

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА 4

по результатам мониторинга эффективности инновационной деятельности (первый этап)

Цель: выявить актуальный уровень потенциала педагогических кадров для осуществления инновационной деятельности.

Предмет исследования: профессиональные компетенции педагогов.

Субъект исследования: 21 педагог МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида № 191»».

Методики исследования

1. Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» (модификация методики В.А. Сластенина, Л.С. Подымовой).
2. Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишина).
3. Анкета вовлеченности в инновационную деятельность (авторизованная Е.Н. Азлецкой).
4. Анкета самооценки профессиональной компетентности педагогов (О.В. Тихомирова).
5. Краткая шкала самоконтроля (Дж. Тангни и др. в адаптации Т.О. Гордеева, Е.Н. Осин и др.)
6. Диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров).
7. Методика диагностики рефлексивных процессов: распознавания, осознания, идентификации (А.О. Прохоров А.В. Чернов)
8. Диагностика уровня эмпатии (В.В. Бойко)
9. Тест на общительность и коммуникативность (В.Ф. Ряховский)

Основные результаты

Результаты исследования общей готовности педагогов к участию в инновационной деятельности составляет: высокий уровень у 95,24% педагогов, средний – 4,76%. Высокая готовность является важным фактором для успешной реализации инноваций и обеспечения качественного обучения и воспитания детей. Она может способствовать созданию инновационной образовательной среды, обеспечивать лучшие возможности для развития и достижения целей образования. Педагоги, проявляющие высокую готовность к инновационной деятельности, готовы к постоянному профессиональному росту, сотрудничеству с коллегами и применению новых методик и технологий. Это может иметь положительное влияние на развитие самих

педагогов, а также на качество обучения и развития детей в образовательном учреждении.

Наглядно детальный анализ компонентов готовности отображён на рисунке 1. Более половины педагогов оценили высоко уровень своих индивидуально-личностных характеристик (85,71 %), профессиональных способностей к осуществлению инновационной деятельности (66,67 %) и своей мотивационно-творческой направленности (57,14 %). Уровень креативности большинство педагогов оценили как средний (76,19 %).



Рисунок 1 – Уровень готовности педагогов к участию в инновационной деятельности

Таким образом, детальный анализ компонентов готовности педагогов к участию в инновационной деятельности показал, что стремление включиться

в инновационную деятельность связано, прежде всего, с личностных характеристиками педагогов и профессиональными способностями осуществлять эту деятельность.

Способность педагога к творческому саморазвитию играет ключевую роль при реализации инноваций в образовании, на том основании, что творческое саморазвитие позволяет педагогам генерировать новые идеи и подходы к обучению. Они могут переосмыслить существующие практики, искать альтернативные методы и разрабатывать инновационные подходы, способствующие более эффективному и интересному обучению. В образовании существует постоянная необходимость адаптироваться к изменениям, таким как появление новых технологий или изменение потребностей учащихся. Творческое саморазвитие позволяет педагогам быть гибкими и адаптироваться к новым ситуациям, эффективно используя инновационные методы и инструменты. Творчески развивающиеся педагоги часто стремятся к постоянному улучшению качества образования. Они исследуют и применяют новейшие исследования, инновационные методики, ресурсы и материалы, чтобы создать более интересные, эффективные и стимулирующие условия для обучения и развития учащихся. Творческое саморазвитие педагогов способствует их профессиональному росту и развитию. Работа над инновациями вызывает постоянное изучение новых тем, рефлексию и анализ результатов, что в конечном итоге способствует повышению уровня навыков и компетенций педагогов. Творчески развивающиеся педагоги способны вдохновить своих воспитанников на развитие. Их собственный пример, творческие подходы к обучению и использование новых методик мотивируют детей к креативному мышлению, инициативе и развитию.

Способности педагога к творческому саморазвитию отражены на рисунке 2.

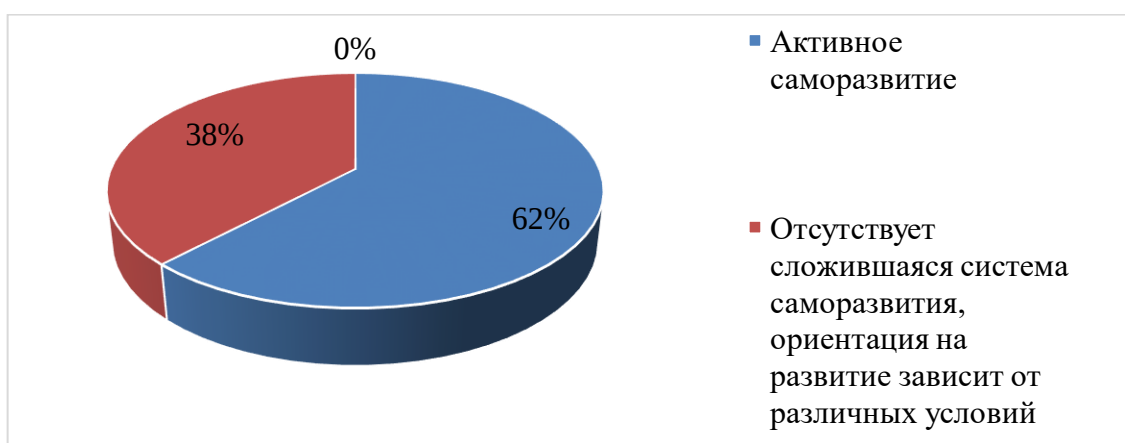


Рисунок 2 – Распределение долей уровня способности педагогов к творческому саморазвитию

Как видно из рисунка 2 педагоги МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида № 191» имеют высокий и средний уровень

способности к творческому саморазвитию. А именно: у 62 % педагогов имеется сложившаяся система саморазвития, которая позволяет им активно развиваться в профессиональном плане. У 38 % отсутствует сложившаяся система саморазвития, поэтому у них ориентация на развитие зависит от различных условий.

Индекс вовлеченности педагогов в инновационную деятельность исследовался как суммарный показатель вовлеченности в решение корпоративных задач, в рабочий процесс и инициативность педагога. Таким образом, индекс вовлеченности – это степень участия педагогов в жизни и деятельности ДООУ, совпадение интересов организации с интересами сотрудников, позитивное отношение педагогов к своей работе, которое приводит к повышению качества педагогического труда. Результаты исследования вовлеченности в инновационную деятельность представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Распределение долей уровня вовлеченности педагогов в инновационную деятельность

Как видно на рисунке 3 высокий уровень вовлеченности в инновационную деятельность у 10 % педагогов, у 85 % – средний уровень, у 5 % – низкий. Анализ составляющих вовлеченности педагогов показал следующее (см. рис.4).

Как видно из рисунка 4 вовлеченность педагогов в инновационную деятельность связана с их инициативностью и вовлеченностью в рабочий процесс. Энтузиазм, живой отклик на нововведения, стремление выполнить поставленную задачу наилучшим образом, множество идей – все это внешние проявления вовлеченности педагога. Вовлеченные педагоги ощущают свою причастность к делам ДООУ, они чувствуют, что они нужны и что их работа важна. В результате качество их труда возрастает, а также увеличивается инновационная отдача, когда педагоги по собственной инициативе генерируют идеи по развитию организации и сами же их внедряют. Благодаря высоко вовлеченным педагогам формируется инновационная среда в МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад

общеразвивающего вида № 191», способствующая как появлению новых идей, так и более быстрой их реализации.

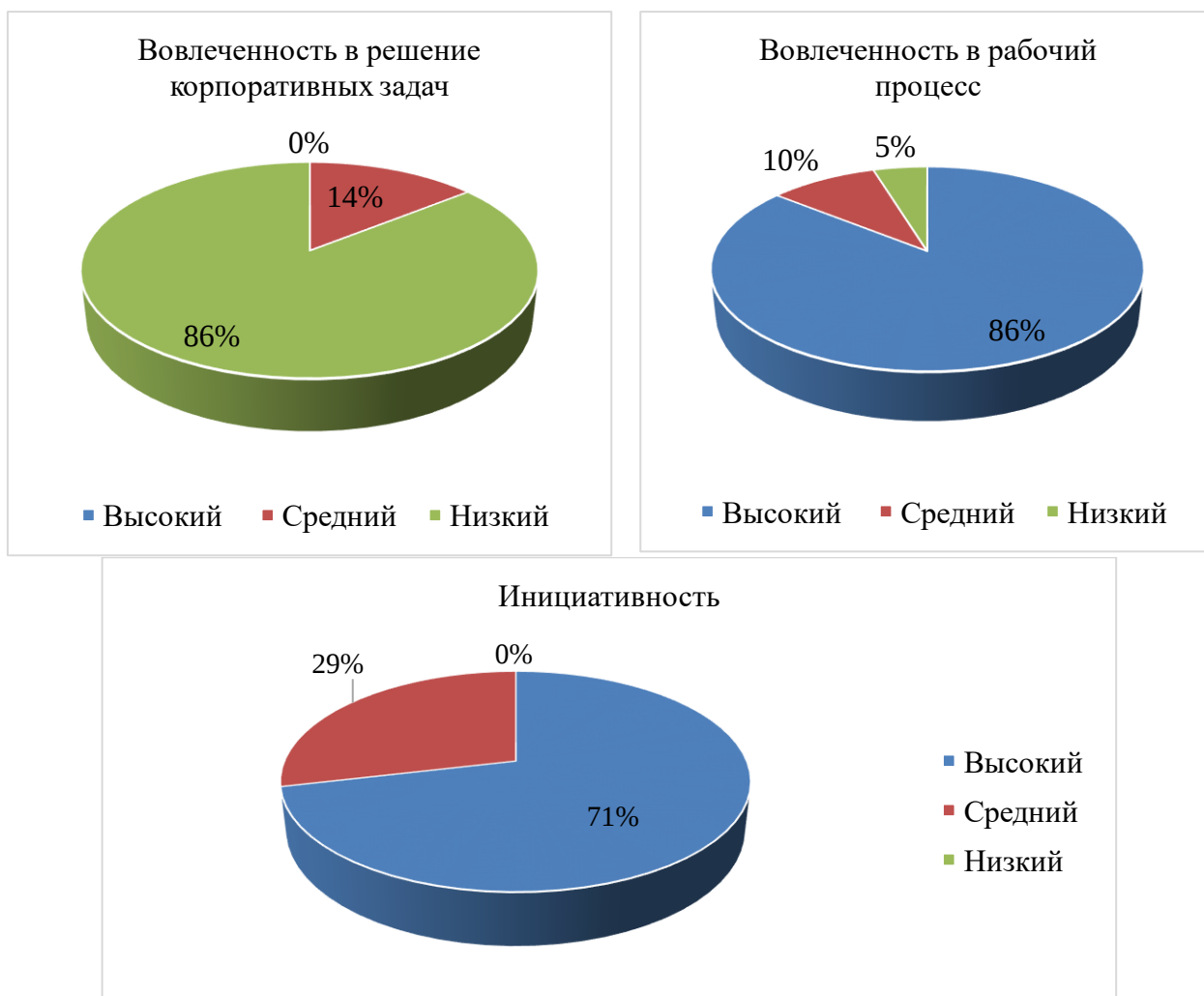


Рисунок 4 – Распределение долей уровней показателей составляющих вовлеченность педагогов

При этом педагоги отмечают низкий уровень вовлеченности в решение корпоративных задач.

Профессиональная компетентность педагогов дошкольных организаций важна для обеспечения качественной работы, эффективного развития и воспитания детей в детском саду. Уровень самооценки профессиональной компетентности педагогов отражен на рисунке 5.

Как можно видеть из рисунка 5 только 24% педагогов считают, что у них есть не только знания, умения, но и опыт в решении проблемных задач в их профессиональной деятельности. Столько же педагогов отметили отсутствие определенных знаний и умений (24%).



Рисунок 5 – Распределение долей уровня самооценки профессиональной компетентности

Шкала самоконтроля предназначена для исследования самоконтроля как черты, включающей способность управлять своим поведением, эмоциями, желаниями и действовать продуманно, воздерживаясь от импульсивного поведения см. рис 6).

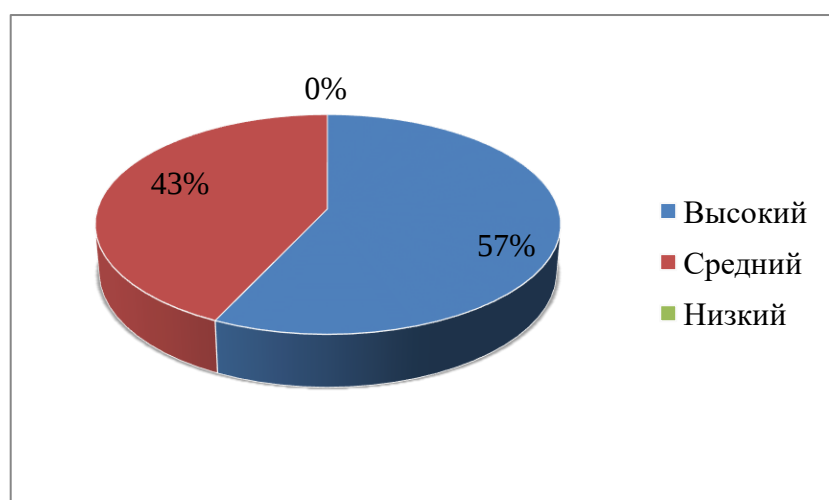


Рисунок 6 – Распределение долей уровня самоконтроля

Из рисунка 6 следует, что для 57% педагогов с высоким уровнем самоконтроля свойственно более конструктивное мышление при анализе различных жизненных ситуаций, которое проявляется в склонности к оптимистическому объяснению позитивных и негативных жизненных событий, интернальности при объяснении успехов и неудач, общей, академической и профессиональной самооценки. При этом связь показателей самоконтроля и конструктивного мышления может быть двунаправленной. Возможно, что выраженный самоконтроль помогает поверить в будущее и оценивать происходящие события как более управляемые и контролируемые, но возможно, что развитое конструктивное

мышление помогает индивиду справляться с импульсами и контролировать свое поведение и достижения.

Для 43% педагогов со средним уровнем самоконтроля свойственна меньшая целеустремленность, организованность и упорство в достижении целей. Они также прибегают к менее конструктивным стратегиям совладания с трудностями, реже используя такие стратегии, как активный копинг, планирование, подавление конкурирующей деятельности, и чаще обращаясь к непродуктивным стратегиям – поведенческому уходу и отрицанию в отличие от своих коллег с высоким уровнем самоконтроля. Педагогов с низким уровнем самоконтроля не выявлено.

В то же время диагностика состояния стресса показала высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях всех обследуемых педагогов. Высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях положительно сказывается на инновационной деятельности педагогов дошкольной организации. Это может проявиться в следующем: гибкости и креативности педагогов, открытость к изменениям, рациональном принятии решений, управлению конфликтами и эмоциями, улучшению самооффективности.

Педагоги, обладающие высоким уровнем регуляции в стрессовых ситуациях, обычно проявляют большую гибкость и способность адаптироваться к переменам. Это может стимулировать их к креативному мышлению и поиску новых, инновационных подходов к обучению и воспитанию. Они часто более открыты для изменений и новых идей. Они готовы рассмотреть различные подходы и экспериментировать с ними, что может способствовать развитию инноваций в педагогической практике. Педагоги с высоким уровнем регуляции стресса обычно способны принимать рациональные решения в ситуациях неопределенности и сложности. Они умеют анализировать информацию, оценивать риски и принимать эффективные решения, что может содействовать разработке инноваций. Высокий уровень регуляции стресса позволяет педагогам более эффективно управлять конфликтами и эмоциями, как своими, так и учащихся. Это способствует созданию благоприятной атмосферы для инноваций, где все стороны могут свободно выражать свои идеи и мнения. Педагоги, успешно регулирующие стресс, обычно имеют высокий уровень самооффективности, то есть уверенность в своих способностях. Это может способствовать инициативе и мотивации к осуществлению инноваций в образовательной практике.

Результаты диагностики рефлексивных процессов: распознавания, осознания, идентификации представлены на рисунках 7-8.

В целом у педагогов высокий уровень развития рефлексии. Детальный анализ компонентов рефлексии показывает, что в большей мере педагоги осознают свои переживания и чувства.

Высокий уровень развития рефлексии у педагогов дошкольных учреждений предоставляет ряд преимуществ.

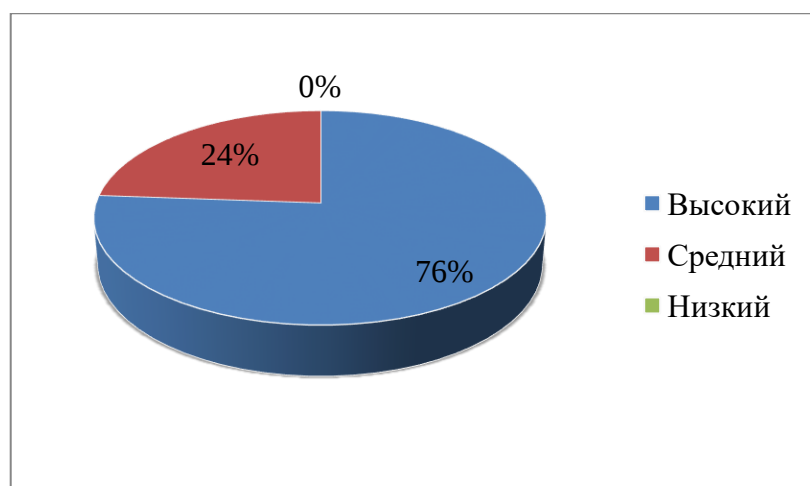


Рисунок 6 – Распределение долей уровня развития рефлексии

Улучшение профессиональной практики. Рефлексия помогает педагогам осознавать свои сильные и слабые стороны, анализировать свою деятельность и оценивать ее эффективность. Они могут обратить внимание на свои ошибки или недочеты и разработать конкретные действия для их исправления. Рефлексия также стимулирует постоянное профессиональное развитие и повышение квалификации.

Улучшение взаимодействия с детьми. Рефлексивный подход позволяет педагогам осознавать свои эмоции, привычки и предпочтения, а также их влияние на взаимодействие с детьми. Педагоги, осознавая свои реакции и стили взаимодействия, могут лучше приспосабливаться к индивидуальным потребностям и особенностям каждого ребенка, что создает благоприятную образовательную среду.

Развитие творческого мышления. Рефлексия позволяет педагогам искать новые и креативные пути решения проблем и ситуаций в работе с детьми. Она способствует развитию гибкости мышления, поиску альтернативных подходов и экспериментированию в педагогической практике.

Повышение качества образования. Рефлексивный подход помогает педагогам осознавать цели и задачи дошкольного образования, анализировать и совершенствовать методы и стратегии обучения, а также учиться отслеживать прогресс и достижения ребенка. Это приводит к повышению качества образования и результативности педагогической работы.

Осознанность и самоорганизация. Рефлексия помогает педагогам быть более осознанными в своих действиях и решениях. Она способствует самооценке, саморегуляции и самоконтролю, улучшает самоорганизацию и планирование работы. Педагоги с высоким уровнем развития рефлексии могут лучше управлять своим временем, энергией и ресурсами.

Все эти преимущества высокого уровня развития рефлексии у педагогов МАДОУ МО г. Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида № 191» способствуют повышению эффективности и качества образования детей,

создают условия для их гармоничного развития и воспитания, работе в инновационном режиме.

Развитие эмпатии у педагогов дошкольной организации имеет большую значимость, поскольку способствует созданию поддерживающей образовательной среды. Эмпатия позволяет педагогам индивидуально относиться к каждому ребенку, проявлять понимание и сострадание к его потребностям, эмоциям и проблемам. Педагоги, развивая эмпатию, могут создать поддерживающую образовательную среду, которая способствует чувству безопасности, принятия и комфорту для детей. Кроме того, позволяет педагогам установлению доверительных отношений. Эмпатия ведет к более глубокому пониманию и восприятию внутреннего мира ребенка. Педагоги, проявляющие эмпатию, могут установить доверительные отношения с детьми, которые способствуют эмоциональному и социальному развитию, а также обеспечивают лучшую коммуникацию и сотрудничество. Эмпатия способствует эмоциональному развитию детей: помогает педагогам распознавать эмоции детей, включаться в их эмоциональный мир и эмоциональную поддержку. Это способствует развитию эмоциональной интеллектуальности у детей, а также помогает им управлять своими эмоциями и развивать позитивные отношения с окружающими. К тому же эмпатия помогает педагогам воспринимать и понимать мир через глаза детей, что способствует развитию социальных навыков. Педагоги, имеющие развитую эмпатию, могут моделировать социальные нормы, учить детей взаимодействовать и сотрудничать с другими, разрешать конфликты и развивать способность к сопереживанию. Наконец, эмпатия у педагогов способствует их профессиональному развитию. Они могут лучше понимать потребности и ожидания родителей, эффективно общаться с ними, а также сотрудничать с коллегами и создавать гармоничную рабочую атмосферу.

Результаты исследования уровня эмпатии педагогов отражены на рисунке 7.

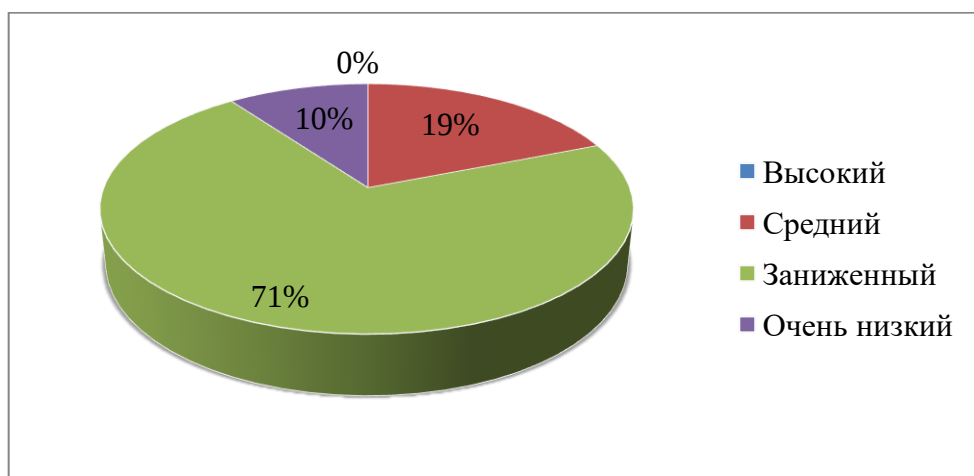


Рисунок 7 – Распределение долей уровня эмпатии педагогов

Как можно видеть на рисунке 7 у большинства педагогов заниженный и очень низкий уровень эмпатии. Заниженный или очень низкий уровень эмпатии у педагогов может негативно сказаться на инновационной деятельности дошкольной организации. Это может проявиться: в отсутствие понимания и поддержки, в отсутствие сотрудничества и коммуникации, в недостатке внимания к индивидуальным потребностям воспитанников, в недостаточной просветительской работе, в недостатке профессионального развития.

Эмпатия позволяет педагогам лучше понимать эмоции, потребности и переживания детей и их родителей. Когда у педагога низкий уровень эмпатии, он может не улавливать важные сигналы или не осознавать, какие трудности или вызовы испытывают дети и их семьи. В результате, педагог может не предоставлять подходящую поддержку или не вникать в их потребности, что может негативно повлиять на развитие инновационной деятельности. Эмпатия является основой для установления эффективной коммуникации и сотрудничества с родителями, коллегами и другими участниками образовательного процесса. Педагог с низким уровнем эмпатии может испытывать трудности в этих областях, что затрудняет обмен идеями, открытое обсуждение и сотрудничество. В результате, возможность для инноваций может быть ограничена. Эмпатия помогает педагогам лучше понимать индивидуальные потребности и способности каждого ребенка, что позволяет адаптировать образовательные программы и направления. Когда эмпатия недостаточна, педагог может игнорировать эти потребности или применять универсальные подходы, что может ограничить возможности для инноваций и индивидуализации обучения. Педагоги с низким уровнем эмпатии могут проявлять недостаточную заинтересованность в рассказывании и объяснении новых инноваций и идей. Это может создавать барьеры для внедрения инноваций, так как они не будут достаточно пропагандироваться или не будут понятны и приняты другими участниками образовательного процесса. Педагоги с низким уровнем эмпатии могут испытывать трудности в саморефлексии и участии в профессиональном развитии. Они могут не проявлять интереса к новым идеям, методам и подходам, что может затруднить создание инноваций и рост профессионального мастерства.

Результаты исследования общительности и коммуникативности педагогов отражены на рисунке 8.

Как можно видеть из рисунка 8 у большинства педагогов коммуникабельность в пределах повышенного уровня или излишняя.

Проявление повышенной или излишней коммуникабельности может оказать влияние на профессиональную деятельность педагогов в следующих аспектах: качество коммуникации, эмоциональное состояние, временные ресурсы, социальная сеть и поддержка.

Повышенная коммуникабельность может быть полезной, если педагоги умеют налаживать контакт с детьми, родителями и коллегами, устанавливать доверительные отношения и эффективно передавать информацию.

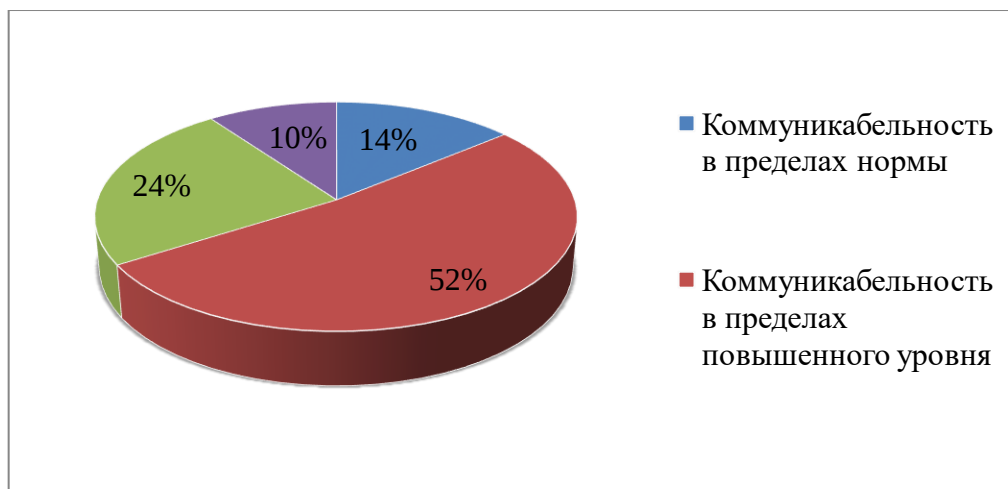


Рисунок 8 – Распределение долей уровня общительности и коммуникативности педагогов

Однако излишняя коммуникабельность может привести к утомлению со стороны других людей. Важно найти баланс и взаимодействовать с другими людьми в соответствии с их потребностями и предпочтениями. Педагоги с высокой коммуникабельностью могут быть более открытыми и экспрессивными, что может положительно влиять на обстановку в детском саду и создавать комфортную атмосферу для детей. Однако если коммуникабельность выражается слишком интенсивно, она может вызывать чувство неуверенности, беспокойства или даже стресс у детей или коллег. Педагогам важно быть чувствительными к эмоциональным потребностям окружающих и уметь адаптироваться к разным индивидуальностям. Повышенная коммуникабельность может требовать большего времени и энергии, особенно когда дело касается общения с большим количеством людей или участвует множество проектов или задач. Педагоги должны оценивать свои ресурсы и уметь эффективно распределять время между коммуникацией и другими профессиональными обязанностями. Педагоги с повышенной коммуникабельностью могут легче строить социальные связи и находить поддержку у коллег. Особенно тесные и доверительные отношения между педагогами могут способствовать совместной работе, обмену опытом и улучшению профессиональных навыков. В целом, повышенная коммуникабельность может оказать положительное влияние на профессиональную деятельность педагогов, если они умеют поддерживать баланс, адаптироваться к потребностям окружающих и использовать свои коммуникативные навыки эффективно.

Выводы

1. Результаты исследования свидетельствуют о высокой готовности педагогов МБДОУ МО город Краснодар «Детский сад №185»к участию в

инновационной деятельности. Это позитивный и обнадеживающий факт, который указывает на то, что педагоги готовы внедрять нововведения, принимать вызовы и развивать свои профессиональные навыки и практики.

2. У части педагогов отсутствует сложившаяся система саморазвития.

3. Педагоги проявляют инициативу в рабочем процессе, но низкую вовлеченность в решение корпоративных задач. В этой ситуации можно выделить ряд положительных и отрицательных сторон.

Положительные стороны:

– Педагоги, проявляющие инициативу в рабочем процессе, предпочитают уделять больше времени и усилий непосредственно образовательной деятельности. Это может способствовать повышению качества обучения и достижению лучших результатов воспитанников.

– Педагоги, проявляющие инициативу, часто обладают творческим мышлением и готовностью к экспериментированию. Это позволяет им применять новые методики, находить нестандартные решения и адаптироваться к нуждам воспитанников.

– Педагоги, проявляющие инициативу в рабочем процессе, могут стать источником лидерства и вдохновения для коллег. Их энтузиазм и энергия способны мотивировать других педагогов к росту и развитию.

Отрицательные стороны:

– Недостаточная вовлеченность в решение корпоративных задач может создавать дисбаланс и незавершенность в работе коллектива. Возникает риск, что некоторые общие задачи могут остаться не решенными или недостаточно освещенными.

– Если каждый педагог проявляет инициативу в рамках своей собственной работы, то может возникнуть проблема согласованности и сотрудничества внутри коллектива. Это может привести к разобщенности и неполному использованию взаимного усилия, которое можно получить при совместной работе.

– Педагоги, ограничивая свою инициативу только рабочим процессом, могут упустить возможности для развития в других аспектах своей профессиональной деятельности. Например, они могут упустить возможность быть вовлеченными в разработку новых программ или процедур, которые могут быть важными для их дальнейшего развития.

4. Общий уровень профессиональной компетентности средний.

5. Педагоги имеют высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях у педагогов дошкольной организации может способствовать развитию инновационной деятельности. Они становятся более гибкими, креативными и открытыми для изменений, что помогает им находить новые пути обучения и воспитания, принимать рациональные решения, эффективно управлять конфликтами и эмоциями, а также повышает их самооффективность.

6. У педагогов высокий уровень развития рефлексии, что способствует повышению эффективности и качества образования детей,

создает условия для их гармоничного развития и воспитания, работе в инновационном режиме.

7. У большинства педагогов заниженный и очень низкий уровень эмпатии. Развитие эмпатии у педагогов дошкольной организации является ключевым фактором для создания благоприятной образовательной среды, поддержки развития детей и повышения качества образования. Уровень эмпатии педагогов имеет значение для инновационной деятельности дошкольной организации. Отсутствие эмпатии может привести к недостатку понимания и поддержки детей и их семей, ограниченной коммуникации и сотрудничества, игнорированию индивидуальных потребностей, недостаточной пропаганде инноваций и ограниченному профессиональному развитию. Поэтому важно обратить внимание на развитие и поддержку эмпатии у педагогов.

8. У большинства педагогов коммуникабельность в пределах повышенного уровня или излишняя. Это имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Рекомендации

1. Для создания условий активации саморазвития педагогов в дошкольной организации, старший воспитатель может предпринять следующие шаги.

- *Провести оценку потребностей.* Проведите опрос или беседу с педагогами, чтобы понять, в каких областях они хотели бы развиваться или испытывают наибольшие трудности. Основываясь на этой информации, вы сможете определить приоритеты и разработать индивидуальные планы роста для каждого педагога.

- *Организовать профессиональные развивающие мероприятия:* семинары, тренинги или мастер-классы, посвященные различным аспектам педагогики или новым методикам обучения. Пригласите педагогов из других дошкольных организаций, чтобы поделиться своим опытом.

- *Поддерживайте обмен знаниями и опытом.* Организуйте регулярные встречи педагогического коллектива, где педагоги могут делиться своими успехами, методиками и сложностями в работе. Поощряйте обмен опытом и сотрудничество между педагогами.

- *Предоставьте доступ к образовательным ресурсам:* к книгам, статьям, онлайн-курсам или другим образовательным ресурсам, которые помогут педагогам развиваться профессионально. Содействуйте созданию библиотеки, где педагоги могут обмениваться и рекомендовать материалы друг другу.

- *Поддерживайте индивидуальное наставничество.* Установите систему наставничества, где опытные педагоги будут работать с менее опытными коллегами, чтобы поддерживать их развитие, делиться знаниями и навыками.

- *Поощряйте рефлексию и самооценку.* Предложите педагогам вести регулярные дневники рефлексии, в которых они могут анализировать свою

работу, выявлять сильные и слабые стороны, а также разрабатывать планы для улучшения. Регулярное обсуждение этих записей может помочь педагогам осознать свой прогресс и постоянно работать над саморазвитием.

– *Поощряйте профессиональные связи.* Поддерживайте связь с другими дошкольными организациями, учебными центрами или вузами. Сотрудничество с другими профессионалами может предоставить педагогам новые возможности для обучения и поддержки их саморазвития.

Важно помнить, что каждый педагог имеет уникальные потребности и предпочтения, поэтому индивидуальный подход и гибкость в создании условий для саморазвития педагогов являются ключевыми факторами успеха.

2. В целом, хотя инициатива педагогов в рабочем процессе имеет свои положительные стороны, низкая вовлеченность в решение корпоративных задач может иметь отрицательные последствия для работы коллектива и потенциального развития педагогов. Поэтому важно стимулировать педагогов к участию и вкладу в общие задачи и стремиться к достижению баланса между инициативой в рабочем процессе и сотрудничеством в рамках широкого контекста организации.

3. Профессиональная компетентность педагогов дошкольных организаций, согласно профессиональному стандарту «Педагог дошкольного образования», включает в себя следующие аспекты:

1) *знания.* Воспитатель должен обладать глубокими знаниями и пониманием основных принципов и концепций развития ребенка, психологии детей дошкольного возраста, педагогических теорий и методов работы с детьми. Он должен обладать знаниями о нормативно-правовой базе в области дошкольного образования;

2) *профессиональные навыки.* Это включает умение разрабатывать и реализовывать образовательные программы, планировать и организовывать образовательный процесс, проводить наблюдение, анализ и оценку развития детей, обеспечивать безопасность и здоровье в детском саду. Воспитатель должен уметь работать в команде, эффективно общаться с родителями и коллегами;

3) *профессиональные качества.* Воспитатель должен обладать эмоциональной устойчивостью, терпением и пониманием, быть ответственным, творческим и инициативным. Он должен проявлять уважение к индивидуальности каждого ребенка, быть чутким к их потребностям и интересам, способным к эмоциональной поддержке и построению доверительных отношений;

4) *профессиональное развитие.* Воспитатель должен стремиться к постоянному совершенствованию своих знаний и навыков, быть готовым к изучению новых педагогических технологий и инноваций, участвовать в профессиональных конференциях, семинарах и тренингах. Он должен уметь анализировать свою профессиональную деятельность и вносить необходимые коррективы.

В коллективе имеются педагоги, которые могли бы поделиться опытом в форме мастер-класса, семинара-практикума, тематического круглого стола и др.

4. Для повышения уровня самоконтроля педагогов в условиях дошкольной организации можно рекомендовать следующие действия.

- *Обеспечить ясные ожидания и цели.* Руководство организации должно четко сформулировать ожидания и цели в отношении самоконтроля педагогов. Это может включать разработку норм и стандартов работы, задач или компетенций, которые должны быть достигнуты.

- *Обеспечить обратную связь и поддержку.* Руководство должно регулярно проводить оценку работы педагогов и предоставлять им конструктивную обратную связь. Это поможет педагогам понимать, как они могут улучшить свой самоконтроль, а также создаст атмосферу поддержки и развития.

- *Предоставить ресурсы и обучение.* Руководство должно обеспечить педагогов необходимыми ресурсами и возможностями для развития навыков самоконтроля. Это может включать проведение тренингов, обучений или предоставление доступа к информационным материалам и методикам.

- *Содействовать саморефлексии и самоконтролю.* Руководство может поощрять педагогов к регулярной саморефлексии и анализу своей работы. Это поможет им осознавать свои сильные и слабые стороны, а также принимать ответственность за свое развитие и улучшение.

- *Формировать коллегиальную поддержку и сотрудничество.* Важно создать атмосферу сотрудничества и поддержки между педагогами. Руководство может организовывать совместные профессиональные мероприятия, обмен опытом и практиками, чтобы педагоги могли учиться друг у друга и поддерживать свою мотивацию.

Основную роль в повышении уровня самоконтроля педагогов должно играть руководство дошкольной организации. Руководители и администрация должны активно участвовать в постановке целей, организации обратной связи, предоставлении ресурсов и создании поддерживающей атмосферы. Однако каждый педагог также должен взять на себя ответственность за свой собственный самоконтроль и стремиться к его улучшению.

5. Следующие рекомендации направлены на создание образовательной среды, где эмпатия станет более ценной и интегрированной частью работы педагогов.

Обучение и тренинги. Предоставление педагогам возможности проходить обучение и тренинги по развитию эмпатии может помочь им улучшить свои навыки. Могут быть проведены специальные курсы, семинары или вебинары, которые охватывают такие темы, как понимание эмоций, развитие слушания и активного внимания, эмпатическое общение и конфликтология.

Регулярные открытые диалоги. Организация регулярных открытых диалогов с педагогами может способствовать развитию эмпатии. Во время этих диалогов можно обсуждать конкретные ситуации или случаи, где эмпатия сыграла важную роль, или наоборот, ошибки, связанные с ней. Это поможет педагогам лучше понять важность эмпатии и развить свои навыки.

Ознакомление с историями успеха. Предоставление педагогам вдохновляющих историй успеха других педагогов в области эмпатии может помочь им улучшить свои навыки. Рассмотрение примеров, как эмпатия привнесла позитивные изменения в отношения с детьми и их семьями, может мотивировать педагогов и дать понимание возможных выгод от развития эмпатии.

Создание поддерживающей среды. Важно создать поддерживающую и включающую среду в дошкольной организации. Это может включать практику признания и поддержки педагогов, проведение регулярных внутренних мероприятий или заседаний, поощрение сотрудничества и обмена опытом, а также поддержку разнообразия и уважение к различным культурным и личностным особенностям.

Постоянное самовоспитание. Помимо внешнего обучения и развития, педагоги могут сами активно работать над развитием своей эмпатии. Это может включать чтение книг, статей или ресурсов по теме эмпатии, регулярное самонаблюдение за своими реакциями и откликами, а также практику эмпатического слушания и общения с детьми, родителями и коллегами.