

№ 1 , 2 0 2 0

16+



 **cognitus**
Когнитус
www.emc21.ru

Научно-методический журнал

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

■ ■ ■
Научная работа в образовательной организации

Система повышения квалификации

Муниципальная методическая служба

Научно-методическая работа в СПО

Научно-методическая работа в школе

Методическая работа в ДОО

Научно-методическая работа в дополнительном образовании

Открытое обучение

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС 77 – 71953 от 26.12.2017 г.

Главный редактор

Коротаяева Евгения Владиславовна – доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент РАН, зав. кафедрой педагогики и психологии детства, ФБГОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург

Редакционная коллегия

Алмаз Исраиль гызы Хасрет – заслуженный учитель Азербайджанской Республики, докторант по программе философии Института Проблем Образования Азербайджанской Республики (г. Баку, Республика Азербайджан).

Верещинская Галина Владиславовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Минского государственного лингвистического университета (г. Минск, Республика Беларусь)

Зак Анатолий Залманович – доктор психологических наук, профессор, Психологический институт РАО (г. Москва)

Курбатова Людмила Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и политологии Пермского национального исследовательского политехнического университета (г. Пермь)

Ларионов Максим Викторович – доктор биологических наук, профессор, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского. Структурное подразделение: Балашовский институт (г. Балашов, Саратовская область)

Моисеева Людмила Владимировна – доктор педагогических наук, профессор кафедры теории и методики обучения естествознанию, математике и информатике в период детства, ФБГОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» (г. Екатеринбург)

Платова Ольга Сергеевна – заведующая методическим отделением, преподаватель общепрофессиональных дисциплин СПб ГБПОУ "Пожарно-спасательный колледж "Санкт-Петербургский центр подготовки спасателей" (г. Санкт-Петербург)

Платонов Евгений Владимирович – кандидат педагогических наук, почетный член Международной академии качества и маркетинга, директор Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия машиностроения имени Ж.Я. Котина» (г. Санкт-Петербург)

Фортулатова Вера Алексеевна – доктор филологических наук, профессор, Институт экономики и предпринимательства (ИЭП) Нижегородского научно-исследовательского университета (ННГУ) им. Н.И. Лобачевского; кафедра культуры и психологии предпринимательства (г. Нижний Новгород)

Ответственный редактор

Компьютерная верстка

Николаева Татьяна Геннадьевна

Константинова Светлана Рафгатовна

Учредитель и издатель:

Негосударственное образовательное
частное учреждение дополнительного
профессионального образования
«Экспертно-методический центр»
Заказ № 49
Тираж 2000 экз.
Свободная цена
Формат 60х84/8, 6,5 усл. печ. л.
Дата выхода в свет: 05.06.2020

Адрес учредителя, издателя и редакции:

428003, Российская Федерация,
Чувашская Республика,
г. Чебоксары, ул. К. Маркса, д. 52/2, офис 443,
телефон: 8 (8352) 64-03-07,
e-mail: articulus-info@mail.ru,
сайты: www.articulus-info.ru, www.emc21.ru
Адрес типографии: ООО «Типография
«Перфектум», 428000, г. Чебоксары,
ул. К. Маркса, дом 52

Содержание

Научная работа в образовательной организации

Вержибок Г.В.

Деструкции и выгорание педагога как нарушения профессионального развития

.....3

Verzhybok H.V.

Destruction and burnout of a teacher as a violation of professional development

.....3

Научно-методическая работа в школе

Борисова О.Н., Приятелева М.К.

Социализация личности младших школьников средствами технологии социального проектирования

.....14

Borisova O.N., Priyateleva M.K.

Socialization of primary school children's personality by means of social design technology

.....14

Коротаева Е.В.

Социально-нравственное развитие младших школьников

.....18

Korotaeva E.V.

Social and moral development younger schoolboy

.....18

Масная Ю.А.

Мотивация персонала как средство повышения эффективности управления на примере школы №14 г. Балашиха

.....22

Masnaya Yu.A.

Personnel motivation as a means of improving management efficiency on the example of school №14 in Balashikha

.....22

Петрухина И.В., Михеева Т.В.

Развитие универсальных учебных действий (УУД) у детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

.....31

Petruhina I.V., Miheeva T.V.

Development of universal learning activities (ULA) in children with disabilities (HIA)

.....31

Чернова И.М.

Расширение образовательного пространства школы как условие успешной профориентации учащихся с интеллектуальными нарушениями

.....35

Chernova I.M.

Expanding the school's educational space as a condition of successful career guidance for students with intellectual disabilities

.....35

Яковлева Л.Г.

Использование дидактического потенциала проективной визуализации в логопедической работе

.....39

Yakovleva L.G.

Applying the learning opportunities of projective visualization in speech therapy

.....39

Методическая работа в дошкольной образовательной организации

Куличенко Ю.П.

Развитие наставничества в рамках стажировочной площадки, направленной на формирование информационно-коммуникационной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО

.....43

Kulichenko Yu.P.

Mentoring development in internship platforms aimed at the formation of teachers' ICT competence in the implementation of the FSES PE

.....43

Молостова Н.Ю.

Развитие социальной уверенности ребенка дошкольного возраста в социальном пространстве ДОО

.....49

Molostova N.Yu.

Development of social confidence of a preschool child in the social space of preschool educational institutions

.....49

Вержибок Г.В.

ДЕСТРУКЦИИ И ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГА КАК НАРУШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье актуализирован вопрос о профессионализме педагога, в его рамках раскрыты структурно-компонентный состав и стадии становления, ключевые позиции и параметры профессионализации, уровни владения профессиональной деятельностью. Представлены источники профессиональных рисков в образовательном пространстве, обозначена необходимость изучения профессиональных трудностей, нарушений и искажений профессионального развития. Выделены условия появления кризисных состояний, параметры проявлений синдрома выгорания педагога. Показаны источники профессиональных изменений как единство прогрессивных и регрессивных преобразований, стагнации и роста.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессионализм педагога, нарушения профессионального развития, деформации в профессиональной деятельности, профессиональные деструкции, профессиональное самочувствие, синдром выгорания, профессиональное выгорание педагога.

H.V. Verzhbyok

DESTRUCTION AND BURNOUT OF A TEACHER AS A VIOLATION OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Abstract. The article deals with the question of teacher's professionalism. it reveals the structural component composition and stages of formation, key positions and parameters of professionalization, levels of proficiency in professional activities. The sources of professional risks in the educational space are presented, and the need to study professional difficulties, violations and distortions of professional development is indicated. The conditions for the appearance of crisis States, parameters of manifestations of the teacher's burnout syndrome are highlighted. The sources of professional changes as a unity of progressive and regressive transformations, stagnation and growth are shown.

Key words: professional development, professionalism of the teacher, violations of professional development, deformations in professional activity, professional destructions, professional well-being, burnout syndrome, professional burnout of the teacher.

В отечественной психологии основные проблемы в сфере «профессия и личность», вопросы становления и развития субъекта труда рассматриваются как две

стороны целостного процесса профессионального развития (Д.Н. Завалишина, 2004), где разделяется профессионализм деятельности и профессионализм лично-

Научная работа в образовательной организации

сти (Н.В. Кузьмина, 1990, 1993). Большой вклад в изучение вопросов профессионального становления и развития, определения и выявления профессиональных деструкций и стагнаций, кризисов и выгорания специалиста внесли С.П. Безносов, В.В. Бойко, Т.А. Болдырева, Н.Е. Водопьянова, Р.М. Грановская, С.А. Дружиков, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, В.Е. Орел, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, Э.Э. Сыманюк и др. Каждый из них раскрывает ту или иную сторону явления, выделяя сущностные, структурные и динамические контексты и причинно-следственные связи взаимодействия личности и профессии. Проводится комплексный анализ феномена с точки зрения разных подходов: деятельностного, структурно-генетического, функционального, личностно-динамического, интегративного, ценностно-смыслового и иных вариаций.

Развитие профессионала, обуславливая его прерывность, неравномерность и гетерохронность [11], одновременно выступает как единство прогрессивных и регрессивных преобразований (Л.И. Анцыферова, 1977), соотношение конструктивных и деструктивных тенденций [16, с. 23], присутствуют не только совершенствование, приобретения, но и потери, разрушение [11]. По мере становления индивидуального стиля деятельности на разных стадиях профессионализации снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для стагнации профессионального развития, которое зависит от содержания и характера труда (Н.В. Кузьмина, 1990). Психологически комфортное состояние вызывают обстоятельства, которые не сопровождаются отрицательными эмоциями и не связаны в индивидуальном со-

знании с неуспехом, неудачей. В дальнейшем появляется желание их повторять, однако в профессиональной деятельности часто возникают ситуации, вызывающие трудности, дискомфорт [17].

Нарушения профессионального развития могут затрагивать разные грани трудового процесса – профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение. Так, сначала выпадают отдельные звенья в профессиональной деятельности, сужается круг общения, человек перестает соответствовать социальной или индивидуальной профессиональным нормам (требованиям профессии к человеку и человека к самому себе). Затем по мере повторения трудных ситуаций регрессивные изменения «оседают» и в личности, приводя к ее деформациям. Под влиянием условий труда или возрастных изменений ослабевают или угасают некоторые позитивные психические качества, чаще начинает проявляться неумение срабатываться, усугубляются признаки несовместимости и конфликтности, «заостряются» пограничные состояния [13].

Требования и притязания субъекта труда фиксируются и в совокупности определяют базовые противоречия, наблюдается своего рода движение назад, утрата важных качеств и свойств, упадок профессионального развития [11]. В деятельностном плане отмечается нарушение целеполагания, отражения ситуации, планирования, контроля и регуляции. В основе лежат те изменения субъекта труда, которые происходят с ним в процессе разрешения противоречия между профессиональной деятельностью, ее требованиями и условиями, с одной стороны, актуальными возможностями и притязаниями

Научная работа в образовательной организации

человека, с другой [16, с. 23]. Временные негативные психические состояния усталости и утомления человека, монотонии и напряженности в процессе труда приводят к негативным изменениям в личности работника [13]. Построение жизненного и профессионального пути как адаптивного, подчиняющегося стратегии приспособления к социальному окружению, ведет к стагнации и последующему регрессу личности профессионала (А.Р. Фонарев, 2007). Проявления нормативных и ненормативных профессиональных кризисов снижают также и продуктивность жизнедеятельности вне рамок трудового процесса.

Профессиональная деформация (деструкции) личности – это:

- нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, профессии или специальности [11];

- процесс и результат влияния субъектных качеств человека, сформированных в соответствии со спецификой определенного профессионального труда, на личностные свойства целостной индивидуальности специалиста [3];

- результат дисгармоничного прохождения нормативных кризисов развития личности вследствие неконструктивного разрешения противоречия между объективно изменившимися условиями профессиональной деятельности и отношением личности к этим изменениям [18, с. 34].

Некоторые авторы разделяют деформацию личности (С.П. Безносов,

2004) и деформацию деятельности (Н.И. Шаталова, 2000), профессиональную деформацию и профессиональную деструкцию как проявления «антипрофессионализма» (С.А. Дружилов, 2010). В данном случае, *деформация* – это «искажение» психологической модели деятельности, либо ее деструктивное построение, *деструкция* – изменение и разрушение сложившейся психологической структуры личности, что негативно сказывается на развитии личности, взаимодействии с другими, результатах труда [8, с. 86]. Подчеркивается, что каждая профессия имеет свой ансамбль деформаций (Э.Ф. Зеер, 1999), которые связаны с несформированностью механизмов управления или их регуляции [3]. Деструкции, возникающие в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияют на ее эффективность, порождают возникновение профессионально нежелательных сверхкачеств (в результате многолетней деятельности, сращивания личности и профессии), которые можно назвать «профессиональным кретинизмом» – профессиональные деформации [11, с. 207; 17, с. 60].

Общими и частными факторами профессиональных деформаций выступают разделение труда и специфика труда, нормы деятельности и нормы этики, значимы процессы уподобления, идентификации, эмпатии, заражения, внушения, подражания. Механизмами формирования деформаций являются интериоризации, превращения событий в обстоятельства, коммуникативный и нормопределения [3, с. 236], установлена связь с динамикой эго-идентичности в нормативных кризисах развития личности взросло-

Научная работа в образовательной организации

го человека [18]. Утрату профессиональной идентичности связывают и с «профессиональным маргинализмом», признаками которого выступают, при внешней формальной причастности к профессии, внутренняя непринадлежность к профессиональной этике и ценностям данной сферы труда. Это проявляется в плане идентичности самосознания, как самоотождествление с ответственностью, должностными обязанностями, наблюдаются в реальном поведении, когда производится действие не в рамках профессиональных функций и этики, а под влиянием иных мотивов или целей [9].

Особо подчеркивается необходимость изучения тех деформаций, в которых выражаются взаимосвязи между субъектными и именно личностными параметрами профессионалов [3], распространение ролевого поведения на непрофессиональные сферы (Р. М. Грановская, 2007). Они фиксируются на соматическом и психическом уровнях [16], проявляются в мотивационной, познавательной сфере личности, затрагивают характерологические качества [15], которые рассматриваются как проявления дезадаптации специалиста (Н.С. Пряхников, 2001).

Профессиональное выгорание является одним из признаков профессиональной деформации и показателем искажения личностного развития, возникающее в результате эмоционального истощения и внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. По существу, это третья стадия общего адаптационного синдрома, дистресс, стадия истощения (по Г. Селье). Если вначале этот феномен относили лишь в отношении к работающим людям и профессиям

«субъект-субъектного» типа, то к середине 90-х годов XX века его рассматривают уже намного шире и распространяют на многие сферы личности (психическое выгорание) и жизнедеятельности человека (эмоциональное сгорание).

Словосочетание «эмоциональное сгорание» в советской психологии начинает употребляться Б.Г. Ананьевым в 1968 г. для обозначения отрицательного настроения работников, занятых в системе «человек-человек». Сам же термин «*выгорание*» (burnout) оформляется благодаря клиническому опыту Герберта Фрейденбергера (Herbert Freudenberger) несколько позже, в 1974 г. и используется для описания эмоционального истощения волонтеров при работе с группами наркоманов. В отечественной науке проблема выгорания широко начинает исследоваться, начиная с 80-х годов XX века.

Выгорание, по мнению современных разработчиков проблемы, это:

- эмоциональное истощение, деперсонализация, редуцированные персональные достижения (С. Maslach, S. Jackson; E.F. Iwanicki, R.L. Schwab; G.H. Frith, A. Mims; Н.Е. Водопьянова), личностное отдаление, профессиональная мотивация (В.А. Farber), сниженная рабочая продуктивность (В. Perlman, E. Hartman) [17, с. 61];
- долговременная стрессовая реакция вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности, негативное последствие межличностных рабочих коммуникаций (в контексте профессиональной деятельности) [6];
- комплекс негативных симптомов, деструктивные изменения личности, имеющие стадийный характер и возни-

Научная работа в образовательной организации

кающие, развивающиеся и проявляющиеся в процессе ее профессионализации [14, с. 85];

- потеря энтузиазма, эмоциональное опустошение, утрата идеалов и разочарование в моральных ценностях, крайняя степень отчуждения от принятой роли (С. Cherniss, 1992; M.D. LeCompte, A.G. Dworkin, 1991; С. Maslach et al., 1997; K.B. Matheny et al., 2000) [7, с. 15];

- комплекс функций (демотивационная, декогнитивная, дерегулятивная), образующих «антисистему» и приводящий к дезадаптации профессиональной деятельности и подсистем личности [15, с. 12, 49];

- выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избыточное психотравмирующее воздействие, благодаря чему осуществляется экономное расходование внутренних ресурсов [5].

Однако до сих пор существуют достаточно противоречивые взгляды как на само определение понятия «выгорание», его структуру, механизмы возникновения и генезис [15], проявления и степень интенсивности, последствия и связь с профессиональным развитием [17]. Отмечаются сложности и в отношении его синонимичности профессиональному стрессу (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) либо соотнесения к виду профессиональных деструкций (В.Е. Орел, Ю.П. Поваренков) или деформаций (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк). В 2007 г. (г. Курск) научным сообществом, в связи с этим, принято решение использовать единый термин «*синдром выгорания*» без каких-либо уточняющих прилагательных.

Выделяют четыре подхода при изучении феномена: индивидуальный (действие внутренних причин), интерперсональный (асимметрия отношений профессионала и клиента), организационный (среда рассматривается как стрессогенный фактор) и интегративный (интегративное взаимодействие личностных и организационных факторов) [18, с. 32]. Детерминантами развития выгорания считаются объективные и субъективные, индивидуальные и организационные факторы [15], динамику процесса определяют взаимосвязанные и взаимовлияющие субфакторы, имеющие возрастные и гендерные особенности, подчеркивается обратимость процесса и его энергосберегающий характер [6]. Деформация профессиональной позиции связана с внешними (социальный контекст) и внутренними (психологические особенности и установки) факторами стресса [7, с. 14].

Определена гетерогенность структуры профессионального выгорания у представителей разных профессий, обусловленная спецификой профессиональной деятельности [14, с. 84]. Одной из причин кризисных проявлений может быть высокая эмоциональная загруженность труда, связанная с личностными, ролевыми и организационными факторами [3, с. 249], пролонгированный кризис и дисгармоничная эго-идентичность [18, с. 32]. Формирование и развитие в процессе становления профессионала подчиняется U-образной зависимости между стажем работы и уровнем выраженности психического выгорания [15, с. 16]. Однако профессиональное старение не является фатальной необходимостью профессионального развития и не связано неизбежно с возрастом, ибо возможно сохра-

Научная работа в образовательной организации

нение человеком мотивов дальнейшего профессионального и личностного совершенствования [13]. В настоящее время исследователи выделяют около 100 симптомов, связанных с «психическим выгоранием», не ограничиваясь специфика их изучения определенными группами специалистов [6].

В отечественной педагогической психологии вопросы профессионального выгорания традиционно привлекают внимание исследователей (Э.Р. Ганеева, О.Н. Гнездилова, М.В. Борисова, Е.Г. Ожогова, Т.В. Темиров, В.Н. Феофанов, Т.В. Формалюк и др.). Педагогическая деятельность, так или иначе, направлена на преобразование другого человека. Как сложное функциональное образование профессионализм педагога становится центральным объектом государственной политики, что выражается в социальном заказе готовить педагога высокого уровня, способного активно содействовать реализации образовательных проектов национального масштаба [1, с. 19]. Предметом труда педагога выступает другой человек, со своими индивидуальными особенностями и склонностями, характером и мировоззрением. Педагог вынужден жить в логике объекта своего внимания и профессионального интереса, и это не может бесследно пройти для внутреннего мира самого педагога [3].

Профессионализм педагога представляет собой системное образование, отражающее уровень владения профессиональной деятельностью, включает сформированность профессиональной компетентности и составляющих ее компетенций, субъектности и иерархии ценностных ориентаций, инновационности и самореализованности педагога. Как си-

стема он проявляется на следующих уровнях владения профессиональной деятельностью: докомпетентностном, эклектичном, алгоритмизирующем, рационализирующем, исследовательском, наставническом [2]. Стадии становления профессионализма осуществляются в рамках развития субъектной активности педагога, и это такие, как: принятие ответственности, антиципация результата, реализация открывающихся возможностей, решение о нейтрализации активности, оценка лично значимых преобразований (А.А. Деркач, 2004). Возрастает не только технологическая, но и личностная составляющие, которые давно уже вышли за пределы знаний предмета и методики обучения, интегрируя сложнопостроенные компетенции, гуманные ценности, нравственную, креативную, интеллектуальную, коммуникативную и др. виды активности педагога, порождающие многогранные ситуации продуктивной самореализации всех субъектов образовательного процесса (Н.Г. Крылова, 2013). Эти изыскания подготовили переход от «фрагментарного и статического» рассмотрения педагогической деятельности к пониманию педагогического труда «целостной и развивающей» психической реальности.

Согласно теории уровневого подхода, структурные компоненты профессионализма педагога характеризуются уникальностью построения и уровнем развития, в которых и заложены возможности и механизмы перехода с одного уровня на другой (А.А. Деркач), по пути усложнения развития элементов и всей структуры, и одновременного совершенствования, как элементов, так и структуры (Ю.А. Конаржевский). Это проявляется в его динамике

Научная работа в образовательной организации

от диффузности, разрозненности компонентов через упорядочение, поиск и обнаружение согласованности, систематизацию к целостности и творческому самоосуществлению [1]. Источником профессионального развития педагога является рас-согласование Я-реального (наличного) и Я-духовного, где выход за пределы своей повседневной жизни, способности посмотреть на нее со стороны и наличие внутренних ресурсов для ее преобразования обуславливают пробуждение Я-духовного, способствует постоянному развитию личности в профессии (А.Р. Фонарев, 2007). Движение к вершине (акме) овладения профессиональной деятельностью сопровождается все более активным проявлением субъектности личности и преобразованием педагогического пространства [1, с. 21].

Кризисные состояния, как и признаки личностного отдаления, снижения мотивации и эмоционального истощения, зафиксированы у учителей (Н.А. Аминов, Н.Е. Водопьянова, С.А. Наличаева, Е.И. Рогов, Т.В. Темиров и др.) и педагогов дошкольных образовательных организаций (К.А. Дубиницкая, Н.В. Матвеева, Ю.В. Селезнева и др.), у преподавателей средних (И.В. Холоднова и др.) и высших (З.Н. Галина, А.В. Козлова, И.А. Курапова и др.) учебных заведений. Источниками профессиональных рисков в образовательном пространстве являются высокий уровень неопределенности последствий реформирования, слабая информационная политика и низкий уровень доверия к субъектам этого процесса (И.М. Лоскутова, 2011). «Прорывные» технологии, как правило, дают «эффект бумеранга»: осваивать достаточно затратные по личностным ресурсам самого педагога умения

приводит к перенапряжению (Т.Т. Щелина, 2014). Когда требования (внутренние и внешние) постоянно преобладают над ресурсами (внутренними и внешними), у человека нарушается состояние равновесия (Л.Я. Рубина, 1996). Моногендерность педагогического сообщества, резкое падение престижности данной профессии, гендерная асимметрия также выступают источниками стрессов.

Многие учителя испытывают устойчивый стресс, появление значительного утомления в процессе работы, они обладают высокими показателями ситуативной тревожности и страдают постоянными невротами, нарушения питания выявлены у каждого третьего из респондентов (З.М. Ахметгалеева, Т.М. Чурекова, 2007; М.В. Журавкова, 1995; Н.В. Томилина, 2005). У более половины педагогов наблюдается высокий уровень профессиональной деформации (Т.Е. Майорова, 2009), происходящий по мере утраты энтузиазма в разных областях их деятельности [12], наиболее подверженным деструкции оказался коммуникативный компонент педагогической деятельности (Э.Э. Сыманюк, Ю.А. Тукачев, 2005). У более половины респондентов присутствует феномен «учительской агрессии» и фактор «отчетности в педагогической реальности», многие не испытывают удовлетворенность от выбранной профессии (М.В. Москвина, 2013).

Монологичность, жесткая структурированность и формализованность общения снижает у учителей самокритичность, формирует компенсаторное ощущение превосходства над окружающими (В.М. Бызова, М.Н. Заостровцева, 2005). С эмоциональным состоянием и удовлетворенностью учителя работой связывают

Научная работа в образовательной организации

мотивацию, педагогические установки и производительность работы учителей, и, как следствие, академическую успеваемость учащихся, их эмоциональное благополучие и вовлеченность в учебу, рост социальной мобильности (U. Klusmann et al., 2008) [7, с. 14]. Нарушение механизмов саморегуляции, деформация внутреннего мира становятся пролонгированной причиной злоупотребления прямыми воздействиями, доминируют распоряжения в резкой категоричной форме (Л.М. Даукша, 2010). С ростом стажа работы у них формируется излишняя обобщенность в восприятии учеников, происходит их деперсонализация (С.В. Кондратьева, 1980; А.В. Осницкий, 2001), ими используется ряд приемов манипулирования оценкой (О.И. Ефремова, 2007). Ненормативное поведение «трудных» учащихся переносится, проецируется на себя и отдельные формы отклоняющегося поведения педагогами присваиваются [15], у них снижается воспринимаемая самооценочность в управлении классом (А. Brouwers, W. Tomic, 2000) [7, с. 15].

Перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень сгорания педагога, но этот эффект носит временный характер [15], учитель вынужден постоянно контролировать ситуацию, «демонстрировать» уверенное состояние, даже если в действительности его не испытывает (Ю.А. Юдчиц, 1998). Наибольшее влияние на формирование эмоционального выгорания педагогов оказывают чувствительность к нуждам людей, интернальность, ценности «стимуляция» и «гедонизм», наличие духовного кризиса, они меньше опираются на собственные знания, у них снижена надежда и вера в себя и других, наблюда-

ется рассогласованность ценностной структуры (И.А. Курапова, 2009).

Для учителей действенным сильным источником стресса может являться социальный контекст, где способствуют выгоранию высокая нагрузка учителей, не связанная с преподаванием, и низкая вовлеченность их в принятие решений на уровне школы. Характер профессионального самочувствия варьируется в зависимости от факторов школьного климата, отношений в профессиональном сообществе (R.J. Collie et al., 2012), имеет определяющее значение с детьми и коллегами (R.M. Klassen et al., 2009; R.M. Klassen, 2014), в отношениях учителей «с собой» («самоэффективность»). Вероятность профессионального выгорания повышается в случае, когда учителя живут и работают в средних и крупных городах, преподают в общеобразовательных школах с большой долей социально неблагополучных и проблемных детей. По мере утраты энтузиазма в разных областях их деятельности наблюдается снижение требований к себе и результатам своей деятельности: в случае формализма – за счет декларации экономии усилий, в случае пессимизма – переноса ответственности за низкие результаты обучения на учащихся [7, с. 23].

Однако проявления выгорания у специалистов в рамках одной профессиональной группы достаточно неоднозначны и порой противоречивы, что объясняется особенностями обследованных выборок (неоднородны по составу, широкий диапазон возраста и стажа, нет связи с этапами профессионального становления и развития, различия временных отрезков) [14, с. 85-86]. Существует необходимость в дифференцировании либо инте-

Научная работа в образовательной организации

гировании синдрома выгорания с такими категориями, как стресс, адаптационный синдром, профессиональная трансформация, депрессия, хроническая усталость, «синдром менеджера», психическая устойчивость, психологическое здоровье, надежность и профессиональное долголетие специалистов и пр. Все более остро в образовании встают вопросы о необходимости и возможности гуманитарной экспертизы (Д.А. Иванов, 2008).

Психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития педагога представляет собой многоуровневое взаимодействие субъектов образовательного процесса. Конкретными формами могут выступать наставничество (уникальный опыт, прикладные знания, инструментальные навыки, продуктивные стратегии поведения), тьюторство (информационное, организационное, коммуникативное, диагностическое, инновационно-исследовательское направления работы), модерация (регулирование, направление, сдерживание, стимулирование, экспертирование коммуникативного процесса), супервизия (выявление и анализ проблем профессионального развития, консультирование и обмен опытом, выявление и актуализация ресурсов профессионально-личностного роста) [4]. Конструирование персональных образовательных траекторий выступает условием индивидуализации профессионального становления личности в пространстве непрерывного образования. Их сущностью является осознанный и ответственный выбор субъектом целевой ориентации реализации своего профессионально-образовательного потенциала в соответствии со сложившимися ценностями,

установками и смыслами жизнедеятельности [10].

В профилактической работе эффективно применение техник и приемов по активизации личности и изменению поведения, где целью будет делегирование и разделение ответственности, постановка реалистичных целей, переключение внимания, использование стратегий избегания неблагоприятных ситуаций, использование потенциала здоровья, обучение по индивидуальной программе. Фактором предупреждения эмоционального выгорания учителя может выступать инновационная педагогическая деятельность, которая активизирует творческий потенциал и служит эффективным средством его личностного развития (О. Н. Гнездилова, 2005). Наличие высокой выраженности «гуманистического» и «гармонизирующего» компонентов в профиле типов эмоциональной направленности учителей соответствует низкому уровню выгорания и высокому уровню удовлетворенности профессиональной деятельностью (О.Н. Доценко, 2008). Осуществляется доформирование или переформирование профессиональной деятельности, преодоление негативных установок, тормозящего влияния психологической самозащиты и прошлого опыта (И.В. Молочкова, 2005). Эффективными являются программы психологических тренингов на основе субъектно-ресурсного подхода, ориентированные на развитие ресурсов противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда. Это включение и расширение осознанности личных ресурсов, жизненной стойкости и стрессоустойчивости, развитие навыков конструктивного совладания с профессиональными и экзистенциальными стресса-

Научная работа в образовательной организации

ми, когнитивно-экзистенциальной активности субъекта жизненного и профессионального пути [7].

Важными направлениями являются анализ феномена с полисистемных позиций, а не в рамках какой-то одной системы (профессии, социальной сферы) [15; 16], выделение вопросов обратимости процесса, определении последовательности появления его структурных компонентов, описания типологических профилей у специалистов различных профессиональных групп и на разных этапах профессионализации [14, с. 86], анализ возможных долговременных последствий [7]. Выделение в проблеме профессиональной деформации двух сторон – деятельностной и личностной, позволяет не относиться к рассматриваемому явлению как к некоторому фатальному результату [8, с. 57]. Утверждается, что феномен нежелательно ограничивать лишь сферой профессионального влияния, необходимо выходить за рамки интерперсонального подхода, выделять экзистенциальные пласты феномена. «Если мы рассматри-

ваем профессиональное выгорание как многокомпонентный феномен, то его оценка должна быть комплексной» [6, с. 128].

Профессионализация становится активной только тогда, когда человек принимает ее как жизненную задачу, т.е. проблемы, связанные с профессией, включаются в систему планов и целей, в структуру жизненной перспективы личности. Изменяющемуся обществу требуются квалифицированные специалисты, способные оперативно реагировать на происходящие изменения, модифицировать собственную профессиональную деятельность в направлении соответствия современному социуму. Преодоление профессиональных затруднений посредством информирования о профессиональных рисках, осуществление сопровождения профессионального развития, активизация внутренних резервов способствуют утверждению профессионального самоопределения и содействуют личностно-профессиональному росту.

Список литературы

1. Абдалина Л. В. Профессионализм педагога: структура и механизм развития / Л.В. Абдалина // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. – 2015. – № 4 (4). – С. 18-21.
2. Абдалина Л. В. Психолого-акмеологическая модель развития профессионализма педагога: автореф. дис. ... докт. психол. наук / Л.В. Абдалина. – Тамбов, 2008. – 54 с.
3. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 272 с.
4. Белякова Е. Г. Профессиональный путь педагога: механизмы, модели, сценарии: учеб. пособие / Е. Г. Белякова; Мин-во образ. и науки Рос. Федерации, Тюменский гос. ун-т, Ин-т психологии и педагогики. – Тюмень : Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2017. – 152 с.
5. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 1999. – 105 с.

Научная работа в образовательной организации

6. Водопьянова Н. Е. От выгорания к обновлению: опыт и перспективы изучения синдрома профессионального выгорания в России / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова // Национальный психологический журнал. – 2006. – Ноябрь. – С. 126-129.
7. Водопьянова Н. Е. Позитивный подход к противодействию профессиональному выгоранию / Н.Е. Водопьянова, К.Н. Шестакова // Russian Journal of Education and Psychology. – 2014. – № 3 (35). – С. 24-45.
8. Дружилов С. А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности / С. А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 2. – С. 56-62.
9. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Том 22. – № 4. – С. 51-59.
10. Зеер Э. Ф. Индивидуальные образовательные траектории в системе непрерывного образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 3. – С. 74-82.
11. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., стер. – Москва : Академия, 2007. – 240 с.
12. Константиновский Д. Л. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания / Д. Л. Константиновский, М. А. Пинская, Р. С. Звягинцев // Социологические исследования. – 2019. – № 5. – С. 14-25.
13. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Знание, 1996. – 308 с.
14. Неруш Т. Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций / Т. Г. Неруш // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2012. – Вып. 12. – № 3. – С. 83-87.
15. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – Москва : Институт психологии РАН, 2005. – 330 с.
16. Поваренков Ю. П. Соотношение конструктивных и деструктивных тенденций развития в процессе профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. – Ярославль, 2011. – С. 23-32.
17. Полякова О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций / О. Б. Полякова // Национальный психологический журнал. – 2014. – № 1 (13). – С. 57-64.
18. Солдатова Е. Л. Динамика профессиональных деструкций в соотношении с динамикой эго-идентичности у представителей социальной и производственной сфер деятельности / Е.Л. Солдатова, А.А. Шевченко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2012. – Вып. 19. – № 45. – С. 32-37.

Вержибок Галина Владиславовна - кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии Учреждения образования «Минский государственный лингвистический университет», г Минск, Беларусь

Halina V. Verzhbyok – professional health of the teacher and the directions of actions to strengthen it, Department of Psychology, Minsk State Linguistic University, Minsk, Belarus

Борисова О.Н., Приятелева М.К.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ СРЕДСТВАМИ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические предпосылки развития социокультурной компетентности младших школьников, приводится анализ понятийного аппарата, формулируется определение понятия социализация личности младших школьников, показаны составляющие данной компетентности, раскрывается их содержание. Предлагаются наиболее эффективные методы формирования социокультурной компетентности через применение технологии социального проектирования в рамках реализации программы внеурочной деятельности.

Ключевые слова: социокультурная компетентность, социализация личности, младшие школьники, педагог, методы, социальное проектирование.

O.N. Borisova, M.K. Priyateleva

SOCIALIZATION OF PRIMARY SCHOOL CHILDREN'S PERSONALITY BY MEANS OF SOCIAL DESIGN TECHNOLOGY

Abstract. The theoretical prerequisites for the development of primary school children's socio-cultural competence, the analysis of the conceptual construct are presented; the definition of the concept of primary school children's personality socialization is formulated; the components of this competence are emphasized as well as their content is revealed. The most effective methods of forming socio-cultural competence through the use of social design technology in the implementation of extracurricular activities are proposed.

Key words: socio-cultural competence, socialization of personality, primary school children, teacher, methods, social design.

Изменения, происходящие в современном обществе, требуют развития новых способов образования, новых педагогических технологий, способствующих индивидуальному развитию личности ребенка, формированию универсального умения разрешать проблемы, возникающие в жизни. С помощью социального проектирования школа решает очень важную задачу: воспитывает не просто образованных, а еще и нравственных, активных, мобильных, предприимчивых людей, которые способны договариваться

о сотрудничестве, отвечать и за себя, и за свою страну. [6, С. 45].

В материалах Концепции духовно-нравственного развития и воспитания школьников, являющейся идеологической и методологической основой Федерального государственного образовательного стандарта нового поколения, определены цели и задачи современного образования: воспитание подлинно свободного, ответственного, компетентного, нравственного гражданина России. Уже в начальной школе должна быть сосредото-

Научно-методическая работа в школе

точена не только интеллектуальная, но и гражданская, духовная и культурная жизнь обучающегося, так как ребенок школьного возраста наиболее восприимчив к эмоционально-ценностному, духовно-нравственному развитию, гражданскому воспитанию. [2, с 38].

Формирование гражданско-нравственной позиции личности младшего школьника, на наш взгляд, лучше и успешнее всего реализуется через организацию и проведение социальных проектов. Социальное проектирование – ведущая технология социального воспитания обучающихся, способствующая саморазвитию и социализации ребенка в современных условиях.

ФГОС задает рамки нового содержания образования, которое ставит во главу угла ЛИЧНОСТЬ ребенка. Личностными результатами стандарт считает социально и нравственно обусловленные внешние (поведенческие) и внутренние качества человека (ценности, убеждения, принципы). ФГОС ориентирует педагогов на применение компетентного подхода, который акцентирует внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма конкретных знаний, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях. Компетентностный подход предполагает не усвоение учеником отдельных друг от друга знаний, умений и навыков, а овладение ими в комплексе. В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом начального общего образования внеурочная деятельность рассматривается как важная и неотъемлемая часть процесса образования учащихся младшего школьного возраста. Важно заинтересовать ре-

бёнка занятиями после уроков, чтобы школа стала для него вторым домом, что даст возможность превратить внеурочную деятельность в полноценное пространство воспитания и образования. [6, с 45].

Понимание того, что только в деятельности ребенок способен приобрести опыт, необходимый для усвоения им общепринятых норм или сформировать новую норму, которая помогла бы самореализоваться ребенку не в ущерб окружающим людям, привело нас к созданию программы внеурочной деятельности «Тропинка добрых дел».

Программа направлена на привлечение внимания обучающихся к актуальным социальным проблемам общества и включение детей в реальную практическую деятельность по разрешению этих проблем своими силами.

Каждый блок программы включает теоретические и практические занятия, у каждого свои цели и задачи. Блоки разделены на мини – проекты. Названия блоков взяты из разделов воспитательной системы нашей образовательной организации.

1 блок программы «Гражданин и патриот» направлен на развитие у школьников гражданской ответственности, патриотизма, т. е. формирование важнейших духовно-нравственных и социальных ценностей, значимых качеств, умений и готовности к их активному проявлению в различных сферах жизни.

(Данный блок мы реализуем через систему социально – значимых проектов, представленных на слайде: «Моя семья в истории страны», «Дни воинской славы», «Вахты памяти», «Ветеран живет рядом», «Обелиск», «Лыжные гонки на приз геро-

Научно-методическая работа в школе

ев - односельчан ВОВ», «Всероссийские патриотические акции «Письмо солдату победителю», «Георгиевская ленточка» и др.)

2 блок программы « Все вместе и душа на месте» предполагает усвоение первоначального опыта нравственных взаимоотношений, развитие практических навыков, направленных на помощь людям ближнего и дальнего окружения, чувства ответственности за их настоящее и будущее. Содержание блока направлено на воспитание уважения к людям труда, формирование милосердия, адекватного представления о доброте и добрых делах, использование приобретенных знаний и умений в практической благотворительной деятельности.

(Мы реализуем данный блок через систему социально – значимых проектов, представленных на слайде: «Добро моими руками», «Мы вместе в Новый год», «От сердца к сердцу», «Социальный погребок», «Новогодний подарок детям - инвалидам», «Твори добро», «Дети - детям», «Пять колец – с участием детей инвалидов», «Планета равных возможностей», «Мама – главное слово», «Фея уюта»

3 блок «Природа родного края». Целью блока является развитие практических навыков, направленных на помощь природе, чувства ответственности за состояние окружающей природной среды, формирование экологической культуры. Содержание блока позволяет развивать у детей интерес и любовь к природе родного края, к ее охране и преобразованию, обучать детей правильному поведению и деятельности в природе.

(Этот блок реализуется через систему социально – значимых проектов, пред-

ставленных на слайде: «Чистый школьный двор», «Защитим домашних животных», «Живи родник», «Неделя Земли», «Берега родной реки - Велетьма», «Районный конкурс исследовательских проектов», «Сбор подписей в защиту исчезающих птиц Нижегородской области», «Покормите птиц зимой» и т.д.) (п

4 блок «Подросток» Целью блока является формирование у школьников системы знаний и убеждений, обеспечивающих духовное отношение к себе, к своему здоровью, профилактика асоциального поведения, развитие чувства ответственности за свое поведение, выработка умений и навыков безопасного поведения в реальной жизни.

(Реализуем через систему социально – значимых проектов, представленных на слайде: «Бумаге – вторая жизнь», «Мы выбираем жизнь», «Безопасный интернет», «Агитбригада «Осторожно, пешеход!», «Раздача листовок «Остановись, водитель!», «Опасности, которые нас подстерегают - буклеты» и др.) (представление гиперссылок)

Через программу внеурочной деятельности «Тропинка добрых дел» с применением технологии социального проектирования удалось реализовать задачи воспитательной системы школы, осуществить интеграцию детских школьных объединений «Началия» и ДОО «Юная Россия». Дети выходят с проектами за рамки своего образовательного учреждения на районный, областной, Всероссийский уровень и становятся призерами и победителями многочисленных конкурсов.

В процессе реализации программы внеурочной деятельности «Тропинка добрых дел», произошли положительные

Научно-методическая работа в школе

личностные изменения у обучающихся. Дети научились работать в команде, они стали добрее друг к другу и окружающим людям. Социальное проектирование помогло найти контакт с родителями обучающихся, т.к. они принимали активное участие в нашей деятельности. А самое главное дети всегда стремятся прийти на помощь нуждающимся в ней, не требуя ничего взамен.

«Человек, будь человечнее!», – это не просто слова. Это девиз нашего времени. Ведь мы живем в то время, когда все есть, когда человек добился почти всех технических достижений, которые должны были облегчить ему жизнь. Но что, же

произошло, когда мы достигли таких высоких результатов? Мы потеряли гораздо больше – человечность и душевное тепло. Мы перестали замечать самое главное – людей, которые нуждаются в помощи, животных, целиком зависящих от нас, и, наконец, саму природу, частью которой мы являемся. [7, с.64].

Поэтому, работа по программе «Тропинка добрых дел» помогла научить детей быть милосердными, уметь сострадать и ценить такие человеческие качества, как доброта, дружба, человечность. Научила простому человеческому общению, общению друг с другом.

Список литературы

1. Безруких М. М. Родитель и учитель: как понять друг друга и помочь ребенку. – Екатеринбург, 2010. – 196 с.
2. Бонкало Т. И. Социально-психологическая помощь семье в образовательном учреждении /Татьяна Ивановна Бонкало; М-во образования и науки Рос. Федерации, М-во образования Моск. обл., Моск. гос. обл. социал.-гуманитар. ин-т. – Коломна : МГОСИ, 2010. – 231 с.
3. Власова Н. В. Современные образовательные технологии в контексте новых федеральных государственных образовательных стандартов [Текст] / Н. В. Власова // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). – URL: [http:// www.moluch.ru/conf/ped/archive/21/1848/](http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/21/1848/)
4. Лукьянова М. И. Готовность учителя к реализации личностно ориентированного подхода в педагогической деятельности: концепция формирования в условиях профессиональной среды: монография /М.И. Лукьянова; Гл. упр. образования Администрации Ульянов. обл., Ульянов. ин-т повышения квалификации и переподгот. работников образования. – Ульяновск: УИПКПРО, 2008. – 440 с.
5. Нечаев М. Н., Романова Г. А. Игровые технологии в работе классного руководителя. – М: АСОУ, 2013.
6. Приятелева М. К. Социальное партнерство школы и семьи в контексте введения ФГОС НОО. В сборнике: Современные тенденции в науке и образовании. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: В 6 частях. – ООО «Ар - Консалт», 2014. – С. 44-46.
7. Приятелева М. К. Семейный воспитательный потенциал как условие социального партнерства школы и семьи // Нижегородское образование. – 2012. – № 1. – С. 153-156
8. Нечаев М. Н., Романова Г. А. Интерактивные технологии в реализации ФГОС. – М.:

Научно-методическая работа в школе

ВАКО, 2016. – 208 с.

9. Психологическое сопровождение семьи в образовательном учреждении: материалы III регион. науч.-практ. конф. /науч. ред. и сост.: В. М. Иванова]. – Псков : ПОИПКРО, 2009. – 67 с.

10. Родина Л. И. Коучинг в социально-педагогической деятельности с семьей младшего школьника: учеб.-метод. пособие / Родина Л.И., Жукова Ю.А. – Самара, 2008. – 189 с.

11. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. – М.: Народное образование, 2008. – 256 с.

12. Турик Л.А. Дебаты: игровая, развивающая, образовательная технология. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2012.

13. Ускова С. А. Сотрудничество педагога и родителей в воспитании и обучении детей дошкольного и младшего школьного возраста: науч.-метод. пособие /С.А. Ускова. – Санкт-Петербург : СПбАППО, 2008. – 61 с.

14. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009г. №373

15. Фопель К. Создание команды: игры и упражнения. – Москва : Генезис, 2002.

Борисова Ольга Николаевна - учитель начальных классов, МБОУ «Большеокуловская СШ», г.о. Навашинский, Нижегородская область, Россия

Приятелева Марина Константиновна - старший преподаватель кафедры начального образования, ГБОУ ДПО НИРО, г. Нижний Новгород, Россия

Olga N. Borisova - primary school teacher, MBEI “Bolshoe Okulovo Secondary School”, Navashinsky District, Nizhny Novgorod Region, Russia

Marina K. Priyateleva - senior lecturer of Primary Education Department, SBEI SVE “Nizhny Novgorod Institute of Education Development”, Nizhny Novgorod, Russia

УДК 371.4

Коротаева Е.В.

СОЦИАЛЬНО-НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Аннотация. Социально-нравственное развитие детей и подростков является одним из значимых направлений современного образовательного процесса. Дети не всегда социально готовы к включению в массовые коммуникации, которые сегодня стали нормой жизни. Поэтому необходимо внедрять в образовательный процесс программы, способствующие формированию у учащихся готовности к сотрудничеству, пониманию своей социальной роли, способности дать нравственную оценку своим поступкам и поступкам одноклассников и т.д. В статье представлена соответствующая

щая программа воспитания для младших школьников, которая способствует их социально-нравственному развитию

Ключевые слова: социально-нравственное развитие, младший школьный возраст, программа социально-нравственного развития

E.V. Korotaeva

SOCIAL AND MORAL DEVELOPMENT YOUNGER SCHOOLBOY

Abstract. Social and moral development of children and adolescents is one of the significant areas of the modern educational process. Children are not always socially ready for inclusion in mass communication, which today has become the norm of life. Therefore, it is necessary to introduce programs in the educational process that promote the formation of students' readiness for cooperation, understanding their social relations, the ability to give a moral assessment to their actions and those of classmates, etc. The article presents the appropriate educational program for primary school students, which contributes to their social and moral development.

Keywords: social and moral development, primary school age, social and moral development program.

Отметим, что словосочетание «социально-нравственное развитие» появилось в педагогике конца XX-начала XXI вв. До того, как правило, терминологически речь шла о нравственном воспитании, нравственном развитии. Сегодня же в термине «социально-нравственное развитие» изначально подчеркивается направленность процесса воспитания, которая включает не просто совокупность норм, определяющую поведение человека, но рассматривается как цель и определенный механизм, регулирующий существование конкретного общества, взаимодействий индивидов и групп индивидов внутри данного общества, их роль и отношения к общественным явлениям и жизни в целом (А.Я. Данилюк, А.М. Кондаков, Е.В. Коротаева, В.Г. Нечаева, Е.Г. Романова, Д.И. Фельдштейн, О.Б. Чеснокова и др.).

Этот подход просматривается и в федеральном государственном образова-

тельном стандарте (ФГОС) основного общего и начального общего образования. Так, в ФГОС для начальной школы определены направления личностного развития младшего школьника: формирование «первоначальных представлений о человеке как части общества: о правах и ответственности человека перед окружающими; об уважении и достоинстве; о своих правах и правах других людей; готовности к проявлению взаимопомощи; конструктивному общению, к совместной деятельности со взрослыми и сверстниками; о нравственно-этических нормах поведения и межличностных отношений; предпочтениях в ситуациях выбора в пользу нравственно-этических норм; позитивного опыта соблюдения правил повседневного этикета, дисциплины в образовательной организации; проявления сопереживания, доброжелательности...» [4].

Необходимость этой работы оче-

Научно-методическая работа в школе

видна. Д.И. Фельштейн [5]. Л.В. Сокурова [3] отмечают, что современные дети склонны переоценивать свою информированность, не доверяют авторитету и мнению других, не умеют сочувствовать другим и т.д.

Это подтверждается и результатами проведенной диагностики социальной психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда [1]. В исследовании приняли участие 34 четвероклассника. Результаты показали, что 57% младших школьников испытывают трудности социального характера (данные по шкалам «эмоциональный дискомфорт», «непринятие других», «лживость», «внешний контроль», «доминирование» и т.д.). Менее половины (43%) обучающихся имеют более благоприятную ситуацию, поскольку у них благополучные данные по шкалам «принятие себя», «эмоциональный комфорт», «принятие себя», «внутренний контроль» и др.

Все это подтверждает необходимость целенаправленной работы с младшими школьниками в социально-нравственном направлении воспитания.

Нами разработана программа социально-нравственного развития младших школьников, направленная на осознание себя самого, своего места в социальном окружении, на знакомство и присвоение нравственных норм и правил как социально значимых ориентиров жизни. Основные задачи программы: формирование позитивного отношения школьника к самому себе, другим людям, окружающему миру, развитие коммуникативной и социальной компетентности; присвоение школьниками нравственных норм как основы жизнедеятельности ближайшего социума, формирование у них чувства соб-

ственного достоинства, осознания своих прав и обязанностей.

Реализация программы социально-нравственного развития младших школьников предполагает несколько последовательных блоков:

Блок «Это Я». Задача: помочь младшему школьнику сформировать представление о самом себе, актуализировать свои личностные черты, понять себя как субъекта деятельности (учебной, трудовой, коммуникативной и пр.). Методы и приемы: монолог о себе, увлечениях, рассказ о своей семье, вопросы к самому себе и т.д. Результаты: готовность ответить на вопросы: «Кто Я? Какой Я?», формирование личностной самооценки.

Блок «Я и Ты». Задача: развивать готовность к диалоговому взаимодействию с одноклассником (одноклассниками), определить границы и правила толерантного общения (взаимодействия). Методы и приемы: выбор партнера по общению, обмен монологами «о себе», диалог как вопросно-ответная форма выяснения общих и личных интересов друг друга, подготовка «письма другу» и др. Результаты: осознание младшим школьником себя и одноклассника в связке в общественно-образовательном пространстве, выход за пределы представлений о себе как о уникальном субъекте через осознание такой же уникальности другой личности, коррекция представлений о нравственном поведении (своего и окружающих).

Блок «Я и Мы». Задача: расширить представления о себе как части сообщества (класса), выявить зону комфорта и зону риска в общении и взаимодействии с одноклассниками, принять правила социального взаимодействия. Методы и приемы: определение границ ближайшего

Научно-методическая работа в школе

круга общения, готовность к выходу за границы микрогруппы, принятию смены состава ближайшего окружения, выработка правил поведения в мини-сообществе, умение давать не только эмоциональную, но и рациональную оценку работы группы и своей роли в общей деятельности и т.д. Результаты: развитие готовности к работе в команде, осознание себя как части социального сообщества (с идеей и защиты, и ответственности), принятие Других в рамках социокультурного пространства, формирование командного духа.

Блок «Я и Мир». Задача: осознать свою включенность в социокультурное пространство (семьи, школы, микросоциума и т.д.), попытаться спроецировать свое развитие на ближайшее и/или отдаленное будущее. Методы и приемы: участие в социально значимых делах и акциях, подготовка презентации на тему «Каким я буду через три года?», «Зачем я учусь?», «Если бы я был... (волшебником, директором школы, президентом...)», обсуждение, оценка этих работ. Результаты: формирование готовности к переходу в среднее звено обучения, осознание ценности учения и т.д.

Продуктивность программы во многом зависит от позиции учителя, педагога. Во взаимодействии с детьми необходимо установить доброжелательные отношения, избегать менторской позиции и порицания за неуспех, учитывать грани-

цы и перспективу развития каждого ученика; быть готовым к принятию различных позиций и уметь положительно оценивать любое продвижение младшего школьника в социально-нравственном развитии.

В процессе такой работы действительно происходит формирование личности не только младшего школьника, но и будущего гражданина. Очевидно, что затруднительно реализовать такую работу только во время урочного процесса. Не случайно в ФГОС НОО подчеркивается, что результаты обучения могут быть достигнуты только в интеграции урочной и внеурочной деятельности образовательной организации.

В качестве итога отметим следующее. Проблема социально-нравственного развития подрастающего поколения была актуальной во все времена. Она связана с преобразованиями, которые происходят в различных областях общественной жизни: тенденции к глобализации, массовой информатизаций, межкультурной коммуникации и др. Все это меняет окружающее нас пространство. И это все оказывается связанным с будущим не только отдельного человека, но и всей страны. Поэтому уже сегодня важно осознавать, что сформированные представления, установки, и нормы поведения, заложенные в детстве, с годами трансформируются в осознанную социально-нравственную позицию гражданина, россиянина.

Список литературы

1. Диагностика социально–психологической адаптации / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально–психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Москва : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С. 193-197.
2. Коротаева Е. В. Организация взаимодействий в образовательном процессе школы. – Москва : Сентябрь, 2016. – 192 с.
3. Сокоротова Л. В. Духовно-нравственное воспитание младших школьников на уроках гуманитарного цикла. – URL: <https://top-technologies.ru/pdf/2015/12-3/35313.pdf/> (дата обращения: 8.05.2020).
4. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образова-

Научно-методическая работа в школе

ния. – URL: <https://base.garant.ru/197127/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 8.05.2020)

5. Фельдштейн Д. И. Приоритетные направления психолого-педагогических исследований в условиях значимых изменений ребенка и ситуации его развития : доклад на выездном заседании Президиума РАО в Нижнем Новгороде 19-20 апреля 2010 г – Российская акад. образования, Московский психолого-социальный ин-т. – Москва : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2010. – 14 с.

6. Чеснокова О. Б. Возрастной подход к исследованию социального интеллекта у детей / О.Б. Чеснокова // Вопросы психологии. – 2005. – № 6. – С. 37-49.

Коротаева Евгения Владиславовна – заведующий кафедрой педагогики и психологии детства, доктор педагогических наук, профессор. Уральский государственный педагогический университет, г. Екатеринбург, Россия

Evgenya V. Korotaeva – the Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Childhood, Doctor of Pedagogical Science, Professor, Ural State Pedagogical University, Yekaterinburg, Russia

Масная Ю.А.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ШКОЛЫ №14 г. БАЛАШИХА

Аннотация. Статья посвящена эффективному управлению человеком через понимание его мотивации. Осознавая, какие мотивы лежат в основе деятельности человека, можно разработать действующую систему форм и методов управления человеком. При всей широте методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель учреждения должен сам выбрать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения главной задачи - повышения качества труда. Если этот выбор сделан удачно, то руководитель получает возможность координировать усилия многих других людей и сообща реализовывать потенциальные возможности группы людей на благо процветания всего коллектива.

Ключевые слова: мотивация, пассивность, методы мотивации, система стимулирования.

Yu.A. Masnaya

PERSONNEL MOTIVATION AS A MEANS OF IMPROVING MANAGEMENT EFFICIENCY ON THE EXAMPLE OF SCHOOL №14 IN BALASHIKHA

Abstract. The article is devoted to effective management of a person through understanding his motivation. Realizing what motives are at the heart of human activity, a working system of forms and methods of human management can be developed. With all variety of methods that can be used to motivate employees, the head of the organization must

Научно-методическая работа в школе

choose how to encourage each employee to perform the main task - to improve the quality of work. If this choice is made successfully, the head gets the opportunity to coordinate the efforts of many other people and jointly realize the potential of a group of people for the prosperity of the entire team.

Keywords: motivation, passivity, motivation methods, incentive system.

Существует много разнообразных систем и практических способов выплаты компенсаций в целях мотивации и эффективного стимулирования труда и достижения удовлетворения каждым работником. Но проблема заключается в том, что не существует не одной абсолютно правильной системы или объективного решения относительно того, кому и как следует платить. Отношение людей к различным формам стимулирования в большей степени субъективно. Плата является символом признания и оценки, а потому часто способствует возникновению конфликтных ситуаций.

Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффек-

тивного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности организации, что негативно скажется на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе. Возникает потребность заинтересовать работников через результаты труда, получение ими благ, необходимых для жизни.

Общая характеристика школы № 14 г. Балашиха

Муниципальное над автономное общеобразовательное учреждение Городского округа Балашиха "Средняя общеобразовательная школа №14" ими имеет 1 учебное здание, 51 учебный кабинет. Краткая характеристика школы рот представлена в таблице 1.

Таблица 1

Краткая характеристика школы

Орг. Форма ОО	Муниципальное как автономное образовательное учреждение
Тип ОО	Общеобразовательная организация
Орг. структура	Самостоятельное учреждение
Форма из собственности	Муниципальная её собственность
Код ОКПО	18078190
Населенный пункт	Микрорайон Железнодорожный (Балашиха городской округ МО, Московская область)
Тер. его подчинение	Балашиха городской округ МО (Московская область)
Управляющая организация	<u>МОУО г.о. Балашиха</u>
	01.11.2012

Состав из педагогических она работников они представлен её на диаграмме 1.

Работники образовательной организации

Диаграмма 1



Администрация района и муниципальное управление ставит перед школой следующие задачи:

- высокая результативность ЕГЭ, ГИА;
- высокая результативность региональных олимпиад;
- результативное участие педагогов и учащихся в НПК, конкурсах.

Из анализа ситуации в Школе видно, что количество участников конкурсов немного. Педагоги Школы не хотят применять на своих уроках ИКТ. Если и дальше будет продолжаться такая тенденция, то школа может потерять свой статус.

Одним из путей решения данной проблемы видится совершенствование существующей в школе системы стимулирования труда педагогов, направленной на повышение результатов их деятельности.

Причины пассивности работников

Сотрудник, приходя на новое место работы, хотел бы проявить себя и полон интереса к своей новой деятельности. Однако, в силу ряда факторов, в том числе таких, как степени личной ответственности,

отношений с начальником, и т.д. у работника может наступить разочарование в своей деятельности. Это бывает вызвано следующими причинами:

- чрезмерное вмешательство со стороны непосредственного руководителя;
- отсутствие психологической и организационной поддержки;
- недостаток необходимой информации;
- чрезмерная сухость и недостаток внимания руководителя к запросам подчиненного;
- отсутствие обратной связи, т.е. незнание работником результатов своего труда;
- неэффективное решение руководителем служебных проблем работника;
- некорректность оценки работника руководителем;

Эти факторы вызывают у рядового работника чувство приниженности. Подрываются чувство гордости, уверенности в себе, в стабильности своего служебного положения и возможности дальнейшего продвижения, поэтому начинается процесс потери интереса к труду.

Анализ методов мотивации сотрудников предприятия

Научно-методическая работа в школе

Важнейшим фактом повышения эффективности деятельности персонала является его мотивация. Работник только тогда заинтересован в профессиональном развитии, повышении квалификации, когда видит, что этот труд отвечает его интересам, оплачивается адекватно усилиям.

Анализ методов мотивации сотрудников можно начать с анализа системы стимулирования труда в МАОУ

СОШ № 14. Как показала оценка удовлетворенности сотрудников существующей системой стимулирования по 5-балльной шкале были оценены 9 ключевых параметров, указывающих на уровень удовлетворенности. Оценки были дифференцированы по группам «руководители» и «специалисты и рабочие». Итоговые результаты опроса представлены в таблице 2.

Таблица 2

Оценка элементов год стимулирования труда в школе №14 на 20.12.2019г

Элемент стимулирования	Среднее значение оценки по пятибалльной шкале	
	Руководители	Специалисты и рабочие
1. Решение социальных проблем: обеспечение всех форм социальных льгот (больничный, отпуск, пенсия и т.п.) независимо от должности; обеспечение должного уровня безопасности труда, охраны здоровья, оказания помощи, и т.п.)	5,0	5,0
2. Содержание труда (интенсивность дня, результативность, соответствие обязанностей должности, удовлетворение)	4,0	3,5
3. Объективность оценки труда вашим руководителем, взаимопонимание с ним	5,0	4,5
4. Заработная плата, материальные поощрения	3,5	2,5
5. Перспективы роста (планирование, продвижение по службе, повышение квалификации, обучение)	3,5	3,0
6. Отношения в коллективе (в вашей команде, в организации в целом)	4,5	4,5
7. Условия труда (организация рабочего места)	4,5	4,0
8. Стиль и методы работы руководства (культура, понимание целей организации, отношение с коллективом)	4,5	4,5
9. Информированность работников (о делах предприятия, о сотрудниках, о своих перспективах)	4,5	3,0

Согласно данным проведенного анализа большая часть элементов системы стимулирования оценивается сотрудниками и руководителями на уровне вы-

ше среднего. Однако, в данной системе есть ряд слабых мест, требующих принятия решений:

- перспективы роста низко оценены

Научно-методическая работа в школе

как сотрудниками руководства, так и рядовыми работниками;

- оценка содержания труда специалистами и рабочими низкая;
- оценка уровня заработной платы специалистами и рабочими низкая;
- оценка информированности специалистами и рабочими низкая.

Это указывает на наличие резервов повышения мотивированности работников МАОУ СОШ № 14.

Проблема труда в бюджетной сфере сводится к тому, что заработная плата ничтожна мала и жестко определена ставкой. Бюджетная половина ресурсов как явствует из названия поступает из федерального бюджета и мало зависит от конечных результатов труда. Зарплата работников бюджетной сферы малогибкая по отношению к труду. Основные различия в оплате происходят по итогам работы за год, так называемая «тринадцатая» зарплата, а также существующего деления окладов по категориям. И то, и другое определяется руководством учреждения келейно, то есть негласно. Сотрудники слабо улавливают взаимосвязь своего труда с денежным вознаграждением. Существуют это поощрения за успехи в деятельности.

Одним из возможных способов повышения мотивации сотрудников бюджетной сферы являются немонетарные методы.

Зарубежный опыт стимулирования профессионального развития предлагает систему сопровождения карьеры государственного служащего, начиная с приема на работу до увольнения. Такой подход позволяет работнику видеть перспективу работы, что, в свою очередь, даст уверен-

ность и стремление к повышению своего профессионального уровня.

Первоочередная задача – это найти те факторы, которые действительно важны для персонала. Необходимо выработать вполне определенные цели, задачи, выявить ценности, выяснить, кто чем хочет заниматься, а чем – нет.

Рассмотрим некоторые методы немонетарной мотивации, они использовались в нашей стране в совсем еще недалеком прошлом и также всем хорошо известны: это награждение различными грамотами и дипломами, присвоение каких-либо званий, размещение на досках почета передовиков из производства, вручение памятных сувениров, ценных подарков и прочее.

Самым актуальным способом мотивации является наличие компенсационного (социального) пакета, в который, в зависимости от возможностей компании, обычно входят: карточка поездок на общественном транспорте, бесплатное питание, страховка, абонемент в спортивный зал, бассейн и т.п.

Немалую роль в эффективности компании также играет фактор «прозрачности» учреждения. Чем лучше сотрудники информированы о ней, чем лучше они ознакомлены со стратегией фирмы, тем с большей самоотдачей выполняют возложенные на них обязанности. Существуют много и хорошо себя зарекомендовавших способов немонетарной мотивации персонала. Таковыми, например, являются:

Таковыми, например, могут являться:

- простые слова благодарности.
- поздравления сотрудников с днем рождения и вручение подарков.

Научно-методическая работа в школе

- организация различных образовательных процессов.
- организация спортивных соревнований.
- организация корпоративных праздников с учетом пожеланий персонала.
- официальное поздравление сотрудника с увеличением его трудового стажа еще на один год.
- грамотно организованная профессиональная адаптация новых сотрудников.

Роль социальных выплат как части совокупного дохода работников в последние годы заметно возрастает. Специалисты отмечают, что льготы перестали носить временный, дополнительный характер. Они превращались в жизненную потребность не только самих работников, но и их семей.

Спектр льгот работникам, довольно широк:

- оплаченные дни, отпуска, дни временной нетрудоспособности, обед;
- страхование на предприятии, пенсионное страхование, страхование от несчастных случаев и прочее;
- предоставление бесплатных стоянок для этих автомобилей;
- помощь в образовании, профессиональной подготовке и переподготовке.

Развитие системы социальных льгот и выплат привело к появлению разновидности льгот, которые получили название гибких льгот. Суть их состоит в том, что

более широкий набор льгот и выплат позволяет работникам выбирать в каждый конкретный момент те из них, которые их больше устраивают,

Должны быть масштабными банки отпусков, которые объединяют оплаченные дни отпусков, больничные и т.п. Когда работнику требуется дополнительно взять какой-либо день (или несколько дней) для нужд, он может воспользоваться запасом дней из банка отпусков в обмен на другие льготы.

Льготы и выплаты социального плана не фигурируют непосредственно в ведомостях, они существенно влияют на уровень доходов работников. Они не только служат социальной защитой трудящихся, но и позволяют фирмам привлекать и закреплять квалифицированных работников, способствуют развитию духа лояльности к фирме. Должны быть разработаны компенсационные пакеты. Сюда относят бесплатные или льготные обеды для персонала, аренда спортзала, бассейна или сауны, медицинскую страховку сотрудников. Такие вещи как творческий оплачиваемый отпуск (из американской практики) не предусмотрены.

Исходя из вышесказанного, следующим элементом проведенного в МАОУ СОШ №14 исследования являлся опрос по определению наиболее действенных методов повышения мотивации с точки зрения сотрудников школы. Результаты опроса представлены на диаграмме 2.



Результаты опроса работников МАОУ СОШ №14 на вопрос: «Какие методы повышения мотивации являются наиболее действенными», %.

В данном случае сумма оценок превышает 100%, т.к. работникам было предложено выбрать несколько вариантов. Отметим, что лидирует повышение величины заработной платы (81% сотрудников). На втором месте – зависимость зарплаты от результатов труда (73%), а также создание возможности карьерного и профессионального роста, затем идет улучшение условий труда и мероприятия по сплочению коллектива. В целом важно отметить, что методы стимулирования, практикуемые в МАОУ СОШ №14, совпадают с их оценкой работниками школы, как наиболее дей-

ственных.

В образовательной организации стоит уделить внимание нетрадиционной мотивации. Средством может служить не только деньги, но и все, что может послужить укреплению у человека чувства самоуважения. Определенные результаты могут дать патерналистические стратегии, дополненные патриотизмом, когда общность учреждения и работников закладывается в общую философию организации и воплощается во всех аспектах деятельности, в частности, это может быть выпуск высококачественной продукции с акцентированием фирменной марки, регулярное привлечение работников к реализации своей продукции, эффективная поддержка предложений и различных видов актив-

Научно-методическая работа в школе

ности персонала.

Очень важным условием успешности такой стратегии стимулирования служит открытость и доверительность в отношениях между руководством и работниками: постоянное и точное информирование о производственно-экономической ситуации, складывающейся на предприятии, об изменениях в соответствующих секторах рынка, об ожидаемых перспективах, намечаемых действиях.

Создать систему неденежных ценностей учреждения, возможно только после того, как руководитель выполнил первоочередную задачу по созданию условий труда, когда отсутствует повод для выражения неудовлетворенности. В целом же принятие решения о внедрении системы неденежных факторов требует от руководителя смелости и неординарности

Дополнительным методом формирования мотивации у муниципального служащего является забота о его карьере. Кадровые службы слабо используют планирование карьеры в качестве фактора мотивации сотрудников. Многие сотрудники не знают перспективы своей служебной деятельности. Это объясняется, во-первых, недостатками в работе с кадровыми резервами, во-вторых, несовпадением оценок, представлений служащего и организации о потенциальных возможностях служащих и, наконец, как это ни парадоксально, нововведениями в муниципальной службе. Если в результате выборов в государственный орган приходит новый руководитель, он, как правило, приводит свою команду, вносит коррективы в структуру и персональный состав

аппарата. И тогда надежды многих работников на продвижение по службе остаются нереализованными. Особую актуальность в связи с этим приобретает проблема объективной оценки профессиональной деятельности служащих.

Мотивация труда в бюджетной сфере имеет особое значение. Основные стимулирующие факторы следующие:

- конкурсный набор при приеме на государственную службу;
- конкурсный набор на замещение вакантной государственной должности;
- присвоение квалификационных разрядов;
- установление надбавок к должностным окладам за квалификационный разряд, а также премий по результатам работы; наличие системы образовательных учреждений соответствующего профиля.

Поскольку в бюджетной сфере невозможно говорить о повышении заработка, то немонетарные методы: карьерный рост, дополнительные гарантии и компенсации, социальные льготы - становятся самыми существенными мотивирующими факторами.

Таким образом, задача менеджера, который должен мотивировать рабочих, заключается в том, чтобы предоставить им возможность удовлетворить их личные потребности в обмен на качественную работу.

Умелая комбинация материальных и нематериальных стимулов может вызвать такую мотивацию, что любая поставленная задача не только не вызовет протест со стороны работника бюджетной сферы, но даже будет воспринята с энтузиазмом.

Научно-методическая работа в школе

Список литературы

1. Закон РФ «Об образовании» N 3266-1 от 10.07.1992 [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: <http://www.consultant.ru/popular/edu/> (дата обращения 20.02.2020).
2. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. — 2012. — № 1. — С. 50-52.
3. Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления. // Экономист. — 2012. — № 4. — С. 28-31.
4. Белкин В., Белкина Н. Мотивы и стимулы труда // Социальная защита. — 2011. — № 7. — С. 44-47.
5. Богданов Ю. Н., Зорин Ю. В., Шмонин Д. А., Ярыгин В. Т. Мотивация персонала // Методы менеджмента качества. — 2011. — № 11. — С. 14-19.
6. Бурмистров А., Газенко Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом. — 2012. — № 7. — С. 48-49.
7. Верховглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. — 2012. — № 4. — С. 23-34.
8. Володин А., Назарук М. Что побуждает нас работать: Теория мотивации труда // Банковские технологии. — 2012. — № 10. — С. 29-31.
9. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. — 2011 — № 5.
10. Гуцина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика. — 2010. — № 1. — С. 169-174.
11. Добролюбов Е. А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. — 2012. — № 3. — С. 41-44.
12. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание. // Менеджмент в России и за рубежом. — 2018. — № 5.
13. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: Учеб. пособие для вузов. — СПб. и др.: Питер, 2016. — 508 с.
14. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. — 2012. — № 1. — С. 38-41.
15. Результаты исследования методов мотивации. // Управление персоналом. — 2013. — № 1. — С. 30.
16. Старобинский Э.Е. Основы менеджмента в коммерческой фирме. — М., 2017. — С. 89.

Масная Юлия Александровна - учитель начальных классов, МАОУ СОШ №14, г. Балашиха, Россия

Yuliya A. Masnaya – Primary school teacher, MAEI Secondary School №14, Balashikha, Russia

Петрухина И.В., Михеева Т.В.

РАЗВИТИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ (УУД) У ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ОВЗ)

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы, с которыми сталкивается как ребёнок с ограниченными возможностями здоровья, так и учитель, работающий с такими детьми. Как сделать так, чтобы ребёнку с ОВЗ было комфортно обучаться в обычной общеобразовательной школе? Что должен учитывать преподаватель? Всем этим вопросам и посвящена данная работа.

Ключевые слова: социальные проблемы, учебный процесс, индивидуальное обучение, требования к уроку.

I.V. Petruhina, T.V. Miheeva

DEVELOPMENT OF UNIVERSAL LEARNING ACTIVITIES (ULA) IN CHILDREN WITH DISABILITIES (HIA)

Abstract. The article is devoted to consideration of problems that both a child with disabilities and a teacher working with such children face. How to make it to be comfortable for child with disabilities to study in a regular comprehensive school? What should the teacher take into account? This article is devoted to issues described above.

Key words: social problems, educational process, private tuition, requirements for the lesson.

В последнее время не утихают споры о том, может ли ребенок с ограниченными возможностями здоровья обучаться в обычной общеобразовательной школе. Идея совместного обучения сама по себе хорошая. Но поскольку делаются только первые шаги в сторону внедрения такого образования, появляется немало трудностей.

Внедрение в современное образование инклюзивной формы обучения дало возможность беспрепятственно получать образование детям-инвалидам наравне со здоровыми учащимися. Разработаны меры, помогающие ребенку посещать школу и обучаться, а самой школе даны рекомендации, как организовать процесс

обучения детей с ОВЗ. В реальности все не так гладко, как бы всем хотелось. Родители, сам ребенок и школа сталкиваются с трудностями, мешающими реализовать эту программу. Основные проблемы заключаются:

- в преодолении препятствий социального свойства;
- в организации «безбарьерной» среды;
- в особенностях организации учебного процесса.

Социальные проблемы

Ребенок с проблемами здоровья приходит в массовую школу не только за получением образования, но и попыткой найти себя среди окружающего общества,

Научно-методическая работа в школе

научиться общению со своими ровесниками, найти увлечение, научиться выходить из различных конфликтных ситуаций. Но сталкивается часто с проблемой негативного отношения родителей к тому, что в классе с их здоровым ребенком обучается ребенок-инвалид.

Многие родители против такого общения. Наверное, они хотят, чтобы мир в представлении их ребенка всегда был «идеальным». Такая позиция не просто ошибочна, она губительна в первую очередь для их же ребенка. У него под влиянием родителей неправильно формируется психика. Если прививать утопическое и иллюзорное понимание окружающего мира, то ребенок в будущем столкнется с большими проблемами.

Отношение детей к «особому» однокласснику

Ребенок-инвалид, не имеющий задержку умственного развития, без труда осваивает школьную программу. На первый план у него выходит проблема общения с одноклассниками. Психология детей отличается от психологии взрослых. Не редки случаи, когда такому ребенку в школе устраивают невыносимые условия: его обзывают, унижают.

Редко, но чудо происходит. Если позиция родителей и педагогов по вопросу корректного отношения к ребенку-инвалиду совпадает, то одноклассники ведут себя как защитники и покровители его, становятся толерантными и благожелательными. Принцип «разные, но равные» реализуется успешно. Совместное обучение полезно не только самому ребенку с ОВЗ, но и здоровым детям, взрослым. Чувствуя поддержку со стороны взрослых и сверстников, ученик с ОВЗ успешнее овладевает школьной програм-

мой, повышается его самооценка, он стойко и спокойно преодолевает все трудности.

Качество дальнейшей жизни инвалида зависит не от уровня полученных знаний, а от того, насколько он социально адаптирован и компетентен, насколько умеет управлять жизненными обстоятельствами. Научиться всему он может только в обществе обычных здоровых сверстников.

Проблемы в организации образования

Современная школа в состоянии помочь «особому» учащемуся достичь того уровня, который в дальнейшем даст ему возможность легко адаптироваться к жизни, продолжить образование, найти своё призвание. При организации обучения ребенка-инвалида на первое место выходят следующие проблемы:

- Неготовность педагогов обучать ребенка с проблемами здоровья наравне с обычными детьми.

Многим педагогам придется пройти переподготовку.

Не многие педагоги готовы одновременно обучать две категории детей. Ведь это не только дополнительная подготовка к уроку, написание дополнительного поурочного плана и разработка наглядных пособий, но и умение правильно и результативно донести до него учебный материал.

Для детей с ограниченными возможностями здоровья должно быть предусмотрено индивидуальное обучение, включающее:

- разработку индивидуальной программы обучения. Если в школе несколько «особых» учащихся, то разрабатывает-

Научно-методическая работа в школе

ся программа для каждого из них индивидуально.

- оснащение дополнительными демонстрационными, наглядными пособиями, помогающими ребенку усваивать общеобразовательную программу.

Именно по этим причинам многие директора стараются оградить свою школу от такого ученика, уговаривая родителей перевести его на домашнее или специализированное обучение.

• Проблема нехватки квалифицированных кадров

Часто администрация школы не в состоянии полноценно организовать комфортное нахождение детей с ограниченными возможностями в школе. Работы классного руководителя и учителей-предметников недостаточно. Для создания благоприятного микроклимата между детьми, для быстрого разрешения конфликтных ситуаций, нужен еще психолог, дефектолог, социальный педагог, сурдопедагог. Во многих школах, особенно в удаленных и небольших районах, в штате не предусмотрены такие вакансии.

Новый подход к образованию Совместное обучение детей с ОВЗ и без отклонений в здоровье поддерживается и описывается рядом документов: Национальная доктрина образования РФ, Концепция модернизации Российского образования, Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа».

Чтобы помочь «особому» ребенку адаптироваться среди сверстников, педагоги должны вовлекать его в общие виды деятельности, в коллективную и групповую формы обучения, использовать игры, совместные исследования, лабораторные и проекты.

Индивидуальный подход предусматривает: проведение занятий в непринуждённой форме с установкой на успех каждого ученика; учёт психофизических, личностных особенностей; опора на компенсаторные возможности и зону ближайшего развития; смена видов деятельности каждые 15–20 минут с целью предупреждения утомления и охранительного торможения; соблюдение принципа «от простого к сложному»; переход к следующему изучению материала только после усвоения предыдущего; поощрение малейших успехов детей, тактичная помощь, развитие веры в собственные силы и возможности; снижение объёма и скорости выполнения письменных заданий по всем предметам и контрольных работ по русскому языку.

САМЫЕ ГЛАВНЫЕ требования к уроку с детьми ОВЗ:

1. воздействие на все органы чувств;
2. разнообразные виды деятельности;
3. обращение к опыту ребенка;
4. комфортные условия на уроке;
5. ребенок должен испытывать успех в преодолении трудностей;
6. содружество учителя;
7. задания малыми дозами;
8. игра;
9. чувство самодостаточности, уважение к личности (можно осудить поступок, но не личность).

Включенное образование базируется на принципах:

1. Ценность человека не зависит от его способностей и достижений.
2. Каждый человек способен чувствовать и думать.

Научно-методическая работа в школе

3. Каждый человек имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным.

4. Все люди нуждаются друг в друге.

5. Подлинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений.

6. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников.

7. Для всех обучающихся достижение прогресса скорее может быть в том,

что они могут делать, чем в том, что не могут.

8. Разнообразие усиливает все стороны жизни человека.

В основу инклюзивного образования положена идеология, которая исключает любую дискриминацию детей, которая обеспечивает равное отношение ко всем людям, но создает особые условия для детей, имеющих особые образовательные потребности.

Список литературы

1. Агеева И. А. *Коррекционные техники в школе*. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 184 с.
2. Алехина С. В. *Инклюзивное образование для детей с ограниченными возможностями здоровья // Современные образовательные технологии в работе с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья: монография / Н.В. Новикова, Л.А. Казакова, С.В. Алехина; под общ. ред Н.В. Лалетина; Сиб. Федер. ун-т, Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева [и др.]. – Красноярск, 2013. – 95 С.*
3. Мельник Ю. В. *Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья // Современное образование для детей с ограниченными возможностями здоровья: монография / Под общ. ред. Н. В. Лалетина; Сиб. федер. ун-т; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева [и др.]. – Красноярск: Центр информации, 2012. – 207 С.*

Петрухина Ирина Викторовна - учитель русского языка и литературы, МБОУ «СОШ №9» НГО, г. Находка, Приморский край, Россия

Irina V. Petruhina - teacher of Russian language and literature, MBEI "Secondary school №9" of Nakhodka city district, Nakhodka, Primorsky Krai, Russia;

Мухеева Татьяна Викторовна - учитель русского языка и литературы, МБОУ «СОШ №9» НГО, г. Находка, Приморский край, Россия

Tat'yana V. Petruhina – teacher of Russian language and literature, MBEI "Secondary school №9" of Nakhodka city district, Nakhodka, Primorsky Krai, Russia

Чернова И.М.

**РАСШИРЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ШКОЛЫ
КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ УЧАЩИХСЯ
С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ**

Аннотация. Данная статья посвящена особенностям профориентационной работы с учащимися с интеллектуальными нарушениями, путем расширения образовательного пространства в школе.

Ключевые слова: образовательное пространство, образовательная развивающая среда, профессиональная ориентация, учебно-воспитательный процесс, воспитательное пространство, локальная среда, обучающиеся с интеллектуальными нарушениями, педагогический коллектив.

I.M. Chernova

**EXPANDING THE SCHOOL'S EDUCATIONAL SPACE
AS A CONDITION OF SUCCESSFUL CAREER GUIDANCE
FOR STUDENTS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES**

Annotation. This article is sanctified to the features of vocational orientation work with students with intellectual violations, by expansion of educational space at school.

Keywords: educational space, educational developing environment, professional orientation, educator space, local environment, student with intellectual violations, pedagogical collective.

У каждого человека наступает период жизни, когда наиболее важными для него становятся ответы на вопросы, обращенные к самому себе: уа что я способен? Какой я? Чего я хочу и кем могу стать? Профессиональная ориентация – это система мероприятий, направленных на ознакомление учащихся с его способностями и психофизиологическими возможностями для того, чтобы помочь ему выбрать одну из наиболее подходящих для него профессий. Сориентировать сегодняшнего школьника на завтрашний день, научить его трудиться и получать удовлетворение от плодов его труда [1,2].

Это длительный, сложный, порой тяжело проходящий процесс, особенно для детей с ограниченными возможностями здоровья, здесь нужен непрерывный системный подход, начало которого лежит ещё в начальной школе.

Мы считаем, не столь важно заложить в ребенке интерес и любовь к какой-то конкретной профессии, сколько необходимо расширить его представления о мире профессий. Поэтому, в целях обеспечения реализации успешной профориентации обучающихся с интеллектуальными нарушениями, школа должна создать «образовательное пространство»,

Научно-методическая работа в школе

которое бы соответствовало предъявляемым требованиям, и условиям.

Следует заметить, что термин «образовательное пространство» имеет длительную историю употребления, и до настоящего времени в научных исследованиях наполняется различным содержанием.

Мы, понимаем под термином «образовательное пространство» - место (условия), где (или при которых) может произойти развитие обучающегося или качественные изменения с ним. Оно представляет собой комплекс правил, норм и требований, регламентирующих образование, определяющих порядок разворачивания образовательного пространства обучающегося. Интегративным результатом реализации указанных требований должно быть создание комфортной развивающей образовательной среды, которая является частью образовательного пространства школы [3].

Образовательная среда школы является инструментом развития и воспитания при условии целенаправленного использования ее возможностей в работе с детьми. Опираясь на труды, доктора психологических наук Ясвина Витольда Альбертовича, мы выделяем следующие характеристики образовательной среды:

- активность – служит показателем социально ориентированного созидательного потенциала и экспансии образовательно-воспитательной среды в среду обитания;
- доминантность характеризует значимость данной локальной среды в системе ценностей субъектов образовательного процесса;
- интенсивность показывает степень насыщенности среды условиями, влияни-

ями и возможностями, а также концентрированность их проявления;

- согласованность – степень согласованности влияния на личность данной локальной среды с влияниями других факторов среды обитания;
- мобильность служит показателем способности среды к ограниченным эволюционным изменениям, в контексте взаимоотношений со средой обитания;
- обобщенность характеризует степень координации деятельности всех субъектов данной среды;
- осознаваемость – степень включенности в нее субъектов учебно-воспитательного процесса;
- устойчивость отражает стабильность среды во времени;
- широта показывает, какие субъекты, объекты, процессы и явления включены в данную среду;
- эмоциональность отражает соотношение эмоционального и рационального компонентов в среде [3, 5].

Хочу отметить, что далеко не всегда администрация и педагогический коллектив отдают себе отчет в том, на достижение каких целей реально направлены усилия их школы. Хотя деятельность всех педагогов может быть направлена на повышение качества образования, удовлетворение образовательных запросов детей, но нет общей стратегии и тактики, слаженности, взаимодействия и как следствие, не сформирована образовательная среда. Таким образом, необходимо сформулировать цель, спланировать ряд мероприятий для достижения оптимального значения каждой из выделенных характеристик, создать условия для реализации ребенком, педагогом, родителями и другими участниками воспитательного пространства своей субъективной позиции. Как это происходит в нашей школе, важ-

Научно-методическая работа в школе

но, чтобы весь коллектив понимал, какие проблемы существуют в нашей школе, и, как, их можно решить, какие цели и задачи должны быть реализованы, на что будет, направлена вся деятельность педагогического коллектива.

Наша школа является Федеральной экспериментальной площадкой.

Тема: «Разработка и апробация новых программно-методических средств профессионально-трудовой подготовки и профессиональной ориентации учащихся с нарушением интеллекта в контексте реализации ФГОС общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Цель «Повышение эффективности коррекционно-развивающей работы по формированию жизненных компетенций посредством использования новых программно-методических средств для профессионально-трудовой подготовки и профессиональной ориентации учащихся с нарушением интеллекта».

В соответствии с поставленной целью, нами проведена аналитическая работа для определения имеющихся ресурсов школы, сформулированы задачи:

1. Создать условия для реализации инновационных проектов (организация образовательной среды, повышение профессиональной компетентности педагогического состава, по вопросам профессионально-трудовой подготовки и профориентации, готовности педагогических работников к инновационной деятельности).

2. Внести изменения в адаптированную основную общеобразовательную программу школы.

3. Разработать программу учебного предмета «Озеленение» образовательной области «Технология» на уровень основного общего образования в соответствии с ФГОС.

4. Разработать содержание профориентационного модуля «Мир профессий» для дополнительных образовательных программ социально-педагогической и естественно-научной направленности на основе модуля, нацеленного на профориентацию детей с нарушениями интеллекта.

5. Внести изменения в содержание дополнительных образовательных программ социально-педагогической и естественно-научной направленности на основе модуля, нацеленного на профориентацию детей с нарушениями интеллекта.

6. Разработать механизмы психолого-педагогического сопровождения профессиональной ориентации учащихся с нарушением интеллекта (профессиональные пробы, экспертные листы).

7. Разработать план развития ресурсной базы школы, для организации прохождения практической части программы учебного предмета и развития интерактивного пространства.

8. Разработать механизмы социального партнерства, сетевого взаимодействия с бизнес-сообществами, озеленительными, тепличными хозяйствами, организациями профессионального образования для повышения результативности профориентационной деятельности и предпрофессиональной подготовки обучающихся.

9. Разработать критерии, с помощью которых, мы можем показать эффективность нашей деятельности.

Для реализации данного проекта организованы проектные творческие группы: перед которыми поставлены конкретные задачи.

В инновационную работу вовлечены все члены педагогического коллектива.

Хочется отметить, что в нашем современном мире, где постоянно происходят какие-то изменения в области обра-

Научно-методическая работа в школе

зования, так называемая модернизация, личность педагога очень важна. Так как именно учитель является ключевой фигурой современной школы при реализации экспериментальных и инновационных проектов. И от его готовности воплощать идеи, уметь работать в команде, креативно мыслить, зависит очень многое. В связи с этим педагог должен постоянно учиться, повышать свой уровень профессиональной компетентности, быть креативным, коммуникативным, толерантным, обладать чувством эмпатии и др. И, этому в нашей школе уделяется особое внимание, ежегодно проводятся: диагностика (по определению затруднений, которые испытывают в работе педагоги, запросы педагогов (какая помощь им необходима), посещаются уроки, занятия

внеурочной деятельности, дополнительного образования, проводятся (экспресс-опросы эмоционального выгорания и т.д.). Анализируются полученные результаты, и, затем выстраивается работа с педагогами: внешние (курсы повышения квалификации, переквалификации); внутренние (тренинги, мастер-классы, коучинги, наставничество).

Целенаправленное построение образовательной среды, расширение образовательного пространства, позволяет избежать возможных неблагоприятных, критических или недопустимых ситуаций, вносить своевременные коррективы и создавать условия для реализации успешной профориентации обучающихся с интеллектуальными нарушениями.

Список литературы:

1. Муравьёва Е. В. Особенности развития профориентационной направленности умственно отсталых школьников [Текст] / Е.В. Муравьёва // Коррекционная педагогика. – 2009. – № 5(35). – С. 75-80.
2. Основы специальной психологии: Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. Заведений [Текст] / под ред. Л. В. Кузнецовой. – Москва : Академия, 2003. – 480 с.
3. Ясвин В. А. Школьная среда как предмет измерения: экспертиза, проектирование, управление / В. А. Ясвин. – Москва : Народное образование, 2019. – 448 с.
4. Ковылева, Ю. Э. Построение образовательной среды современной школы / Ю. Э. Ковылева. — Текст : непосредственный // Актуальные задачи педагогики : материалы V Международ. науч. конф. (г. Чита, апрель 2014 г.). — Т. 0. — Чита : Издательство Молодой ученый, 2014. — С. 117-119. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/102/5301/> (дата обращения: 10.05.2020).

Чернова Ирина Михайловна - директор, Почетный работник общего образования, член методического регионального объединения педагогов общего образования, Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «специальная(коррекционная) общеобразовательная школа №60 г. Челябинска», г. Челябинск, Россия

Irene M. Chernova - director, Honoured worker of universal education, member of methodical regional association of teachers of universal education, Municipal budgetary educational establishment the "special (correction) general school №60 Chelyabinsk", Chelyabinsk, Russia

Яковлева Л.Г.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДИДАКТИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОЕКТИВНОЙ ВИЗУАЛИЗАЦИИ В ЛОГОПЕДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ

Аннотация. Данная статья является результатом опытно-экспериментальной работы по внедрению методики проективной визуализации Таривердян Людмилы Рудольфовны, опубликованной в материалах Всероссийской конференции 2014 года по индивидуализации образования на сайте электронного журнала «Конференц-зал» www.konf-zal.com. Единственное отличие в том, что Таривердян Л. Р. применила дидактические визуальные средства технологического обеспечения на уроках музыки. Автор статьи опытным путем апробировал внедрение дидактической технологии проективной визуализации в обучении учащихся по коррекционной педагогике – логопедии, а именно при чтении текста на логопедических занятиях.

Ключевые слова: логопедия, дидактический образ учебной темы, алгоритмизированные навигаторы, визуализация.

L.G. Yakovleva

APPLYING THE LEARNING OPPORTUNITIES OF PROJECTIVE VISUALIZATION IN SPEECH THERAPY

Abstract. Article is the result of experimental work on the implementation of projective visualization method by Tariverdyan Lyudmila Rudolfovna, published in the materials of the 2014 All-Russian conference on individualization of education on the website of the electronic journal "Konferents-zal": www.konf-zal.com. The only difference is that L.R. Tariverdyan used didactic visual means of technological support in music lessons. The author of the article experimentally tested the introduction of didactic technology of projective visualization in teaching correctional pedagogy-speech therapy to students, namely, when reading a text in speech therapy classes.

Keywords: speech therapy, didactic image of the educational topic, algorithmized navigators, visualization.

В данной работе обоснована значимость активного использования в современных технологиях обучения дидактических средств инструментального типа для повышения качества и эффективности усвоения знаний по логопедии.

Методологической базой исследования являются идеи когнитивной визуализации, теория и технология инструментальной дидактики. Основным механизмом и результатом взаимодействия внутреннего и внешнего планов сознания школьника на всех уровнях отражения

отображения информации служит проекция, которая рассматривается в статье как педагогическое средство визуализации и моделирования содержания логопедического образования. Для организации процесса проецирования и осуществления его контроля автором создан Дидактический образ учебной темы, состоящий из комплекса дидактических навигаторов алгоритмизированных, структурированных образов учебных действий.

Понятие «Дидактический образ учебной темы» интерпретируется авто-

Научно-методическая работа в школе

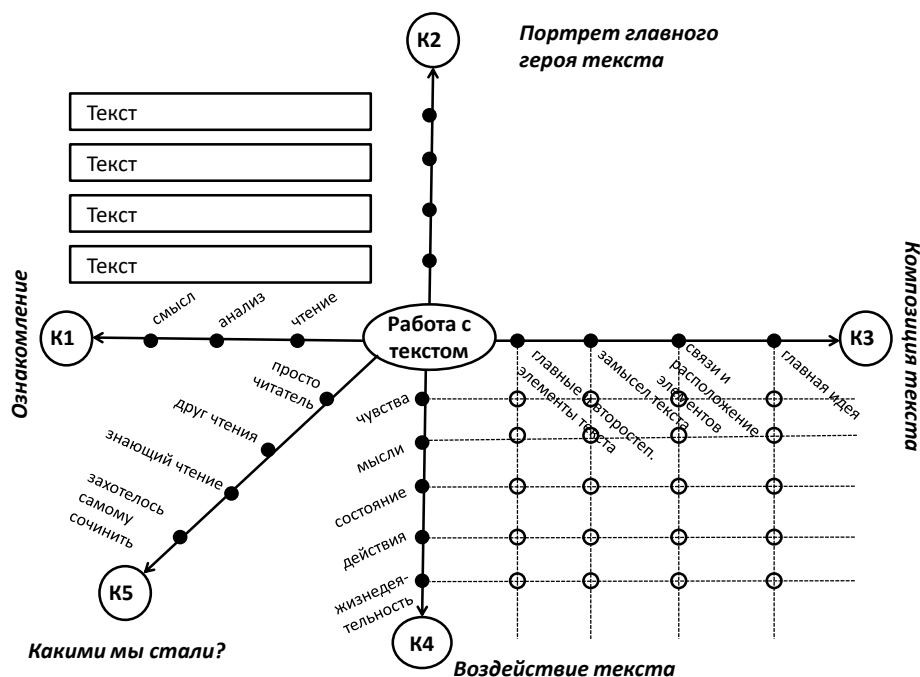
ром как «программная база» субъекта, направляющая познавательный процесс и отражающая нормы и результаты учебной (педагогической) деятельности. Показаны тенденции развития педагогического принципа наглядности и обозначен его новый этап проективно-регулятивной визуализации дидактических объектов. Описаны алгоритмизированные навигаторы учебных действий. Предложен комплекс дидактических визуальных средств, который является своеобразным конструктором для решения педагогических задач по логопедии.

Актуальность апробации обусловлена необходимостью формирования у учащихся умения понимать содержание прочитанного, самостоятельно сформулировать главную мысль и преобразовывать полученную информацию в опоре на визуальный тип мышления, который по данным психологических исследований, преобладает у большинства школьников.

Для того чтобы мозг ученика смог моделировать не только фактуальную, но

и подтекстовую информацию необходима особая – визуальная поддержка. В качестве визуальной поддержки при анализе прочитанного текста разрабатывается Дидактический образ учебной темы (ДОУТ) по логопедии, состоящий из комплекса дидактических навигаторов для представления алгоритмизированных, структурированных образов учебных действий. И он выстраивается постепенно – на всех этапах усвоения новой учебной информации. Несмотря на то, что учитель – логопед предварительно конструирует ДОУТ, во взаимодействии со школьниками, происходит творческий процесс дополнения, изменения образа учебного содержания и моделирования образов продуктивной познавательной деятельности и успешность процесса усвоения учебного материала во многом зависит от его хорошего проектирования.

Дидактический образ учебной темы имеет следующий вид:



По координатам дидактического образа распределен весь учебный материал логопедического занятия и идет отработ-

ка и реализация универсальных способов учебно-познавательных действий. Для постижения смысла прочитанного, пони-

Научно-методическая работа в школе

мания роли главных и второстепенных действующих лиц, силы воздействия смысла текста на человека и общество спроектированы навигаторы алгоритмизации учебных действий. С помощью этих дидактических навигаторов строятся визуальные образы учебных действий, таких как:

К-1. Ознакомление. Идет визуальное конструирование системы знаний, в частности, ознакомления с новым текстом. Задачей является чтение, анализ прочитанного, определение смысла ранее неизвестного, неопознанного объекта, построение его визуального образа с помощью логико-смысловой модели учебной деятельности.

К-2. Моделирование главного героя текста. Образ главного героя необходим для выполнения творческих заданий, направленных на развитие когнитивных способностей таких как, воображение, представление, внутренняя интуиция. Это развивает креативное мышление школьников. Например, описание в нескольких словах характера главного героя, используя прилагательные, его поступков, используя глаголы и т.д.

К-3. Художественная композиция текста – предполагает определение главных и второстепенных элементов, их расположение, замысел и главную идею. Задача учителя-логопеда выявить со школьниками с помощью каких художественных средств выразили композицию текста.

К-4. Воздействие текста. На данном этапе логопедического занятия визуальная поддержка учебно-познавательной и педагогической деятельности алгоритмизированными навигаторами облегчает процесс выполнения типовых операций

учебных действий, и самое главное, высвобождает время для творческих решений и действий самих учащихся. Как показала опытно-экспериментальная практика больше всего учащихся интересует эта часть ДОУТ и она занимает максимальное количество времени по изучению.

К-5. Переход к оценке и рефлексии. В конце логопедического занятия традиционное обобщение, рефлексия поддерживается средствами визуализации при помощи навигатора-регулятива «Какими мы стали». Дифференцированный подход к оценке и рефлексии творческих способностей осуществляется на основе системы разноуровневых учебно-познавательных компетенций:

Базовый уровень – просто читатель;

Повышенный уровень – друг чтения, знающий чтение;

Высокий уровень – захотелось самому сочинить.

«Педагогический эффект» разработанных визуальных средств заключается в повышении активности обучающихся в зависимости от увеличения доли моделирующей деятельности на занятии. С постановкой новой педагогической задачи возможно изменение координат ДОУТ, но принцип активного участия учащихся, включенных в проективное пространство творческого действия, сохраняется и реализуется.

В процессе исследования и апробации результатов применения ДОУТ на логопедических занятиях получен важный вывод: позволяет детям из большого объема информации вычерпывать именно нужную и полезную, а также приобретать социально-нравственный опыт и заставляет думать, познавая окружающий мир.

Научно-методическая работа в школе

И это благодаря тому, что информация транслируется в ведущую модальность памяти детей – в визуальную. Когда поданная учителем информация совпадает с репрезентативной системой ученика, он прекрасно справляется с заданием и хорошо усваивает информацию.

Резюме. Опытная – экспериментальная работа подтвердила эффективность дидактической технологии проективной визуализации, которая способствует достижению педагогических целей благодаря технологически спроектированному ДОУТ, способам продуктивного взаимо-

действия субъектов образовательного процесса и активизации творческого потенциала личности обучающихся.

Возможно расширение сферы применения навигатора и распространение его функций на основные виды познавательной деятельности школьников, для чего его структура может быть изменена и по аналогии дополнена визуальными ориентировками моделирования средствами информационно-коммуникативной технологии, включением конструирования

Список литературы

1. Бунеева Е. В., Чиндилова О. В. Технология формирования типа правильной читательской деятельности. – Москва : Просвещение, 2008. – Текст : непосредственный.
2. Виноградова Н. Ф. Современный урок-удивление, удовольствие, усилие, успех // Начальная школа. – №3. – 2005. – Текст : непосредственный.
3. Винокурова Н.К. Развиваем познавательные возможности учащихся. – Москва : Центральное издательство, 2005. – Текст : непосредственный.
5. Лаврентьев Г. В., Лаврентьева Н. Б., Неудахина Н. А. Обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2004. – 232 с. – Текст : непосредственный.
6. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе дидактических и методических усовершенствований УВП. – Москва : НИИ школьных технологий, 2005. – 288 с. – Текст : непосредственный.
7. Таривердян Л. Р. Реализация дидактического потенциала проективной визуализации в работе с одаренными детьми // Электронный журнал Конференц-зал. – URL: <http://www.konfzal.com>. (дата обращения: 15.03.2020)
8. Штейнберг В. Э., Манько Н. Н. Пространственный когнитивно-динамический инвариант ориентации человека в материальных и абстрактных (смысловых) пространствах // Прикладная психология и логопедия. – 2004. – № 4. – С. 3-9. – Текст : непосредственный.

Яковлева Любовь Гаврильевна – учитель-логопед, МАОУ «Саха политехнический лицей», г. Якутск, Республика (Саха) Якутия, Россия

Lyubov G. Yakovleva – teacher-logopedist, MAEI "Sakha Polytechnic Lyceum", Yakutsk, Republic of Sakha (Yakutia), Russia

Куличенко Ю.П.

**РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ,
НАПРАВЛЕННОЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-
КОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ
В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО**

Аннотация. В настоящее время информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) являются необходимым средством повышения качества образовательного процесса в ДОУ. Внедрение ИКТ в обучение и воспитание дошкольников ускоряет передачу знаний, позволяют ребенку более успешно адаптироваться к происходящим социальным изменениям.

Ключевые слова: ИКТ технологии, наставничество, стажировочная площадка.

Y.P. Kulichenko

**MENTORING DEVELOPMENT IN INTERNSHIP PLATFORMS AIMED AT THE FOR-
MATION OF TEACHERS' ICT COMPETENCE
IN THE IMPLEMENTATION OF THE FSES PE**

Abstract. Nowadays information and communication technologies (ICT) are a necessary tool for improving the quality of the educational process in pre-school institutions. The introduction of ICT in the education of preschoolers accelerates the transfer of knowledge, allowing a child to adapt more successfully to the ongoing social changes.

Keywords: ICT technologies, mentoring, internship platform.

Актуальность методической практики.

В соответствии с Законом «Об образовании в РФ» и государственной программой РФ «Информационное общество (2011-2020 годы)» значимым является не только обновление информационно-образовательной среды (ИОС) образовательной организации, но и активное использование её ресурсов.

Однако совершенствование образовательного процесса невозможно без соответствующей профессиональной компетентности педагогов, а именно без ИКТ-компетентности.

В связи с этим, в МБДОУ «Детский сад №1 «Росток» г. Лесосибирска было проведено анкетирование ИКТ – компетентности педагогов и выявлены некоторые проблемы (профессиональные дефициты) у воспитателей и специалистов ДОУ.

Анкетирование проводилось на основе методики Л.В. Кочегаровой, адаптированной для дошкольного учреждения. В анкетировании приняли участие все педагоги ДОУ – 15 человек.

У 9 педагогов были выявлены следующие профессиональные проблемы:

1. Недостаточность теоретических знаний педагогов для свободного владения

Методическая работа в дошкольной образовательной организации

информационно-коммуникационными технологиями.

2. Недостаточность практических умений для применения ИКТ при взаимодействии с детьми и при методическом обеспечении образовательного процесса.

Таким образом, 9 педагогов были не готовы к организации в ДОУ и в своих группах современной информационно-образовательной среды.

На основании анализа анкетирования было принято управленческое решение о создании системы внутреннего обучения по данному направлению. В качестве формы обучения была выбрана стажировочная площадка.

Цель, задачи и предполагаемые результаты

Цель стажировочной площадки: формирование информационно-коммуникационной компетентности педагогов, полученной в результате теоретической и практической подготовки.

Задачи:

1. Создать условия для развития наставничества в сфере ИКТ.

2. Создать стажировочную площадку в ДОУ для формирования профессиональной ИКТ-компетентности педагогов.

3. Организовать методическое сопровождение педагогов, нуждающихся в обучении и овладении информационной культурой и компьютерной грамотностью.

4. Разработать учебно-методический комплект по использованию информационно-коммуникационных технологий в деятельности ДОУ

5. Обобщить накопленный педагогический опыт среди коллег на различных уровнях.

Предполагаемые результаты:

1. Созданы условия для развития наставничества в сфере ИКТ.

2. Разработан учебно-методический комплект по использованию информационно-коммуникационных технологий в деятельности ДОУ: презентации, буклеты; методические задания; рекомендации и консультации для родителей и педагогов.

3. Сформирована профессиональная ИКТ-компетентность педагогов, необходимая и достаточная для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми дошкольного возраста.

4. Педагогический опыт по данной теме обобщен и популяризирован на муниципальном уровне.

Содержание деятельности стажировочной площадки

Для организации стажировочной площадки была создана рабочая группа из 6 педагогов, которые, по результатам анкетирования, хорошо разбираются в информационно-коммуникационных технологиях и владеют ИКТ-компетенциями. Оригинальность идеи заключалась в том, что в роли наставников выступали молодые педагоги, педагогический стаж которых был от 2-5 лет.

Стажировочная практика состояла из нескольких этапов, каждый из которых был посвящен решению определенных задач профессионального развития.

I этап – организационно-подготовительный

Задачи этапа:

1. Анализ профессиональных проблем педагогов.

2. Определение и создание условий проведения стажировочной площадки, средств контроля, материально-технического и методического обеспечения.

Методическая работа в дошкольной образовательной организации

3. Разработка учебно-тематического плана стажировочной площадки.

I этап

Цель	Содержание этапа	Формы реализации	Ответственные
Создание условий для методической системы сопровождения педагогов по формированию ИКТ-компетентности	1. Анкетирование педагогов с целью выявления профессиональных дефицитов (приложение №1) 2. Создание рабочей группы по формированию ИКТ-компетентности педагогов. 3. Разработка документов по теме стажировочной площадки.	1. Проведение и анализ анкетирования. 2. Заседания рабочей группы. 3. Учебно-методический комплект.	Куличенко Ю.П., ст. воспитатель; члены рабочей группы

На первом этапе изучалась научно-методическая литература, современное состояние проблемы, определялись основные направления для её рассмотрения и реализации, проводилось анкетирование по выявлению профессиональных затруднений педагогов в формировании информационной культуры и компьютерной грамотности. Определялись педагогические условия и средства эффективного формирования профессиональной ИКТ-компетентности педагогов в процессе обучения.

Разрабатывались тексты консультаций, конспекты практических занятий, сценарии практикумов и семинаров.

После выявления профессиональных проблем и определения базовой компью-

терной грамотности каждого педагога были определены наставники то есть опытные педагоги, которые хорошо владеют ИКТ. К каждому наставнику был прикреплен педагог, плохо разбирающийся в ИКТ.

II этап – практический

Задачи этапа:

1. Обеспечение условий для реализации программы стажировочной площадки.

2. Ознакомление, апробация и внедрение в образовательную деятельность необходимых умений, знаний и трудовых действий педагогов.

3. Реализация дифференцированного подхода к каждому педагогу с целью планомерного формирования ИКТ-компетентности.

II этап

Цель	Содержание этапа	Формы реализации	Ответственные
Формирование ИКТ-компетентности педагогов	1. Реализация мероприятий учебно-тематического плана. 2. Методическое сопровождение каждого педагога. 3. Контроль за соблюдением графика проведения мероприятий.	1. Индивидуальные и групповые консультации. 2. Практические занятия. 3. Семинары-практикумы.	Ст. воспитатель, члены рабочей группы

На втором этапе педагоги-ученики под руководством наставников осваивали

компьютерную грамотность и работу с компьютерными программами:

Методическая работа в дошкольной образовательной организации

- работали с программой Microsoft Word (форматировали текст, работали со списками, с таблицами, с изображениями);
- разрабатывали различные презентации с помощью программы Microsoft PowerPoint;
- создавали текстовые слайды, слайды с таблицей, с изображениями, настраивали анимацию;
- осваивали компьютерные программы Microsoft Office, PowerPoint, Adobe Photoshop, Pinnacle Video Spin;
- знакомились с сетевыми сообществами специалистов системы образования.

Процесс реализации этого этапа проходил в индивидуальных и групповых формах, с привлечением разнообразных учебных и методических текстов, наглядных пособий, технических видеосредств и других ИКТ.

В основном проводились семинары-практикумы и практические занятия. Главная цель этих мероприятий – обеспечить педагогам возможность овладеть навыками и умениями работы с ИКТ.

Были организованы:

- семинар «Использование информационно-коммуникационных технологий в организации образовательного процесса в ДОУ»;

- консультации-презентации и занятия по темам «Применение ИКТ при работе с родителями», «Ведение рабочей документации посредством создания электронного портфолио педагога»;

- семинары-практикумы «Компьютерные программы, применяемые в процессе взаимодействия с детьми», «Планирование образовательного процесса с помощью ИКТ», «Разработка игр и игровых заданий для воспитанников посредством компьютерных технологий».

III этап – обобщающий

Задачи этапа:

1. Соотношение результатов реализации программы с поставленными целью и задачами.

2. Обобщение опыта работы педагогов-учеников и отчеты педагогов-наставников.

3. Определение перспективы и дальнейшего развития педагогов по совершенствованию информационно-образовательного пространства в ДОУ.

III этап

Цель	Содержание этапа	Формы реализации	Ответственные
Обобщение и анализ полученных знаний и навыков педагогов.	1. Анализ уровня сформированности ИКТ-компетентности у педагогов-учеников. 2. Оценка эффективности реализации задач стажировочной площадки. 3. Представление педагогами-учениками приобретённых знаний и умений посредством практических отчетов и участия в конкурсе.	1. Проведение и анализ итогового анкетирования. 2. Аналитико-обобщающие презентации педагогов. 3. Конкурсные работы.	Ст. воспитатель, члены рабочей группы

Методическая работа в дошкольной образовательной организации

	4. Определение путей совершенствования информационно-образовательного пространства в ДОУ.		
--	---	--	--

На третьем этапе педагоги-ученики уже сами могли самостоятельно отбирать необходимый цифровой материал по тому или иному направлению развития дошкольников, разрабатывать дидактические и подбирать иллюстративные материалы (презентации, игровые задания, игры, карты и картинки).

Те игры и задания, которые педагоги создавали на практических занятиях второго этапа, на третьем этапе уже активно применяли при взаимодействии с детьми.

На третьем этапе проводилась качественная и количественная обработка полученных результатов. Анализировались и обобщались результаты деятельности педагогов-учеников и педагогов-наставников, внедрялся в практику полученный опыт работы.

Был организован конкурс на лучшую компьютерную игру.

Проведен итоговый семинар, на котором все педагоги представили опыт работы по данному направлению.

Перспектива совершенствования ИКТ-компетентности педагогов

Задача совершенствования ИКТ-компетентности педагогов не теряет своей

актуальности и требует дальнейшей разработки.

Поэтому как старший воспитатель перспективу своей профессиональной деятельности я вижу в том, чтобы расширять информационно-образовательное пространство нашего детского сада посредством **информационной интеграции с родителями, педагогической ответственностью и социальными партнерами.**

А для этого педагогическому коллективу необходимо:

1. Принять решение о направлениях работы, корректирующих состояние внешних связей ДОУ.

2. **Разработать содержание дистанционного общения с родителями и социальными партнерами.**

3. **Вовлечь родителей в образовательную деятельность ДОУ посредством информационных ресурсов.**

4. Организовать педагогическую помощь и консультирование родителей в подборе компьютерных развивающих и обучающих игр, программных продуктов для детей разных возрастных групп.

Список литературы

1. Асаева И. Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разных видов. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitiyeprofessionalnyh-kompetentsiy-vospitateley-doshkolnyh-uchrezhdeniy-razny> (дата обращения 20.04.2020).
2. Дерновский И. Д. Инновационные педагогические технологии: учебное пособие / И. Д. Дерновский. – Москва : Академия, 2004. – 352 с.
3. Иванова Е. В. Повышение ИКТ-компетентности педагогов ДОУ // Старший воспитатель. – № 12. – 2009.

Методическая работа в дошкольной образовательной организации

4. Комарова И. И., Туликов А. В. Информационно-коммуникационные технологии в дошкольном образовании. – Москва : Мозаика-Синтез, 2013.
5. Майер, А. А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление ДООУ. – 2007. – № 1. – С. 8-15.
6. Микляева Н. В., Романова О. Ю. Инновации в методической работе дошкольных учреждений. – Москва : АРКТИ, 2010.
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
8. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». – URL: <https://base.garant.ru/70535556/>
9. Самородова А. П. Профессионально-педагогическая культура воспитателя дошкольного образовательного учреждения: сущность и структура / А. П. Самородова // Вестник ТГУ. – 2006. – Вып. 3 (43). – С. 295-296.
10. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=140174-0&rnd=FC2FAE29D0D7A8117824FCEBE5DCA826&req=doc&base=LAW&n=346766&REFDOC=140174&REFBASE=LAW#1vymjag0p2z> (дата обращения
11. Федеральный закон от 3 июля 2016г. № 238-ФЗ о независимой оценке квалификации. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/
12. Федеральный закон от 3 июля 2016г. № 239-ФЗ о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200488/

Куличенко Юлия Петровна – старший воспитатель, МБДОУ «Детский сад № 1 «Росток», г. Лесосибирск, Россия

Yuliya P. Kulichenko – senior educator, MBPEI “Kindergarten №1 “Rostok”, Lesosibirsk, Russia

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ УВЕРЕННОСТИ РЕБЕНКА ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА В СОЦИАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ДОО

Аннотация. В статье рассматривается образовательное пространство ДОО как условие формирования социальной уверенности детей дошкольного возраста. Особое внимание авторами уделено компонентам социальной уверенности как субъектно-личностного образования, совокупности возможностей образовательного пространства ДОО для успешного освоения социального опыта ребенком дошкольного возраста во взаимодействии в процессе различных видов деятельности с его субъектами.

Ключевые слова: социальная уверенность, личность, субъект, образовательное пространство.

N. Yu. Molostova

DEVELOPMENT OF SOCIAL CONFIDENCE OF A PRESCHOOL CHILD IN THE SOCIAL SPACE OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract. The article considers the educational space of preschool education as a condition for the formation of social confidence of preschool children. The authors pay special attention to the components of social confidence as a subject-personal education, a set of possibilities of the educational space of pre-school education for the successful development of social experience by a child of preschool age in interaction in the process of various activities with its subjects.

Keywords: social confidence, personality, subject, educational space.

На личностное и социальное развитие индивида большое влияние оказывает систематическое образование в образовательных заведениях, условия организации педагогического процесса, социальные условия. Находясь в условиях социального пространства образовательного учреждения, включаясь в различные виды деятельности, обучающийся взаимодействует с педагогами, сверстниками, персоналом учреждения, администрацией.

Изучая категорию социальной уверенности, мы рассматриваем качество и содержание взаимоотношений человека с окружающим миром, с другими людьми, с самим собой, определяя социальную уверенность по своей структуре как многокомпонентное, комплексное социально

обусловленное личностное образование, формирующееся во взаимодействии с окружающими людьми и собственной деятельности в процессе освоения и расширения индивидом представлений о себе, критериев, форм, видов оценок, способов социального поведения и его регуляции, обеспечивающее самореализацию личности (познание и самоутверждение своих возможностей) и успешную социальную адаптацию в обществе с оптимальным достижением поставленных целей [1].

Анализируя возможности дошкольной образовательной организации в формировании социальной уверенности современного дошкольника как субъектно-личностного феномена, важно опираться на определенные основополагающие кате-

Методическая работа в дошкольной образовательной организации

гории, раскрывающие суть процесса этого явления. С точки зрения обозначенной нами темы к такой категории можно отнести социальное пространство образовательной организации, в нашем случае ДОО. «Детство- это процесс постоянного физического роста, накопления психологических новообразования, освоения социального пространства, рефлексии всех отношений в этом пространстве, определения в нем себя, собственно самоорганизации, которая происходит в постоянно расширяющихся и усложняющихся контактах ребенка и со взрослыми и с другим детьми» [2].

Социальное пространство детского сада обеспечивает включение ребенка в окружающие его общественные материальные и духовные условия его существования и деятельности, образуя собой интеграцию социальных, культурных, психолого-педагогических условий, в результате деятельности в которых с индивидом происходят изменения в процессе становления личности ребенка и его мировосприятия.

Опираясь на выделенные нами критерии социальной уверенности, мы рассматриваем возможность влияния условий социального пространства ДОО на расширение представлений дошкольника о себе, как целостного образа Я, формирование некоторых социально-психологических качеств, личностных свойств, определяющих формирование самоотношения и механизмов, определяющих развитие саморегуляции, а также социально коммуникативных умений и навыков и мотивации, посредством которых в игровой, познавательной и других видах деятельности проявляется социальная уверенность современного дошкольника.

Рассматривая социальную уверенность, мы имеем в виду направленное моделирование условий, определяющих формирование компонентов социальной

уверенности и понимания их действия на трех уровнях социума:

- микросоциум - семья, ближайшее окружение;
- мезосоциум – образовательная среда (образовательное пространство);
- макросоциум - система образования и общего социального развития общества; уровень развития науки; возможность доступа к мировым достижениям науки и культуры.

Последнее включает в себя образовательную стратегию и признание формирования социальной уверенности в условиях социального пространства, имеющего целью развитие социально адаптированной личности, способной к дальнейшей самореализации. Мы опираемся на положение Д.И.Фельдштейна «...Главным критерием социализированности личности выступает не степень ее приспособленчества, конформизма, а степень ее независимости, уверенности, самостоятельности, раскрепощенности, инициативности...» [3].

Организация социального пространства в ДОО может обеспечиваться разработкой и реализацией концепции образовательного учреждения, реализуемой в процессе организации направленного взаимодействия со взрослыми и сверстниками, направленного на закономерные изменения в индивидуально-личностных свойствах, качественно новое состояние субъекта.

В качестве ведущих условий социального пространства, обеспечивающего формирование социальной уверенности школьников мы рассматриваем организацию экологического жизненного пространства, социально обогащенного учебного содержания, определяющихся реализацией принципа субъектности, личностно-ориентированной направленностью взаимодействия в системах «учитель-ребенок», «взрослый-ребенок», «ребенок-

Методическая работа в дошкольной образовательной организации

ребенок», гуманистическим стилем педагогического взаимодействия с ребенком, позитивным эмоциональным фоном общения. Перечисленные условия определяются целенаправленной работой по формированию социально-педагогической компетенции у педагогов, и психологической компетенции родителей.

В свете меняющейся современной социальной ситуации, необходимо изучение «...новых социальных связей ребенка, раскрытие условий и механизмов каналирования их влияния и актуализации развития нравственных начал, психолого-педагогической поддержки саморазвития, самореализации растущего человека, в том числе и путем организации специальных тренингов, а также других новых, неожиданных форм воздействия Взрослого мира на Детство» [2]. В рамках субъектно-деятельностного подхода в качестве ведущего условия освоения социального опыта ребенком, мы считаем обязательным его включенность в ситуации социального взаимодействия в процессе специально ор-

ганизованной деятельности (игровой, познавательной, коммуникативной) со сверстниками и взрослыми, обеспечивающие активность личности, стремление достигать поставленных целей с преодолением препятствий в конкретных социальных условиях, способность реализовывать свой потенциал, способность быть субъектом собственной жизни.

Таким образом, включение дошкольника в социальные взаимоотношения в игровой и других видах деятельности, организованные с учетом вышеуказанных условий обеспечивает его проявление субъектом этой деятельности в общении, в поведении, в саморегуляции, которые обеспечивают актуализацию его психических возможностей, компенсацию возникающих трудностей, регуляцию индивидуальных эмоциональных состояний, возникающих в процессе участия в событиях деятельности и решении задач при достижении индивидуальных и коллективных целей.

Список литературы

1. Молостова Н. Ю. Общие подходы к изучению социальной уверенности в зарубежных и отечественных психолого-педагогических исследованиях // *Инициативы XXI века*. – 2013. – № 1. – С. 68-70.
2. Фельдштейн Д. И. Глубинные изменения детства и актуализация психолог-педагогических проблем образования» // Д.И. Фельдштейн. *Избранные лекции университета*. – Выпуск 119. – Санкт-Петербург, 2011. – С. 2-9.
3. Фельдштейн Д. И. Психология взросления: структурно-содержательные характеристики процесса развития личности // Д.И. Фельдштейн. – Москва, 1999. – 670 с.

Молостова Наталья Юрьевна – доцент кафедры теории и методики дошкольного образования, ГБОУ ДПО Нижегородский институт развития образования, г. Нижний Новгород, Россия

Molostova Natalia Yurievna associate Professor Department of theory and methodology of pre-school education NIZHNY Novgorod Institute of education development, Nizhny Novgorod, Russia

БЛИЖАЙШИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Конференции с публикацией статей

Всероссийская учебно-методическая конференция
с публикацией статей
"ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: идеи, поиски, решения"
(печатный сборник, ISBN, УДК, ББК).

Всероссийская научно-практическая конференция
**"СОВРЕМЕННАЯ НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ:
новые подходы и актуальные исследования"** [РИНЦ].

Профессиональные и творческие конкурсы

Всероссийский образовательный конкурс
профессионального мастерства
«АКТУАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОПЫТ».

Всероссийский образовательный конкурс
профессионального мастерства
**«АКТУАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ
ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ».**

Всероссийский образовательный конкурс
профессионального мастерства и личных достижений
«ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОТКРЫТИЕ»

Подробнее на сайте: <https://emc21.ru/>
Электронная почта: articulus-info@mail.ru