунова, В.А. Проблема формирования мотивационной готовности педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации/ В.А. Горбунова, С.М. Зырянова // «Актуальные проблемы психолого-педагогического образования: Форум молодых ученых: материалы I Всерос. оч.-заоч. науч.-практ. конф. с междунар.уч. от 15-16 декабря 2017 г.» / Бюдж. учреждение высш. образования ХМАО-Югры «Сургут. гос.пед. ун-т» ; под общ. ред. Е.А. Шанц. - Сургут: РИО СурГПУ, 2017. - С.252-263.

– Горбунова, В.А. К вопросу формирования мотивационной готовности педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации. - Режим доступа. -<https://scienceforum.ru/2018/article/2018002795>

– Горбунова, В.А. К вопросу проектирования работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации/В.А. Горбунова, С.М. Зырянова // Актуальные вопросы теории и практики управления: сборник научных статей / под общ. ред. А.М. Чернопятова. – Пермь: ИП Сигитов Т.М., 2018. – С.61-65.

– Горбунова, В.А. Некоторые аспекты применения информационно-коммуникационных технологий в подготовке педагогов к процедуре аттестации/В.А. Горбунова, С.М. Зырянова // Формирование ответов на большие вызовы в контексте психолого-педагогической науки. В 2 ч. Ч. II : материалы Всерос. молодеж. науч.-практ. конф. с междунар. участием / Шадр. гос. пед. ун-т ; отв. ред. Н.В. Исполитова. – Шадринск: ШГПУ, 2018. – С.206-211.

3) представления и обобщения основных результатов на научных семинарах магистрантов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Мотивационная готовность педагогов к процедуре аттестации представляет собой совокупность внутренних мотивов личности, профессиональных (педагогических) мотивов, адекватных прохождению процедуры аттестации.

2. Система работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации основывается на системном, поведенческом, деятельностном подходах и принципах: открытости, расширения, непрерывности, саморазвития; структурно представлена 4 направлениями: проектирование работы, направленной на выявление и устранение имеющихся у педагогов затруднений; обогащением методической и административной работы, связанной с прохождением процедуры аттестации; индивидуализацией работы с педагогами с низким уровнем сформированности мотивационной готовности; повышением уровня самосовершенствования и нейтрализации наличия отрицательных мотивов у

педагогов направлениями и реализуется в системе работы руководителя ДОО.

3. Условия реализации системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности к процедуре аттестации включают наличие перспективного план-графика прохождения педагогами процедуры аттестации с присвоением квалификационной категории; реализацию разработай программы подготовки педагогов ДОО к аттестации, реализацию методической системы по сопровождению педагогов в процедуре аттестации через создание условий для индивидуального сопровождения кадров; наличие банка данных методических материалов (портфолио, аттестационное задание, отчет о самообследовании) аттестовавшихся ранее педагогов.

Объем и структура выпускной квалификационной работы: работа изложена на 167 страницах машинописного текста, содержит введение, 2 главы, заключение, список использованной литературы, состоящий из 110 наименований, 10 приложений. Текст диссертации включает таблицы, диаграммы.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К ПРОЦЕДУРЕ АТТЕСТАЦИИ

1.1. Сущность и содержание понятий «мотивационная готовность», «мотивационная готовность к процедуре аттестации»

В последние годы в психолого-педагогической литературе, научных трудах уделяется особое внимание мотивационной готовности педагогов (И.О. Гилёва, О.Н. Коптяева, Г.Н. Кутепова, В.В. Степанов и другие), а мотивационный компонент выделяется наряду с креативным, технологическим, рефлексивным.

В связи с этим важно подчеркнуть, что проблема мотивационной готовности педагогов дошкольной образовательной организации к процедуре аттестации является актуальной на сегодняшний день.

Исследование мотивации поведения и мотивационной готовности к различным видам деятельности занимает ведущее место в большинстве психологических исследований. Следует отметить также, что мотивационная готовность относится к той группе понятий в психологии, которые являются наименее разработанными.

Подтверждение этому мы находим в работах Л.С. Подымовой и В.А. Сластенина, которые затрагивают проблему мотивационной готовности и восприимчивости к педагогическим изменениям, а также внешним процессам является одной из центральных в подготовке педагога, так как только адекватная целям аттестационной деятельности мотивация обеспечит гармоническое осуществление этой деятельности и самораскрытие личности педагога [71,с.156].

В научной литературе широко освещается вопрос, связанный с трактовкой определения «готовность». К сожалению, практика дошкольного образования не показала к настоящему времени существенных исследований

ситуации в данном направлении.

В отечественной психологии проблема готовности человека к деятельности рассматривается многими исследователями (Л.И. Божович, А.Г. Ковалев, Н. Д. Левитов, Д. Н. Узнадзе).

Нами установлено, что многие авторы готовность определяют как особое психическое состояние, которое, будучи сформированным, обеспечивает высокий уровень достижений в осуществляемой деятельности (А.Д. Ганюшкин, Ф.К. Генев, Б.Ф. Ломов, А.А. Ухтомский и другие).

Н.Д. Левитов пишет о том, что готовность может быть рассмотрена как пригодность или непригодность человека к исполнению данной работы, как наличие или недостаток у него необходимых для данной работы способностей [53, с. 221]. При рассмотрении структуры готовности при этом Н.Д. Левитов отмечает несколько компонентов: мотивационный, ориентационный, операциональный, волевой и оценочный компоненты.

В исследовании М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович готовность рассматривается как качество и «настрой» личности на выполнение профессиональной деятельности. Готовность, по мнению авторов, – это внутренняя настроенность личности на определенное поведение при выполнении учебных и трудовых задач, установка на активные и целесообразные действия [35, с.85].

Е.А. Климов определяет готовность как психологическое состояние, тесно связанное с мотивацией деятельности [43, с.54].

Е.М. Голикова рассматривает готовность как компонент психологической профессиональной компетентности, становление которого обусловлено, прежде всего, освоением мотивационно-целевой, когнитивной и технологической основ [29, с.263].

Таким образом, мы отметим, что многие авторы характеризуют психологическую готовность как осознанную активность, настраивающую личность на будущую деятельность и обеспечивающую успешность этой деятельности.

Понятие же «мотивационная готовность» используется тогда когда, речь идет о готовности к предстоящей деятельности.

Несмотря на имеющиеся расхождения в терминологии, большинство исследователей в структуре готовности к определенной деятельности, в том числе психологической, выделяют мотивационный компонент (Л.И. Божович, М.И Дьяченко, Л.А. Кандыбович, И.Е. Пискарева).

К тому же нами установлено, что большинство авторов при этом схожи во мнении, что готовность человека к определенной деятельности можно отождествить с понятием «мотивация».

Как и обширное понятие «готовность», «мотивационная готовность» в исследуемой нами литературе имеет неоднозначную интерпретацию.

Б.А. Агеев характеризует мотивационную готовность как целостную и достаточно устойчивую систему психических образований личности, которые активируются в тех или иных обстоятельствах, создают соответствующее состояние психики и побуждают, регулируют поведение и деятельность личности [1,с.5].

В.Н. Кормакова рассматривает мотивационную готовность как «целостное, личностное образование, характеризующееся совокупностью внешних и внутренних мотивов» [48,с.53].

Таким образом, проведенный нами анализ психологических исследований, посвященных рассмотрению вопроса о «мотивационной готовности» показал, что сущность данного понятия раскрывается через категории: мотив, установка, интерес, ценности, система мотивации.

В связи с этим в своей работе для определения понятия мотивационной готовности нами было проанализировано соотношение таких понятий как - мотив, мотивационная готовности и мотивация.

Под мотивом в психологии традиционно понимают внутренние побуждения к деятельности, к активности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков и другие).

В процессе рассмотрения вопроса определим, что центральное место в понимании проблем мотивации занимает понятие «мотива».

А.Н. Леонтьев определяет понятие «мотив» как переживание потребности, а также то объективное, в чем эта потребность конкретизируется в данных условиях и на что направляется деятельность, как побуждающее ее» [54, с.290].

По мнению С.Л. Рубинштейна мотивы выступают центром - ядром личности [85,с.219]

А.К. Байметовым было выявлено, что мотивы педагогической деятельности, все их разнообразие можно выделить в три группы: мотивы долженствования; мотивы заинтересованности и увлеченности, преподаваемым предметом; мотивы увлеченности общением с детьми – «любовь к детям» [10,с.14].

Мотивы, побуждающие человека к деятельности, образуют мотивационный комплекс (систему или иерархию мотивов). Одни мотивы в этой системе имеют ведущее значение и большую побудительную силу (осуществляют большее влияние на деятельность, чаще актуализируются). Влияние других мотивов меньше: они имеют слабую побуждающую силу и пребывают внизу иерархии мотивов.

В рассмотренных нами работах А.К. Байметова, А.А. Реана указывают на то, что мотивы могут, проявляется с различной силой в зависимости от конкретных обстоятельств жизни, влияния других людей, временных факторов и т.п. Поэтому и иерархия мотивов, невзирая на относительную стабильность, не является абсолютно устойчивым психическим образованием. "Вес" (побудительная сила) отдельных мотивов время от времени может меняться под влиянием различных социальных и психологических факторов [84, с.76].

Мотивы это то, ради чего выполняется вся деятельность (ради признания среди коллег, ради денег и т.д.).

В.А. Слостенин, Л.С. Подымова отмечают, что деятельность педагогов напрямую зависит от доминирования (преобладания) мотивов внешних или внутренних [71, с. 42].

Мотивы являются относительно устойчивыми образованиями личности, однако, если мы обратимся к рассмотрению следующего понятия «мотивация», то здесь важно отметить, что мотивация включает в себя не только мотивы, но и ситуативные факторы (т.е. влияние коллег, специфика педагогической деятельности и ситуации).

Чем выше уровень мотивации и активности, тем больше факторов (мотивов) побуждают человека к деятельности, тем больше усилий он склонен прикладывать.

В рамках психолого-педагогической литературы одним из широких понятий является мотивация. С позиции Л.И. Божович, мотивация представляет собой сложный механизм соотнесения личностью внешних и внутренних факторов поведения, который определяет возникновение, направление, а также способ осуществления деятельности [16,с.23]. Также Божович отмечает, что мотивация побуждается иерархией мотивов, в которой доминирующими могут быть либо внутренние мотивы, связанные с содержанием этой деятельности и ее выполнением, либо широкие социальные мотивы, связанные с потребностью занять определенную позицию в системе общественных отношений [16,с.38].

Определим, что в самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил.

Роббинз Стивен утверждает, что мотивация это готовность (желание) человека выполнять какую - либо определенную работу, обусловленную тем, что это удовлетворяет определенную его потребность [87,с.75].

Мотивация можно рассматривать и в более широком плане. Так, по мнению, А.Г. Маслоу мотивация – это динамический процесс физиологического и психологического управления поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность, устойчивость [62,с.45].

С точки зрения А.Е. Боковня мотивация выступает как некоторый базовый объяснительный конструкт психологии личности, позволяющий выявить и описать те аспекты человеческой психики, которые связаны с побуждение субъекта к определенным формам активности [19, с.21].

М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович определяют мотивацию как процесс изменения состояний и отношений личности, и основывается на мотивах, под которыми понимаются конкретные побуждения, причины, заставляющие личность действовать, совершать поступки [35,с.94].

Другая категория - мотивация профессионального развития, по мнению, Л.М. Митиной, побуждает педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии [66,с.76].

Мотивация всегда будет сопряжена с факторами, побуждающими деятельность педагога - мотивами, то ради чего педагогические работники будут осуществлять свою деятельность (стремиться повысить квалификационную категорию, получать высокую зарплату, получить уважение среди коллег и т.д.).

Суммируя вышесказанное, мы определяем, что именно мотивация способна повлиять на личность педагога, на его возможности и желания развиваться, совершенствоваться, достигать поставленные цели, на его стремление принимать участие в новых видах детского познания, либо расти и повышать свой уровень квалификации.

По мнению С.В. Лазарева, необходимо исследовать проблему формирования мотивации деятельности: «...если мы хотим понять, что определяет выбор человеком направления своего поведения в организации, недостаточно рассматривать только то, что побуждает его действовать, нужно рассматривать и как формируется эта самая мотивация» [56,с.76].

Итак, на наш взгляд, становится очевидным, что термин «мотивация» представляет собой более широкое, чем «мотив», понятие и трактуется в современной психологии по-разному как система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, намерения, стремления), как характеристика процесса, обеспечивающего поведенческую активность на определенном уровне.

В нашем исследовании используется понимание мотивации как совокупности мотивов, причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.

Таким образом, мы подошли к выводу о том, что мотивы и мотивация являются неотъемлемой составляющей мотивационной готовности, потому как в рассматриваемых нами исследованиях мотивационная готовность соотносится с понятием внутренней мотивации.

Анализ работ по данной проблеме показывает, что в большинстве из них мотивационная готовность рассматривается в рамках деятельностного подхода в качестве компонента психологической готовности к различным видам деятельности. Все исследователи придерживаются единой точки зрения, что решающее значение в формировании психологической готовности принадлежит мотивационному компоненту, который как отмечает Р.Д. Санжаева, - является стержневым, своего рода направляющим образованием, т.к. вне мотива и смысла невозможны ни одна деятельность, не реализуемы никакие, даже самые усвоенные знания и предельно сформированные умения [88, с.13].

А.Б. Корзин в своем исследовании дает близкое определение мотивационной готовности, представляющей собой систему совокупностей мотивов, определяющих общее позитивное отношение к деятельности, успешность ее освоения и осуществления. Внутренняя мотивация при этом противопоставляется внешней и представляет собой совокупность побудительных причин деятельности, непосредственно заложенных в самом содержании деятельности и условиях ее выполнения (например, интерес к самому процессу деятельности) [47, с.6].

Так, по мнению Л.М. Емельяненко «мотивационная готовность» применяется в том случае, когда речь идет о выполнении предстоящей деятельности [36,с.127].

В современных исследованиях, которые рассматривались нами по данной проблеме, подчеркивается, что мотивационная готовность к любому виду деятельности – это совокупность устойчивых положительных мотивов, относительно независимых от текущих ситуаций (В.Г. Асеев, Е.И. Ильин, Л.А. Кандыбович, В.Д. Шадриков). При рассмотрении содержания и структуры мотивационной готовности, исследователи приходят к выводу, что она обеспечивает профессиональный интерес, самоактуализацию, самоопределение и самореализацию.

Справедливо отметим, что мотивационная готовность складывается из определенных мотивов, которые позиционируются как причина, повод, желание к реализации какого-либо действия.

В современной психологии подходов к понятию «мотивационная готовность» применимых к педагогической деятельности достаточно большое количество. При этом все подходы схожи в том, что «мотивационная готовность» это многоплановый аспект и в работах многих психологов подчеркивается роль личностных, и именно мотивационных, факторов как слагаемых успешности различного вида деятельности (Л.Н. Божович, А.Н. Леонтьев, Н.А. Менчинская, Д.Б. Эльконин).

В связи с этим на основе системного анализа психолого-педагогической литературы нам представляется возможным скомпилировать разнообразные подходы к определению понятия «мотивационная готовность» педагогов в разных видах деятельности. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Трактовка понятия «Мотивационная готовность»

Ф.И.О. автора	Трактовка понятия мотивационная готовность
<i>Гилёва Ирина Олеговна (2000)</i>	Мотивационная готовность – интеграция детерминирующих факторов, берущих начало на физиологическом уровне системной организации человека и проявляющихся на психическом и личностном уровнях [27].
<i>Неделько Елена Геннадьевна (2007)</i>	Мотивационная готовность - более сложный конструкт, чем мотивация и содержащий в своей структуре не только установки личности, но и когнитивный, личностный и деятельностный компоненты [67].
<i>Коптяева Ольга Николаевна (2009)</i>	Мотивационная готовность педагогов представляет собой совокупность внутренних мотивов, адекватных инновационной деятельности и обеспечивает успешность ее освоения и осуществления [49].
<i>Степанов Вадим Валерьевич (2012)</i>	Мотивационная готовность представляет собой интегративное психологическое образование, включающее в себя в качестве компонентов рефлексивность, регулятивную способность, мотивацию достижения, мотивацию аффилиации, мотивацию профессионального самосовершенствования, внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию, внешнюю отрицательную мотивацию, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием, социальный интеллект, способность оценки себя в настоящем, способность оценки своей перспективы [94].
<i>Кутепова Наталья Георгиевна</i>	Мотивационная готовность -

(2016)	интегративное психологическое образование, включающее в себя в качестве компонентов совокупность положительных внутренних и внешних мотивов (мотивацию достижения, мотивацию аффилиации, мотивацию профессионального самосовершенствования, внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием) адекватных инновационной деятельности и определяющих успешность ее освоения и осуществления [52].
<i>Красноярцева Ольга Михайловна</i> (2016)	Мотивационная готовность - готовность действующей личности к трансформации деятельности, изменению мотивов как определяющих деятельность при встрече со значимой информацией, способной повлиять на такую трансформацию [51].
<i>Гаманенко Надежда Павловна</i> (2018)	Мотивационная готовность педагогов - интегративное личностное образование, определяющее направленность педагога на развитие собственной педагогической деятельности и деятельности педагогического коллектива, а также способность выявить найти и реализовать эффективные способы решения проблем [28].

Суммируя вышесказанное, отметим, что мотивационная готовность педагога представляет собой интегративное психологическое образование, включающее в себя в качестве компонентов совокупность положительных внутренних и внешних, профессиональных мотивов (мотивацию достижения, мотивацию аффилиации, мотивацию профессионального самосовершенствования, внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием).

В процессе нашего исследования мы отметим, что мотивационная готовность педагогических работников дошкольной образовательной

организации к процедуре аттестации выступает в качестве особого интегративного внутреннего состояния, имеет сложную структуру, образованную единством компонентов между которыми существуют тесные взаимосвязи. Мотивационная готовность выступает как одна из составляющих общей готовности и во многом определяет успешность профессиональной деятельности педагогических работников дошкольного образования, придает ей личностный смысл, задает направление.

Проблема мотивационной готовности, восприимчивости к педагогическим изменениям является одной из центральных в деятельности педагога дошкольной образовательной организации, так как только адекватная целям деятельности мотивация обеспечивает гармоничное осуществление этой деятельности и самораскрытие личности педагога. В зависимости от содержания мотива одна и та же деятельность может иметь разные смыслы для разных педагогических сотрудников людей.

В результате рассмотрения разных подходов к определению понятия «мотивационная готовность» мы определяем мотивационную готовность к процедуре аттестации рассматривается как совокупность внутренних мотивов личности, профессиональных (педагогических) мотивов адекватных прохождению процедуры аттестации и обеспечивающих успешность ее освоения и осуществления.

Особенно следует подчеркнуть, что мотивационная готовность к процедуре аттестации определяет возникновение, направленность, методы осуществления и результат конкретных видов педагогической деятельности самого работника.

Опираясь на теоретико-методологическую основу нашего исследования, в основе которой лежат положения деятельностного подхода в понимании психики и мотивации человека, мы определяем мотивационную готовность как целостную, относительно устойчивую систему определенных психологических компонентов, которые в свою очередь активизируются при тех или иных обстоятельствах (факторах), и создают соответствующее

состояние психики, побуждают, регулируют поведение и деятельность человека. Остановимся более подробно на каждом из компонентов относительно мотивационной готовности педагогических работников к прохождению процедуры аттестации (добровольной).

О.Н. Коптяева в своем исследовании определяет такие компоненты как: личностный компонент отражает определенность и устойчивость выбора принятия решения о прохождении добровольной процедуры аттестации. То есть характеризуется устойчивой внутренней мотивацией (желанием) пройти аттестацию. Личностный компонент включает мотивы: мотив самооценки, познавательные мотивы, мотив достижения успеха, мотив целеполагания и самооценки. Данный компонент отражает установки педагогов дошкольной образовательной организации на сознательное, активное, эмоциональное принятие самой процедуры аттестации; установки на овладение теоретическими и практическими основами деятельности необходимыми для достижения положительного результата [49, с.9].

Когнитивный компонент включает знания о сущности мотивации и ее составляющих, совокупность познавательных мотивов, необходимых для успешного прохождения аттестационных мер, понимания и нахождения способов решения профессиональных задач, а также мотив самоактуализации [49, с.10].

И.А. Ломоносова рассматривает в своей работе технологический компонент, который включает совокупность умений, репрезентирующих опыт реализации способов и теоретического осуществления педагогической деятельности, готовность педагога к реализации профессиональных функций, необходимых для презентации своей деятельности в процедуре прохождения аттестации [59, с.85].

Рефлексивный компонент включает самооценку своей (мотивационной) профессиональной подготовленности. Т.е. умение анализировать, оценивать и корректировать собственную деятельность [59, с.87].

Таким образом, подведя итог, можно сказать, что мотивационная готовность педагогов в рамках профессиональной деятельности помогает повысить их трудовую активность, позволяет создать целостное поведение педагогов, помогает определить цель и пути ее достижения, создает условия для быстрой адаптации к определенным затруднениям.

В процессе нашего исследования мы отметим, что мотивационная готовность педагогов к процедуре аттестации выступает в качестве особого интегративного внутреннего состояния, имеет сложную структуру, образованную единством компонентов, между которыми существуют тесные взаимосвязи. Мотивационная готовность выступает как одна из составляющих общей готовности и во многом определяет успешность профессиональной деятельности педагогических работников дошкольного образования, придает ей личностный смысл, задает направление.

1.2. Характеристика процедуры аттестации педагогов дошкольной образовательной организации

Изменения в системе дошкольного образования являются результатом определенных изменений во всем комплексе: в обществе, в социальном запросе, предъявляемом участниками образовательных отношений и, безусловно, в самих педагогических работниках.

Анализ психолого-педагогической литературы (И.Н. Асаева, Л.Ю. Бугров, Н.К. Зотова, Т.В. Перегонцева) показал что, развитие образования в сторону рыночных норм и правил потребовало разработки механизмов дифференцированной оплаты труда педагогических работников, поиска объективных методик оценки их квалификации.

На помощь пришла процедура прохождения аттестации. Демократизация общества, гуманное отношение к педагогу требует, чтобы подготовка к аттестации и сама процедура была желаемая, понятна, позитивна и объективна. То есть аттестация должна выступать и средством выявления

достижений педагогов, и инструментом социальной защиты и права на получение заработной платы в соответствии с уровнем достигнутой квалификации.

В.В. Травин считает, что аттестация педагогического персонала - это процедура систематической формализованной оценки согласно заданным критериям соответствия деятельности конкретного работника четким стандартам выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности за определенный период времени [96,с.70].

В своем исследовании мы придерживаемся точки зрения Ю.В. Арсеньева, который в своей работе, посвященной управлению персоналом, указывает на то, что именно, аттестация педагогических работников играет важную роль в управлении образованием, так как она является процессом стимулирования персонала к эффективной профессиональной деятельности [8,с.10].

И.В. Алёхина в свою очередь в рамках такого подхода расширяет данное определение и связывает аттестацию педагогических работников с саморазвитием, неким управленческим инструментом оценивания, механизмом внутреннего контроля над результатами профессиональной деятельности [3,с.9].

Таким образом, опираясь на изученные работы, касающиеся психолого-педагогического содержания процесса аттестации, таких российских ученых как И.А. Зимняя, А.К. Маркова, Л.С. Подымова, В.А. Сластенина, мы можем говорить о том, что аттестация должна выступать и средством выявления достижений педагогов, и инструментом социальной защиты и права на получение заработной платы в соответствии с уровнем достигнутой квалификации.

Проведенный нами анализ психолого-педагогической литературы (Л.Г. Богославец, Д.Ф. Ильясов, Е.Ю. Кабаленков, Л.М Митина, А.А. Майер), а также исследований по управлению персоналом (Л.Н. Захарова,

М.М. Поташник, В.В. Травин, С.Ю. Трапицын) показывает, что в настоящее время однозначных определений понятия «аттестация» огромное множество.

Рассматривая сущность определения «аттестация» мы обратились к словарю по Трудовому праву, в котором дается характеристика, определяющая аттестацию как проверку деловой квалификации работника в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе [57,с.3].

Согласно Большой советской энциклопедии «аттестация» рассматривается как некое определение квалификации, уровня знаний работника, отзыв о его способностях, деловых или иных качествах. В ряде ведомств и организаций аттестация требуется при присвоении лицу определенного разряда, звания, ранга [20,с.5].

Энциклопедия рынка характеризует процедуру аттестации как многокомпонентную – с одной стороны это определение квалификации, уровня знаний работника, а с другой – определенный отзыв о способностях, знаниях, деловых и других качествах какого-либо лица, его поведении и т. п.; деловая характеристика [58,с.75].

Однако заметим, что в данном исследовании мы придерживаемся позиции связанной с процедурой аттестации педагогических работников. В связи с этим мы обратились к словарю «Профессиональное образование», который трактует данный процесс, как определение, установление компетентным органом соответствия уровня знаний, квалификации работника занимаемой им должности, месту, на которое он претендует; установление категории оплаты работника в соответствии с его квалификацией [4,с.18].

Сопоставляя определения, данные в словарях и в энциклопедиях, остановимся на том, что аттестация – важная процедура в оценке профессионализма и качества работы педагога. Подтверждение этому мы находим в работе Т.Е. Ковиной, посвященной аттестации педагогических кадров, и отмечается, что аттестация педагогических кадров рассматривается

как средство эффективное средство управления системой образования [45,с.5].

Обратимся к характеристике данного определения, связанного с педагогической деятельностью.

По мнению Д.Ф. Ильясова с научно-педагогической точки зрения аттестация представляется сложноорганизованным и многофункциональный процессом, который, с одной стороны, является инструментом оценивания, а с другой стороны, фактором профессионального становления педагогических работников [42, с.47].

Е.В. Пискунова, Н.Б. Лисовская указывают на то, что система аттестации является механизмом мобилизации внутренних ресурсов образования; оптимизации организационных форм, относящихся к экономике, а также управленческих механизмов; использования разнообразных форм обеспечения обновления профессионального образования [74, с.19]

Т.Н. Патрахина, рассматривает аттестацию педагогических работников как процедуру, которая проводится в целях установления соответствия уровню квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности [70,с.121].

Подходы к определению «аттестация педагогических работников» нормативно закреплены: в федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г. ст. 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» говорится о том, что педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании. При этом согласно статье 49 п.1-2. данная процедура проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников

занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность» [102].

Следующие определение мы встречаем в приказе Министерства образования и науки №276 от 07.04.2014 г. «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность» Гл.І.п.2, согласно, которому аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории [79].

Таким образом, мы с научно-педагогической точки зрения мы можем говорить о том, что процедура аттестации предоставляется как сложноорганизованный и многофункциональный процесс, который, с одной стороны, является инструментом оценивания, а с другой стороны, фактором профессионального становления педагогических работников.

Таким образом, мы можем говорить о том, что данная система оценки подходит не только для отдельного сотрудника и его руководителя, но и отвечает интересам организации в целом.

Подтверждение данного подхода, мы находим в работе Т.Т. Соколовой, А.В. Хижняковой, которые полагают, что аттестация являются одним из эффективных инструментов управления персоналом [108,с.41].

При этом А.В. Хижнякова в понятие «аттестация» вкладывает периодическую и комплексную проверку работника, его уровня деловых, личностных и моральных качеств по соответствующей, занимаемой им должности. Данная проверка позволяет:

определить внутри образовательной организации стандарты деятельности и критерии оценки – без этого аттестация не имеет смысла;

провести диагностику педагогического персонала;

выявить имеющиеся «болевые точки» в образовательной организации;

определить ценность сотрудников всей образовательной организации не только для подразделения/группы, но и для всей организации в целом;

обоснованно принимать управленческие решения, особенно связанные со стратегическими задачами организации и процессом внедрения изменений [108,с.23].

По мнению, Ю.Ю. Власовой, в отношении самооценки педагога аттестация предстает как рефлексивная процедура, под влиянием которой осуществляется выбор содержания и уровня последующего педагогического образования. К тому же Ю.Ю. Власова акцентирует внимание на том, что в практическом плане это ведет к необходимости всемерно стимулировать педагога к рефлексии, помогать формированию умений и привычек рефлексивного характера через задания и рекомендации в организованном образовательном процессе, в самообразовании и в процессе практической работы с обучающимися [24, с. 3].

Согласно, Концепции экспертизы профессиональной деятельности учителя Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, предлагающей концептуальные материалы, разработанные в логике компетентного подхода к образованию, аттестация педагогических работников рассматривается как комплексная оценка уровня квалификации, педагогического профессионализма и продуктивности деятельности, целью аттестации педагогов при этом выступает - стимулирование роста квалификации и профессионализма педагогического труда, развитие

творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда. В соответствии с целью, основной задачей аттестации является присвоение педагогу квалификационной категории в соответствии с уровнем его профессионализма [95,с.5].

Вопрос о непосредственной процедуре аттестации и о ее возможностях в процессе её прохождения, рассматривается в приказе Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры № 828 от 24.05.2016 г. «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО-Югры, согласно которому педагогический работник может аттестоваться на первую и высшую категорию по личному желанию педагогического работника [80,с.6].

Итак, становится очевидным, что необходимо добиться того, чтобы процедура аттестации реально стимулировала педагогов к освоению продуктивных образовательных технологий, способствовала формированию соответствующих компетенций у руководителей образовательных организаций. Качество образования, адекватное потребностям личности, социума и рынка труда, должно стать одним из важнейших показателей профессионализма и квалификации педагогического работника.

К тому важным на наш взгляд является, позиция - аттестация должна обеспечивать баланс интересов различных субъектов как внутри образования, так и в широком социальном пространстве. Потому как аттестация призвана приводить к объективной оценке процесса и результатов образовательной и управленческой деятельности работников и их реальной дифференциации в оплате труда на этой основе, а также выступать для оцениваемых работников как сервис, услуга, в получении которой они жизненно заинтересованы.

Такой подход, на наш взгляд, является сильным основанием для стимулирования потребностей педагогических работников в повышении

квалификации и определяет направления поиска ими индивидуальных траекторий профессионального становления в условиях принятия профессиональных стандартов.

На основе анализа психолого-педагогической литературы, мы делаем вывод о том, что аттестация способствует усилению внутренней мотивации педагогических работников к профессиональному становлению, стимулирует повышение ими уровня своей профессиональной компетентности, активизирует творческий поиск, влияет на формирование субъектной позиции. В контексте данного подхода остановимся подробнее на рассмотрении процедуры аттестации педагогических работников дошкольного образования.

В.Н. Шашок, Л.Г. Тарусова утверждают о том, что аттестация сотрудника дошкольной образовательной организации, как известно, проводится в целях определения уровня его профессиональной компетентности, стимулирования профессионализма, развития творческой инициативы и продуктивности труда [6, с.12].

В связи с этим, мы определяем, что данную процедуру можно считать периодической комплексной проверкой уровня компетентности, деловых, личностных качеств аттестуемых.

На сегодняшний день в Российской Федерации вопросом процедуры аттестация педагогов дошкольной образовательной организации, организуется региональным органом управления образованием.

На территории нашего субъекта – Ханты-Мансийского автономного округа-Югры функции на проведение аттестации по установлению первой и высшей квалификационной категории возложены на Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Снова обратившись к приказу Министерства образования и науки №276 от 07.04.2014 г. «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций, осуществляющих

образовательную деятельность» (далее по тексту – *Порядок*), теперь уже Гл.Ш.п.24, мы отмечаем, что аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. На основе данной позиции мы в своем исследовании определяем, зависимость степени участия педагогических работников в процедуре аттестации и степени влияния тех или иных мотивов, преобладающих педагогов [79,с.21].

В нашем исследовании, мы определяем также содержание требований, предъявляемых к педагогическим работникам, в том числе и дошкольной образовательной организации. Так, согласно Порядку проведения аттестации Г.Ш п.36, первая квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам при наличии у них: стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ; выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности; личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации [102, с.25].

Согласно, этому же Порядку Г.Ш п.37, высшая квалификационная категория педагогическим работникам может быть установлена, при наличии – положительной динамики результатов освоения образовательных программ у обучающихся; участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях; личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной, а также активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке

программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурса [98,с.29].

Согласно федеральному закону «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012 г. ст.49 п.2 аттестация как процедура контроля профессиональной готовности педагога в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность [102].

Здесь важно также отметить, что в соответствии Техническим регламентом действий педагогического работника Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее по тексту – Технический регламент) по подготовке материалов аттестации на первую и высшую квалификационные категории, те педагогические работники, которые имеют желание получить первую или высшую категорию, могут вместо «соответствия» подать заявление об аттестации для установления соответствия их профессионального уровня требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям. Категории присваиваются на 5 лет, после чего их нужно снова подтверждать в том же порядке.

Технический регламент, также определяет основные задачи процедуры аттестации педагогических работников:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников [98,с.32].

При подготовке к процедуре аттестации участники данного процесса должны в полной мере показать весь имеющийся багаж знаний и навыков работы в данном направлении, к тому же зачастую еще и показать педагогический профессионализм, творческий подход к работе, а порой даже и находчивость. К тому же мы не должны забыть о том, что успешное прохождение процедуры аттестации (если мы говорим об аттестации с присвоением первой или высшей квалификационной категории), способствует повышению заработной платы педагогического работника.

Таким образом, делаем вывод, процедура аттестации педагогических работников - это форма комплексной оценки персонала, которая служит основой для принятия решения о дальнейшем служебном перемещении по службе: переводов, продвижений, награждений, размеров его заработной платы, или возможных понижений в должности или увольнения работника.

В своем исследовании мы вслед за И.В. Алехиной, которая рассматривает в своей работе два основных подхода к процедуре аттестации персонала, выделяем применимые и для процедуры аттестации педагогических работников:

- первый подход ориентирован на контроль за деятельностью педагогического работника и ее оценку, имеющую следствием поощрение, наказание, продвижение по службе;
- второй подход делает акцент на поиске путей совершенствования работы и самореализации педагога [3,с.4].

В продолжение рассмотрения процесса процедура аттестации отметим, что основные принципы проведения процедуры аттестации педагогических работников затрагивают такие авторы как А.Е. Бахмутский, А.П. Тряпицына, которые определяют такие принципы как - коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам; добровольность аттестации на первую и высшую квалификационные категории для педагогических работников; обязательность аттестации на соответствии для педагогических работников, а также на первую квалификационную категорию руководящих работников и лиц, претендующих на руководящую должность; недопустимость дискриминации при проведении аттестации [99,с.12].

А.С. Горшков, при рассмотрении порядка проведения аттестации педагогических работников, выделяет три этапа организации данной процедуры:

На первом этапе педагог проводит самообследование профессиональной деятельности, результатом которого должен стать отчет о самообследовании, позволяющий эксперту предварительно оценить соответствие квалификации аттестуемого той категории, на которую он претендует.

Эксперт заполняет экспертный лист, проставляя предварительные баллы по параметрам самообследования с учётом определенных критериев. Затем проводится собеседование эксперта с аттестуемым педагогом по результатам анализа самоотчета с целью уточнения информации (если такая необходимость есть).

На втором этапе всем аттестуемым педагогам, независимо от категории, на которую они претендуют, на этом этапе предлагается решить аттестационное задание. Основой аттестационных заданий являются профессиональные задачи с развивающимися контекстами. Собственно задание конструируется на основе базовых единиц стандарта профессиональной деятельности учителя – трудовой функции (трудовая функция - составная часть вида трудовой деятельности, представляющая

собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых производственным (педагогическим) процессом; означает качественные характеристики деятельности и его квалифицированность) [26, с.27].

Контексты для аттестации педагогических работников, претендующих на присвоение первой квалификационной категории, отражают основные характеристики успешного функционирования региональной системы образования; для претендентов на высшую категорию – основные направления развития региональной системы образования. Эксперт оценивает решение задания по предложенным критериям. Для каждого задания разрабатываются свои критерии, отражающие его содержание.

На третьем этапе перед экспертом ставится задача оценки соответствия профессиональной компетенции аттестуемого педагога той квалификационной категории, на которую он претендует и подготовки экспертного заключения [26, с.29].

В современных педагогических исследованиях (И.В. Панкратьева, Н.В. Зениткина, Ю.Ю. Власова и другие), связанных с проблемами подготовки педагогов к аттестации одним из аспектов, вызывающих наибольший интерес, является выявление, обоснование и проверка педагогических условий, обеспечивающих успешность осуществляемой деятельности. Но немаловажным является также готовность самого педагога к процедуре аттестации.

Таким образом, мы определяем, что необходимо обеспечить готовность педагогических работников к прохождению процедуры аттестации через создание системы непрерывного профессионального образования. Педагогу очень важно посещать курсы повышения квалификации, кустовые методические объединения, семинары, семинары-практикумы, педагогические советы, конференции, консультации, смотры-конкурсы, участвовать в деловых играх, в вебинарах, заниматься самообразованием, так

как все перечисленные мероприятия способствуют росту профессионализма и компетенции педагогов.

В процессе анализа психолого-педагогической литературы и нормативно-правовых документов, мы определяем в своем исследовании, понятие аттестация по желанию – как процедура добровольной оценки соответствия квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к педагогам ДОО, содержащимся в Едином квалификационном справочнике [77] и в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [81].

1.3. Проектирование системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации

Анализ существующей практики показывает, что управленческие нововведения, которые следует понимать как процесс введения в систему управления новых постоянных элементов [19, с.97], в своей массе развиты слабо. При этом они зачастую непродуманны, неэффективны, носят локальный характер, бессистемны, т.е., иными словами, не затрагивают основ управленческой системы дошкольных образовательных организаций (организационную структуру, управленческий цикл, методы управления).

По сути, это означает, что в повседневной управленческой практике подавляющего большинства руководителей дошкольной образовательной организации система управления организацией – *не является нормой*. Ведь, чаще всего, под системой понимается некий набор принципов, методов, организационных форм, технологических приемов, а не целостный комплекс взаимосвязанных и взаимообуславливающих управленческих элементов, лишь при условии взаимодействия делающий возможным осуществление

соответствующих воздействий на управляемый объект, а в конечном итоге – повышение эффективности управления образовательным процессом, но не предвидение конечного результата деятельности – проектирование, прогнозирование наперед [20,с.36].

Проектирование в переводе с латинского –«consilium» - означает «брошенный вперед».

В конце XX века в педагогической науке появился первый самостоятельный труд по педагогическому проектированию, автором которого выступил В.П. Беспалько. Педагогическое проектирование, при этом состоит, как определяет В.П. Беспалько в том, чтобы создавать предположительные варианты предстоящей деятельности и прогнозировать ее результаты [14, с.83].

Таким образом, мы определим понятие проектирование вслед за Н.А. Колесниковой и М.П. Горчаковой, которые рассматривают проектирование, как процесс создания проекта, прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, состояния, предшествующего воплощению задуманного в реальном продукте [46,с.20].

Т.М. Патрахина отождествляет «проектирование» с «планированием» и определяет данное понятие как заранее намеченный порядок, последовательность осуществления каких-либо мероприятий [70,с.47].

Общенаучную трактовку понятия дает Г.Е. Муравьева, и определяет «проектирование» как деятельность по осмысливанию будущего преобразования действительности с учетом природных и социальных законов на основе выбора и принятия решений, направленных на удовлетворение каких-либо человеческих потребностей» [65, с.21].

В.В. Краевский делает акцент на том, что вся научная работа в рамках педагогики в известном смысле и есть работ по обоснованию педагогических проектов [50,с.34].

В современной педагогической науке исследование проектирования осуществляется с различных точек зрения, однако, схожих друг с другом

позиций. Одни авторы (Н.О. Яковлева, М.М. Поташник, В.С. Лазарев) определяют как компонент деятельности руководителя образовательной организации, другие – функцию прогнозирования (Г.Е. Муравьева, И.А. Колесникова), программирования, третьи определяют проектирование как механизм управления образованием (Н.К. Зотова, О.В. Солодянкина и другие).

В середине XX в. с развитием теории менеджмента возникают новые понятия, такие как «программное управление», «стратегическое планирование», «педагогическое проектирование».

В своем исследовании, мы определяем, непосредственно планирование как лишь часть проектной деятельности. Планируются мероприятия, входящие в состав проекта. План, в понимании руководителей дошкольных образовательных организаций, не предполагает научного прогноза. В плане указывается перечень конкретных действий, мероприятий, определяются исполнители, назначаются сроки.

Т.А. Бороненко, считает, что проект же содержит множество мероприятий, обеспечивающих развитие каждого компонента и системы в целом. В проекте все процедуры научно обоснованы и направлены на достижение цели. Проект предполагает прогнозирование, креативность, научно-теоретическое обоснование и системность [21, с. 36].

Следует отметить также, что в образовании проектирование имеет свою специфику, оно требует выстраивание связей между другими видами социальных практик, создание образовательных ресурсов, формирование общественно значимой образовательной политики, взятие руководителем на себя ответственности за социальные последствия реализуемых инициатив. А.П. Тряпицына определяет педагогическое проектирование - как новую развивающуюся область знания, способ трактовки педагогической действительности [99,с.169].

В.С. Лазарев в своих работах, описывает проектирование несколькими этапами: моделирование, проектирование, конструирование. Каждый из

которых связан с конкретным объектом самого проектирования – педагогических систем, педагогических проектов и педагогических ситуаций [55, с.37]. По мнению В.С. Лазарева проект - целенаправленное, заранее спланированное создание или некая модернизация физических объектов, педагогических и технологических процессов, технической и организационной документации для них, а также материальных, технических, трудовых и иных ресурсов, а также определенных управленческих решений и мероприятий по их выполнению[55,с.40].

Интересную трактовку понятия «проектирование» мы находим у белорусского методолога Н.А. Масюковой, которая рассматривает проектирование в контексте культуры технологического типа. Н.А. Масюкова рассматривает проектирование в качестве основного способа нормирования и трансляции инноваций с акцентом на ценностные установки позиционеров культуротехнического цикла, согласуемые при этом по принципу коммуникативности и личностных отношений, а также с использованием идеи экрана и технологической схемы» [63, с.47]

В итоге анализа данных подходов к определению понятия «проектирование», мы делаем вывод о том, что под проектированием мы будем понимать процесс создания проектов, то есть определенного идеального образа, стереотипа, предполагаемого объекта. При этом цель проектной деятельности руководителя мы видим в организации деятельности педагогической, управленческой и иной, которая направлена на обеспечение достижения цели педагогической системы.

Тогда задачами проектирования, на наш взгляд, становятся:

- разработка наиболее свежей модели педагогической системы (моделирование) по формированию мотивационной готовности к процедуре аттестации (добровольной);
- установление процедур реализации модели в целом и ее комплектующих в частности, то есть реализация отдельных мероприятий;

– определение содержания планирования и конструирования (реализации) системы работы, то есть проектирования процессов развития педагогической системы.

Анализ литературы по управленческому проектированию (К.Ю. Белая, Ю.А. Бродский, Т.А. Данилина, В.С. Лазарев, А.А. Майер, А.М. Моисеев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков) позволяет говорить о том, что развитие управления в дошкольной организации может осуществляться двумя путями:

– проектирование с последующим созданием, совершенствованием и освоением на практике научных типовых моделей систем управления (технология проектирования, модели системы внутриучрежденческого управления, экспериментальные испытания и обучение проектировщиков);

– собственно проектирование коллективом дошкольной образовательной организации на основе системного подхода (администрация, педагогические работники, родители).

Как отмечает, А.М. Моисеев в обоих случаях управленческое проектирование в образовании – это предварительная разработка основных деталей предстоящей совместной деятельности управляющей и личностной управляемой подсистем в целях перевода образовательной организации или её модуля в новое, более совершенное качественное состояние – выбор стратегии действий руководителя, предопределяющей желаемый образ организации [75, с.210].

Поскольку проект развития педагогической системы направлен в будущее и преследует цель преобразования детского сада в целом, то такое проектирование, на наш взгляд, следует считать стратегическим.

Под *стратегией* мы понимаем, придерживаясь точки зрения Р.М. Чумичевой, - высший уровень управления, который охватывает вопросы теории и практики развития и функционирования ДОО (в том числе проектирование, исследование закономерностей, разработку механизмов реализации, т.е. конструирования педагогической системы) [101, с.136].

Подводя итог, можно сказать, что сам термин «проектирование» в рамках деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций, еще окончательно не устоялся в психолого-педагогической литературе, однако на основе системного анализа, нам удалось скомпилировать существующие в науке точки зрения.

Таким образом, проектирование следует понимать как:

- предварительную разработку ценностей, определенной цели, принципов, стратегии, содержания и методов предстоящей скоординированной деятельности управляемой (педагогической деятельности) и управляющей (управленческой деятельности) подсистем, направленной на новое качественно состояние ДОО;
- наиболее радикальный способ обновления существующей практики, необходимую и весьма продуктивную форму осуществления нововведений в управлении дошкольной образовательной организацией;
- доля осуществляемой управленческой деятельности, в которой посредством анализа, планирования, организации, контроля процессов разработки и реализации проектов, проходит освоение управленческих новшеств, обеспечивающих развитие ДОО;
- процесс разработки и реализации системы управления дошкольной организации, где все элементы взаимосвязаны и образуют некую определённую и устойчивую целостность;
- целенаправленную совместную деятельность трудового коллектива ДОО, направленную на её развитие и повышение качества образования.

И.А. Колесникова отмечает, что проектирование работы руководителя – это специфический вид деятельности, направленный на создание проекта как особого вида продукта, в том числе управленческую процедуру [46, с.14].

Особый интерес при этом в сфере проектирования работы руководителя, вызывает, проектирование, направленное на повышение мотивации педагогов, создание определенного комплекса условий для создания позитивной мотивации.

Следует обратить внимание при этом на комплекс, предложенный В.С. Лазаревым, где основные акценты автор делает на четко определенных результатах деятельности, дифференцированных для сотрудников организации, объективных оценках системы контроля, а также различных формах морального и материального вознаграждения за достигнутые результаты [55, с.97].

В результате, опираясь на системный анализа имеющиеся литературы по педагогическому проектированию, исходя из анализа компонентов составляющих мотивационную готовность педагогов к аттестации, а также исходя из практики педагогической деятельности нами в рамках данного исследования предполагается, что при проектировании процесса формирования мотивационной готовности процедуре аттестации педагогических работников руководителю необходимо:

1. Организовать совместную работу всей управляющей команды (заместителя заведующего, методист или старшего воспитателя) и аттестуемого поэтапно.

2. Установить взаимодействие с педагогическим коллективом на уровне партнерских отношений между управляемой системой и сотрудниками, при этом весь процесс будет представлен несколькими этапами совместной работы:

– организация бесед – определение интересующих педагогов тем самообразования, оценка их теоретических знаний, в том числе и в области прохождения процедуры аттестации;

– организация консультирования (разработка рекомендаций по ознакомлению с методической литературой к аттестации, оказание помощи в оформлении отчета о самообразовании или аттестационных заданий, ознакомление с материалами педагогических работников, которые прошли процедуру аттестации ранее и другое);

– наблюдение и контроль за практической деятельностью «потенциальных» претендентов на аттестацию.

3. Сознать необходимые внешние и внутренние условия в ДОО, способствующие формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации через:

1). Организацию морально-психологического сопровождения с привлечением педагога-психолога. Данная рекомендация подразумевает включение занятий и тренингов по программе антистрессовой подготовки. Руководителю важно учитывать, что помощь педагога-психолога будет дополнительно стимулировать педагогических сотрудников правильному восприятию и решению своих профессиональных затруднений. А также создать необходимые внутренние и внешние важные условия, реализация которых способствует эффективной организации аттестационного процесса.

2). Разработку и реализацию программы по сопровождению педагогов в процессе аттестации.

3). Создание методической системы, направленной на информационное сопровождение педагогов о процедуре аттестации.

Данные условия мы определяем на основе исследования М.В. Ломоносовой, связанного с изучением вопроса организационно-педагогических условий формирования готовности педагогов к аттестации:

1. Четко определенные цели для всех участников процесса. Для администрации – это управленческое и организационное обеспечение профессионального роста педагога; для методиста – методическая поддержка в решении профессиональных проблем; психолог – повышение профессиональной компетентности; эксперта – оценка профессионального соответствия педагога определенным критериям.

2. Налаженные взаимные коммуникации, как доказательство своей надежности, что необходимо для установления доверительных отношений с педагогом.

3. Наличие плана психологической и методической учебы педагогов, которые готовятся к аттестации, с учетом «проблемных зон», выявленных на основе карты самоанализа и анкетирования.

4. Укомплектованный банк нормативно-правовой базы аттестации (добровольной) и банка методических идей [59, с. 12].

Работа И.Н. Асаевой указывает на то, что главная задача проектирования процесса мотивации аттестуемого заключается не в том, чтобы дать ему экспертную оценку, а том, чтобы стимулировать педагога к осмыслению своих профессиональных проблем [6, с.7].

По мнению Н.К. Зотовой на этапе проведения аттестации и ее анализа определяются цели и задачи по представлению аттестующимся педагогами результатов своей педагогической деятельности экспертной группе.

Здесь происходит обобщение, вынесение итогового решения экспертов и заполнение аттестационного листа. Председатель аттестационной комиссии объявляет итоговую оценку с выводами о педагоге как специалисте с точки зрения организации воспитательно-образовательной работы с детьми, родителями (законными представителями), коллегами и как личности, обладающей определенными качествами [40, с. 11].

Такой подход к аттестации педагогических кадров позволяет избежать многих проблем в организации педагогического процесса, повысить качество образования и мастерство педагогов.

Суммируя вышесказанное, в рамках исследования, мы определяем, что, во-первых, должна быть организована поэтапная работа с педагогическим составом по формированию мотивационной готовности, во-вторых, данная работа должна быть системной и позволит реализовать следующие задачи:

- провести анализ профессиональных качеств педагогического коллектива;
- определить точки профессионального роста, потенциальные возможности каждого педагога;
- спроектировать пути совершенствования, направления развития педагогов и образовательной деятельности дошкольной образовательной организации в целом;

– определить проблемные зоны внутри ДОО, которые необходимо восполнить, чтобы уровень мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации был высоким.

Деятельность руководителя в процессе проектирования процесса формирования мотивационной готовности педагогов дошкольной образовательной организации к процедуре аттестации можно представить, на основе исследования Г.Л. Поливановой в виде древа целей, представленного на рисунке 1.



Рис.1. «Древо целей» руководителя дошкольной образовательной организации по формированию мотивационной готовности к процедуре аттестации

По результатам аттестации предполагаемых кандидатов, руководителю необходимо провести анализ, который будет включать в себя оценку профессионального труда, оценку педагогического персонала, сбор сведений и обработку данных, собеседования по итогам аттестации.

Перечисленные параметры позволят спланировать работы с педагогическим персоналом на перспективу.

Таким образом, определим проектирование системы работы руководителя ДОО – как управление совокупностью управленческих и

образовательных проектов, направленных на решение конкретных проблем и достижения определенных целей для развития организации, либо нормального функционирования. В нашем случае для повышения мотивационной готовности педагогов.

Для повышения уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к аттестации система работы руководителя должна строиться на основе проектного метода управления и в соответствии с основными принципами эффективной мотивации труда и основных факторов технологии мотивирования в целом.

Выводы по первой главе

В результате анализа теоретических основ психолого-педагогической и научно-методической литературы, который помог установить степень научной и практической разработанности проблемы формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации можно сделать ряд выводов:

1. На сегодняшний день отсутствует единый подход к определению понятий «мотивационная готовность», «проектирование», а также до сих пор не сформулировано в психолого-педагогической науке определение понятия «мотивационная готовность к аттестации». В нашем исследовании данные понятия рассматриваются как:

«Мотивационная готовность» - это интегративное психологическое образование, включающее в себя в качестве компонентов совокупность положительных внутренних и внешних, профессиональных мотивов (мотивацию достижения, мотивацию аффилиации, мотивацию профессионального самосовершенствования, внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием).

«Мотивационная готовность педагогов к процедуре аттестации» рассматривается как совокупность внутренних мотивов личности, профессиональных (педагогических) мотивов адекватных прохождению процедуры аттестации и обеспечивающих успешность ее освоения и осуществления.

«Проектирование» - предварительная разработка ценностей, определенной цели, принципов, стратегии, содержания и методов предстоящей скоординированной деятельности управляемой (педагогической деятельности) и управляющей (управленческой деятельности) подсистем, направленной на новое качественно состояние образовательной организации.

«Проектирование системы работы руководителя» – это специфический вид деятельности, направленный на создание проекта как особого вида продукта, в том числе управленческую процедуру.

2. Теоретико-методологическую основу процесса подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к процедуре аттестации составляют концепции деятельностного, личностно-ориентированного, компетентностного и системного подходов. В качестве основных принципов при подготовке педагогов к аттестации выступают: принцип добровольности, гуманизации, индивидуализации, системности, последовательности, принцип рефлексии и программно-целевой принцип.

3. Изучение теоретических основ выявило необходимость проведения опытно-экспериментальной работы по изучению сформированности уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, а также анализа внешних и внутренних условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации (добровольной); провести диагностическое исследование; разработать систему работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, а также обеспечить внесение изменений во внешние и внутренние условия, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, а как следствие повышению профессиональной компетентности педагогических работников и успешному прохождению процедуры аттестации с присвоением квалификационной категории.

ГЛАВА II. ОПЫТНО-ПОИСКОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО ПРОЕКТИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ПРОЦЕДУРЕ АТТЕСТАЦИИ

2.1. Изучение и анализ сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации

В рамках исследования проектирования системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации нами была организована опытно-экспериментальная работа.

В соответствии с целью, выдвинутой гипотезой исследования и задачами экспериментальная работа проводилась в несколько этапов:

1) на констатирующем этапе основной целью являлось определение уровня мотивационной готовности педагогов ДОО к процедуре аттестации (добровольной), а также внешних и внутренних условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации;

2) формирующий этап предполагал проверку разработанной системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации;

3) на контрольном этапе проводились сравнительный анализ, обработка, описание динамики результатов, обобщение данных, полученных в ходе эксперимента и оценка эффективности, предложенной системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

На каждом этапе решался определенный комплекс задач.

Проведение констатирующего этапа эксперимента было сопряжено с решением таких задач:

1. Определить исходный уровень мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

2. Провести анализ внешних и внутренних условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Опытно-экспериментальной базой исследования выступили две дошкольные образовательные организации пгт.Белый Яр, Сургутского района, ХМАО-Югры: МБДОУ д/с «Теремок» (п.г.т.Белый Яр), которая была определена как экспериментальная и МБДОУ ЦРР – д/с «Соловушка» - контрольная.

В поле опытно-экспериментальной работы были включены: 34 педагогических работника из МБДОУ д/с «Теремок» (п.г.т. Белый Яр): 27 воспитателей, 1 старший воспитатель, 1 инструктор по физической культуре, 2 музыкальных руководителя, 2 учителя-логопеда, 1 педагог-психолог; 34 педагогических работника из МБДОУ ЦРР – д/с «Соловушка»: 27 воспитателей, 2 учителя-логопеда, 1 учитель-дефектолог, 2 педагога-психолога, 1 музыкальный руководитель, 1 инструктор по физической культуре.

В первой части констатирующего эксперимента предполагалось выявить исходный уровень сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

В процессе организации опытно-экспериментальной работы нами были подобраны соответствующие диагностики под сформулированный перечень критериев и показателей, которые были выделены на основе исследований И.О. Гилёвой [27], О.Н. Коптяевой [49], В.В. Степанов [94], Э.В. Хачатрян [107].

В представленных исследованиях имеются общие основания (сформированность мотива самосовершенствования, сформированность мотива преодоления затруднений, проявление интереса к новшеству и его

динамика), данные критерии и показатели были модифицированы под наше исследование и представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Характеристика критериев и показателей мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации

Критерии	Показатели	Диагностические методики
Сформированность мотива самосовершенствования	<ul style="list-style-type: none"> - рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности осознание своих возможностей; - необходимости работы над собой, появление большей уверенности в себе; 	<ul style="list-style-type: none"> - тест «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана); - самотест «Готовность к саморазвитию» (Т.А.Ратанова, Н.Ф. Шляхта).
Сформированность мотива преодоления затруднений	<ul style="list-style-type: none"> - осознание педагогом недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить; - понимание своих проблем, самостоятельность в их решении и ответственность за принятое решение; - понимание возникающих проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации; 	<ul style="list-style-type: none"> -Тест «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (опросник А.А. Реана).
Проявление устойчивого интереса к процедуре аттестации	<ul style="list-style-type: none"> - положительное отношение к прохождению процедуры аттестации (добровольной); -желание повысить уровень заработной платы и уважение со стороны коллег за счет прохождения добровольной процедуры аттестации (на первую или высшую квалификационную категорию); 	<ul style="list-style-type: none"> Анкетирование "Выявление потребностей и интересов в вопросах аттестации» (авторская методика В.А.Горбунова)

	- осмысление и принятие педагогом цели и мотивов к прохождению процедуры аттестации по желанию.	
--	---	--

Выбор методов и методик диагностики уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации определялись задачами исследования.

Далее в рамках констатирующего эксперимента в соответствии с обозначенными критериями и показателями были выявлены уровни сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации по желанию, которые представлены ниже в таблице 3.

Таблица 3.

Характеристика уровней мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации по желанию

<i>Высокий уровень</i>	<i>Средний уровень</i>	<i>Низкий уровень</i>
- Педагог осознает свои возможности и необходимость работы над собой, у него появляется большая уверенность в себе. - Педагог проявляет рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности. - Педагог осознает недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить; понимает свои проблемы, самостоятельно готов их решить, несет и ответственность за принятое решение; - Педагог проявляет понимание	- Педагог частично осознают свои возможности и необходимость работы над собой, у них недостаточная уверенность в себе; - Педагог не всегда проявляется рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности. - Педагог лишь частично осознает недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить; - Педагог с трудом понимает свои проблемы, не всегда готов самостоятельно их решить, нести ответственность за принятое решение; - Педагог показывает слабое проявление понимания	- Педагог не осознают свои возможности и необходимость работы над собой, у них нет четкой уверенности в себе; - Педагог не проявляется рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности. - Педагог не осознает недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить; лишь поверхностно понимает свои проблемы, не готов самостоятельно их

<p>возникающих проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации.</p> <p>- У педагогов проявляется положительное отношение к прохождению процедуры аттестации желанию и желание повысить уровень заработной платы и уважение со стороны коллег за счет прохождения добровольной процедуры аттестации (на первую или высшую квалификационную категорию);</p> <p>- Педагог принимает цели и мотивы к прохождению процедуры аттестации по желанию.</p>	<p>проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации.</p> <p>- У педагогов иногда проявляется положительное отношение к прохождению процедуры аттестации по желанию и желание повысить уровень заработной платы и уважение со стороны коллег за счет прохождения добровольной процедуры аттестации (на первую или высшую квалификационную категорию).</p> <p>- Педагог не всегда принимает цели и мотивы к прохождению процедуры аттестации по желанию.</p>	<p>решить или нести ответственность за принятое решение.</p> <p>- Педагог показывает низкое проявление понимания проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации.</p> <p>- У педагогов не проявляется положительное отношение к прохождению процедуры аттестации по желанию и желание повысить уровень заработной платы и уважение со стороны коллег за счет прохождения добровольной процедуры аттестации (на первую или высшую квалификационную категорию).</p> <p>- Педагог не принимает цели и мотивы к прохождению процедуры аттестации по желанию.</p>
--	--	---

С целью проведения диагностики, направленной на выявление уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации диагностические методики исследования были подобраны таким

образом, чтобы оценить уровень сформированности мотивационной готовности не только по каждому критерию, но и по каждому показателю.

Констатирующий этап проводился непосредственно на основе применения следующих методов исследования: анкетирование и тестирование педагогических работников (двух заявленных дошкольных образовательных организаций).

Далее был организован процесс диагностики уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации (добровольной).

Для определения уровня *сформированности мотива самосовершенствования* были определены три уровня представленные в таблице 4.

Таблица 4.

Характеристика уровней сформированности мотива совершенствования

<i>Высокий уровень</i>	<i>Средний уровень</i>	<i>Низкий уровень</i>
<p>-Педагог испытывает удовлетворение от самого процесса работы, осознает свои возможности и полноту самореализации в данной деятельности.</p> <p>-Стремится к продвижению, ощущает потребность в социальном престиже и уважении со стороны других, в более высоком денежном заработке.</p> <p>-Стремится избежать критики со стороны руководителя и возможность наказания или неприятностей. - Педагог стремится более глубоко познавать себя,</p>	<p>-Педагог частично испытывает удовлетворение от самого процесса работы, осознает свои возможности и полноту самореализации в данной деятельности, но ничего для этого не делает.</p> <p>-Ощущает потребность в социальном престиже и уважении со стороны других, но не стремится к продвижению.</p> <p>- Не воспринимает критику со стороны руководителя или коллег, лишь иногда стремится найти возможность избежать</p>	<p>-Педагог не испытывает удовлетворение от самого процесса работы, не испытывает желание самореализации в данной деятельности.</p> <p>-Не стремится к продвижению, не имеет потребности в социальном престиже и уважении со стороны других.</p> <p>-Не стремиться избежать критики со стороны руководителя или коллег, и возможных наказаний или неприятностей.</p> <p>- Педагог имеет</p>

при этом проявляется с потребностью в действительном самосовершенствовании.	наказания или неприятностей. -Педагог желает знать больше о себе, но при этом еще не владеет навыками самосовершенствования.	большие возможности к саморазвитию, однако они не преобладают над желанием понять себя, либо педагог проявляет нежелание работать над собой.
---	--	--

Диагностика уровня сформированности *мотива самосовершенствования* была организована посредством проведения теста «Мотивация профессиональной деятельности» (автор К. Замфир в модификации А.А. Реана) (Приложение 1) модифицированного к данному исследованию. Данная методика в рамках исследования применялась для выявления уровня рефлексивного отношения у педагогов своей профессиональной деятельности, а также на диагностику мотивации профессиональной деятельности и выявления основных мотивов в профессиональной деятельности. В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Методика состоит из семи утверждений, которые необходимо оценить по 5-ти бальной системе. Для интерпретации результатов подсчитываются показатели, относящиеся к внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и показатели внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии с прилагаемыми ключами.

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. При этом, важно отметить, что мотивационный комплекс складывается из сочетания трех видов мотивации: внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация. К наилучшим оптимальным комплексам при этом следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ. Наихудшим мотивационным комплексом является ВОМ>ВПМ>ВМ.

Тест «Мотивация профессиональной деятельности» позволил выявить рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности у педагогов дошкольных образовательных организаций.

Далее в рамках определения уровня сформированности мотива самосовершенствования нами была использована вторая диагностическая методика, которая помогла определить уровень готовности к саморазвитию. Для этого был использован само тест «Готовность к саморазвитию» (Т.А. Ратанова, Н.Ф. Шляхта) (Приложение 2). Методика направлена на диагностирование готовности к саморазвитию по 2 основным показателям: 1) потребность знать самого себя (ГЗС – готовность знать себя: «хочу знать себя»); 2) готовность самосовершенствоваться (ГМС – готовность «могу самосовершенствоваться»).

Само тест представляет собой перечень из 14 утверждений в задании, в котором необходимо выбрать номера только тех в утверждениях, которые верны только для диагностируемого педагога. Выборка утверждений осуществляется по принципу:

- * если верно, то напротив номера поставьте знак «+»;
- * если неверно, то напротив номера поставьте знак «-»;
- * если не знаете, как ответить, то напротив номера поставьте знак вопроса «?» (данный ответ допускайте только в редких случаях).

Для обработки результатов предлагается ключ в соответствии, с которым необходимо подсчитать количество совпадений, т.е. варианты, когда ответ педагога совпадает со значением «ключа»: например, + (+); - (-).

На основе полученных результатов определяется уровень готовности к саморазвитию, при этом он определяет по двум заявленным показателям. Полученные в результате подсчета значения переносятся в график: по горизонтали откладывается значения ГЗС – готовность знать себя («хочу знать себя»), а по вертикали – значение ГМС – готовность «могу самосовершенствоваться». По двум координатам отмечается на графике

точка, которая «попадает» в один из квадратов: А, Б, В, Г «Попадание» в квадрат на графе – отображает состояние педагога в настоящее время:

А – «могу совершенствоваться», но «не хочу знать себя»;

Б – «хочу знать себя» и «Могу изменить»;

В – «не хочу знать себя» и «не хочу изменяться»;

Г – «хочу знать себя», но «не могу изменить».

Таким образом, непосредственно по итогам проведенных диагностик, была составлена сводная таблица распределения уровней сформированности мотива самосовершенствования у педагогов в контрольной и экспериментальной группах (табл. 5).

Таблица 5.

Оценка уровня сформированности мотива самосовершенствования на констатирующем этапе

Группы	Рефлексивное отношение к своей деятельности						Готовность к саморазвитию					
	В.		С.		Н.		В.		С.		Н.	
	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%
ЭГ	20	59	9	26	5	15	11	32	12	35	11	33
КГ	17	50	9	26	8	24	11	32	13	38	10	30

Анализ представленных данных показывает, что 44% от общего числа в экспериментальной группе и 32% в контрольной группе педагогов - имеют устойчивую внутреннюю мотивацию трудовой деятельности. Данные педагоги ориентированы в профессиональной деятельности на общественную значимость, получение удовлетворения, которое приносит работа благодаря творческому характеру, возможности общения и т.д. Внутренняя мотивация в данном случае возникает из потребности самого педагога, то есть педагога самостоятельно нацелен на повышение своей профессиональной компетентности.

По 27% в обеих группах - сотрудников имеют внешнюю положительную мотивацию. Они в большей степени ориентированы на материальное

поощрение, возможность продвижения по карьерной лестнице, нацелены на получение одобрения со стороны коллектива, повышение своего престижа, то есть преобладают стимулы, ради которых они готовы повысить уровень своей квалификации и пройти процедура аттестации по желанию.

Отрицательная мотивация свойственна 29% от общего числа в экспериментальной и 41% от общего количества опрошенных в контрольной группе. Т.е. у данных педагогов доминируют в их деятельности такие мотивы как – наказание со стороны руководства, критика, осуждение и другие санкции негативного характера, сопряженные с прохождением процедуры аттестации.

В ходе анализа ответов педагогов было установлено, что более значимыми преобладающими мотивами для педагогов экспериментальной группы выступают: удовлетворение от самого процесса и результата работы - 91% и возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности - 91%; на втором месте потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других - 68%; стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег - 64%, стремление к продвижению по службе значимо для - 50%.

Согласно результатам второй диагностики установлено, что в экспериментальной группе 95% от общего количества проявляют желание узнать больше о самом себе - полагают, что им необходимо меняться - 86% от общего числа; выражают стремление знать свои положительные и отрицательные стороны - 81% респондентов от общего числа; стремятся лучше и эффективнее работать, тогда как 95%; могут заставить себя измениться, при этом 71% респондентов интересуется мнение других о качествах и возможностях самого педагога; 86% - полагают, что их способности и умения соответствуют требованиям профессии.

Таким образом, полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в экспериментальной группе в большей степени у педагогов проявляется рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности. Это

выражается в получении удовлетворения от самого процесса работы и осознания своих возможностей, полноты самореализации в данной деятельности, а также в стремлении к продвижению по карьерной лестнице и стремлении избежать критики. В меньшей степени проявился показатель частичного проявления рефлексивного отношения к своей профессиональной деятельности.

Анализ ответов педагогических работников в контрольной группе показал, что наиболее значимыми преобладающими мотивами для педагогов контрольной группы являются: денежный заработок - 80% опрошенных; удовлетворение от самого процесса и результата работы показывают - 56% от общего числа; возможность наиболее полной самореализации, именно, в данной деятельности наблюдается у 77% респондентов; потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других - 95%; стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег - 80%, стремление к продвижению по службе значимо для 60%, стремление избежать наказания - 61%.

Анализ ответов полученных по результатам второй диагностики показал, что у 78% респондентов проявляется желание узнать больше о самом себе; 40% - считают, что им необходимо меняться; проявляют желание знать свои положительные и отрицательные стороны - 61%; стремятся лучше и эффективнее работать - 95%; могут заставить себя измениться - 80%; 54% респондентов интересуется мнение других о своих качествах и возможностях; 80% - считают, что их способности и умения соответствуют требованиям моей профессии.

Тогда как в контрольной группе в большей степени проявились такие показатели как: не проявление удовлетворения от самого процесса работы, отсутствие желания самореализации в данной деятельности, отсутствие стремления к продвижению и социальному престижу и уважению со стороны других данное проявление свидетельствует об отсутствии рефлексивного отношения к своей профессиональной деятельности.

Распределение сформированности мотива самосовершенствования в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе представлены на рисунке 2.

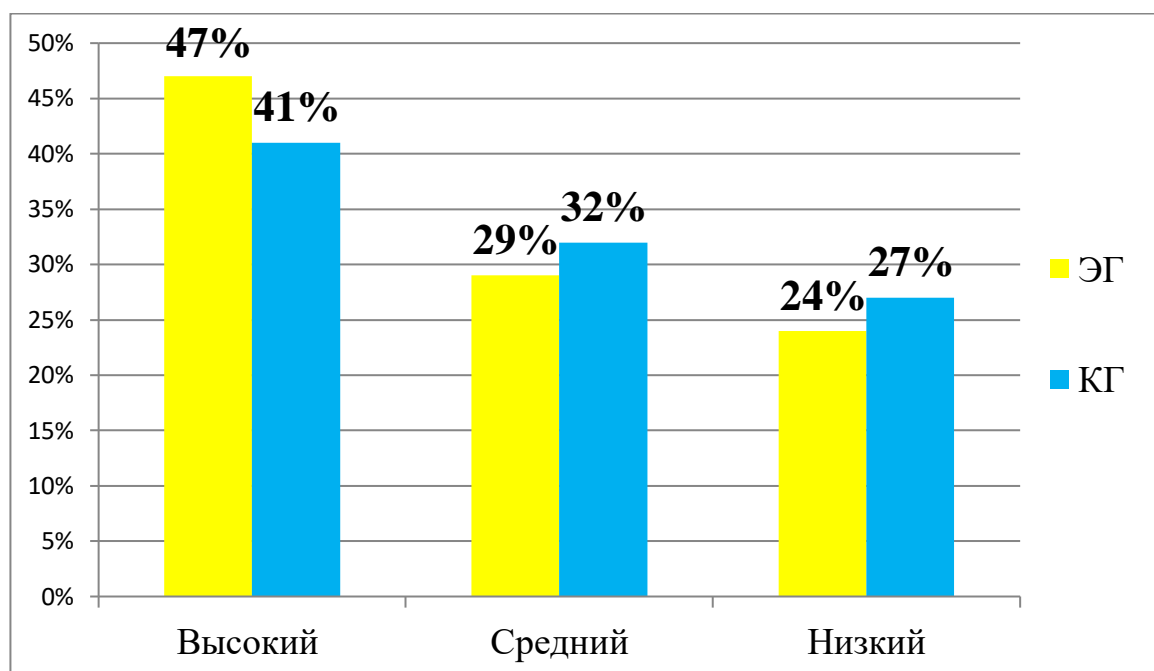


Рис.2. Результаты сформированности мотива самосовершенствования в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что и в экспериментальной группе и в контрольной педагоги в большей степени педагоги не осознают свои возможности и не считают необходимым осуществлять работу над собой. У них нет четкой уверенности в себе, при этом них имеются большие возможности к саморазвитию, однако они не преобладают над желанием понять себя. В меньше степени проявилось частичное осознание своих возможностей и необходимость работы над собой, у них недостаточная уверенность в себе. Педагоги желают знать больше о себе, но при этом еще не владеет навыками самосовершенствования.

Подводя итог мы делаем вывод, о том, что существует необходимость повышения уровня готовности к самосовершенствованию в обеих группах, потому как преобладающим уровнем в экспериментальной группе хоть и

выступает высокий, однако при этом средний уровень достаточно низкий и кратно ниже по сравнению с высокими и средним. Аналогичная картина сложилась и в контрольной группе.

Для выявления уровня сформированности мотива преодоления затруднений воспользовались диагностической методикой на основе применения опросника «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реана) (Приложение 3). Данная методика представляет собой анкетный опрос педагогов, состоящий из 20 вопросов, методика позволят выявить, что преобладает среди педагогов: «желание добиться успеха» или «избежать неудачи». Предпочтением одного из этих двух вариантов во многом и определяется уровень притязаний – готовы ли педагоги ставить перед собой трудные задачи, чтобы переживать значимый успех, или же они выбирают цели более приземленные, лишь бы не испытать разочарования.

Для обработки результатов предлагается ключ в соответствии, с которым необходимо подсчитать количество совпадений, т.е. варианты, когда ответ педагога совпадает со значением «ключа», за каждый ответ по тому или иному утверждению назначается по «1» и «0» баллов.

При интерпретации результатов отмечается, что чем меньше набрано суммарное значение баллов, тем более выражен страх неудачи, высокое суммарное значение баллов свидетельствует о том, что педагогу ближе мотивация успеха.

В рамках диагностики данного критерия также мы определили три уровня сформированности преодоления затруднений, представленных в таблице 6.

Характеристика уровней сформированности мотива преодоления затруднений

<i>Высокий уровень</i>	<i>Средний уровень</i>	<i>Низкий уровень</i>
<p>- Педагог осознает недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить; понимает свои проблемы, самостоятельно готов их решить, несет и ответственность за принятое решение.</p> <p>- Педагог уверен в себе, в своих силах, инициативен и активен. Его отличает настойчивость в достижении цели. целеустремленность.</p> <p>-Педагог проявляет понимание возникающих проблем.</p>	<p>-Педагог лишь частично осознает недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить;</p> <p>- Педагог с трудом понимает свои проблемы, не всегда готов самостоятельно их решить, нести ответственность за принятое решение.</p> <p>- Педагог не всегда уверен в себе, в своих силах, проявление инициативы носит эпизодический характер, не всегда проявляется активность. Не всегда проявляет настойчивость в достижении цели.</p> <p>- Педагог показывает слабое проявление понимание своих проблем.</p>	<p>- Педагог не осознает недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить; лишь поверхностно понимает свои проблемы, не готов самостоятельно их решить или нести ответственность за принятое решение. - Педагог не уверен в себе, в своих силах, низкий уровень проявления инициативы или ее отсутствие, не активен. Не настойчив в достижении своих целей.</p> <p>- Педагог показывает низкое проявление понимания проблем.</p>

Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» позволила выявить уровень сформированности мотива преодоления затруднений на констатирующем этапе эксперимента, результаты представлены ниже в таблице 7.

Таблица 7.

**Оценка уровня сформированности мотива преодоления
затруднений на констатирующем этапе**

Группы	Осознание недостаточности достигнутых результатов						Осознание своих проблем, самостоятельность в их решении						Понимание проблем, связанных с процедурой аттестации					
	В.		С.		Н.		В.		С.		Н.		В.		С.		Н.	
	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%
ЭГ	20	59	10	29	4	12	19	57	9	26	6	17	21	62	8	23	5	15
КГ	21	62	9	26	4	12	11	32	12	36	11	32	18	53	6	18	10	29

Результаты анализа ответов экспериментальной группы показали, что у 65% испытуемых можно диагностировать мотивацию успеха. У 20% - мотивационный полюс ярко не выражен, хотя 41% из них имеет определенное тяготение к мотивации успеха, и лишь 15% тяготеет к мотивации боязни неудачи.

Результаты диагностики второй группы контрольной показали, что у 56% испытуемых можно диагностировать мотивацию успеха. Также как и экспериментальной группы, у 20% - мотивационный полюс ярко не выражен, хотя 63% из них имеет определенное тяготение к мотивации успеха, и 24% тяготеет к мотивации боязни неудачи.

Полученные результаты носят позитивный характер и свидетельствуют о потенциальной возможности для педагога задействовать свой потенциал в процессе прохождения процедуры аттестации, показать стремление и достичь успеха в деятельности.

В то же время, качественный анализ данных позволил выявить некоторые особенности так, педагоги экспериментальной группы отмечают, что при включении в работу имеют оптимистичный настрой, надеяться на успех - 97%; склоны к проявлению инициативы -92%; при встрече с препятствиями, как правило, не отступают, а ищут способы их преодоления – 100%; считают, что плодотворность деятельности в основном зависит от них самих, а не от чьего-то контроля -89%; обычно настойчивы в достижении

цели - 84%. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности обычно улучшается, даже если задание достаточно трудное - 56%.

В контрольной группе педагоги отмечают, что при включении в работу имеют оптимистичный настрой, при этом 81% - надеяться на успех; склонны к проявлению инициативы -78%; при встрече с препятствиями, как правило, не отступают, а ищут способы их преодоления – 80%; считают, что плодотворность деятельности в основном зависит от них самих, а не от чьего-то контроля -73%; обычно настойчивы в достижении цели - 81%. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности обычно улучшается, даже если задание достаточно трудное - 67 %.

Далее на рисунке 3. представлены результаты сформированности мотива преодоления затруднений на констатирующем этапе контрольной и экспериментальной группах.

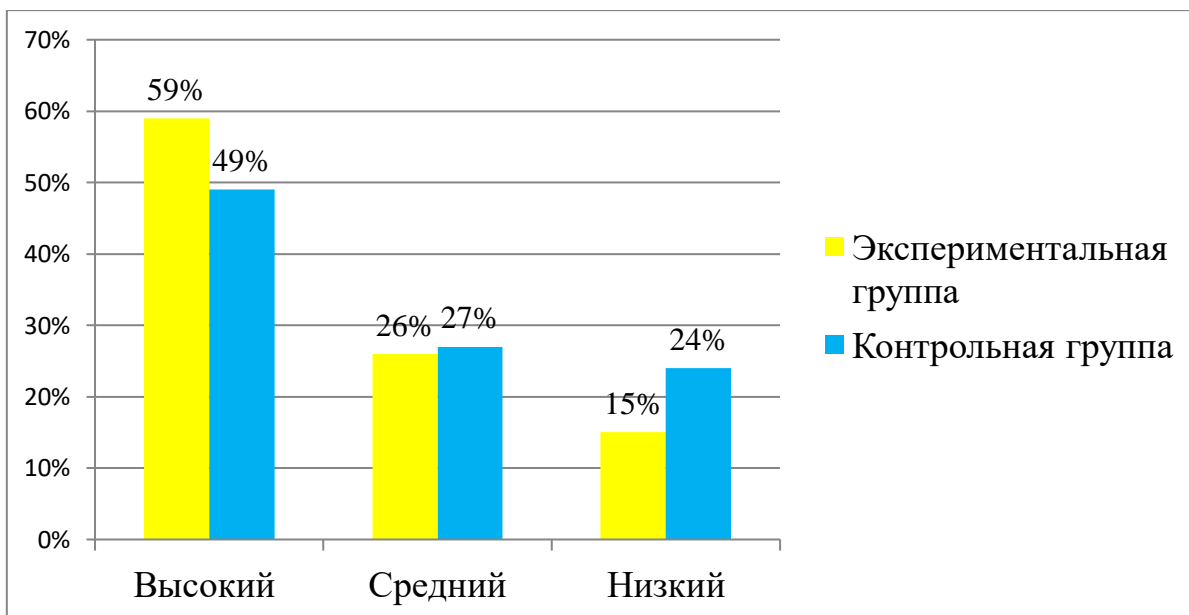


Рис.3. Результаты сформированности мотива преодоления затруднений на констатирующем этапе контрольной и экспериментальной группах

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что в и экспериментальной группе и в контрольной у педагогов в большей степени сформирована мотивация, т.е. педагоги настроены на успех в процессе прохождения аттестации надежда на эти педагоги уверены в себе, в своих

силах, ответственные, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность. Данные педагоги проявляют понимание возникающих у них проблем, в том числе связанных с прохождением процедуры аттестации. В меньшей степени проявилась мотивация на неудачу, которая относится к негативной мотивации.

Небольшое количество педагогов не проявляют активность, либо проявляют в случае связанного с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. Как было выявлено этих педагогов отличает повышенная тревожность, низкая уверенность в своих силах. Стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверхответственных задачи впадают в состояние близкое к паническому. Однако у данных педагогов было отмечено весьма ответственное отношение к любым начинаниям.

Следующая диагностика была направлена на выявление уровня сформированности проявления устойчивого интереса к процедуре аттестации. Для этого нами разработана – авторская анкета «Выявление потребностей и интересов в вопросах аттестации, выявление причин и трудностей, возникающих у педагогов» (авторская методика В.А. Горбуновой) (Приложение 4). Опросный лист состоит из 13 вопросов открытого и закрытого типа, направленных на выявление потребностей и интересов в вопросах аттестации (добровольной), а также данная методика, направлена на определение причин возникающих у педагогов трудностей. Анкета предполагала содержание вопросов открытого («Какие причины побуждают вас участвовать в аттестации в целях установления квалификационной категории?», «С какими трудностями, на Ваш взгляд, может столкнуться педагог при прохождении аттестации?») и закрытого типа («Проходили ли Вы процедуру аттестации в целях установления квалификационной категории?», «Хотели бы Вы принять участие в специальных мероприятиях для аттестующихся?», «Если Вы принимали участие в процедуре аттестации, оправдались ли Ваши личные ожидания от

прохождения аттестации или участвовали ли в ней из-за необходимости подчиняться решению руководителя?»), направленных на выявление интереса у педагогов к прохождению процедуры аттестации (добровольной), определение основных мотивов и затруднений, движущих педагогами, претендующими на прохождение или непрохождение процедуры аттестации.

Уровень проявления интереса к процедуре аттестации на контрольном этапе представлен в таблице 8.

Таблица 8

Оценка уровня проявления интереса к процедуре аттестации на констатирующем этапе

Группы	Положительное отношение к прохождению процедуры аттестации						Желание повысить уровень (зарплаты, степень уважения со стороны коллег)						Осмысление и принятие цели и мотивов к прохождению процедуры аттестации					
	В.		С.		Н.		В.		С.		Н.		В.		С.		Н.	
	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%
ЭГ	11	32	7	21	16	47	8	24	15	44	11	32	6	19	10	28	18	53
КГ	14	41	9	27	11	32	11	32	15	44	8	24	7	21	6	18	21	61

По результатам проведения анкетирования были сделаны следующие выводы: большинство педагогов желают принять участие в специальных мероприятиях для аттестующихся; большинство педагогов считают, что наибольшее затруднение в процессе прохождения аттестации вызывает заполнение отчётной документации (отчета о самообследовании); в качестве основных причин, побуждающих участвовать в аттестации на установление квалификационной категории педагога отмечают: повышение педагогического мастерства, признание среди коллег, профессиональный опыт, уверенность в себе и своих силах, повышение уровня самообразования, а также некоторые отмечают материальное повышение; при этом большинство педагогов нуждаются в консультативной помощи со стороны руководства дошкольной образовательной организации.

Также отмечено, что 15 педагогов (43%) в экспериментальной и 11 (34%) в контрольной группе не проходили процедуру аттестации в целях

установления квалификационной категории, но в ближайшее время планируют ее пройти.

Анализ результатов уровня проявления интереса к процедуре аттестации на констатирующем этапе представлены на рисунке 4.

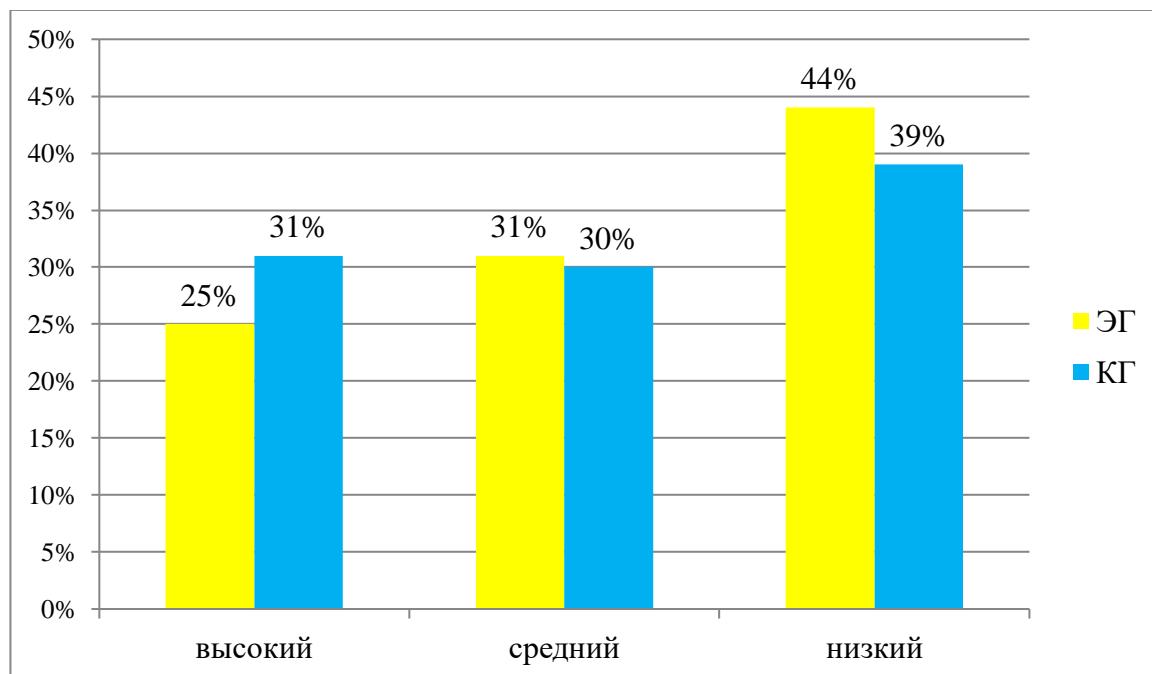


Рис. 4. Распределение по уровням проявления интереса к процедуре аттестации на констатирующем этапе контрольной и экспериментальной группах

Для определения исходного уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации нами были суммированы данные по всем критериям и разделены на количество этих критериев, таким образом, были найдены средние арифметические значения в двух группах по трем уровням.

Проанализировав полученные в ходе всех диагностических процедур данные, мы выявили исходный уровень мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации контрольной и экспериментальной группах, представлены в таблице 9.

Таблица 9.

Уровень мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе эксперимента

Группы	Сформированность мотива самосовершенствования			Сформированность мотива преодоления затруднений			Проявление устойчивого интереса к процедуре аттестации			Общий уровень мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации		
	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н	В	С	Н
ЭГ	47	29	24	59	26	15	25	31	44	43	29	28
КГ	41	32	27	49	27	24	31	30	39	40	30	30

Наглядное распределение по уровням сформированности мотивационной готовности к процедуре аттестации в контрольной и экспериментальной группах представлено на рисунке 5.

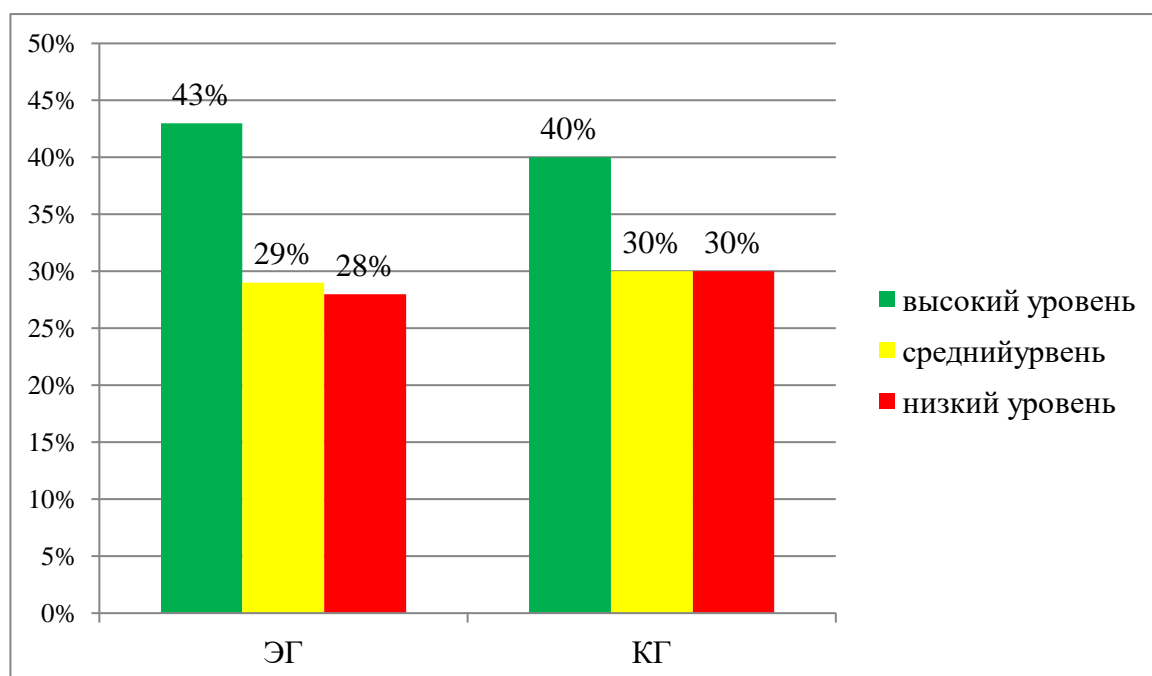


Рис.5. Уровни мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что педагогические работники, обладающие высоким уровнем сформированности

мотивационной готовности, характеризуются как педагоги, осознающие свои возможности и необходимость работы над собой; проявляющие рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности; осознающие недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить; понимающие свои проблемы, и готовы самостоятельно их решить, нести ответственность за принятое решение; педагоги проявляющие понимание возникающих проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации; у данной категории педагогов проявляется положительное отношение к прохождению процедуры аттестации (добровольной) и желание повысить уровень заработной платы и уважение со стороны коллег за счет прохождения добровольной процедуры аттестации (на первую или высшую квалификационную категорию); респонденты принимают цели и мотивы к прохождению процедуры аттестации по желанию. Средний уровень – педагоги, частично осознающие свои возможности и необходимость работы над собой, проявляющие недостаточную уверенность в себе; не всегда проявляющие рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности; данные сотрудники лишь частично осознают недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить, а также они с трудом понимают свои проблемы, и не всегда готовы самостоятельно их решить, нести ответственность за принятое решение; показывают слабое проявление понимания проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации; у данных педагогов иногда проявляется положительное отношение к прохождению процедуры аттестации по желанию, а также желание повысить уровень заработной платы и уважение со стороны коллег за счет прохождения добровольной процедуры аттестации (на первую или высшую квалификационную категорию); не всегда принимают цели и мотивы к прохождению процедуры аттестации по желанию. Низкий уровень - педагоги обеих групп не осознают свои возможности и необходимость работы над собой, у них нет четкой уверенности в себе, к тому же они не проявляют рефлексивное отношение к своей профессиональной деятельности; педагоги

не осознают недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить; лишь поверхностно понимают свои проблемы, не готовы самостоятельно их решить или нести ответственность за принятое решение; показывают низкое проявление понимания проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации, на основе этого у них не проявляется положительное отношение к прохождению процедуры аттестации по желанию и желание повысить уровень заработной платы и уважение со стороны коллег за счет прохождения добровольной процедуры аттестации (на первую или высшую квалификационную категорию).

При анализе результатов по каждому из критериев было установлено, что самые низкие показатели были получены в категории «наличие устойчивого интереса к процедуре аттестации» и «сформированность мотива преодоления затруднений», что свидетельствует о недостаточно организованной методической работе, направленной на ознакомление педагогов с процедурой аттестации (нормативно-правовой базой, регламентирующей эту процедуру, отсутствием методического сопровождения аттестующихся, отсутствием системы моральной поддержки), а также о том, что педагоги нуждаются в индивидуальном сопровождении в вопросах саморазвития. Это доказывает необходимость разработки системы работы руководителя, направленной на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к аттестации.

2.2. Анализ внешних и внутренних условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации

Во второй части констатирующего эксперимента предполагалось провести анализ состояния условий дошкольной образовательной организации, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

На основе этого была сформулирована цель и определены задачи второй части констатирующего эксперимента.

Цель - анализ внешних и внутренних условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Задачи:

1. Осуществить анализ локальных актов по организации процедура аттестации по желанию в ДОО.

2. Проанализировать деятельность методической службы, связанную с подготовкой к процедуре аттестации педагогических работников (анализ аналитических справок, документации).

3. Выявить функции в работе руководителя ДОО, связанные с подготовкой педагогов к процедуре аттестации на основе анализа документации руководителя.

4. Проанализировать кадровый состав дошкольных образовательных организаций.

Анализ проводился по таким критериям:

1. Наличие перспективных план-графиков прохождения педагогами процедуры аттестации.

2. Включение сопровождение процедуры аттестации в должностные инструкции руководителей (заведующего и заместителя заведующего).

3. Наличие программы подготовки педагогов ДОО к аттестации, создание условий для индивидуального сопровождения педагогов, в том числе педагогического.

При анализе локальных актов было обращено внимание на малое разнообразие локальных нормативных актов, связанных с аттестационными процедурами к тому выявлено, что в обеих (экспериментальной группе – МБДОУ д/с «Теремок» (п.г.т. Белый Яр) и имеются план-графики прохождения процедуры аттестации педагогами, однако не разработаны

планы мероприятий по увеличению количества педагогических работников с квалификационными категориями (первой и высшей).

Анализ должностных инструкций руководителей дошкольных образовательных организаций отобразил, что в компетенциях руководителей данное направление вообще не отображено, что является логичным, так как должностные инструкции руководителя разработаны департаментом образования администрации Сургутского района. В процессе же анализа должностных инструкций заместителей заведующего, установлено, что в должностной инструкции заместителя экспериментальной группы (МБДОУ д/с «Теремок» (п.г.т.Белый Яр), есть пункт «Участвует в подготовке и проведении аттестации педагогических и других сотрудников образовательного учреждения», в контрольной группе подобных пунктов нет. Это объясняется тем, что должностные инструкции заместителей составляются внутри дошкольной образовательной организации.

Следующим компонентом для анализ, выступила методическая, нормативно-правовой документации дошкольных образовательных организаций по вопросу сопровождения процедуры аттестации, а также формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Анализ методической работы на предмет наличия программы подготовки педагогов ДОО к аттестации, а также создание условий для индивидуального сопровождения педагогов, в том числе педагогического показал, что в обеих группах отсутствуют программы подготовки аттестующихся педагогов, в годовых планах работы дошкольных образовательных организациях в основном подобные мероприятия затрагивают лишь поверхностно данное направление, при этом и в той и в другой исследуемых организациях, отсутствуют комплексные планы мероприятий по подготовке и организации аттестации педагогических работников.

Мероприятия, организованные методической службой в данном

направлении фактически не затрагивают сферу повышения уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации; носят достаточно скудный характер: оформляются стенды для аттестующихся, но не организуется индивидуальная работа с «потенциальными» претендентами, у педагогов не всегда есть возможность познакомиться с методическими материалами педагогических работников, прошедших данную процедуру, к тому же в данных мероприятиях не предусмотрена работа по сопровождению педагогов в саморазвитии.

К тому же важно отметить, что в экспериментальной группе в отличие от контрольной группы списки педагогов, желающих пройти аттестацию, не размещены в общем доступе, списки находятся только в документации в методическом кабинете.

Для полного изучения условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, нами были проанализированы также информационно-методические материалы.

Анализ осуществлен по таким критериям как:

1. Наличие банка данных методических материалов (портфолио, аттестационное задание, отчет о самообследовании) аттестовавшихся ранее педагогов.
2. Наличие на сайте образовательной организации раздела, посвященного процедуре аттестации
3. Организация свободного доступа к сети Интернет, с работы с методическими материалами в рамках педагогических сообществ.

Результаты анализа показали, что у педагогов экспериментальной группы отсутствует свободный доступ в сеть Интернет. Частично организована информационно-стендовая работа. Банк методических материалов существует, но не находится в свободном доступе для всех.

В контрольной группе аналогичная ситуация - отсутствует свободный доступ в сеть Интернет. Существует свободный доступ, для всех желающих

познакомиться с документацией, однако при этом не ведется база методических материалов уже аттестованных педагогов.

Анализ сайта образовательной организации на предмет, размещения информационных материалов по вопросам аттестации и саморазвития педагогов показал, что в экспериментальной группе на сайте отсутствует данный раздел, имеет раздел «Аттестация», где размещаются материалы аттестующегося педагога, методических материалов, либо нормативно-правовых документов о данной процедуре нет.

Результаты анализа сайта образовательной организации контрольной группы показал, наличие раздела «Аттестация педагогов» для информирования педагогов по вопросам организации и содержания аттестации, но при этом данный раздел давно не обновлялся, не вся информация, размещенная там актуальна на сегодняшний день.

Таким образом, данные полученные в ходе анализа особенностей организации методической работы позволяют оценить организацию условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Для изучения внутренних условий, направленных на формирование мотивационной готовности в ДОО в двух дошкольных образовательных организациях был проведен анализ кадрового состава дошкольных образовательных организаций.

Анализ возрастного состава в экспериментальной и контрольной группах, показал, что преобладающими числом педагогов выступают люди в возрастном составе от 25 до 45 лет, то есть способные к саморазвитию и самореализации, у которых имеется потенциал к дальнейшему развитию, а значит, они могут претендовать на присвоение квалификационной категории. Группа педагогов со стажем более 20 лет немногочисленна, в силу того, что данные педагоги, направлены на потребность, чтобы чувствовать себя компетентными и автономными с такими педагогами существует необходимость организации более информативного методического

сопровождения в рамках процедуры аттестации.

Распределение педагогов экспериментальной и контрольной группах по возрастному составу представлено на рисунках 6 и 7.

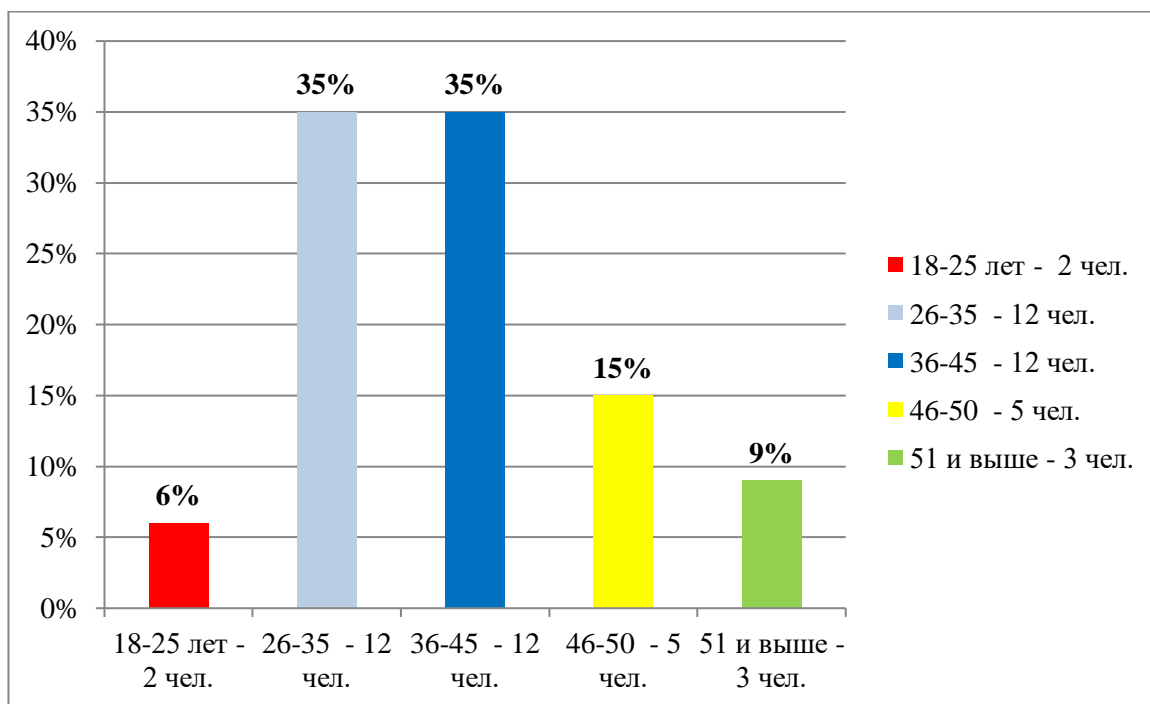


Рис.6. Распределение педагогов экспериментальной группы по возрастному составу (в % от общего числа испытуемых)

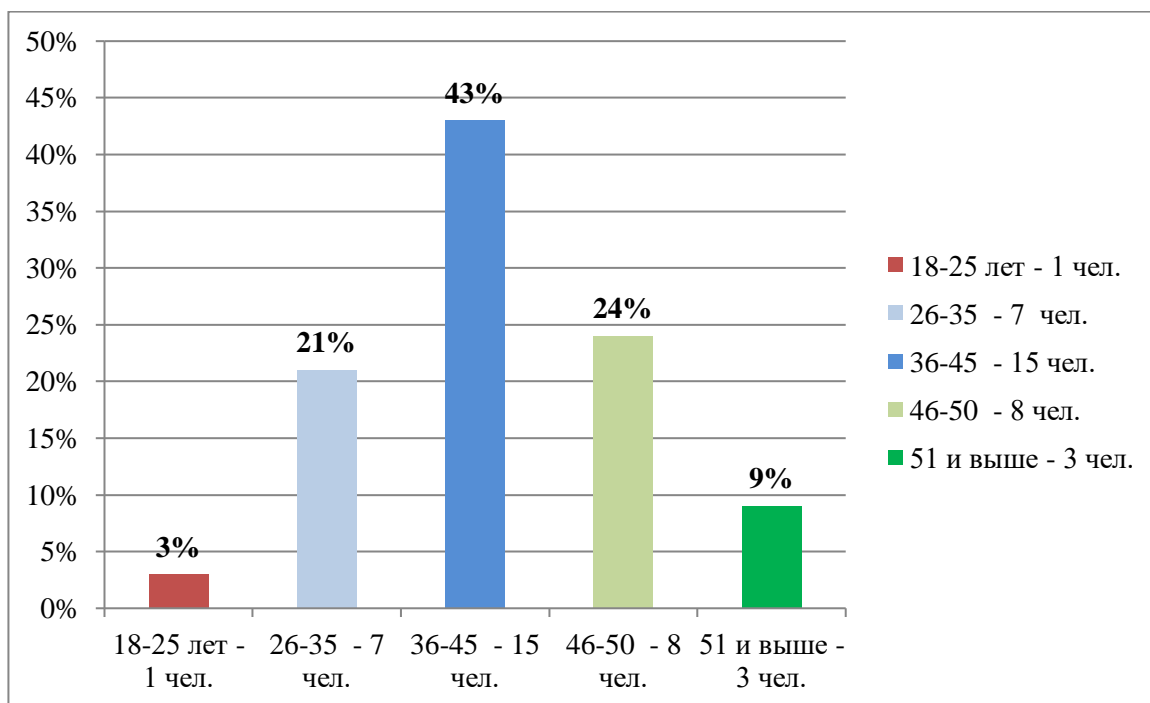


Рис.7. Распределение педагогов контрольной группы по возрастному составу (в % от общего числа испытуемых)

Таким образом, можно говорить о том, что в экспериментальной группе

на первом месте по количественному составу находятся педагоги в возрасте от 26-35 лет и в возрасте от 36-45 лет и там количество педагогов равно 12 человек от общего числа, что составляет 35% по обоим показателям. На втором месте по численности педагоги в возрасте от 46 до 50 лет их численность составила – 5 человек, что составляет 15% от общего числа. Количество молодых педагогов и педагогов старше 51 года не значительно – молодых 2 человек , старше 51 года – 3 человека.

В контрольной группе первом месте по количественному составу находятся педагоги в возрасте, так же как и в экспериментальной группе, педагоги возрасте от 36-45 лет – 15 человек, что составляет 43% от общего числа исследуемых. На втором месте по численности педагоги в возрасте от 46 до 50 лет их численность составила – 8 человек, что составляет 24% от общего числа. На третьем месте педагоги в возрасте от 26-35 – 7 человек, так же как и экспериментальной группе, незначительное количество молодых педагогов -1 человек – 3% и педагогов старше 51 года -3 человека, 9% от общего числа педагогических работников.

Далее в рамках исследования нами был проанализирован состав педагогических работников в соответствии со стажем работы в дошкольной образовательной организации, потому как претендовать на соответствие занимаемой должности педагоги могут не ранее, чем через 2 года после устройства на работу, а на прохождение процедуры аттестации не ранее чем через 1 год после прохождения предыдущей процедуры аттестации. Результаты представлены в таблице 10.

Количество педагогических сотрудников в зависимости от педагогического стажа работы

Стажа работы	Экспериментальная группа	Контрольная группа
До 2 лет	11 человек	11 человек
2-5 лет	5 человек	7 человек
5 -10 лет	6 человек	4 человека
10 -20 лет	5 человек	2 человека
От 20 и более	7 человек	10 человек

В процессе анализа данных показателей установлено, что 16 в экспериментальной 16 человек и 18 в контрольной группах проходят период адаптации, им требуется признание со стороны коллег. Фактически отсутствующий практический опыт не дает возможности оказывать помощь коллегам, поэтому существует необходимость организовать работу с данной группой, направленную на преодоление мотивов затруднения, выведение данной группы на новый уровень – стремление к саморазвитию.

К тому же в результате анализа установлено, что на сегодняшний день у (6 человек экспериментальная группа и 4 человека – контрольная) небольшого числа педагогов, стаж работы, а значит, наличие необходимых достижений, методических разработок, курсов повышения квалификации, при грамотном методическом сопровождении и организованной системы работы руководителя, позволит увеличить количество педагогов с квалификационной категорией. Так как данная категория педагогов, направлена на самоактуализацию в профессии. Данная группа педагогов демонстрирует потребность в совершенствовании себя как профессионала. Следовательно, в рамках исследования необходимо с данной группой педагогов организовать индивидуальное сопровождение, по направлению саморазвития в нужное русло.

Далее в рамках исследования были проанализированы план-графики

прохождения педагогами процедуры аттестации за последние 3 года. Ниже в таблице 11 представлены результаты анализа в экспериментальной и контрольной группах.

Таблица 11.

Распределение педагогов по наличию квалификационной категории

Группы	2016-2017 учебный год				2017-2018 учебный год				2018-2019 учебный год			
	высшая	первая	Соответствие занимаемой должности	Без категорий	высшая	первая	Соответствие занимаемой должности	Без категорий	высшая	первая	Соответствие занимаемой должности	Без категорий
ЭГ	2	3	12	12	3	4	10	13	5	6	12	11
КГ	1	5	15	13	1	8	21	10	2	4	17	11

Анализ количественного состава педагогов, прошедших процедуру аттестации с присвоением квалификационной категорией отображали, относительно невысокие численные показатели педагогов с высшей или первой квалификационной категорией.

К тому же анализ уровня квалификации педагогических кадров показал, что экспериментальной группе на констатирующем этапе эксперимента с квалификационной категорией процент имеющих квалификационную категорию составляет -38% от общего числа. В контрольной группе численность педагогов с квалификационной категорией – 18% от общего числа. Результаты наглядно показаны на рисунке 8.

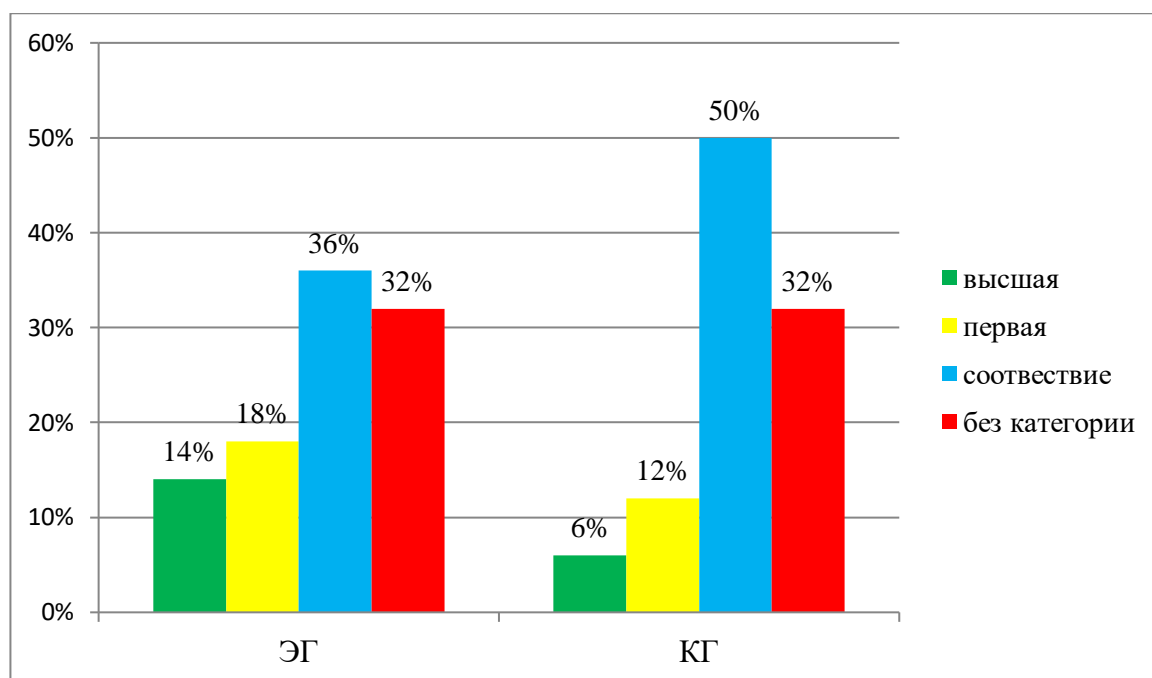


Рис.8. Доля педагогов в контрольной и экспериментальной группах с квалификационной категории на констатирующем этапе эксперимента

Полученные данные свидетельствуют о необходимости, формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, с целью улучшения показателей количества педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией.

Таким образом, на основе данных полученных во второй части констатирующего эксперимента, мы можем сделать вывод о том, что в экспериментальной и контрольной группах прослеживается недостаточный уровень организации административной и методической работы по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации. Нами было отмечено, что большая часть локальных актов лишь частично направлена на решение поставленной проблемы, в связи с этим работа по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации не может быть успешной. К тому мы можем предположить, что причинами этого факта являются:

- слабая организация методической работы по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации;
- системы работы руководителя ДОО выстроена не должном уровне, в

результате - невозможно формировать мотивационную готовность педагогов к процедуре аттестации;

- работа с педагогами по вопросу аттестации с присвоением квалификационной категории проходит только в традиционной форме и лишь частично затрагивает данное направление.

В заключение отметим, что с нашей точки зрения, что руководитель ДОО понимают важность и необходимость решения проблемы по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации и как следствие увеличение числа педагогов с квалификационной категорией, но при этом не обладает необходимыми компетенциями, организует лишь «поверхностную» работу в данном направлении.

Таким образом, проведенный констатирующий эксперимент свидетельствует о необходимости разработки системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

2.3. Специфика реализации проекта по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации

Исходя из результатов констатирующего эксперимента и выявленных проблем, был разработан проект системы работы руководителя дошкольной образовательной организации, направленной на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, который прошел опытно-экспериментальную апробацию на базе МБДОУ д/с «Теремок» (п.г.т. Белый Яр), расположенного в пгт.Белый Яр, Сургутского района, ХМАО-Югры.

Цель формирующего эксперимента: реализация на практике спланированной системы работы руководителя ДОО, направленной на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Проект формирующего эксперимента имеет методическое обоснование. Он включает в себя: систему разработанных мероприятий для руководителя

дошкольной образовательной организации в работе с педагогами по повышению уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, а также включает систему мероприятий, организованных руководителем в экспериментальной группе, направленных на преобразование условий, способствующих повышению уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Характеризуя данный проект, следует отметить его существенное отличие от подобных ранее проектов, направленных преимущественно или исключительно на насыщение педагогов теоретическими знаниями.

В предлагаемом проекте одинаково большое значение придается мотивированию профессионального и личностного роста педагогов, формированию мотивов самосовершенствования, формированию мотивов преодоления затруднений, также работе по формированию устойчивого интереса к процедуре аттестации.

Проект апробирован в практике дошкольной образовательной организации на базе экспериментальной группе - МБДОУ д/с «Теремок» (п.г.т. Белый Яр).

Формирующий эксперимент исследования (апробация проекта) проходил в период с января 2019 года по июнь 2019 года.

Проект «Шаг к успеху»

Проект разработан для руководителя дошкольной образовательной организации МБДОУ д/с «Теремок» (п.г.т.Белый Яр).

Основная идея проекта: создать эффективную систему работы руководителя дошкольной образовательной организации, направленную на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Исполнители, привлекаемые для выполнения проекта: заведующий МБДОУ, заместитель заведующего, методист, старший воспитатель, педагог-психолог.

Тип проекта: управленческий, среднесрочный.

Сроки работы по проекту: январь-июнь 2019 г.

Цель проекта: совершенствование системы работы руководителя дошкольной образовательной организации по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации с присвоением квалификационной категории.

Задачи проекта:

1. Создание системы работы руководителя ДОО, направленной на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

2. Создание условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

3. Повышение уровня сформированности мотивационной готовности педагогов дошкольной образовательной организации к процедуре аттестации.

4. Создание условий и обеспечение информационного пространства дошкольной образовательной организации для самостоятельного овладения профессиональными знаниями, а также повышения уровня саморазвития у педагогов.

Теоретические основы проекта составляют следующие идеи и положения: положения деятельностного подхода; подходы, рассматривающие психику и мотивацию человека (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.К. Марковой, Е.П. Ильин); исследования по педагогическому проектированию (В.С. Лазарев, В.В. Краевский, И.А. Колесникова); исследования, рассматривающие положения о мотивационной готовности педагогов (О.Н. Коптяева, В.В. Степанов и другие).

Методологической основой проекта выступают сравнительный и комплексный анализ научной психолого-педагогической, методической литературы и нормативно-правовых источников, диссертационных исследований по изучаемой проблеме

отечественных и зарубежных авторов; системный и сравнительный анализ сформированности уровней мотивационной готовности педагогов, анализ причинно-следственных связей внешней и внутренних условий, направленных на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Основные принципы и подходы проекта:

ПОДХОДЫ:

- ***системный подход*** управление проектом осуществляется как система взаимосвязанных и взаимозависимых элементов. Воздействие в одном направлении неизбежно вызывает определенную реакцию во всех элементах педагогической системы;
- ***поведенческий подход*** учитываются интересы и мотивы поведения педагогических работников;
- ***деятельностный подход*** направленность на конкретный объект и субъект. Взаимоотношения между руководителем и педагогическими работниками носят основу равноправного сотрудничества, партнерства, развитие этих отношений.

ПРИНЦИПЫ:

- ***принцип открытости*** межличностных отношений и партнерства, в приоритете естественность во взаимодействии членов педагогического коллектива и администрации, что повысит вероятность взаимопонимания;
- ***принцип расширения*** сферы самосознания педагога, предполагающий осознание педагогом своих внутренних потенциальных возможностей;
- ***принцип непрерывности*** профессионального развития и роста педагогических работников (определен законодательно);
- ***принцип саморазвития*** (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Достоверность результатов проекта обеспечена всесторонним анализом поставленной проблемы, применением современных методов

научного исследования, тщательностью проведения опытно-поисковой работы и достаточностью для выявления педагогических закономерностей объема экспериментальных данных, применением статистических методов обработки результатов.

Методы реализации проекта:

- методы генерирования идей: «мозговой штурм»,
- методы научного познания:
- общенаучные (анализ, проектирование, синтез, аналогия, обобщение),
- методы принятия управленческих решений:
- методы взаимодействия и сотрудничества;
- метод коррекции и т.д.

Таблица 12.

Этапы работы над проектом

Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
<i>1.Подготовительный этап (диагностико-аналитический).</i>		
<u>Задачи:</u>		
- сбор и анализ информации; - проектирование системы работы руководителя ДОО.		
Мониторинг обеспеченности педагогическими кадрами. Подбор и изучение методической литературы по проблеме формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации. Разработка системы работы руководителя дошкольной образовательной организации, направленной на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации с присвоением квалификационной категории.	Январь - февраль, 2019 г.	Методист
<i>2. Практический.</i>		
<u>Задачи:</u>		
- оптимизация методической и административной работы по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации;		

<p>- реализация системы мероприятий по формированию мотивационной готовности к процедуре аттестации;</p> <p>- изменение внутренних и внешних условий, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов.</p>		
<p>В процессе практической деятельности происходит совершенствование системы работы руководителя по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации; посредством преобразования локальных актов ДОО, связанных с процедурой аттестации педагогов. Апробация разнообразных форм работы (тренинги, семинары, индивидуальное консультирование) с педагогами, по преодолению затруднений в процессе прохождения аттестации, а также по повышению уровня саморазвития и самосовершенствования педагогов.</p>	<p>Февраль-май, 2019 г.</p>	<p>Заведующий, заместитель заведующего, методист, старший воспитатель, педагог-психолог</p>
<p><i>3. Контрольно-оценочный этап.</i></p> <p><u>Задача:</u> анализ деятельности по итогам апробации проекта.</p>		
<p>Рефлексия по итогам проведенных мероприятий (объективная оценка уровня профессиональной компетентности педагогов, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних мотивов).</p>	<p>Июнь, 2019 г.</p>	<p>методист</p>

Таблица 13.

Технологическая карта проекта «Шаг к успеху»

№ п/п	Содержание работы/форма	Сроки	Задачи
<p><i>1. Проектирование работы, направленной на выявление и устранение имеющихся затруднений у педагогов.</i></p>			
1.1.	<p>Диагностика и анализ уровня профессиональной компетентности педагогов.</p>	<p>февраль</p>	<p>- выявление индивидуальных затруднений у педагогов</p>

1.2.	Создание карты анализа деятельности педагога	Март	развитие способности педагогов к самоанализу
1.3.	Разработка «Дорожной карты» индивидуального образовательного маршрута педагога»	Февраль	- направление работы педагогов на получение профессионального роста
1.4.	Привлечение педагогов к участию в профессиональных конкурсах по направлению деятельности	В течение всего периода	- создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития педагогов
1.5.	«Кружок качества»	Март	- стимулирование педагогов к самостоятельному и углубленному расширению знаний
1.6.	Взаимопосещение НОД, аттестованными педагогами «потенциальных» аттестуемых	В течение всего периода	- выявление затруднений в профессиональной деятельности, связанных с обучением, воспитанием и развитием обучающихся
1.7.	Тренинг «Поверь в себя»	Май	- формирование рефлексивного отношения к себе; формирование мотива преодоления затруднений
<i>2. Обогащение методической и административной работы, связанной с вопросами прохождения аттестации.</i>			
2.1.	Семинар «Нормативные документы, определяющие порядок аттестации педагогических работников».	февраль	- формирование устойчивого интереса к процедуре аттестации у педагогов
2.2.	Создание и ведение персонального сайта «Система работы руководителя ДОО по подготовке педагогов к аттестации».	Февраль	- оказание методическую помощь в вопросах аттестации
2.3.	Консультации «Важность	В течение	- формирование у

	внедрения новых образовательных технологий в работе с детьми дошкольного возраста», «Как осуществлять подбор методов, средств, технологий», «Процедура аттестации и ее особенности проведения» «Особенности составления портфолио», «Как написать статью для публикации?» с включением в организацию консультирования педагогов - стажистов.	всего периода	педагогов осознания недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить
2.4.	Курсы повышения квалификации «Профессионально-личностное развитие педагога как условие реализации профессионального стандарта».	В течение всего периода	- формирование мотива самосовершенствования
2.5.	Оформление стенда в методическом кабинете «Нормативно-правовые документы РФ, ХМАО процедуры аттестации» .	Март	- формирование положительного отношения у педагогов к прохождению процедуры аттестации по желанию
2.6.	Коучинг-сессии для молодых педагогов «Трудности и проблемы в работе молодого педагога», «Работа с аттестуемым педагогом»	Май	- формирование у молодых педагогов понимание своих проблем, самостоятельность в их решении и ответственность за принятое решение; формирование у педагогов понимания возникающих проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации
2.7.	Серия практических семинаров «Обучение ИКТ»	Апрель-май	- формирование мотива самосовершенствования
<i>3.Направление: «Индивидуализация работы с педагогами с низким уровнем</i>			

<i>сформированности мотивационной готовности».</i>			
3.1.	Индивидуальные консультации с педагогами по запросам педагогов: «Актуальные проблемы в образовании», «Как написать самоотчет к аттестации» и т.д.	В течение всего периода	- формирование мотива самосовершенствования
3.2.	Семинар-практикум «Самообразование педагогов через использование информационно-коммуникативных технологий»	Апрель	- формирование мотива самосовершенствования; - развитие способности к самообразованию, рефлексии
3.3.	Организация работы «горячей линии» на базе Интернет - платформы	В течение всего периода	- формирование у педагогов понимание возникающих проблем, связанных с прохождением процедуры аттестации
3.4.	Разработка методического пособия «Дневник педагога ДОО»	Апрель	- формирование осознание своих возможностей, необходимости работы над собой
3.5.	Мастер-класс «SWOT-анализ»	Июнь	- формирование у педагогов понимание своих проблем, самостоятельность в их решении и ответственность за принятое решение
<i>4. Повышение уровня самосовершенствования и нейтрализации наличия отрицательных мотивов у педагогов.</i>			
4.1.	Брифинг «Анализ образовательной деятельности педагога – плюсы и минусы»	Март	- формирование осмысление и принятие педагогом цели и мотивов к прохождению процедуры аттестации по желанию
4.2.	Тренинги «Личностный рост педагогов ДОО», «К аттестации готов? Всегда готов!» «Дорога профессионального роста».	Один раз в месяц	- формирование у педагогов осознания своих возможностей, необходимости работы над собой, появление

			большей уверенности в себе; - развитие рефлексивного отношения к своей профессиональной деятельности
4.3.	Конкурс « Лучшее электронное портфолио»	Апрель	- формирование мотива самосовершенствования
4.4.	Мероприятие «Киношкола»	Один раз в месяц	- формирование мотива преодоления затруднений

Перечень ожидаемых результатов:

1. Повышение высокого и среднего уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации с присвоением квалификационной категории на 15% .

2. Внедрение и реализация системы методической работы по сопровождению педагогов в процедуре аттестации.

3. Повышение количества педагогов, претендующих на прохождение процедуры аттестации с присвоением квалификационной категории.

4. Преобразование внутренних и внешних условий дошкольной образовательной организации, способствующих формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

5. Индивидуализация форм и методов методической работы и административной работы с педагогами в зависимости от исходного уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Предполагаемые позитивные и прогрессивные последствия реализации проекта:

Положительные результаты:

– Динамика уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

– 100% участие педагогов в реализации проекта.

- Обогащение методической среды по сопровождению и подготовке педагогов к процедуре аттестации с присвоением квалификационной категории.
- Профессиональное развитие педагога, развитие их уровня самосовершенствования и мотива преодоления затруднений.
- Установление доверительных отношений между администрацией ДОО и педагогическим коллективом.

Таблица 14.

Прогнозируемые риски и негативные последствия эксперимента:

Перечень рисков	Пути предотвращения
– большая загруженность педагогов ДОО как следствие низкая активность в запланированных мероприятиях;	– беседа с педагогами о необходимости повышения собственного уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации; – отбор наиболее привлекательных форм совместной работы;
– негативное восприятие со стороны педагогов на действующую систему по повышению самосовершенствования.	– индивидуальный подход в работе с кадрами.

Комплекс необходимых условий для реализации проекта:

Кадровые ресурсы – включение в работу всего педагогического коллектив дошкольной образовательной организации. Готовность педагогов к творческой работе в экспериментальном режиме.

Административные ресурсы - наличие управленческого и методического опыта, мотивированность и теоретическая подготовленность сотрудников - на основе которых и будет выстроена работа.

Материально-технические ресурсы - обновление материально-технического оснащения за счет бюджетных и внебюджетных средств (информационный стенд, ПК, мультимедиа, музыкальный зал и оснащение методического кабинета).

Информационно-методические ресурсы – создание персонального сайта методиста, доступ в сеть Интернет, наполнение методического кабинета программным обеспечением, а также наглядными материалами.

Финансовые ресурсы – планирование финансового обеспечения проекта.

Организационно-управленческие – планирование работы по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, разработка необходимой нормативно-правовой документации.

Прежде чем приступить к реализации проекта, педагогические работники детского сада были ознакомлены с результатами аттестации за последние три года. Педагогам была представлена презентация с данными о количестве педагогов, которые имеют первую и высшую квалификационные категории и соответствие занимаемой должности. А также результаты первой серии констатирующего эксперимента, направленного на выявление уровня сформированности мотивационной готовности.

В процессе презентации у воспитателей возникали вопросы о важности и необходимости увеличения количества педагогов, прошедших процедуру аттестации с установлением квалификационной категории, для повышения рейтинга детского сада, о доплате за категорию, о стимулирующих выплатах за участие в конкурсах профессионального мастерства, о распространении своего педагогического опыта.

Руководитель дошкольной образовательной организации и весь педагогический коллектив выразили согласие на участие в эксперименте по реализации предложенного проекта, так как данное участие для всех субъектов образовательного процесса является взаимовыгодным

Система работы руководителя по формирования мотивационной

готовности педагогов к процедуре аттестации осуществлялась по четырем основным направлениям: проектирование методической и административной работы, направленной на выявление и устранение имеющихся затруднений у педагогов, связанных с прохождением процедуры аттестации; обогащение методической и административной работы, связанной с вопросами прохождения аттестации; индивидуализация работы с педагогами с низким уровнем сформированности мотивационной готовности; организация совместной работы с педагогами и педагогом-психологом по вопросам повышения уровня самосовершенствования и нейтрализации наличия отрицательных мотивов у педагогов.

При выборе технологии для повышения уровня мотивационной готовности использовались такие факторы, как:

- качество организации этапов процесса мотивирования педагогов (прогнозирование, моделирование, подготовка к реализации, регулирование, координирование, учет, анализ и коррекция запланированного);

- реализация этих этапов с учетом целостности элементов и организационной системы управления (цели, задачи, структура, технология, руководитель, подчиненный, опыт и результаты предыдущей деятельности, ресурсы, организационная культура).

Для повышения эффективности работы руководителя работа строилась так, что цели педагогического работника соответствовали стратегическим и тактическим целям ДОО. Обеспечить выполнение этого условия удалось благодаря двум способам:

- посредством управленческого влияния были сформированы у подчиненных цели, адекватные целям организации;

- сформулированы цели организации, как результат интеграции личных целей подчиненных.

Также была использована система стимулирования труда педагогических работников детского сада.

Материальное стимулирование осуществлялось посредством оплаты

труда педагогических работников, включая основную заработную плату и дополнительные выплаты стимулирующего характера (премии за качественное выполнение должностных инструкций, высокое качество знаний воспитанников и их участие в олимпиадах и конкурсах, профессиональное мастерство педагога).

Моральное стимулирование использовалось на основе выражения общественного признания. Вручение грамот, дипломов, размещение фотографий педагогов на информационном стенде дошкольной образовательной организации и на сайте образовательной организации, выпуск «молнии» с именами педагогов, добившихся значительных результатов по итогам месяца.

Методическое обеспечение проекта.

С целью эффективной реализации проекта необходимо достаточное методическое обеспечение. Методическое обеспечение – планирование, разработка и создание наиболее оптимальной системы методической документации, а также средств, необходимых для эффективной реализации проекта.

Для успешной реализации нашего проекта нами разработан перспективный план, направленный на повышение сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации. Он рассчитан на весь период реализации проекта. Включает в себя: месяц проведения, название и форму мероприятия, а также задачи, решаемые с помощью данного мероприятия.

Содержание системы работы руководителя по формированию мотивационной готовности путем реализации проект «Шаг к успеху» осуществлялось в четырех направлениях. Формы проведения мероприятия мы выбрали разнообразные, но все они были подобраны таким образом, чтобы были интересны педагогам и должны и направлены на повышения уровня сформированности мотивационной готовности к процедуре аттестации.

Для реализации первого направления, нами было предложено педагогам проводить «Анализ собственной деятельности» (Приложение 5.), так как процесс осмысления педагогического опыта является важнейшим и своеобразным инструментом преодоления существующих в работе трудностей, стимулом для самосовершенствования. Поэтому развитие способности педагога к самоанализу деятельности является основным условием для выявления профессиональных затруднений и образовательных потребностей.

Следующим, не менее важным, на наш взгляд, выступило мероприятие «Кружок качества», по повышению числа педагогических работников с квалификационной категорией с включением педагогов, показавших низкий уровень мотивационной готовности. «Кружок качества» организован по инициативе администрации ДОО, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод в данном мероприятии «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка выступало – наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

Данное направление способствовало привлечению «потенциальных» аттестующихся в управляющую систему дошкольной образовательной организации. Педагогам самостоятельно предлагалось решить проблему «увеличение числа педагогов с первой и высшей квалификационной категорией». В данном мероприятии для руководителя важно было принять позицию каждого из участников рабочей группы, все возможные пути решения проблемы. Каждый из участников самостоятельно знакомился с нормативно-правовой базой, связанной с процедурой аттестации, также им была представлена возможность «презентовать» свои идеи педагогическому коллективу, что, позволяет решить проблемы связанные с прохождением процедуры аттестации.

Для реализации данного направления, связанного с обогащением методической и административной работы по вопросам прохождения аттестации, в методическом кабинете ДОО была создана насыщенная и

содержательная информационная среда. В частности: оформлен стенд с нормативно-правовой документацией РФ и ХМАО-Югры; методической кабинет был пополнен литературой по педагогике и психологии, методическими пособиями, сборниками научных статей по профилю педагогической деятельности и по вопросам аттестации педагогических кадров.

Также для педагогов был разработан персональный сайт методиста «Система работы руководителя ДОО по подготовки педагогов к аттестации», посетить который и задать интересующий вопрос педагоги могут в любое удобное для них время. На данном сайте педагоги могут познакомиться с процедурой аттестации, методическими рекомендациями, критериями оценки результатов педагогической деятельности.

Чтобы охватить работу со всеми педагогами, для каждого из педагогических работников нами было рекомендовано разработать «Дорожную карту» индивидуального образовательного маршрута педагога (Приложение 9), где возможно фиксировать название мероприятия, тему, дату, фамилию, имя, отчество и личную подпись. Если человек отсутствовал по болезни или находился в очередном отпуске, то он знакомится с материалами данного мероприятия самостоятельно в электронном методическом кабинете, либо на сайте (электронная папка «Повышение квалификации»).

При проведении мероприятий с педагогическими работниками по повышению уровня сформированности мотивационной готовности к процедуре аттестации, нами было отмечен высокий интерес педагогов к процедуре аттестации с установлением квалификационной категории. Это объясняется тем, что по результатам анализа анкетирования, большая часть педагогов желает пройти данную процедуру, но испытывают затруднения в подготовке самоанализа деятельности. Данный факт с успехом использовался нами при организации мероприятий по аттестации.

Например, на первом мероприятии для педагогов при формировании

мотивационной готовности к процедуре аттестации мы знакомили педагогов с нормативно-правовым обеспечением данной процедуры, а также с процессом ее прохождения.

В нашем проекте применялась также достаточно эффективная форма – семинар. В ходе нашего исследования педагогам мы предлагали принять участие в семинаре: «Нормативные основания системы аттестации педагогических работников в ХМАО-Югре», а также была организована индивидуальная работа с педагогами путем персонального сайта методиста «Система работы руководителя по подготовке педагогов к аттестации». Неотъемлемой частью подготовки к семинару было чтение дополнительной литературы, изучение первоисточников.

В процессе проведения семинаров предполагалось представить подходы к оценке профессиональной деятельности; дать разъяснения по изменениям, внесенным в региональные требования к профессиональной деятельности педагогических работников (воспитателей ДОО) при аттестации. Программа семинара включала обсуждение ряда вопросов:

1. Нормативно – правовые основы аттестации педагогических работников.
2. Профессиональный стандарт и региональные требования к профессиональной деятельности.
3. Критерии оценки профессиональной деятельности и форматы ее описания.
4. Индивидуальные консультации.

В рамках семинара важно было создать атмосферу критического оценивания прочитанного, понимать сущность изучаемого материала, выбирать только те сведения, которые необходимы. Далее изучить отобранный материал и использовать его в своей практической деятельности.

По результатам констатирующего эксперимента было установлено, что педагоги предпочитают индивидуальную форму работы, в связи с этим нами

для эффективной работы рекомендовано было организовать индивидуальные и групповые консультации.

Для проведения консультации заранее составлялся план по запросам педагогов, разрабатывались рекомендации по обсуждаемому вопросу, подбирались необходимая методическая литература, наглядный материал. Следует отметить, что индивидуальное консультирование осуществлялось, как при личном контакте, так и посредством Интернет гостинной, организованной на базе Google-формы. Для консультирования использовался материал из опыта работы аттестовавшихся педагогов, а также материалы из методических рекомендаций, представленных на сайте Иро86.

Консультации мы решили организовать по различным темам: «Важность внедрения новых образовательных технологий в работе с детьми дошкольного возраста», «Как осуществлять подбор методов, средств, технологий», «Процедура аттестации и ее особенности проведения» «Особенности составления портфолио», «Как написать статью для публикации?».

Тема анализа собственной деятельности очень актуальна, поэтому в качестве методов обучающих мероприятий мы решили использовать и активные формы, которые включают в себя проведение мастер-класса «SWOT – анализ деятельности» (Приложение 7.), а также организацию интерактивной «горячая линия» посредством Интернет-платформы.

В рамках направления по самосовершенствованию и нейтрализации наличия отрицательных мотивов у педагогов - администрацией ДОО совместно с педагогом-психологом были проведены серии тренинговых занятий с педагогами: «Личностный рост педагогов ДОО», «К аттестации готов? Всегда готов!» «Дорога профессионального роста» (Приложение 6,8).

Проведение данных тренингов осуществлялось в мини-группах. Данные тренинги к тому же способствуют формированию позитивной мотивации педагогов к профессиональному росту, а также повышению

профессиональной самооценки, педагогической уверенности и профилактике эмоционального выгорания перед аттестацией.

С помощью брифинга «Анализ образовательной деятельности педагога – плюсы и минусы», который отличается от других форм методической работы в ДОО тем, что позволяет максимально активизировать воспитателей как в процессе подготовки к мероприятию, так и на самом семинаре, нами предлагалось педагогам кратко изложить собственную позицию по вопросу организации анализа образовательной деятельности педагога. Нами проведению данного мероприятия, осуществлялось, именно, с привлечением руководителя образовательной организации. Создание двух команд осуществлялось по принципу совмещения в каждой из групп «педагогов – стажистов» и педагогов «новичков» в профессиональной деятельности. Так как ответы на вопросы были подготовлены заранее, то это позволило максимально активизировать педагогов. Данная форма работы актуальна тем, что помогает педагогам понять важность аналитической деятельности в подготовке к аттестации. Педагоги научились видеть в анализе больше плюсов, чем минусов, а также самостоятельно формулировать свои проблемы, связанные с прохождением процедуры аттестации.

Не менее важным для формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации в рамках нашего исследования выступила такая форма работы как «Киношкола». Программа киношколы построена таким образом, что педагог показывает заранее подготовленные видеозаписи одного из видов детской деятельности (*например, организация прогулки*). Показ осуществлялся без комментариев по итогу просмотра отдельного педагога. Обсуждение возникших затруднений и возможностей найти решений осуществлялось после просмотра идентичных «Серий» у разных педагогов.

После такой плодотворной реализации нашего проекта, который лег в основу системы работы руководителя ДОО, было организовано повторное

диагностирование педагогов, с целью определения эффективности проведенной работы.

В связи с тем, что при анализе подобных проектов было отмечено, что наилучший эффект дает комплексное использование различных методов, разнообразие и оригинальность применимых методик в работе с педагогическими кадрами, то отметим, что характерная особенность нашего проекта стало сочетание не только традиционных форм работы, но и активных и интерактивных.

2.4. Анализ и оценка результатов экспериментальной работы

На заключительном этапе опытно-экспериментальной работы после проведения формирующего этапа в июне 2019 года в рамках исследования вновь было проведено диагностическое исследование.

Целью проводимого контрольного эксперимента явилось выявление изменений уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, определение эффективности разработанной системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Контрольный этап эксперимента был ориентирован на решение следующих задач:

1. Выявить количественные и качественные изменения уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации в экспериментальной и контрольной группах.

2. Оценить эффективность разработанной и апробированной системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

3. Проанализировать и представить результаты исследования.

Для решения поставленных задач в экспериментальной группе и контрольной, контрольный эксперимент проводился по методикам, которые использовались в ходе констатирующего эксперимента. В нем принимали

аналогичное количество педагогов из экспериментальной (34 человека) и контрольной групп (34 человека), где педагогический процесс не подвергался изменениям. В таблице 14 представлен уровень сформированности мотива самосовершенствования на контрольном этапе эксперимента.

Таблица 14.

Оценка уровня сформированности мотива самосовершенствования на контрольном этапе

Группы	Рефлексивное отношение к своей деятельности						Готовность к саморазвитию					
	В.		С.		Н.		В.		С.		Н.	
	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%
ЭГ	20	59	12	35	2	6	18	53	14	41	2	6
КГ	16	46	13	37	5	16	12	36	10	29	12	35

Анализируя данные, представленные в таблице, мы наблюдаем положительную динамику уровня сформированности мотива самосовершенствования по результатам формирующего этапа исследования. В экспериментальной группе количество респондентов, имеющих внутреннюю мотивацию, увеличилось на 6% и составило 50% от общего количества. Также произошли изменения в количестве респондентов, обладающих внешней положительной мотивацией на 9% и составило 38% от общего количества. Далее также было установлено, что число педагогов, обладающих внешней отрицательной мотивацией значительно снизилось в экспериментальной группе на 17% и составило 12% от общего числа респондентов.

Таким образом, нами установлено, что в экспериментальной группе возросло количество педагогов с высоким и средним уровнями сформированности мотива самосовершенствования. Результаты анализа экспериментальной группы показали, что у 88% испытуемых можно диагностировать мотивацию успеха. У 6% респондентов - мотивационный полюс ярко не выражен, хотя, и 6% от общего числа респондентов тяготеет к

мотивации боязни неудачи по итогам проведенного формирующего эксперимента в данной дошкольной образовательной организации.

В контрольной группе также наблюдается положительная динамика уровня сформированности мотива самосовершенствования, но, в отличие от экспериментальной группы, выявлен больший процент педагогов с низким и средним уровнем. Результаты диагностики в контрольной группе показали, что у данной группы педагогов также произошли незначительные изменения, таким образом, мотивация успеха не изменилась и также составляет - 56% от общего числа, у 24% - мотивационный полюс ярко не выражен и 18% в контрольной группе тяготеет к мотивации боязни неудачи.

Сравнительные результаты уровня сформированности мотива самосовершенствования по итогам двух методик у педагогических работников в экспериментальной и контрольной группах на констатирующем и контрольном этапах наглядно представлены на рисунке 9. Представленная ниже диаграмма наглядно отображает, насколько экспериментальная превышает контрольную группу по уровням сформированности мотива самосовершенствования.

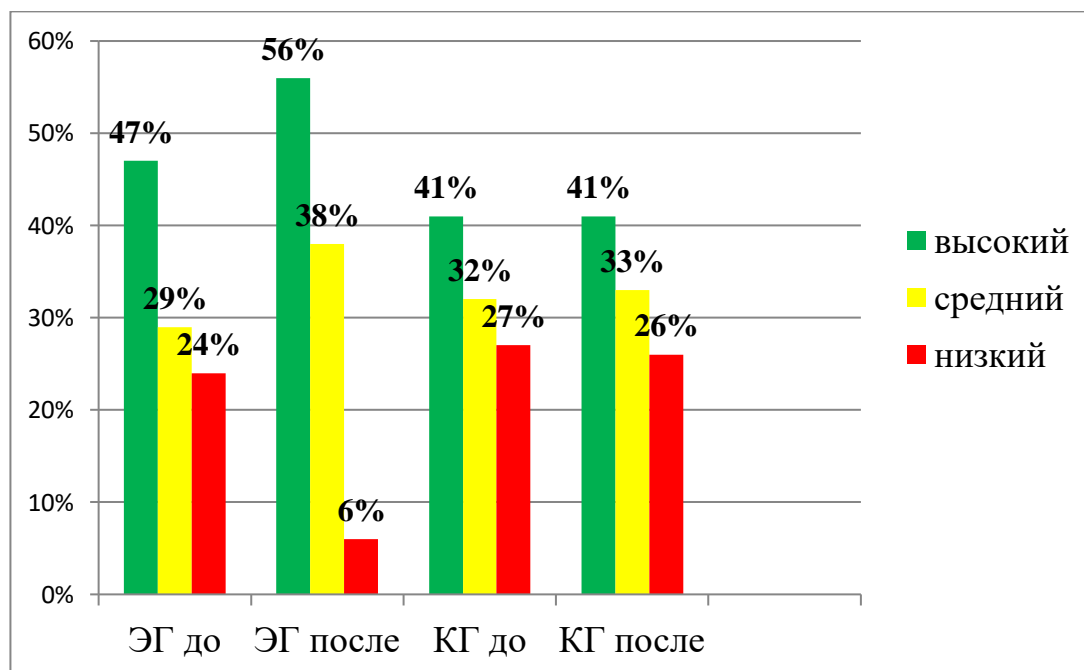


Рис.9. Сравнение результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента по формированию мотива самосовершенствования в двух группах.

Полученные данные об уровне сформированности мотива преодоления затруднений на контрольном этапе эксперимента представлены в таблице 15.

Полученные результаты носят позитивный характер и свидетельствуют о потенциальной возможности для педагога задействовать свой потенциал в процессе прохождения процедуры аттестации, показать стремление и достичь успеха в деятельности.

Таблица 15.

Оценка уровня сформированности мотива преодоления затруднений на контрольном этапе

Группы	Осознание недостаточности достигнутых результатов						Осознание своих проблем, самостоятельность в их решении						Понимание проблем, связанных с процедурой аттестации					
	В.		С.		Н.		В.		С.		Н.		В.		С.		Н.	
	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%
ЭГ	25	74	9	26	0		24	71	9	26	1	3	21	62	12	35	1	3
КГ	13	37	5	14	16	49	14	41	14	42	6	17	25	75	5	13	4	12

Итоги диагностики показали, что в экспериментальной группе - 69% от общего числа педагогов имеют высокий уровень сформированности мотива преодоления мотива затруднений, средний - 29 % от общего числа, а низкий - 2 % .

Результаты диагностики в контрольной группе: 51% респондентов от общего числа имеют высокий уровень сформированности мотива преодоления мотива затруднений, средний 23 % от общего числа, а низкий 26% .

Далее на рисунке 10. представлены результаты диагностики уровня сформированности мотива преодоления затруднений по двум группам: контрольной и экспериментальной в рамках констатирующего эксперимента и контрольного.

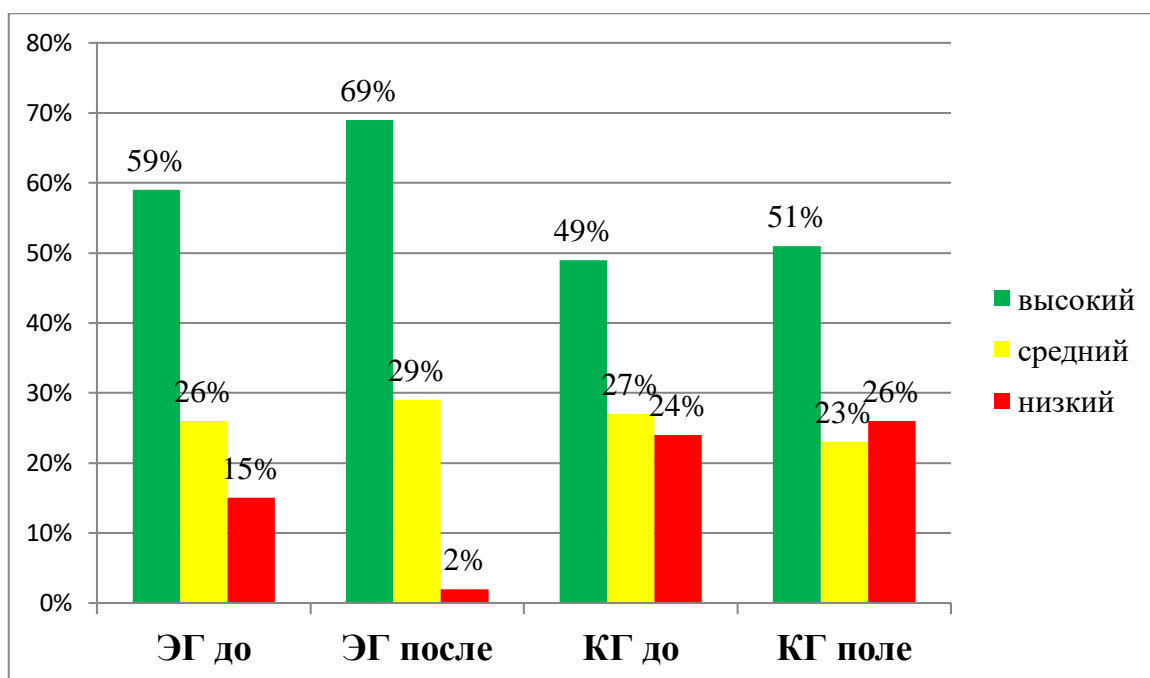


Рис.10. Сравнение результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента по сформированности мотива преодоления затруднений

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что в экспериментальной группе педагоги настроены на успех в процессе прохождения аттестации, к тому же эти педагоги уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны, что свидетельствует об успешности проведенных мероприятий, направленных на формирование у педагогов мотива преодоления затруднений.

Уровень проявления интереса к процедуре аттестации на контрольном этапе представлен в таблице 16.

Таблица 16.

Оценка уровня проявления интереса к процедуре аттестации на контрольном этапе

Группы	Положительное отношение к прохождению процедуры аттестации						Желание повысить уровень (зарплаты, степень уважения со стороны коллег)						Осмысление и принятие цели и мотивов к прохождению процедуры аттестации					
	В.		С.		Н.		В.		С.		Н.		В.		С.		Н.	
	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%	абс	%
ЭГ	29	85	5	15	0	0	17	50	16	47	1	3	24	71	6	18	5	11
КГ	11	31	12	36	11	33	17	50	6	19	11	31	11	33	10	29	13	38

Анализ результатов диагностики последнего критерия - *проявление интереса к процедуре аттестации* показал следующие результаты: высокий уровень повысился на 44% и составляет 69%, средний уровень сократился на 6% и составляет 25%, а низкий уровень проявления устойчивого интереса к процедуре аттестации сократился на 40% и составляет на контрольном этапе лишь 4%. Тогда как в контрольной группе данные показатели фактически не изменились. Результаты диагностики проявления интереса к процедуре аттестации в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе представлены наглядно на рисунке 12.

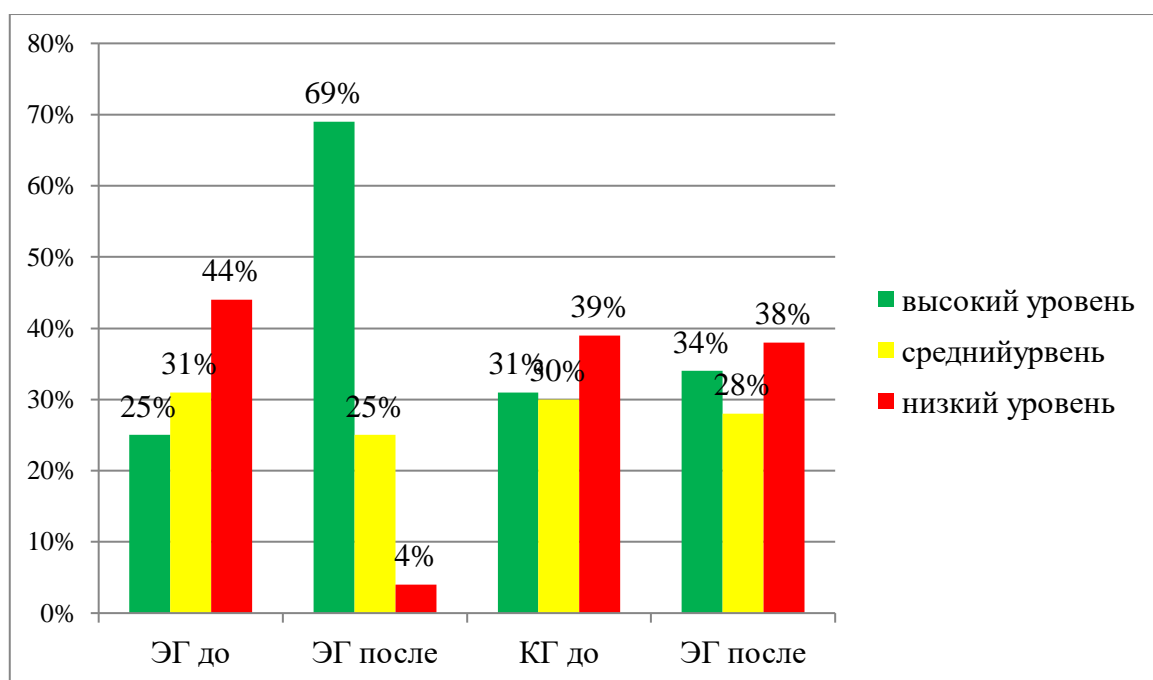


Рис.12. Сравнение результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента по уровню проявления интереса к процедуре аттестации

В таблице 17 представлены данные, полученные на констатирующем и контрольном этапах эксперимента.

Сравнительная оценка уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации на констатирующем и контрольном этапах

Этапы эксперимента	Группы	Сформированность мотива самосовершенствования			Сформированность мотива преодоления затруднений			Проявление устойчивого интереса к процедуре аттестации			Общий уровень мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации		
		высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий	Высокий	Средний	Низкий
Констатирующий	ЭГ	47	29	24	59	26	15	25	31	44	43	29	28
	КГ	41	32	27	49	27	24	31	30	39	40	30	30
Контрольный	ЭГ	56	38	6	69	25	2	69	27	4	65	31	4
	КГ	41	33	26	51	23	26	34	28	38	42	28	30

Сравнение результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента позволяет сделать вывод о повышении уровня мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, где реализовывалась система работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов. На рисунке 13. наглядно видно, что после формирующего эксперимента в этой группе наблюдается положительная динамика уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

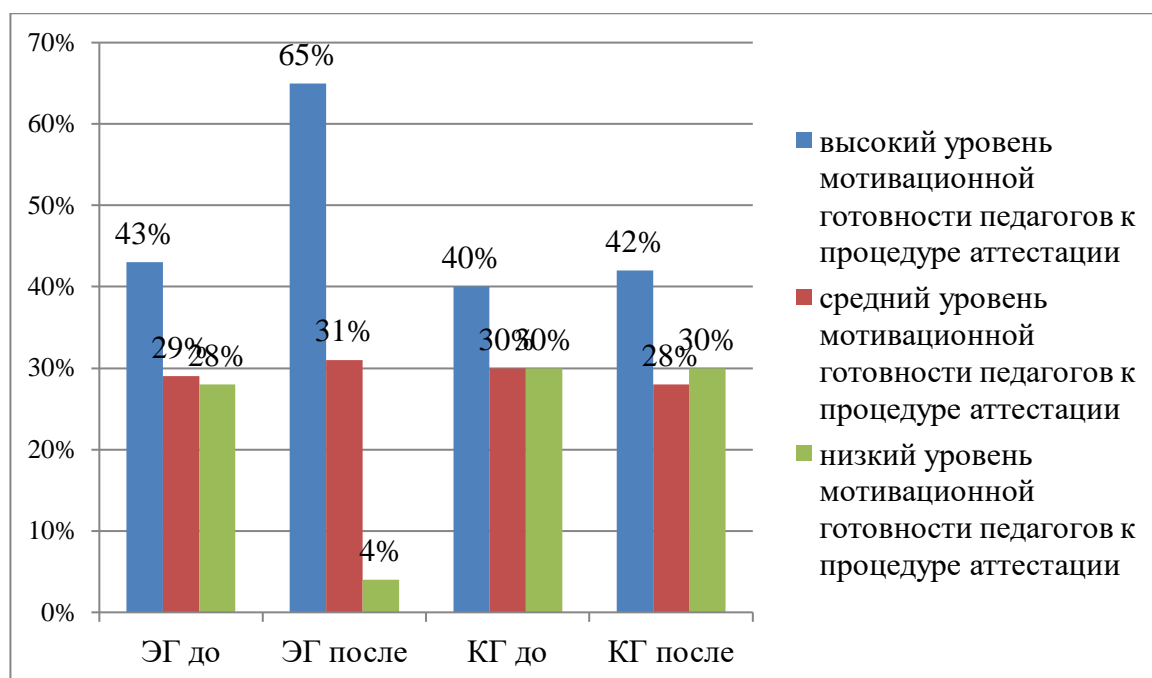


Рис.14. Сравнение результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации

Выводы: таким образом можно утверждать, что проведенный формирующий эксперимент способствовал увеличению уровня сформированности мотивационной готовности у педагогов к процедуре аттестации.

После реализации формирующего эксперимента в экспериментальной группе с помощью диагностики мы зафиксировали, что лишь у 2 педагогов (6%) от общего числа проявился низкий уровень мотивационной готовности, в тот же момент важно отметить, увеличилось число педагогов со средним и высоким уровнем мотивационной готовности к процедуре аттестации. Также контрольный эксперимент показывает, что уровень мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации в контрольной группе лишь незначительно повысился. Полученные различия мы подтвердили статистическими расчетами.

Существенные изменения произошли в отношении самих педагогических работников, а также административного состава к проблеме подготовки к процедуре аттестации. Для управленческой команды стало более понятным, что большое значение имеет формирование мотивационной

готовности у педагогов к данной процедуре, а не просто ее методическое сопровождение в межаттестационный период. К тому же преобразованные условия существенно повлияли на самообразование педагогов.

Анализ общих результатов контрольного среза, полученных при сравнении начальной и конечной стадии опытно-экспериментального исследования, демонстрирует эффективность проведенной работы.

К тому же, существенные различия между полученными результатами контрольной и экспериментальной групп также подтверждают эффективность разработанной системы работы руководителя ДОО, направленной на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Полученные выводы подтверждают гипотезу нашего исследования и позволяют рекомендовать проект для применения в практике работы дошкольных образовательных организаций.

Выводы по второй главе

1. Основной целью проведенной экспериментальной работы выступила проверка результативности разработанной системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности к процедуре аттестации. Экспериментальная работа была организована в три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный этапы.

2. На констатирующем этапе эксперимента на основе выделенных критериев, показателей мы определили исходный уровень сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

По итогам анализа полученных данных, мы пришли к следующим выводам:

- что у педагогов наблюдается недостаточный уровень сформированности мотивационной готовности к процедуре аттестации (в экспериментальной группе: низкий уровень у 28 %, средний – 29 %, высокий – 43 %; в контрольной группе – низкий уровень у 30% респондентов, средний – 30 %, высокий – 40 %);
- методические службы обеих групп не в полной мере компетентны в вопросах повышения уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации;
- требуется преобразование внешних и внутренних условий ДОО, направленных на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

Результаты констатирующего эксперимента подтвердили необходимость разработки системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

3. Формирующий этап эксперимента предполагал реализацию проекта «Шаг к успеху», который был построен на принципах повышения уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации. Работа в рамках проекта осуществлялась по четырем

направлениям: проектирование работы, направленной на выявление и устранение имеющихся у педагогов затруднений; обогащение методической и административной работы, связанной с прохождением процедуры аттестации; индивидуализация работы с педагогами с низким уровнем сформированности мотивационной готовности; повышение уровня самосовершенствования и нейтрализации наличия отрицательных мотивов у педагогов,

Тематика, формы работы подбирались на основе выявленных в рамках констатирующего этапа эксперимента проблем, а также определенных в процессе анкетирования предпочтений педагогических работников.

При подведении результатов работы с педагогами мы отметили, что у них наблюдался устойчивый интерес непосредственно к процедуре аттестации и положительная динамика в процессе самопознания. Полученные изменения были вызваны расширенными формами с педагогами, которые использовались в различных вариациях: семинары, коуч-тренинги, индивидуальная работа по запросам педагогических работников.

4. На контрольном этапе эксперимента обнаружена положительная динамика уровня сформированности мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, где была реализована предложенная нами система работы руководителя ДОО, направленная на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации. В экспериментальной группе низкий уровень сохранился в незначительной степени – 4%, средний уровень проявился у 31 % от общего количества респондентов, высокий уровень показали - 65 %. В контрольной группе низкий уровень остался также достаточно значимым -30%, средний -28%, высокий уровень – 42%.

Результаты реализации проекта «Шаг к успеху» подтвердили нашу гипотезу исследования.

Таким образом, можно судить об эффективности разработанной системы работы руководителя ДОО по формированию мотивационной готовности

педагогов к процедуре аттестации, реализованной в рамках проекта «Шаг к успеху» и рекомендовать её для дальнейшего использования в дошкольных образовательных организациях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации на сегодняшний день является актуальной, что подтверждается нормативно-правовыми документами, а также научными исследованиями, раскрывающими вопросы мотивационной готовности педагогов. Актуальность исследуемой проблемы обоснована на социально - педагогическом уровне социальным заказом общества на компетентного педагога дошкольной образовательной организации. Несмотря на внимание, уделяемое решению этой проблемы, проблема формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации в настоящее время исследована недостаточно.

В заключении изложим основные выводы проведенного исследования.

1. Для решения первой задачи был проведен анализ современного состояния рассматриваемой проблемы, который позволил нам обосновать теоретические основы проблемы формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации. Рассмотрение современных тенденций в области управления образованием продемонстрировало, что современные дошкольные образовательные организации имеют все необходимые ресурсы для осуществления планомерного и целенаправленного процесса в этом направлении.

2. В рамках решения второй задачи уточнено содержание понятийного аппарата исследования, включающего следующие понятия:

– *мотивационная готовность* - интегративное психологическое образование, включающее в себя в качестве компонентов совокупность положительных внутренних и внешних, профессиональных мотивов (мотивацию достижения, мотивацию аффилиации, мотивацию профессионального самосовершенствования, внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием);

– *мотивационная готовность педагогов к процедуре аттестации* - совокупность внутренних мотивов личности, профессиональных (педагогических) мотивов, адекватных прохождению процедуры аттестации и обеспечивающих успешность ее освоения и осуществления.

3. На основе анализа психолого-педагогической литературы и диссертационных исследований выявлены и обоснованы *критерии, показатели и уровни мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации*, включающие три компонента: сформированность мотива самосовершенствования, сформированность мотива преодоления затруднений интерес и наличие устойчивого интереса к процедуре аттестации.

4. Для достижения цели исследования спроектирована и реализована система работы руководителя ДОО, направленная на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации. В качестве методологической основы были определены системный, поведенческий и деятельностный подходы. Основными принципами реализации системы работы руководителя ДОО, направленной на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, определены принцип открытости, расширения, непрерывности и саморазвития.

Спроектированная система работы руководителя ДОО, направленная на формирование мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, которая основывается на таких подходах как: системный, деятельностный и поведенческий, также основывается на принципах: открытости, расширения, непрерывности, саморазвития. Система содержит следующие взаимосвязанные направления работы: выявление и устранение имеющихся у педагогов затруднений; обогащение методической и административной работы, связанной с прохождением процедуры аттестации; индивидуализация работы с педагогами с низким уровнем сформированности мотивационной готовности; повышение уровня самосовершенствования и нейтрализация наличия отрицательных мотивов к педагогов.

5. Эффективность реализации системы работы руководителя ДОО обеспечивается преобразованными условиями:

- а) реализуется план-график прохождения педагогами процедуры аттестации с присвоением квалификационной категории;
- б) реализуется программа подготовки педагогов к процедуре аттестации через индивидуальное сопровождение педагогических кадров;
- в) разработан банк методических материалов;
- г) ведется отслеживание результатов саморазвития педагогов.

6. Разработано и внедрено методическое обеспечение процесса формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации, включающее проект «Шаг к успеху». Проект является универсальным и может использоваться не только в экспериментальной группе, но и в любой другой дошкольной образовательной организации.

При реализации проекта организаторами поддерживалось и стимулировалось наличие самостоятельности и активности педагогических работников по данной проблеме, а также были разработаны необходимые локальные акты, преобразован методический кабинет в рамках деятельности по формированию мотивационной готовности педагогов, разработан авторский тематический сайт с целью организации индивидуальной работы с педагогами в рамках заявленной проблемы.

Таким образом, обобщая результаты проведенного исследования, можно констатировать тот факт, что поставленная цель достигнута, выдвинутая гипотеза подтверждена.

Стоит отметить, что проведенное исследование не решает всех проблем формирования мотивационной готовности к процедуре аттестации. Данное проведенное исследование позволяет определить и перспективные области дальнейшего изучения. Исследование можно продолжить в русле изучения проблемы выявления и формирования общей готовности педагогов к процедуре аттестации, а также рассмотрения новых условий для формирования мотивационной готовности педагогов к процедуре аттестации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Агеев, Б.А. Мотивационная готовность молодых офицеров к военной службе [Текст]: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.14 / Б.А. Агеев. - Москва, 1994. - 25 с.
2. Актуальные проблемы дошкольного образования [Текст]: учебное пособие / Л.Н. Волошина, Г.Е. Воробьева и др. - Белгород: НИУ "БелГУ", 2017. - 262 с.
3. Алехина, И.В. Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в межаттестационный период / И.В. Алехина [Текст] // Педагогическое мастерство: материалы международной заочной конференции. – М.: Буки-Веди, 2012.- С.307-310.
4. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации: краткий курс для бакалавров [Электронный ресурс] / Н.И. Архипова, О.Л. Седова // Режим доступа: <https://www.book.ru/book/918621/view2>, свободный. – Загл. С экрана.
5. Аттестация педагогических работников (из опыта работы муниципальных образовательных учреждений города Екатеринбурга) [Текст]: сб.ст. / составитель Н.С. Грудина – Екатеринбург: МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2013. – 80 с.
6. Аттестация воспитателя дошкольного образования: учебн.-метод. пособие [Текст] / В.Н. Шашок, Л.Г. Тарусова, М.М. Ярмолинская. – Минск: Сэр-Вит, 2015.-88 с.
7. Асаева, И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разного вида в процессе повышения квалификации [Текст]: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 12.00.07 / И.Н. Асаева. – Екатеринбург, 2009. – 27 с.
8. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом. Технологии [Текст] / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю., Давыдов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 192 с.

9. Багаутдинова, С.Ф. Профиль Управление дошкольным образованием: учеб.- метод. комплекс [Электронный ресурс] / С.Ф. Багаутдинова, Л.Н. Санникова // Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70313>. - Загл. с экрана.
10. Байманбетов, А.К. Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Ярославль, 19–21 мая 2011 г. [Текст]: В 3 ч. Ч. I // А.К. Байманбетов, А.Р. Кирпиков. – Ярославль: ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2011. – С.13-18
11. Баранова, В.Н. Информатизация дошкольной образовательной организации: управленческие и педагогические аспекты [Текст] / В.Н. Баранова, Р.Ю. Белоусова, И.Н. Дурнова. – М.: ТЦ Сфера, 2016 – 128 с.
12. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 96 с.
13. Бескровная, Л.В. Сопровождение педагогического коллектива с учетом дифференцированного подхода: методическое пособие для руководителей ДОО [Текст] / Л.В. Бескровная. – Ульяновск–Тольятти: Изд-ль Качалин Александр Васильевич, 2014. – 108 с.
14. Беспалько, В.П. Слагаемые педагогические технологии [Текст] / В.П. Беспалько. - М.: Изд-во Института профессионального образования МО России, 1995.- 342 с.
15. Богославец, Л.Г. Площадка успешности как форма аттестации педагогов / Л.Г. Богославец, Т.Я. Андреева [Текст] // Управление ДОУ. – 2011. -№5.- С.39-44.
16. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности [Текст]: Избр. психол. тр. / Под ред. Д.И. Фельдштейна.- Воронеж: МОДЭК, 2001. - 349 с.
17. Бойко, О.Н. Аттестация педагогов дошкольного образования на соответствие занимаемым должностям [Текст] / О.Н. Бойко,

- Т.Г. Трубина // Научн.-практ. журн. Управление ДОУ – 2014. – №4. – С. 69 – 73.
18. Богославец, Л.Г. Управление качеством дошкольного образования [Текст]: методическое пособие / Л.Г. Богославец, А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2009. – 128 с.
19. Боковня, А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами: теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании [Текст]: монография / А. Е. Боковня. – М.: ИНФРА-М, 2011. - 141с.
20. Большая Советская Энциклопедия. В 30 томах (комплект из 31 книги). Т.1.[Текст] - М.: Советская Энциклопедия, 2008. - 733 с.
21. Бороненко, Т.А. Проектирование как средство формирования профессиональных компетенций будущих учителей [Текст] / Т.А. Бороненко, А.Г. Алёшина // Царскосельские чтения.-2012.-№2.-С.35-39.
22. Бугров, Л.Ю. Аттестация как комплексное явление в трудовом праве [Текст] / Л.Ю. Бугров, В.А. Пашиев // Государство, право, общество: пути гармонизации отношений: сб. науч. тр.: 2 часть, Пермь, 2009. Ч.1. – 166 с.
23. Вишнякова, С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика [Текст] / С.М.Вишнякова.- М.:НМЦ СПО, 1999. - 538 с.
24. Власова, Ю.Ю.Совершенствование подготовки педагогических работников к аттестации в дошкольной образовательной организации [Текст] / Ю.Ю. Власова, И.С. Казаков // Молодой ученый. - 2016. - №9.3. - С. 2-5.
25. Волобуева, Л.М. Организация аттестации педагогов в дошкольном учреждении [Текст] / Л.М. Волобуева // Справочник старшего воспитателя. – 2007. – № 3. – С. 4-10.
26. Горшков, А.С. Порядок проведения аттестации педагогических работников: анализ и предложения по совершенствованию

[Текст] / А.С. Горшков // Казанский пед. журнал. – 2017. – № 1 (120). – С. 27-31.

27. Гилёва, И.О. Системно-структурный анализ мотивационной готовности к творческой деятельности [Текст]: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01 / И.О. Гилёва.- Барнаул, 2000. - 22 с.

28. Гаманенко, Н.П. Формирование готовности педагогов колледжа к совершенствованию профессиональной педагогической деятельности [Текст]: автореф.дис. ...канд.пед.наук:13.00.08 /Н.П.Гаманенко. – Пермь, 2018.-27 с.

29. Голикова, Е.М. Исследование становления готовности педагога к развитию познавательных способностей дошкольника: региональный аспект [Текст] /Е.М. Голикова // Интеграция образования. - 2006. -№ 4 (45).- С. 262-264.

30. Гулидов, П.В. Аттестация педагогических работников в новейшей истории России [Текст] / П.В.Гулидов // Справочник педагога-психолога. - 2014. - № 7. - С. 4-15.

31. Давыдова, О.И. Положения, регламентирующие деятельность ДОО. ФГОС [Текст] /О.И. Давыдова, Л.Г. Богославец. — Москва: Сфера, 2017. - 168 с.

32. Давыдова, О.И. Тьюторское сопровождение самообразования педагога ДОУ [Текст] / О.И. Давыдова, А.А. Майер // Научн.- практ. журн. Управление ДОУ – 2012. – №1. – С. 92 – 98.

33. Дыбина, О.В. К вопросу о повышении управленческой компетентности руководителя дошкольного образовательного учреждения [Текст] / О.В. Дыбина, Е.И. Кузьмичева // Современные тенденции в образовании и науке: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 10 частях.– Часть 3. – Тамбов, 2013. – С. 63–68.

34. Дыбина, О.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя дошкольной образовательной организации

[Текст] / О.В. Дыбина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2015. – № 2-1 (32-1). – С. 154–160.

35. Дьяченко, Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности [Текст] / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. - Минск: Изд-во БГУ, 1976. - 175 с.

36. Емельяненко, Л.М. Теоретические основы формирования мотивационной готовности к профессиональной деятельности будущих специалистов медицинского профиля [Текст] / Л.М. Емельяненко // Вестник Брянского государственного университета. — №1 (2011): Общая педагогика. Профессиональная педагогика. Психология. Частные методики. - Брянск: РИО БГУ, 2011. - 346 с.

37. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого - педагогического исследования: учеб. пособие для студ. Вузов [Текст] / В.И. Загвязинский, Р.А. Атаханов. – М.: Академия, 2012. -206 с.

38. Захарова, Л.Н. Психология управления [Текст] / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с.

39. Захарова, Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова.- М.:ЕАОИ,2008.-216 с.

40. Зотова, Н.К. Проектирование развивающей модели аттестации педагогических работников. Теория и практика [Электронный ресурс] / Н.К. Зотова // Режим доступа:

http://velib.com/read_book/litagent_flintazotova_n_k/proektirovanie_razvivajushhejj_modeli_attestacii_pedagogicheskikh_rabotnikov_teorija_i_praktika/glava_1_teorija_i_praktika_attestacii_uchitelej_v_sovremennykh_uslovijakh/ , свободный. – Загл.с экрана.

41. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст]: учеб. пособие / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2000. - 508 с.

42. Ильясов, Д.Ф. Научно-педагогические основания обновления содержания аттестации педагогических работников и совершенствования процедур ее проведения [Электронный ресурс] / Д.Ф. Ильясов,

В.Н. Кеспи́ков, М.И. Солодкова // Режим доступа:

<http://cyberleninka.ru/article/n/nauchno-pedagogicheskie-osnovaniya-obnovleniya-soderzhaniya-attestatsii-pedagogichesk> , свободный.-Загл.с экрана.

43. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст]: Учеб.пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений/Е.А. Климов. - Академия,2014.-304 с.

44. Коваленко, Б.Б. Современные проблемы менеджмента [Текст]: учеб. пособие / Б.Б. Коваленко. - СПб.: НИУИТМО, 2013. - 82 с.

45. Ковина, Т.Е. Аттестация педагогических кадров как средство управления системой образования в регионе [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук: кандидата педагогических наук: 13.00.11 / Т.Е. Ковина.. – Санкт-Петербург, 1997. – 10 с.

46. Колесникова, И.А. Педагогическое проектирование [Текст]: Учеб. пособие для высш. учеб. Заведений / И.А.Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская. - М: Академия, 2015. - 288 с.

47. Корзин, А.Б. Формирование мотивационной готовности студентов ссузов к профессиональной деятельности [Текст]: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.03 / А.Б. Корзин. - Ярославль. 2006. - 27 с.

48. Кормакова, В.Н. Формирование мотивационной готовности сельских школьников к фермерском труду [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук: кандидата педагогических наук: 13.00.01 / В.Н. Кормакова.– Белгород, 2000. – 21 с.

49. Коптяева, О.Н. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности [Текст]: автореф. дис. ... канд. психологических наук:19.00.07 / О.Н. Коптяева. - Ярославль, 2009. - 26 с.

50. Краевский, В.В. Методология педагогического исследования [Текст]: пособие для педагога-исследователя /В.В.Краевский. - Самара: Изд-во СамГПИ, 1994. -165 с.

51. Краснорядцева, О.М. Мотивационная готовность педагогов к использованию психологической информации в диагностической

деятельности [Электронный ресурс]/О.М. Краснорядцева // Режим доступа: https://www.altspu.ru/Journal/pedagog/pedagog_7/a16.html, свободный.- Загл.с экрана.

52. Кутепова, Н.Г. Формирование мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности [Текст] /Н.Г.Кутепова. – Челябинск: Челябинский государственный педагогический университет,2016. - 176 с.

53. Левитов, Н.Д. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом [Текст] / Н.Д. Левитов // Ключевой вопрос социологии труда. - М.: Просвещение, 1988. - 325 с.

54. Леонтьев, В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования [Текст] / В.Г. Леонтьев. - Новосибирск: Новосибирский полиграфкомбинат,2002.- 264 с.

55. Лазарев, В.С. Новое понимание метода проектов в образовании [Текст] / В.С. Лазарев // Проблемы современного образования.-2011.- №6.- С.35-43.

56. Лазарев, С.В. Японский вариант управления мотивацией труда сотрудников [Текст]/ С.В. Лазарев, Н.С. Лазарев //Мотивация и оплата труда. – 2007. – Т. 1. – С. 74-79.

57. Лищук, В.В. Трудовое право [Текст] /В.В. Лищук.-М.:МФПА,2012.- 175 с.

58. Лозовский, Л.Ш. Универсальный бизнес-словарь[Текст] /Л.Ш. Лозовский, Б.А. Райзберг, А.А. Ратновский. – М.: Инфра-М, 1999. – 640 с.

59. Ломоносова, И.А. Психологическая готовность педагогического коллектива дошкольной образовательной организации к аттестации [Текст] / И.А. Ломоносова // материалы XII Международной научно-практической конференции Проблемы и перспективы современной науки – Ставрополь: Логос, 2016. – С. 84–88.

60. Майер, А.А. Готовность педагога к профессиональной деятельности в контексте ФГОС ДО [Текст] / А.А. Майер // Управление ДОУ. – 2014. - №3. – С.27 – 35.
61. Майер, А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: метод. пособие / А.А. Майер, Л.Г. Богославец – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.
62. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность [Текст] / Абрахам Маслоу. – М.: Питер, 2011. - 351 с.
63. Масюкова, Н.А. Проектирование в образовании: [Текст]: монография / Н.А. Масюкова. - Минск: М-во образования Респ. Беларусь. Нац. ин-т образования, 1999. - 287 с. :
64. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.Н. Маркова.- М.: Международный гуманитарный фонд, 2003.-312 с.
65. Муравьева, Г.Е. Проектирование технологий обучения [Текст]: учебное пособие для студентов и преподавателей педагогических вузов / Н.Е. Муравьева. - Шуя: Весть, 2005.-132 с.
66. Митина, Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования [Текст] / Л.М. Митина.- СПб.: Нестор-история, 2014.- 376 с.
67. Неделько, Е.Г. Формирование мотивационной готовности к профессиональной мобильности у студентов вуза [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Е.Г. Неделько.- Магнитогорск, 2007. - 23 с.
68. Новиков, А.М. Методология научного исследования [Электронный ресурс] / А.М. Новиков // Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8500>, свободный.- Загл. с экрана.
69. Новицкая, В.А. Методическое сопровождение процедуры аттестации педагогических работников в дошкольной образовательной организации [Текст] / В.А. Новицкая, М.С. Новиков // Детский сад: теория и практика. - 2015.-№8.- С. 60-69.

70. Патрахина, Т.Н. Менеджмент в образовании [Текст]: Учебное пособие / Т.Н. Патрахина. - Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2011. - 123 с.
71. Педагогика: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / под общ. ред. Л.С. Подымовой, В.А. Слостёнина. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 246 с.
72. Педагогический менеджмент в образовании: актуальные вопросы современной науки [Текст]: монография / под ред. С.Д. Якушевой. - Новосибирск: Изд. СибАК, 2015. -158 с.
73. Пенькова, Л.А. Управление развитием ДОУ [Текст]: учебно-методическое пособие / Л.А. Пенькова – Тольятти: ТГУ, 2007. – 120 с.
74. Пискунова, Е.В. Аттестация педагогических работников как способ оценки профессиональной деятельности [Текст]/ Е.В. Пискунова, Н.Б. Лисовская, Е.А. Трощинина // Вестник Герценовского университета. – 2011.– №12(98). – С.19–24.
75. Поваренков, Ю.П. Профессиональное становление личности [Текст]: автореф. дис. ... д-ра псих.наук: 19.00.03 / Ю.П. Поваренков.– Ярославль, 1999. – 11 с.
76. Подготовка к аттестации [Текст]: методические рекомендации для педагогических работников общего образования / под ред. В.В. Лаптева. – СПб.-Ханты-Мансийск: Свое издательство, 2014.-80 с.
77. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. №761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" [Электронный ресурс]//Режим доступа:<https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-26082010-n-761n/>, свободный. – Загл. с экрана.
78. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 (ред. от 21.01.2019) «Об утверждении федерального государственного образовательного

стандарта дошкольного образования» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-17102013-n-1155>, свободный. – Загл. с экрана.

79. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minobrnauki-rossii-ot-07042014-n-276/>, свободный. – Загл. с экрана.

80. Приказ департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 24.05.2016 №828 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и признании утратившим силу некоторых приказов Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа Югры [Электронный ресурс]//Режим доступа:

81. <http://www.iro86.ru/images/Attestaciya/n828.pdf>, свободный. – Загл. С экрана.

82. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников [Текст]: монография / А.В. Карпов, В. Д. Шадрикова. – М.: Логос, 2011. - 166 с.

83. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие [Текст]/ М.М. Поташник – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.

84. Реан, А.А. Психология личности. Психодиагностика. Мастера психологи [Текст] /А.А. Реан. - СПб.:Питер, 2016.-288 с.

85. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] /Сергей Рубинштейн.- СПб.:Питер,2015.- 325 с.

86. Рубинштейн, С.Л. Человек и мир [Текст] / С.Л. Рубинштейн // Методические и теоретические проблемы психологии. – 1969. – С. 348–374.

87. Роббинз Стивен П. Основы организационного поведения [Текст] / Стивен Роббинз. - М.: Изд. Дом «Вильямс», 2006.- 448 с.
88. Санжаева, Р.Д. Готовность и её психологические механизмы [Текст] / Р.Д. Санжаева // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество.- 2016. - №2. – С.6 – 16.
89. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы [Текст] / сост. Н.Б. Вершинина, Т.И. Суханова [и др.]. - Волгоград: Учитель, 2016. - 137 с.
90. Сафонова, О.А. Управление качеством образования в дошкольном образовательном учреждении: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] / А.О. Сафонова. – М.: Издательский центр «Академия», 2011.– 224 с.
91. Система проектирования в дошкольном учреждении. Управленческое проектирование и виды проектов. Образовательная технология разработки и реализации проектов. Технологии подготовки кадров. Примеры документационного оформления: методическое пособие [Текст] / О.В. Солодянкина. – М.: АРКТИ, 2012. - 77 с.
92. Солодкова, М.И. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов [Текст] / М.И. Солодкова, Д.Ф. Ильясов, Т.А. Данельченко, А.Г. Обоскалов. - Челябинск : ГБУ ДПО РЦОКИО, 2017. - 111 с.
93. Соколова, Т.Т. Аттестация руководителей и работников воспитательной сферы общеобразовательных учреждений: методические рекомендации и материалы [Текст] / Т.Т. Соколова. - М.: Аркти, 2016. - 64 с.
94. Степанов, В.В. Психологическое сопровождение мотивационной готовности учителей к инновационной деятельности [Текст]: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.03 / В.В. Степанов. - Тверь, 2012. - 25 с.

95. Технический регламент действий педагогического работника Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по подготовке материалов аттестации на первую и высшую квалификационные категории (методические рекомендации) [Электронный ресурс] //Режим доступа: http://iro86.ru/images/documents/rcoi/Monitoring_i_statistika_obrazovaniya/Metodichka.pdf, свободный.- Загл. с экрана.
96. Травин, В.В. Мотивационный менеджмент: учебно-практическое пособие [Текст] / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова [и др.]. – М.: Дело, 2013. - 127 с.
97. Трапицын, С.Ю. Менеджмент в дошкольном образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Текст] / С.Ю. Трапицын. – М.: Юрайт, 2017. – 413 с.
98. Третьяков, П.И. Дошкольное образовательное учреждение: управление педагогическим процессом по результатам [Текст] / П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. – М.: «Перспектива», 2010. – 312 с.
99. Тряпицына, А.П. Педагогика. Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения [Текст] / А.П. Тряпицына.- СПб.: Питера,2013.- 304 с.
100. Управление проектами: фундаментальный курс: учебник [Текст] / А.В. Алешин, В.М. Аньшин, К.А. Багратиони. - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. - 620 с.
101. Чумичева, Р.М. Управление дошкольным образованием: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению подгот. "Педагогическое образование" [Текст] / Р.М. Чумичева, Н.А. Платохина. - М.: Академия, 2014. – 350 с.
102. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Текст] // Российская газета. – 31.12.2012 г.- №5976.
103. Шадриков, В.Д. Введение в психологию: мотивация поведения [Текст] / В.Д.Шадриков.-М.:Логос,2012.-287с.
104. Шаехова, Р.К. Совершенствование профессиональной компетентности работников образования в условиях стандартизации дошкольного

образования [Текст] /Р.К. Шаехова, Г.А. Галеева // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2015.– №1. – С.34–48.

105. Шапиро, С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации [Текст]: монография / С.А. Шапиро – М: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2011 – 152 с.

106. Шеметов, П.В. Менеджмент: управление организационными системами: учебное пособие по специальности "Менеджмент организаций" [Текст] / П.В. Шеметов, Л.Е. Никифорова, С.В. Петухова.- М.: Изд-во Омега-Л, 2013. - 407 с.

107. Хачатрян, Э.В. Формирование готовности педагогов к применению инновационных технологий в процессе повышения квалификации [Текст]: автореф. дис. ... к. п. наук: 13.00.08 / Э.В. Хачатрян - Москва, 2011. - 26 с.

108. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Хайнц Хекхаузен.- СПб.: Питер, М.: Смысл, 2003.- 860 с.

109. Хижнякова, А.В. Аттестация как определение творческой ценности сотрудника [Текст] / А.В. Хижнякова // Справочник кадровика. - 2002.-№7.- С.23-29.

110. Яковлева, Н.О. Педагогическое проектирование: учебно-практическое пособие [Текст] / Н.О. Яковлева. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2001. – 124 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Тест «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А.А.Реана)

Цель: определение уровня рефлексивного отношения к своей деятельности.

Описание методики: Данная методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, а также определения рефлексивного отношения к своей деятельности. В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются в предлагаемой методике на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

В рамках диагностирования испытуемым предлагается заполнить бланк методики, пройдя по ссылке, размещенной на Google - платформе: https://docs.google.com/forms/d/16BwKGvcWZrAvNna56FfNRt7xfe3xA3yJhQ_qe2uDoKE/edit?usp=drive_web, либо возможно предоставить данный тест на бумажном носителе.

Инструкция: Прочитайте, представленные ниже утверждения, являющиеся мотивами профессиональной деятельности и дайте оценку значимости каждой для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив? !

	В очень незначительно й мере	В достаточно значительной мере	В небольшой, но и в немаленькой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов: подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$ВПМ = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$ВОМ = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п. 4})/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация результатов: на основании полученных результатов исследователем определяется мотивационный комплекс личности каждого педагога. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам при этом следует относить следующие два типа сочетания: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Таким образом, сочетания $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$ будем относить к высокому уровню. К низкому: $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Остальные относим к среднему.

При этом важно отметить, то, что чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем более сильна активность, мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности у педагогов.

Самотест «Готовность к саморазвитию» (Т.А. Ратанова, Н.Ф. Шляхта)

Цель: выявление уровня саморазвития.

Описание методики: методика включает в себя 14 утверждений, каждое из которых педагогу необходимо оценить, насколько оно верно для него. После прохождения и обработки данных, полученных от испытуемых, исследователь получает необходимую информацию о способностях респондентов к саморазвитию и самопознанию, а также его уровне мотивации к развитию в данных сферах.

В предлагаемой методике также имеются вариации соотношения значений по шкалам «Мотивация к самопознанию» («Хочу узнать себя») и «Способности к самореализации и саморазвитию» («Могу самосовершенствоваться»), позволяющие получить описание личностных особенностей испытуемого.

Таким образом, методика позволяет выявить не просто готовность человека к саморазвитию, но и исследовать его потенциал в вопросах осознания своих возможностей и готовности к их реализации, стремление к самопознанию и самосовершенствованию.

Для проведения диагностики испытуемым предлагается заполнить бланк, пройдя по ссылке, размещенной на Google - платформе: https://docs.google.com/forms/d/1lhG_ozRmMRTY5xSBTKV1oEEFrbLNGz2J_nTdfLaRpyA/edit, либо может быть предложен вариант на бумажном носителе.

Инструкция. Прочитайте, внимательно, каждое утверждение в задании и оцените, насколько это утверждение верно для вас. Если верно, то напротив номера поставьте знак «+»; если неверно, то знак «-». Если не знаете, как ответить, поставьте знак «?». Последний ответ допускайте только в крайних случаях. Прочитайте еще раз инструкцию и начинайте работать.

Вопросы.

1. У меня появляется желание больше узнать о себе.
2. Я считаю, что мне нет необходимости в чем-то меняться.
3. Я уверен(а) в своих силах.
4. Я верю, что все задуманное мною осуществиться.
5. У меня нет желания знать свои положительные и отрицательные стороны.
6. В своих планах я чаще надеюсь на удачу, чем на себя.
7. Я хочу лучше и эффективнее работать.
8. Когда нужно, я умею заставить и изменить себя.
9. Мои неудачи во многом связаны с неумением это делать.
10. Меня интересует мнение других о моих качествах и возможностях.
11. Мне трудно самостоятельно добиться задуманного и воспитать себя.
12. В любом деле я не боюсь неудач и ошибок.
13. Мои способности и умения соответствуют требованиям моей профессии.
14. Обстоятельства сильнее меня, даже если я очень хочу что-то сделать.

Обработка результатов: напротив каждого из 14 номеров задания проставляется значения ключа.

Значения ключа по каждому утверждению: 1(+), 2(-), 3(+), 4(+), 5(-), 6(-), 7(+), 8(+), 9(+), 10(+), 11(-), 12(+), 13(-), 14(-).

Для того, чтобы определить величину готовности педагога «хочу познать себя» (ГЗС), следует подсчитать количество совпадений по утверждениям с номерами: 1, 2, 5, 7, 10, 12, 13.

Далее, необходимо определить величину готовности педагога «могу самосовершенствоваться» (ГМС), следует подсчитать количество совпадений по утверждениям с номерами 3,4,6,8,9,11,14.

Полученные знания переносятся на график: по горизонтали откладывается значение ГЗС («хочу знать себя»), а по вертикали – значение ГМС («могу самосовершенствоваться»). По двум координатам отмечается на графике точка, которая «попадает» в один из квадратов: А, Б, В, Г. «Попадание» в квадрат на графике – это одно из состояний педагога в настоящее время:

А – «могу самосовершенствоваться», но «не хочу знать себя»;

Б – «хочу знать себя» и «могу изменить»;

В – «не хочу знать себя» и «не хочу изменяться»;

Г – «хочу знать себя», но «не могу себя изменить».

Интерпретация результатов:

А – «могу самосовершенствоваться» (изменяться), но «не хочу знать себя»: значение ГЗС («хочу знать себя») меньше, чем ГМС («могу самосовершенствоваться»), т.е. педагог имеет больше возможности к саморазвитию, чем желания познать себя.

Оба приведенных случая соотношения «готовности к саморазвитию» можно рассматривать и в тех ситуациях, когда значения ГЭС и ГМС меньше 4 баллов (квадрат В). При этом анализ должен быть направлен на те утверждения, которые не дали в ответах совпадений с «ключом».

Необходимо понять, где больше трудностей возникает у педагогов, где большая преграда на пути к саморазвитию.

Б – «хочу знать себя» и «могу самосовершенствоваться» (изменяться): для педагогов, отнесенных в данную категорию характерно непрерывное стремление к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей. Педагоги проявляют независимость, отстаивают свою точку зрения, свои принципы, способны к творчеству, полноценному общению, активному саморазвитию. Этим педагогам свойственно осознание и переживание системы представлений о самом себе, о присущих социальных отношениях, потребностях, мотивах деятельности, сущности.

В – «Не хочу знать себя и не хочу самосовершенствоваться» (изменяться): наличие подобного результата свидетельствует о том, что в настоящее время у диагностируемой группы педагогов отсутствует желание знать себя, а, соответственно, и самосовершенствоваться.

Важно понять, где больше трудностей испытывают сотрудники, где большая преграда на пути к самопознанию и саморазвитию.

**Г– » Хочу знать себя, но не могу себя
самосовершенствоваться» (изменить):** такое сочетание означает, что респонденты проявляют не только желание знать больше о себе, но при этом еще не владеют хорошо навыками самосовершенствования.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Тест «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (опросник А.А. Реана)

Цель: определение уровня сформированности мотива преодоления затруднения, а также установление преобладающей категории «*желание добиться успеха*» или «*избежать неудачи*».

Описание методики: этот тест позволяет оценить, какое стремление в большей степени определяет поведение педагогических сотрудников: *желание добиться успеха* или *избежать неудачи*. Предпочтением одного из этих двух вариантов во многом и определяется уровень притязаний – готовы ли педагоги ставить перед собой трудные задачи, чтобы переживать значимый успех, или же они выбирают цели «поскромнее», лишь бы не испытать разочарования.

Инструкция: педагогам предлагается ответить на нижеприведенные вопросы, при этом необходимо выбрать ответ «Да» или «Нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «Да» объединяет как явное «Да», так и «Скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «Нет»: он объединяет явное «Нет» и «Скорее нет, чем да».

Для выполнения задания предлагается пройти по ссылке https://docs.google.com/forms/d/1Vj_x_wDVDpSyknMW7Rr2mvY8ORHymx6FGuhup8zOpKk/edit.

Текст опросника:

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативности.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь, по возможности, найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.

7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность моей деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если я рискую, то скорее с умом, а не бесшабашно.
13. Я обычно не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограничения времени результативность моей деятельности обычно улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, я, как правило, не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

Обработка результатов: согласие («Да») с утверждениями 1-3, 6, 8, 10—12, 14, 16, 18 - 20 – по 1 баллу за каждое совпадение; несогласие («Нет») с утверждениями 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17 – по 1 баллу за каждый ответ «нет» по этим пунктам.

Интерпретация результатов:

– от 1 до 7 баллов включительно – у педагога более выражен страх неудачи;

– от 14 до 20 баллов включительно – более выражено стремление к достижению успеха;

– от 8 до 13 баллов включительно – определенной тенденции не выявлено, но 8-9 баллов говорят о том, что скорее (хотя и не всегда) данная категория склонна к избеганию неудач, а 12 -13 – о том, что ближе мотивация успеха.

**Анкетирование "Выявление потребностей и интересов в вопросах аттестации»
(авторская методика В.А. Горбунова)**

Цель: выявление интереса у педагогов к прохождению процедуры аттестации с присвоением квалификационной категории. Определение затруднений к процедуре аттестации.

Описание методики: методика позволяет определить наличие (отсутствие) интереса у педагогов к прохождению процедуры аттестации (добровольной), определение основных мотивов и затруднений, движущих педагогами, претендующими на прохождение или непрохождение процедуры аттестации.

Инструкция: педагогам предлагается ответить на нижеприведенные вопросы.

Старайтесь быть максимально правдивым. Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для Вас». Заполнить анкету предлагается на платформе <https://docs.google.com/forms/d/1npETfssYWFPj304wnzCI3k8T9ICrRJHFBi0QxttZr8w/edit>

**Анкета "Выявление потребностей и интересов в вопросах аттестации,
выявление причин возникающих у педагогов трудностей"**

1. Ваш возраст?
2. Ваш уровень образования?
3. Стаж педагогической деятельности?
4. Стаж работы в образовательной организации?
5. Проходили ли вы процедуру аттестации в целях установления квалификационной категории?
6. Какие причины побуждают вас участвовать в аттестации?
7. Какой информацией об аттестации Вы владеете?
8. Какой вид помощи для Вас был бы очень важен при подготовке к аттестации?
9. Хотели бы Вы принять участие в специальных мероприятиях для аттестующихся?
10. В каких формах Вы хотели бы получать помощь:

- конференции, лекции, групповые дискуссии
- беседы, тематические консультации, семинары-практикумы
- в формате индивидуальной работе методической службой
- информационные листки, буклеты,
- тематические выставки;
- групповые консультации;
- другое

11. С какими трудностями на ваш взгляд может столкнуться педагог при прохождении аттестации?

12. В какой роли Вы могли бы выступить, принимая участие в организации аттестации вашего коллеги?

- наставник;
- групповой помощник;
- психолог;
- эксперт.

13. К каким специалистам Вы обращались/планируете обратиться за помощью?

- педагогам, которые уже проходили аттестацию;
- руководителю образовательного учреждения;
- специалистам своего образовательного учреждения, курирующим вопросы аттестации;
- кураторам по вопросам аттестации в муниципалитете;
- представителям сетевого сообщества.

14. Оправдались ли ваши личные ожидания от прохождения аттестации или участвовали в ней из-за необходимости подчиняться решению руководителя?

Карты анализа деятельности педагогических сотрудников

Карта 1.

Технологическая карта контроля педагога

1. Ф.И.О. _____
2. Занимаемая должность _____ 3. Квалификационная категория _____
4. Стаж (общий/в профессии/в ДОО) _____
5. Возрастная группа, в которой осуществляется ваша работа _____
6. Какую форму контроля Вы лично выбрали бы на следующий год:
а) самоконтроль;
в) административный контроль;
б) взаимоконтроль (организованный вашими коллегами);
г) индивидуальный
7. Ваши трудности в педагогической деятельности _____

8. Чья помощь требуется? _____
9. Что Вы планируете улучшить, развить в своей педагогической деятельности? _____
10. Направление Вашей методической работы _____
11. Назовите темы занятий, которые Вы хотели бы предложить в качестве открытых _____

Самопроверка и самоанализ профессиональной деятельности педагогических работников

Оцените по десятибалльной шкале названное качество в своей деятельности (10 – полное наличие, 0 – полное отсутствие).

1. Деятельностная готовность:										
Составляющие	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
знание направлений развития ребенка										
знание сопредельных наук, способствующих организации успешной работы										
знакомство с современными представлениями и состоянием изучаемых наук умение извлекать знания и отбирать их										
самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений										
постоянная работа с периодическими изданиями (по направлению деятельности)										
умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса обучающихся, их развития и для достижения намеченных целей										
понимание и умение использовать на практике основные ценности, понятия, нормы										
готовность и желание учиться, осваивать новое										
2. Психологическая готовность:										
знание психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры в своей профессиональной деятельности										
знание возрастной психологии, психологии детского общения, психологии творчества умение чувствовать, видеть,										

анализировать и оценивать состояние другого человека										
3. <u>Педагогическая готовность:</u>										
способность и желание работать с детьми										
умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность										
умение поддержать детскую инициативу										
4. <u>Методическая готовность:</u>										
постоянная работа над методическим оснащением занятия										
поиск разнообразных форм и методов организации познавательной деятельности обучающихся										
умение организовать индивидуальную и групповую работу обучающихся										
владение и использование различных технологий проведения занятий										
рациональное использование в работе информационно-коммуникационных технологий										
5. <u>Общекультурная готовность:</u>										
знание и понимание мировой и родной культуры, литературы и искусства										
интерес к общественно-политическим и социально-экономическим процессам;										
наличие хобби										

Самоанализ педагогической деятельности

1. *Методическая тема самообразования* _____

Работаю над данной темой _____ лет.

Какую литературу _____ по _____ данному вопросу изучили _____

Почему выбрали данную тему (обосновать) _____

Какие задачи ставите перед собой для решения данной проблемы _____

Каковы результаты Вашей работы по данной теме уже достигнуты/планируются _____

2. *Научно-теоретическая подготовка:*

Содержание	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Повышение уровня подготовки (самообразование, курсы повышения квалификации)
Знание теоретических основ дошкольной педагогики, в том числе основ работы с детьми ОВЗ				
Знание основных нормативных документов («Закон об образовании в РФ», ФГОС ДО, СанПиН				

Знание методов, приемов и форм организации обучения, воспитания и развития дошкольников				
Знание возрастной психологии				
Знание педагогических технологий				

3.Обобщение педагогического опыта

3.1.Выступления на педагогических советах, семинарах, МО

Дата	Форма проведения	Тема (педсовета, семинара)	Тема выступления	Уровень

3.2.Посещение занятий коллег, семинаров в районе (городе, округе)

Дата	Категория/образовательная организация	Педагог	Тема занятия (или семинара)

3.2.Работа в творческих, рабочих группах

Творческая группа/Рабочая группа	Выполняемые функции	Результат работы

3.3.Проведение открытых мероприятий.

Дата	Тема	Уровень	Присутствовали	Самоанализ

				«+» «-»
--	--	--	--	------------

Какие методы, приемы формы организации работы чаще всего применяете? _____

Какие методы используете для развития познавательных способностей обучающихся? _____

4. Индивидуальная работа с детьми

Причины, которые привели к затруднениям у детей? _____

Какие средства используете в работе с недостаточным уровнем развития? _____

Какие средства используются вами в работе талантливыми и одаренными детьми?

Кто привлечен к работе по преодолению затруднений у детей? _____

**Сценарий коучинг-сессии для молодых педагогов по теме:
«Трудности и проблемы в работе молодого педагога»**

Цель: знакомство с данной технологией, формирование и развитие навыков успешного вхождения педагога в профессиональную деятельность, стимулирование молодого педагога на поиск решения проблем.

Время проведения: 65 мин.

Место проведения: музыкальный зал ДОО.

Оборудование: фотографии педагогов – участников, стикеры разного цвета и формы, простые карандаши, ручки, маркеры, раздаточный материал с анкетами, карточки для упражнений, доска или мольберт, портфель для упражнения «Чемодан в дорогу», мультимедийное оборудование, музыка для релаксации.

Ведущий: педагог-психолог/методист/старший воспитатель.

Количество человек в группе: 12–15.

Ход:

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. Приветствие.

Ведущий: - «Доброе утро, уважаемые коллеги! Очень рада видеть вас здесь. Это замечательно, что мы смогли с вами встретиться и имеем возможность немного расслабиться, отдохнуть, поиграть, узнать о себе и коллегах что-то новое и, самое главное, - выразить друг другу радость встречи.

- И для начала давайте поприветствуем друг друга.

Упражнение «Кто на фотографии, добрый день».

Все участники сидят в кругу. Ведущий раскладывает фотографии участников в центре круга лицами вниз, и сообщает, что все будут здороваться друг с другом по очереди». Для этого каждый по очереди выходит в центр круга, берет любую фотографию, затем находит того человека чье фото, подходит к нему и здоровается одним из трех способов:

- пожать руку;
- помахать рукой;
- сказать «Добрый день» («Доброе утро!»)

Человек, с которым поздоровались сначала отвечает любым из предложенных вариантов, а затем выходит в центр круга и повторяет действия аналогичным

способом. Игра-приветствие продолжается до тех пор, пока на полу не останется ни одной фотографии.

2.Принятие правил и психологический настрой.

Ведущий: - Итак, уважаемые коллеги, давайте будем уважать друг друга, для этого предлагаю отключить звук и вибрацию в телефоне.

Ведущий: - Вы можете оставить мобильное устройство включённым, но его не должно быть слышно.

Ведущий: - Сегодня наша группа собралась, чтобы поработать в новой для нас форме – в формате коучинга.

- Для начала предлагаю разобраться, что же такое коучинг.

Коучинг (англ. coaching — обучение, тренировки) - метод консультирования и тренинга. В нашем коучинге мы будем говорить о проблемах, которые у вас возникают в процессе педагогической работы .

3. «Узнаем друг друга поближе»

Ведущий: - Чтобы наш коллектив сплотить, мы должны ближе узнать друг друга. Поэтому сейчас я предлагаю написать на стикерах (небольшие цветные бумажки) по три слова о себе. Стикеры складываем вдвое и кладем в коробочку. Затем поочередно вытягиваем стикеры, зачитываем написанное. Задача – определить хозяина написанного.

Цель: узнать ближе друг друга. Далее по цвету стикера педагоги делятся на группы.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Введение в тему и цели занятия

Ведущий: - В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые учителю со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень проблем, подстерегающих педагога-новичка.

Все люди отличаются друг от друга. Отличаются своим восприятием окружающего, отношением к тому, что происходит вокруг них. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно и комфортно в новом коллективе, на новой работе необходимо небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени нужно намного больше. Но, так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в образовательную организацию, сталкиваются с проблемами и

всем необходим адаптационный период для того, чтобы приспособиться к новым условиям жизнедеятельности.

Ведущий: - Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с вами, когда вы впервые попали в наш детский сад. Попробуйте вернуть те ощущения, которые вы испытывали, вспомните о своих переживаниях. После этого подумайте, что изменилось сейчас.

- Можно ли сказать, что вы приспособились к специфическим условиям вашей деятельности, изменилось ли ваше отношение к своей работе, ваше восприятие происходящего».

Ведущий предлагает высказаться по кругу.

- Высказываясь, стараться обращать внимание на следующие вопросы:

- На что я обратила внимание, придя первый раз в данную дошкольную образовательную организацию?
- Какие чувства я испытывала при этом?
- Что я обо всем этом подумала?
- Как изменились сейчас мои первоначальные представления и кто из коллег оказал влияние на мое представление о детском саду и коллективе?

Упражнение «Ассоциации» .

Цели: получение обратной связи, развитие навыка размышлять, создание основы для работы по теме занятия.

Инструкция. Участникам надо назвать ассоциации, которые у них возникают со словом «молодой педагог». Ответы записываются на доске (мольберте), после чего педагогам предлагается оценить, каких ассоциаций больше – положительных или отрицательных. На основе этого ведущий делает вывод.

Упражнение «Мои сферы жизни»

Цель: осознание жизненных приоритетов.

Инструкция. Из предложенного перечня участникам предлагается выбрать те сферы жизни, которые важны лично для каждого из участвующих в коучинге:

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| • семейная жизнь; | • быт; |
| • профессиональная деятельность; | • духовная жизнь; |
| • личное развитие; | • здоровье; |
| • общение с друзьями; | • отдых; |
| • финансовое благополучие; | • хобби. |
| • образование; | |

Далее необходимо проранжировать эти сферы жизни по степени значимости следующим образом: на вершине – самая важная и значимая, далее – две менее значимых, ниже – три следующих по значению сферы, оставшиеся – помещаются на нижний уровень.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Довольны ли вы тем, как распределено время на данные сферы?
- 2) Готовы ли увеличить временные затраты на профессиональную деятельность?

Ведущий: - Недостаточное знание психологии дошкольника – это одна из ошибок молодого педагога.

Ведущий: - Педагог, не зная индивидуальных особенностей своих воспитанников, не может рассчитывать на успех.

Ведущий: - Педагог, самостоятельно проработавший две или три недели в детском саду, но для которого его дети по-прежнему выглядят все на одно лицо, теряет в глазах группы авторитет.

Ведущий: - И наоборот, могут ли быть сомнения в том, насколько более благоприятными становятся реакции и эмоциональное состояние детей, когда к ним обращаются по имени. Психологами доказано, что потребность в любви, в принадлежности, то есть в нужности другому, одна из фундаментальных человеческих потребностей. Ее удовлетворение – необходимое условие нормального развития ребенка. Эта потребность удовлетворяется, когда вы сообщаете ребенку, что он вам дорог, нужен, важен, что он просто хороший. Такие сообщения содержатся в приветливых взглядах, ласковых прикосновениях, прямых словах: «Как хорошо, что ты у нас есть», «Я рада тебя видеть», «Ты мне нравишься», «Я люблю, когда ты дома», «Мне хорошо, когда мы вместе...».

Ведущий: - Известный семейный терапевт Вирджиния Сатир рекомендовала обнимать ребенка несколько раз в день, говоря, что четыре объятия совершенно необходимы каждому просто для выживания, а для хорошего самочувствия нужно не менее восьми объятий в день! И, между прочим, не только ребенку, но и взрослому.

Ведущий: - Конечно, ребенку подобные знаки безусловного принятия особенно нужны, как пища растущему организму. Они его питают эмоционально, помогая психологически развиваться. Если же он не получает таких знаков, то появляются эмоциональные проблемы, отклонения в поведении, а то и нервно-психические заболевания.

Упражнение «Возвращение в свое детство» (аудиозапись песни о детстве).

Цель. Активизация уровня подсознательной памяти, вхождение взрослого в «детский мир», рефлексия детского восприятия взрослого (*педагога*).

Инструкция: Послушайте исполнение песни, настройтесь на детские воспоминания, сядьте удобно, закройте глаза, припомните какую-либо ситуацию общения с педагогом в детском возрасте, акцентируйте память на тех ощущениях или настроении в тот момент.

Постарайтесь с позиции педагога проанализировать возникшие детские переживания.

Ведущий: - Удалось ли выполнить это упражнение?

Ведущий: - Какие чувства испытали?

Можно сделать вывод, что детские переживания, опыт общения со взрослым остается в памяти на долго, поэтому очень важно то, как мы общаемся с детьми.

Упражнение для релаксации «Роза».

Цели: снятие эмоционального напряжения, расслабление.

Инструкция ведущего: Сделайте три глубоких вдоха, закройте глаза. Представьте, что вы идете по проселочной дороге. Погода прекрасная, светит солнце... Легкий ветерок колышет листья на деревьях, вы наслаждаетесь красотой природы... Вы подходите к розарию с маленькой калиткой. Войдите внутрь и посмотрите на сотни розовых кустов. Почувствуйте запах роз, прислушайтесь к жужжанию насекомых, которые собирают нектар и цветочную пыльцу... Посмотрите вокруг, и вы увидите одну совершенно особенную розу... (15 с). Вы узнаете ее, потому что она притягивает ваше внимание, как магнит... Посмотрите на нее повнимательнее... Какого цвета ее бутоны?.. Какого она размера?. Если хотите, можете осторожно потрогать ее листья и стебель с шипами... Вдохните ее аромат и заполните им свои легкие... Можете сказать розе, как она прекрасна и совершенна... Пусть она тоже скажет вам что-нибудь приятное. Запомните, что она вам говорит, когда вы стоите перед ней... Поблагодарите свою розу за то, что она вас ждала, и попрощайтесь с ней. Вы знаете, что всегда сможете найти ее и этот сад, когда захотите на мгновение почувствовать себя счастливым... А теперь выйдите из розария, пройдите по улице и снова вернитесь в наш зал. Потянитесь, сделайте глубокий вдох и откройте глаза.

Упражнение «Чемодан в дорогу».

Цель: создание благоприятного образа будущего, повышение самооценки.

Инструкция ведущего: Наше занятие подходит к концу, но впереди у каждого из нас долгий путь к самосовершенствованию. Давайте соберем в дорогу чемодан, в который положим самые важные и полезные вещи, необходимые нам для

эффективной работы (каждый из участников выбирает из предложенных карточек ту, которую можно положить в чемодан).

Д/З

Ведущий: - К следующей нашей встрече предлагаю подготовиться по теме «Как начать и чем закончить занятие с детьми?!».

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ.

Упражнение «Профессиональное будущее».

Цель: формирование профессиональной мотивации

Ведущий: - Мне захотелось каждому из вас подарить презент на память. Для этого каждый из вас выберет из всех предметов на картине тот, который понравился больше всего, после чего я дам интерпретацию каждого выбора.

Монета - повышение зарплаты;

Ключик - без труда найдете подход к родителям и детям;

Перо - обобщение опыта;

Бусинка - приобретение новых профессиональных качеств;

Радуга - энтузиазм в профессиональной деятельности;

Конфета - установка на профессиональные перспективы;

Краски - активная профессиональная позиция;

Кристалльный цветок - стойкое психологическое здоровье.

Рефлексия по кругу.

Участники делятся впечатлением от коучинга.

«Письмо себе из прошлого»: Каждый себе пишет письмо-наставление, сохраняет у себя.

**Памятка для педагогов ДОО по проведению SWOT-анализа
индивидуальной педагогической деятельности**

Уважаемые коллеги, для определения темы самообразования нами рекомендуется провести индивидуальный SWOT-анализ индивидуальной педагогической деятельности, в ходе которого необходимо выявить западающие звенья в своей деятельности и наметить план коррекционных мероприятий по их устранению, а также наметить перспективы развития

Что же такое SWOT-анализ? Данный метод анализа в рамках стратегического планирования, предполагает разделение факторов и явлений на четыре основные категории: strengths (сильные стороны), weaknesses (слабые стороны), opportunities (возможности), threats (угрозы).

SWOT - анализ педагогической деятельности может быть представлен вами визуально в виде таблицы:

	Положительное влияние	Отрицательное влияние
Внутренняя среда, здесь вам нужно указать только те, касающиеся вас лично и зависящие от вас напрямую причины, явления и события.	<p>S (сильные стороны) <i>организации основных этапов занятий (что лучше всего удастся), к примеру:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использование новых технологий; - разнообразие методов, форм и видов организации занятий с обучающимися в совместной деятельности; - организация проектной деятельности; - разработка авторских программ, проектов и т.д. 	<p>W (слабые стороны): здесь необходимо перечислить западающие стороны организации работы с детьми, к примеру:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкая мотивация детей в рамках НОД;
Внешняя среда – здесь укажите причины, явления, события, то что от вас лично не зависит и вы не можете на это повлиять.	<p>O (возможности), к примеру:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пройти обучение на курсах... - освоить новые технологии... - изучить и перенять опыт коллеги.. - привлечение родителей (законных представителей) к организации РППС в группе... и т.д. 	<p>T(угрозы), пример:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие курсов по моей проблеме; - слабая МТБ в группой комнате; - недостаточный уровень образования; - большая нагрузка и, как следствие, недостаток времени на самообразование

Тренинг для педагогов «К аттестации готов? Всегда готов!»

Цель: формирование у педагогов осознание своих возможностей, необходимости работы над собой.

Задачи:

1. Сформировать у педагогов представления об аттестации как о возможности профессионального и личностного саморазвития.
2. Способствовать снижению психического напряжения педагогов перед процедурой аттестации, мобилизации личностных и профессиональных ресурсов для реализации профессиональных планов.
3. Актуализировать знания и навыки педагогов о методах психофизической саморегуляции.

Оборудование: свеча, аромалампа, аудиозапись с мелодиями для медитации.

Место проведения: музыкальный зал/методический кабинет ДОО.

Ведущий: методист/старший воспитатель.

Время работы: 45 мин.

Ход:

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ.

Ведущий: - Добрый день, уважаемые педагоги! Для начала я вам предлагаю провести упражнение «Свеча».

Участники передают друг другу по кругу зажженную свечу, как символ принятия и передачи тепла, света, эмоциональной поддержки. Принимающий свечу произносит фразу:

«Как педагог я похож на.», называя то, что наиболее точно соответствует его профессиональному образу, например «Как педагог я похож на цветные карандаши», «Как педагог я похож на мягкую подушку» и т.д.

Ведущий: - Совсем скоро кого-то из вас ожидает процедура аттестации, кого-то чуть позднее, однако у многих педагогов мысль о прохождении данной процедуры вызывает множество негативных эмоций – страх и неуверенность в собственных силах.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.

Упражнение «Чудесный мешочек».

Участник вынимает из мешочка предмет и объясняет «через» него, что такое аттестация. «Аттестация похожа на ... , потому что...»

Ведущий: - Уважаемые коллеги, если сравнить нашу жизнь со сказкой, то аттестацию можно сравнить с прохождением испытания, преодолением трудностей, которые как мы с вами знаем встречаются в любой сказке.

- Есть такое выражение «Трудностями растём...».

- Преодолевая трудности, проходя испытания, мы вырастаем: развиваем свою компетентность в различных аспектах, приобретаем знания, умения и навыки, которые пригодятся в будущем, начинаем более чётко видеть перспективу своего развития...

Упражнение «Мои сильные /слабые стороны...»

Мои сильные стороны (Что мне может помочь)	Мои слабые стороны (Что мне может помешать), к примеру:
	сомнение в своей профессиональной компетентности, своих способностях; стресс незнакомой ситуации стресс ответственности перед ДОО, родственниками; мои психофизические и личностные особенности: тревожность, неуверенность

Упражнение «Превращаем проблемы в цели» (на основе предыдущего упражнения).

Ведущий: - А теперь уважаемые педагоги, я предлагаю вам провести мозговой штурм «Как я справляюсь с ситуацией стресса в процессе подготовки к аттестации?» для этого, предлагаю поработать в парах и обсудить данный вопрос. Вам нужно составить список тех методов и способов, с помощью, которых вы в подобной стрессовой ситуации будете оставаться спокойными.

Ведущий: - Вы хорошо поработали, а сейчас предлагаю вам отдохнуть, вдыхая приятные ароматы и слушая спокойную музыку.

Упражнение «Лимон».

Руки свободно положите на колени (ладонями вверх, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте его медленно сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения. Затем выполните упражнение одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

Упражнение «Преодолей препятствие».

Участники стоят в кругу, плотно прижавшись друг к другу плечами. Внутри круга – цель. С «прорывающимся» обговаривается то, к чему он стремится (формулируется как свершившееся событие без частицы «не»).

Рефлексия.

Ведущий: - Ну, вот и подошла к концу наша встреча, но мне хотелось бы, чтобы вы высказались: «Изменилось ли Ваше эмоциональное состояние сейчас? (по сравнению с началом данного мероприятия). Каким образом?», «Было ли полезным для Вас участие в сегодняшнем мероприятии? Чем именно?».

Ведущий: - А в завершении нашей встречи, я хотела бы вручить вам небольшие памятки.

Памятка для аттестующихся педагогов и тех кто рассматривает для себя возможность пройти процедуру аттестации с присвоением квалификационной категории

1. Определите для себя «фронт работы»: что нужно сделать и за какое время.
2. Если есть необходимость, обратитесь за консультацией к методисту, старшему воспитателю, педагогу-психологу.
3. Во время подготовки соблюдайте режим. Лучше всего отдыхайте после умственной нагрузки, в этом поможет физический труд или физические упражнения.
4. Постарайтесь подготовиться к процедуре аттестации заранее, не оставляйте на последний момент «кучу» недоделок.
5. В своём воображении стремитесь ярко и чётко представить картину успешной аттестации.
6. А самое главное –помните, что у вас все обязательно получится.

Успеха!

Семинар-тренинг «Мотивация педагогов современного педагога ДОО»

Цель: повышение уровня профессионального мастерства педагогов ДОО в вопросах мотивационной сферы самих педагогов.

Задачи:

1. Определить особенности мотивации деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.
2. Формировать у педагогов позитивные отношения к педагогической деятельности.
3. Сформировать базистое чувство уверенности педагогов в себе и своих силах.

Оборудование: буквы для составления слова «мотивация», тарелка и вода, фломастеры, карандаши, листы бумаги А4, ножницы, карточки для рефлексии.

Ход:

Ведущий: - Ни для кого не секрет, что работа в ДОО мало привлекательна, к тому же бытует мнение о том, что, она ни столь престижна, как например в школе.

Ведущий: - Причины этому достаточно: и невысокая заработная плата, и высокая нагрузка на воспитателя, к тому же финансирование учреждений оставляет желать лучшего.

Ведущий: - Когда работаешь в режиме развития, убеждаешься, насколько важно отношение каждого члена коллектива, а педагогов особенно, к своим обязанностям: их понимание своего участия в достижении общей цели, стремление повышения профессионального мастерства, совершенствования рефлексивных способностей и готовность к самореализации, а значит, педагоги – это гарант развития всего учреждения.

Упражнение «Собери слово»

Ведущий: - Чтобы определить тему нашей сегодняшней встречи я предлагаю вам посмотреть на ваши стулья. На спинке стула у кого-то из присутствующих находится лист, на каждом листе напечатана буква слова, предлагаю собрать это слово, собрав его – вы и узнаете, о чем мы сегодня будем говорить и над чем работать. Прошу выйти тем участникам, у кого на спинке стульчика оказался лист с буквой.

Ведущий: - Любая деятельность человека, хоть взрослого, хоть ребенка всегда имеет мотив.

Мотив - материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок и ради которого они осуществляются. А что же такое мотивация? (мнение педагогов)

Мотивация - это совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.

Ведущий: - Мотивация сама по себе не обеспечивает успеха в любой деятельности, в том числе и в нашей с вами - педагогической. Но добиться чего-либо без собственной заинтересованности данной деятельностью невозможно. Проблема в том, как работает мотивация и как ее стимулировать у себя самого?

Ведущий: - Как организовать себя? Чтобы быть целеустремленным человеком, нужна сила воли, навык преодоления себя в любых начинаниях, своей лени и своих страхов. Успешными людьми бывают люди не обязательно самые волевые. Нередко ими становятся люди просто умные, которые без борьбы с собой и без волевой челюсти получают качественные результаты за счет умной самоорганизации.

Ведущий: - Хорошо идет вперед тот, кто всегда верит в свой успех, кто знает, что он обычно успешен. Если вы рассказываете себе: «У меня никогда ничего не получается!», «Я не смогу», «Это у меня точно не выйдет!», «Я как всегда все забуду», вы собираете свой негативный опыт и сами ведете себя к неудаче.

Ведущий: - Коллеги, рекомендую вам собирать свой и чужой позитивный опыт, запоминать его и записывать.

Ведущий: - Можно заведите себе «Тетрадь Успехов», где вы ежедневно будете записывать то, что сегодня вы сделали удачно, что сегодня у вас получилось, ваши находки и ваши победы в любой деятельности.

Ведущий: - Тайм-менеджмент: план и распорядок дел. Одна из лучших привычек успешных людей – делать себе утром распорядок дел и спокойно все делать, имея эти намеченные ориентиры. Задать себе жесткие цели на день, если времени мало, а дел много. Иметь гибкие цели, когда дела жестко не привязаны. И все это затем, чтобы не напрягаться в течение дня, чтобы голова была свободной и сконцентрирована на главном, а не на том «ой, а успею или не успею?».

Ведущий: - Огромную роль в процессе мотивации играют наши эмоции. Если нам постоянно необходимо действовать наперекор своим чувствам, результатом может быть полное разочарование от своей деятельности. Полное согласие с собой, внутренняя гармония нас окрыляют и делают успешными. Наши эмоции – важнейший фактор, влияющий на принятие тех или иных решений. Если мы научимся расшифровывать сигналы собственных и чужих эмоций, наши решения и последующие за ними действия станут более продуманными и удачными.

Ведущий: - Я предлагаю выполнить упражнение с целью прочувствовать друг друга и поднять свой положительный эмоциональный тонус.

Упражнение «Письмо»

Первый участник называет имя человека, которому хочет послать письмо с наилучшими пожеланиями, например: "Я посылаю это письмо Ольге, потому что. " и называет какие-то положительные качества, комплименты или просто добрые слова поддержки в данный момент этому человеку, затем посылает импульс в одну

сторону. Человек, получивший импульс, говорит, что письмо получил и благодарит пославшего. Потом далее также кому-то посылает такое же письмо. Главные условия - нельзя посылать письма одному и тому же человеку и письма должны получить все.

Упражнение «Тарелка с водой»

Группа участников, молча с закрытыми глазами, передает по кругу тарелку с водой.

В результате при передаче развиваются способы коммуникации, поиск рук партнера до момента передачи тарелки, предупреждение о передаче прикосновением.

Ведущий: - Коллеги, скажите, что, по вашему мнению, не удалось? Как это можно исправить, что необходимо сделать? Какие эмоции испытывали во время данного упражнения?

Упражнение «Лес чудес»

Участники выстраиваются друг напротив друга, образуя между собой некую «тропинку», пройдя по которой усталый путник набирается сил и энергии. «Деревья» своими ветвями-руками поглаживают путника по спине, голове, дают ему энергетический заряд.

Упражнение «Прекрасный сад»

Ведущий предлагает участникам представить любимый цветок из своего детства. Каким он был? Какие листья, стебель, а может быть шипы? Высокий или низкий? Яркий или не очень? А теперь – нарисуйте свой цветок, напишите что-то важное на лепестках, что поможет вам быть счастливыми.

Далее участникам предлагается вырезать свой цветок. Затем все садятся в круг, психолог расстилает ватман, который символизирует «поляну сада», которую нужно засадить цветами. Все участники прикрепляют (приклеивают) свой цветок.

Ведущий предлагает полюбоваться на «прекрасный сад», запечатлеть эту картинку в своей памяти, чтобы она поделилась своей положительной энергией. Увидеть, в окружении каких разных, непохожих на других растет твой. Но есть и общее - у кого-то окраска, у кого-то размер или форма листьев. И всем без исключения цветам нужно солнце и внимание. Эта полянка символизирует о том, что душа каждого педагога всегда полна прекрасными цветами.

Ведущий: - Каждый из нас начинает заниматься своей любимой деятельностью с очень высоким уровнем мотивации. И наша задача состоит в том, чтобы сохранить

данный уровень как можно дольше. Необходимо стараться выявить и исключить все внешние факторы, способствующие снижению уровня собственной мотивации.

Рефлексия «Чемодан. Корзина. Мясорубка».

На розовом листке изображение чемодана. На синем листке изображение корзины. На зеленом листке изображение мясорубки. Если участники выбирают чемодан, то это значит, что знания уносят и используют. Если выбирают корзину – это значит туда помещают грусть, печаль и отрицательные эмоции. Если выбирается мясорубка – это значит, что материал необходимо прокрутить снова.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10.

«Дорожная карта» индивидуального образовательного маршрута педагога дошкольного образования

1. **Титульный лист** (наименование образовательной организации, Ф.И.О. педагога, год).

2. **Общие сведения о педагогическом сотруднике** включают:

Ф.И.О.:

Образование:

Стаж педагогической работы:

В данной должности: _____ лет

В данной дошкольной образовательной организации: _____ лет

Квалификационная категория:

Тема самообразования:

Цель:

Задачи:

Ожидаемые результаты:

Срок реализации: 20___/20___ учебный год

3. **Карта индивидуального образовательного маршрута педагога дошкольной образовательной организации.**

Сроки проведения	Содержание деятельности	Результат как педагогический продукт	Формы презентации достижений
<i>Повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования</i>			
Сентябрь	1.Изучение и систематизация материалов методической, педагогической и психологической литературы 2.....	Участие в обсуждении с коллегами, а также и применение полученных знаний в практической деятельности	Методическая продукция
<i>Деятельность педагога в профессиональном сообществе</i>			
Октябрь	Участие воспитанников в конкурсе «Память сердца»	Участие в выставках и конкурсах	Очный и дистанционный конкурсы
<i>Участие педагога в методической работе</i>			
Сентябрь	Создание проекта «Осенние посиделки»	Проект	Обсуждение с коллегами
....			

«Дневник педагога ДОО»

Содержание

1.Раздел. Информационный

- 1.1. Личные данные.....стр.
 1.2.«Копилка знаний».....стр.
 1.2.1. Нормативно документы, регламентирующие образовательный процесс.....стр.
 1.2.2. Педагогический словарь терминов и понятий.....стр.
 1.3. Задачи ДОО на 20__/20__ учебный год.....стр.

2. Раздел. Деятельность педагога по организации образовательного процесса

- 2.1. «Шпаргалка для педагога».....стр.
 2.1.1. Алгоритм проектирования занятия.....стр.
 2.1.2. Технологическая карта занятия.....стр.
 2.1.3. Протокол родительского собрания.....стр.
 2.2. Интересные сайты/журналы.....стр.
 2.3. Рабочие страницы.....стр.

3.Раздел. Самообразование педагога

- 3.1. Важность образования и саморазвития педагога.....стр.
 3.2. Как сделать речь правильной.....стр.
 3.3. Памятка «Эффективные приемы написания статьи».....стр.
 3.4. Дневник наблюдений.....стр.
 3.4.1. Анкета №1. Первая страница (Первого года).....стр.
 3.4.2. Анкета №2. Вторая страница (Второго года).....стр.
 3.5. Мои публикации.....стр.
 3.6. Мои конкурсные работы.....стр.

4.Раздел. Организационный

- 4.1. Участие моих воспитанников в мероприятиях.....стр.
 4.2. Открытые мероприятия.....стр.
 4.3. Календарь.....стр.
 4.4. График сменности (работы)..... стр.