Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ШЕЙКИНА ЕЛЕНА НИКОЛАЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ВОСПИТАТЕЛЯ ИНКЛЮЗИВНЫХ ГРУПП ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся _____ (подпись) Е.Н. Шейкина (инициалы, фамилия)

Руководитель доцент каф. психологии, к.психол.н. (должность, ученая степень, ученое звание) _____ (подпись) Е.В. Наконечная (инициалы, фамилия)

Нормоконтролер _____ (подпись) Т.В.Колпакова (инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав.кафедрой канд. психол. наук Е.В. Наконечная
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

_____
(подпись)

«16» 02 2021

Красноярск 2021

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Шейкиной Елене Николаевне группы у 257 - пу
(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы: Исследование личностных качеств воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения в зависимости от эффективности труда
(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «18» 11 2020 г. № 123/1
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии
Протокол от «11» 11 2020 г., № 3

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «16» февраля 2021г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы: Ведение; I Теоретический анализ проблемы влияния личностных качеств воспитателя дошкольной ступени образования на эффективность труда; II Эмпирическое исследование личностных качеств воспитателя инклюзивных групп в зависимости от эффективности труда; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы _____

5. График выполнения выпускной квалификационной работы: анализ литературных источников по проблеме исследования; обосновать проблему исследования, дать характеристику основным понятиям; подобрать методики, провести эмпирическое исследование; провести анализ результатов исследования, составить рекомендации.

Дата выдачи задания «11» 11 2020 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ Е.В. Макоменко
(подпись) (инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 64 с., таблиц 3, рисунков 10, источников 37, приложений 2.

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА, ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА, КОММУНИКАТИВНЫЕ КАЧЕСТВА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

Цель работы - изучение личностные качества воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения, обусловливающих эффективность труда.

Проведено изучение личностных качеств и коммуникативных качеств воспитателя инклюзивных групп в зависимости от уровня эффективности труда. С этой целью разработана экспертная карта. Выявлены личностные особенности, обусловливающие эффективность труда воспитателя инклюзивных групп.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью U-критерий Манна-Уитни.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ СТУПЕНИ ОБРАЗОВАНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ТРУДА 9

1.1 Специфика профессиональной деятельности воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения 9

1.2 Эффективность труда воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения, ее сущность и показатели 16

1.3 Влияние личностных качеств воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения на эффективность труда 22

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ВОСПИТАТЕЛЯ ИНКЛЮЗИВНЫХ ГРУПП В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА 31

2.1 Организация исследования и описание методик 31

2.2 Анализ результатов исследования 39

2.3 Рекомендации 54

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 60

СПИСОК ИСПОЛЬЗАВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 61

Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность определяется особенностями развития образовательной системы на современном этапе. За сравнительно короткий срок дошкольной системе образования пришлось адаптироваться к новым политическим и социально-экономическим условиям, что повлекло за собой необходимость обновления содержания образования, переосмысления целей, задач и результатов различных видов профессиональной деятельности, осуществляемых воспитателем.

Реальная потребность воспитателя не только в умение наметить, но и раскрыть образовательные и воспитательные результаты, анализ, оценку своей профессиональной деятельности. Именно это обуславливает основные направления развития педагогических исследований в современном мире. Эти направления связаны с усовершенствованием принципов организации профессиональной деятельности.

Сегодня начинает проявляться новый педагогический процесс интеграции детей с ограниченными возможностями в образовательной практике – инклюзия. Инклюзивное образование – это новая педагогическая практика в современной системе образования. В процессе её внедрения в образовании появились новые ценности, которые повлекли за собой необходимость постоянной корректировки условий организации пространства, подачи информации, а отсюда, и изменение требований к профессиональной деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

Вместе с тем, для осуществления полноценной профессиональной деятельности педагога значение имеет не только теоретическое представление об эффективности труда в новых условиях, механизмы оценки эффективности обозначенного вида деятельности, но и влияние личностных качеств на эффективность труда.

Педагогическая интеграция детей с нарушениями развития является одной из важнейших проблем, привлекающих в настоящий момент внимание зарубежных исследователей (П.Бейкер, М.Джонсон) и отечественных учёных (Э.И.Леонгард, Л.Н.Шипицына).

Современная ситуация в системе образования в которой происходят изменения связанные с переоценкой педагогического процесса на его гумманезацию и индивидуализацию в подходах к решению проблем конкретного особенного ребенка, побуждает к созданию новых моделей, поиску форм и технологий специализированной помощи детям имеющим проблемы.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

- понятие «эффективность профессиональной деятельности» воспитателя наполнено новым содержанием, позволяющим рассматривать эффективность как меру качеств и как индикатор показывающий суть самого качества в рамках инклюзивного образования;
- разработана оценка эффективности труда воспитателя дошкольного образовательного учреждения в рамках инклюзии.

Практическая значимость данного вопроса велика, потому что разработка и определение параметров эффективности труда, необходимы для осуществления качественной профессиональной деятельности. Эти данные могут быть использованы в практике различными категориями педагогических работников: воспитателями, представителями администрации учреждения, методистами, руководителями органов образования. Возможность использования полученных результатов в управлении кадрами в дошкольных образовательных организациях – на этапе подбора персонала, при аттестации педагогического коллектива.

В фокусе внимание специалистов в области управления персоналом находятся факторы эффективности труда – то есть то, что может влиять на эффективность труда, что ее полностью или частично определяет. К примеру,

таковыми могут являться определенные личностные качества воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

Итак, цель исследования: изучить личностные качества воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения, обусловливающие эффективность труда.

С учетом цели исследования, были поставлены следующие задачи.

1. Провести теоретический анализ проблемы влияния личностных качеств воспитателя дошкольной ступени образования на эффективность труда.

2. Раскрыть специфику профессиональной деятельности воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения.

3. Раскрыть сущность понятия «эффективности труда», охарактеризовать показатели эффективности труда, воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения.

4. Выявить личностные качества воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения, обусловливающие эффективность труда.

Объектом исследования является эффективность труда воспитателя инклюзивных групп.

Предметом исследования являются личностные и коммуникативные качества воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения, обусловливающие эффективность труда.

Гипотезы:

1) мы предполагаем, что у воспитателей инклюзивных групп с низким уровнем эффективности труда преобладают такие личностные качества как: низкая активность в социальных контактах; импульсивность и эмоциональная утомляемость; недостаток гибкости в поведении, конформная или индифферентная направленность в общении; ориентация в общении на действия или процесс;

2) мы предполагаем, что у воспитателей инклюзивных групп с высоким уровнем эффективности труда преобладают такие личностные качества как:

активность в установлении социальных контактов; эмоциональная устойчивость и склонность к рефлексии; самостоятельность в принятии решений; дипломатичность, диалогическая направленность в общении, ориентация в общении на будущее.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ СТУПЕНИ ОБРАЗОВАНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ТРУДА

1.1 Специфика профессиональной деятельности воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения

В Российской Федерации сейчас ступень дошкольного образования – один из наиболее развивающихся «шагов» системы образования. Новые нормативные требования к определению структуры, условий реализации общеобразовательной программы дошкольного образования, оказывают влияние на работу с педагогическими кадрами, предназначенными для реализации учебно-воспитательного процесса в изменяющихся условиях. Система дошкольного образования перешла на новый этап: свидетельством тому является появление принципиально нового документа федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (далее – ФГОС ДО) [4].

Он задает ориентиры системы дошкольного образования и вносит ряд изменений в организацию воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.

В соответствии с ФГОС ДО главной целью образовательной политике в сфере дошкольного образования является: обеспечение гарантий доступного и качественного дошкольного образования, обеспечивающего равные стартовые условия для последующего успешного обучения ребенка в школе [2].

Профессиональная педагогическая деятельность имеет системный характер, который проявляется в единстве целей, мотивов, действий и результатов. Воспитатель, осуществляя профессиональную деятельность, должен стремиться к формированию личности человека, способного к

успешной деятельности в современном обществе, учитывая возможности самореализации человека, исходя из его интересов и знаний. Основными объектами педагогического влияния являются образовательный круг, деятельность воспитанников-дошкольников, образовательный коллектив и особенности детей дошкольного возраста [10].

В педагогической деятельности образовательная деятельность является первостепенной, в связи с чем, при подготовке педагогов необходимо заботиться о формировании у них готовности к компетентной организации воспитательно-образовательных процессов в общей сложности с объектными знаниями [22].

Педагогическая профессия предъявляет определенные требования к личности воспитателя дошкольного образования, а именно: он должен обладать устойчивой социальной и профессиональной позиции, которая выражается в его отношении к окружающему миру, профессии и субъектам педагогики. В позиции воспитателя, его личность, характер социальной ориентации, тип гражданского поведения и деятельности показаны.

В многочисленных исследованиях отечественных ученых, в том числе Галагузова Л. Н., рассмотрена проблема, выделения особенностей педагогической деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения. Анализ этих работ позволил определить, что специфика профессиональной деятельности воспитателя дошкольного образовательного учреждения распространяется на все ее компоненты [6].

В отечественной и зарубежной психологии ученые схожи во мнении, что роль взрослого в дошкольном возрасте очень большое. Процессы взаимодействия ребенка и взрослого являются краеугольным камнем развития в этом возрасте (Л.С. Выготский, А.В. Запорожец, М.И. Лисина, Д.Б. Эльконина).

Таким образом, образование в дошкольном возрасте, построенное с позиций возрастного соответствия и психологической адекватности, должно опираться на создание определенного типа взаимодействия воспитателя с детьми [20].

Приоритет личности дошкольного педагога связан с его ответственностью перед возрастными особенностями детей. В дошкольном образовательном учреждении воспитатель должен быть гуманистически ориентирован на развитие личности ребенка различными средствами [5].

Особенностью дошкольного образования, согласно ФГОС ДО,нахождение в тесной взаимосвязи с возрастными особенностями развития ребенка дошкольного возраста. Это обеспечение эмоционального благополучия, создание психолого-педагогических условий для развития способностей и склонностей детей и, следовательно, предоставлением им широкого выбора видов деятельности, индивидуализации образования [2].

Указанные особенности образования в дошкольном учреждении определяют специфику профессиональной деятельности воспитателя:

Ситуационная импровизация – отражение педагогической ситуации в контексте развития каждого ребенка, создание определенного типа взаимодействия с детьми дополняют научные исследования с позиций дидактика (М.П. Боброва), профессионально - техническое обучение (В. И. Логинова, С. Я. Куликова, И. В. Ромашин), исследование самоорганизации и самоконтроля профессиональной деятельности (П. Н. Невзорова), формирование коммуникативной компетенции воспитателя (Л. В. Смирнов).

Ученые обращают внимание, что специфика профессиональной деятельности воспитателя детей дошкольного возраста состоит в повышении эмоционального напряжения, что объясняется погружением воспитателя в эмпатичную, личностно-ориентированную деятельность. [25].

Постоянное стремление к повышению квалификации - залог профессионального роста воспитателя.

Педагог должен не только отслеживать и изучать стремительно происходящие изменения в профессиональной отрасли, но и овладеть современными педагогическими технологиями. Педагоги с достаточным уровнем внутренней мотивации, творческие люди, ориентированные на успех, способны самостоятельно достичь высокого уровня профессионализма.

Хорошие профессиональные знания, развитые педагогические способности, умения в области педагогики, работы с полной занятостью свыше – вот необходимые условия достижения высокой квалификации воспитателя.

Согласно Профессиональному стандарту (воспитатель) педагог дошкольного образования должен выполнять ряд трудовых функций [2]:

- знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста;
- знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности формирования и развития детской деятельности в раннем и дошкольном возрасте;
- уметь организовывать игровые виды деятельности, обеспечивающие развитие детей; совместную и самостоятельную деятельность дошкольников;
- владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста;
- уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования;
- уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста;
- реализовать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности;
- участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации;
- владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми

образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе;

- владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие сними для решения образовательных задач;

- владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Федеральные государственные стандарты задают ориентиры развития системы дошкольного образования и вносят ряд изменений в организацию воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. Отсюда, соответственно, изменение требования к профессиональной подготовке педагога дошкольного образовательного учреждения, отвечать принципам мобильности, гибкости, интеграции, повышения конкурентоспособности.

Известно, что ФГОС дошкольного образования предполагает ориентироваться на развитие общих и профессиональных компетенций воспитателя, что включает в себя «способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении воспитательно - образовательных задач» [2].

В статье 20 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» говорится о том, что в организациях образования осуществляется инновационная деятельность «с целью поддержки модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования» [1].

Инновационная деятельность в образовательном учреждении направлена «на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий».

Исходя из современных требований, можно определить основные пути развития профессиональной деятельности воспитателя [4]:

- работа в методических объединениях, творческих группах;
- научно-исследовательская, экспериментальная деятельность;
- инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
- различные формы педагогической поддержки для молодых педагогов и педагогов с опытом, наставничество;
- активное участие в педагогических конкурсах, мастер – классах;
- обобщение собственного педагогического опыта;
- работа педагогов с научно-методической литературой и дидактическими материалами;
- организация практических семинаров;
- рефлексивно-практические работы;
- психолого-педагогические тренинги.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если воспитатель сам не осознает значимости собственной профессиональной деятельности. Для этого необходимо создать условия, в которых педагог осознает необходимость повышения профессионально важных качеств.

Исходя из вышесказанного, следует, что современная деятельность воспитателя дошкольного образовательного учреждения требует постоянного повышения качества педагогического процесса, профессионального мастерства за счет внедрения инновационных технологий, умения творчески применять знания, анализировать результаты своей деятельности.

Главным направлением в инновационной деятельности ДОУ становится ориентир на «включение» детей с ограниченными возможностями здоровья, в коллектив обычно развивающихся сверстников и взрослых на правах «равных партнеров», формирование принимающей «толерантной» позиции участников инклюзивного пространства. Основной целью педагога и деятельности, которую он организует, становиться формирования у данной категории детей

социально-адаптивного поведения, отвечающего потребностям социума, реализующего идеи интегрированного и инклюзивного образования. Участниками проекта стали: администрация ДОУ, педагоги, специалисты, обслуживающий персонал ДОУ, родители и члены семей воспитанников [3].

Инклюзивное образование в дошкольных организациях направлено на обеспечение коррекции нарушений развития различных категорий детей, с ограниченными возможностями здоровья, оказание им квалифицированной помощи в освоении Программы дошкольного образования, их разностороннее развитие с учѐтом возрастных и индивидуальных особенностей и особых образовательных потребностей, социальной адаптации.

Воспитатель и специалисты проходят специальные курсы повышения квалификации. Эти курсы позволяют получить новые знания в области инклюзивного образования, сформировать умения применять их в процессе психолого-педагогического сопровождения, развить профессиональные компетенции и улучшить воспитательно-образовательный процесс в группах.

Именно воспитатель создает специальную адаптивную среду (гибкий режим, коррекционно-развивающие центры, релаксационные уголки, центры коррекции двигательной активности). Принимает участие в составлении и реализации адаптированных образовательных программ.

Новые ориентиры, программы, определенные федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, помогут успешно решать задачи перед воспитателем. Регулярная оценка профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения будет стимулировать их стремление к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Анализ научной литературы показывает многие направления, отражающие специфику профессиональной деятельности. Специфика профессиональной деятельности определяется организационно-педагогическими и психологическими факторами, социально-психологическими явлениями, функциональным состоянием, саморегуляцией и уровнем здоровья. Эти

элементы являются профессионально значимыми и необходимыми, без учета этих элементов невозможно повышение эффективности профессиональной деятельности.

1.2 Эффективность труда воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения, ее сущность и показатели

Эффективность труда является важной категорией ряда научных и практических областей. В экономической теории эффективность определяется исходя из поставленных целей как функция достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов [12]. А.И. Голованов считает трактовку понятия «эффективность труда» отражением суммарного эффекта не только от производительности труда персонала, но и от качества труда, уровня «качества жизни всех вовлеченных в процесс труда и пользующихся его результатами заинтересованных сторон» [7].

Эффективность труда персонала — это достижение организационных (применительно к коммерческим организациям — прибыльности и стабильности предприятия и его адаптации к будущим изменениям ситуации при минимальных затратах на персонал) и индивидуальных (удовлетворенности трудом и пребыванием на предприятии) целей [28]; однако понятие применимо к деятельности некоммерческих организаций, их работников, что мы рассмотрим позже. Эффективность труда выступает и как обобщающее понятие, которое отражает в полной мере способность организаций максимально эффективно задействовать фактор труда с целью повышения результативности своей деятельности [14].

В современной литературе выделяют следующие концепции эффективности труда, приведенные в таблице 1.1 [12].

Таблица 1.1

Концепции эффективности труда

№	Концепция	Характеристика
1	2	3
1	Экономическая эффективность труда	Данная концепция путем соизмерения экономии (прибыли) и затрат (вложений) позволяет экономически обосновать результаты трудовой деятельности по законченным проектам (планам, мероприятиям)
2	Социальная эффективность труда	Данная концепция создает возможность оценки общественного характера труда с помощью количественных и качественных показателей
3	Оценка по конечным результатам	Данная концепция позволяет количественно определить результаты и динамику трудовой деятельности организации в целом и ее подразделений на основе укрупненных экономических показателей
4	Управление производительностью труда	Данная концепция создает основы для планирования и анализа трудовых ресурсов по главному критерию – производительности (выработке) и связанным с ним показателям
5	Качество трудовой жизни	Современный интегральный показатель оценки трудовой деятельности, определяемым на основе совокупности экономических и социальных показателей
6	Балльная оценка эффективности труда	Данная концепция позволяет с помощью интегрального показателя оценить итоговые результаты деятельности за определенный период (год, квартал) организации в целом, а также ее крупных подразделений

Продолжение таблицы1.1

1	2	3
7	Оценка трудового вклада (участия)	Главный инструмент измерения коллективного и индивидуального вклада в конечные результаты при бестарифной системе, а также при повременной форме оплаты труда рабочих и служащих

Анализ литературы показал сложность и неоднозначность изучения категории «эффективность труда». На актуальный момент не существует общепринятого определения понятия, а потому сложно однозначно определить его сущность и, соответственно, определить критерии такой эффективности, ее показатели и индикаторы. Р.Л. Кричевский, например, предпринимает попытку выделения двух групп критериев, или показателей, эффективности труда: психологические и непсихологические.

1. Психологические критерии: удовлетворенность членством в трудовом коллективе и трудом, мотивация членов коллектива, авторитет руководителя, самооценка коллектива.

2. Непсихологические критерии: действенность, экономичность, качество, производительность, нововведения, прибыльность [18].

Можем сделать общий вывод о том, что понятие эффективности показывает труд со стороны строго определенной цели, а именно с точки зрения его соответствия идеалам.

Попытаемся рассмотреть проблему эффективности труда на примере конкретной профессии – профессии воспитателя. Эффективность труда воспитателя во многом определяется требованиями так к профессиональной квалификации, так и ее составляющим (профессиональный опыт, мотивация, личностные качества и другие профессиональные характеристики). Отмеченные требования лежат в основе процедуры аттестации педагогов на

соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационные категории, а также становятся основой для организации непрерывного образования воспитателей [13].

Требования к эффективности труда воспитателя отражаются в ряде нормативных документов, в том числе в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования и профессиональном стандарте профессии «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования подразумевает соотнесение трудовых действий воспитателя с важными компетенциями для создания социальной ситуации развития детей дошкольного возраста [2].

Это основные требования к педагогическим кадрам по реализации основной образовательной программы дошкольного образования. Профессиональный стандарт «Педагог» относится к кадровой политике, так как он тесно связан с аттестацией педагогических работников, его должностными обязанностями и функциями [3].

Их анализ позволил выделить такие общие критерии оценки профессиональной деятельности воспитателя дошкольных организаций:

– планирование и проектирование образовательного процесса;

– построение вариативного развивающего образования;

– обеспечение эмоционального благополучия ребенка и установление правил взаимодействия между детьми в разных ситуациях;

– поддержка индивидуальности и инициативы детей;

– оценка индивидуального развития детей;

– взаимодействие с семьей;

– владение ИКТ-компетентностями [27].

В дошкольных образовательных организациях разрабатываются положения о критериях и показателях результативности и эффективности работы педагогических работников. Так, критериями и показателями

эффективности труда воспитателей могут выступать:

– посещаемость воспитанниками дошкольной образовательной организации;

– заболеваемость воспитанников дошкольной образовательной организации;

– отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса;

– выполнение санитарно-гигиенического режима;

– организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

– достижения воспитанников;

– реализация дополнительных проектов;

– повышение профессиональной компетентности педагога, методическая инновационная деятельность;

– профессиональное взаимодействие педагогов;

– организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;

– реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;

– отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб); уровень решения конфликтной ситуации;

– своевременное и качественное оформление документации;

– участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы;

– использование педагогами электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе;

– работа с детьми из социально неблагополучных семей;

– наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников (на основе психолого-педагогического наблюдения);

– результаты участия воспитанников в мероприятиях различных уровней;

– участие в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней [34].

На практике каждая организация (в данном случае – дошкольная образовательная) самостоятельно определяет критерии и показатели эффективности труда воспитателя (впрочем, как и любой другой должности), не ограничиваясь составленным выше перечнем. Н.Н. Зарапина предлагает систематизировать критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности педагогического работника дошкольного образовательного учреждения, объединив их в четыре группы.

1. Владение современными образовательными технологиями, методиками, эффективность их применения.

2. Вклад в повышение качества образования, распространение своего собственного опыта.

3. Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений.

4. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности [13].

По мнению Гриненко Т. Г. сгруппировать показатели можно по направлениям работы воспитателя [8].

1. Показатели эффективности труда воспитателя в работе с воспитанниками.

2. Показатели эффективности труда воспитателя в работе с родителями воспитанников.

3. Показатели эффективности труда воспитателя в работе с коллегами, смежными специалистами.

4. Показатели эффективности методической деятельности воспитателя.

Особое внимание, он уделил именно первой группе показателей, поскольку эффективность трудовой деятельности воспитателя зависит, прежде всего, от содержания и характера отношений между педагогом и дошкольником.

Итак, эффективность труда трактуется как достижение организационных и индивидуальных целей сотрудника. В частности, эффективность труда воспитателя дошкольного учреждения оценивается в соответствии с требованиями к личности, профессиональным компетенциям и труду (результатам профессиональной деятельности). Такие требования лежат в основе процедуры аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационные категории, а также становятся основой для организации непрерывного образования воспитателей; в дошкольных учреждениях разрабатываются положения о критериях и показателях результативности и эффективности работы педагогических работников. В следующем параграфе мы рассмотрим связь личностных качеств с эффективностью труда.

1.3 Влияние личностных качеств воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения на эффективность труда

В эффективности профессиональной деятельности специалистов многих областей важное значение имеет их личность. Профессия предъявляет требования к личностным качествам и особенностям специалистов, отражаясь в составлении профессиограмм и психограмм, а в их структуре – к профессионально важным качествам личности. Профессионально важные качества определяются как «те психологические качества, которые необходимы человеку в его профессии, входят в содержание его трудовой деятельности, требуются ему для успешной работы» [32]. «Индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее усвоения» [35], эти профессионально важные качества связаны с личностными особенностями человека, с одной стороны, а с другой – влияют на эффективность труда. По этой причине данной категории будет уделено

внимание в работе.

В статье Л.А. Напольских, представлено интересное определение данного понятия, под профессиональными качествами в общем виде понимают индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют, хотя бы с одним (или несколькими) ее основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью [24].

В определении также указывается связь профессионально важных качеств с результативными параметрами труда, к которым можно отнести и эффективности.

Отметим, что содержание и сущность профессионально важных качеств различны в зависимости от специальности профессионала.

Профессия воспитателя относится к описанной выше категории профессий, в которой характеристики личности имеют определяющее значение для эффективности труда. Воспитатель буквально «творит» человека – он вкладывает в своих воспитанников собственные идеалы и нормы, выступает своеобразным образцом и примером в мышлении поведении для них, что является еще одной причиной более пристального внимания к изучению личностных особенностей представителей данной профессии. Именно от его профессионализма зависит интеллектуальное, духовное, социальное, эмоциональное становление личности детей дошкольного возраста, поскольку мало педагогу владеть компетенциями, знать методики, технологии работы с детьми, важно и быть той личностью, которая позволит их реализовать эффективно [24].

Остановим свое внимание на профессионально важных качествах педагогов. В.Д. Шадриков в структуре профессионально важных качеств выделял и способности личности [35]. Н.В. Кузьмина выделила четыре группы педагогических способностей, ознакомление с которыми, полезно для работы таблица 1.2 [19].

Таблица 1.2

Группы педагогических способностей (по Н.В. Кузьминой)

№	Группа способностей	Характеристика
1	Конструктивные педагогические способности	- способность проектировать личность дошкольника - способность отбирать и композиционно строить учебно-воспитательный материал применительно к возрастным и индивидуальным особенностям дошкольника
2	Организаторские педагогические способности	- способность включать дошкольников в различные виды деятельности - способность делать коллектив инструментом воздействия на каждую личность - способность делать личность активной в движении к целям воспитания
3	Коммуникативные педагогические способности	- способность устанавливать правильные взаимоотношения с дошкольниками - способность перестраивать взаимоотношения в соответствии с развитием целей и средств
4	Гностические педагогические способности	- способность исследовать объект, процесс и результаты собственной деятельности - способность перестраивать деятельность на основе этого знания

Данная классификация Н.В. Кузьминой построена исходя из принципа структуры личности педагога, которая должна отражать его педагогическую деятельность. То есть содержание педагогической деятельности определяет требования к содержанию личности.

В свою очередь, Левитов Н. Д. выделяет такие группы

педагогических способностей [21]:

- способность к передаче детям знаний в краткой и интересной форме;
- способность понимать детей;
- способность к самостоятельности и творческому складу мышления;
- склонность к изобретательности, быстрого и точного ориентирования;
- способность к организаторским способностям.

Отдельные педагогические способности, без которых невозможна педагогическая деятельность, стали ведущими качествами педагога. Этой проблеме посвящено достаточно много исследований. М.И. Лукьянова [23].

К профессионально значимым личностным качествам педагога относит рефлексию, гибкость, эмпатичность, общительность, способность к сотрудничеству, эмоциональную привлекательность. Чтобы развиваться как профессионал, педагог должен постоянно осмысливать, анализировать собственную педагогическую деятельность, поступки, поведения, то есть он должен обладать способностью к рефлексии. Рефлексивные позиции педагога проявляются не только по отношению к самому себе, но и в умении содействовать развитию личности воспитанника.

Значение качества «гибкость» обосновывается М.И. Лукьяновой тем, что педагогу необходимо быстро адаптироваться к особенностям детей и детских коллективов, к особенностям родителей воспитанников, а также варьировать средства, формы, приемы коммуникации в зависимости от возрастных особенностей детей, их индивидуальных характеристик, особенностей развития.

Эмпатичность педагога важна, для понимания линии поведения воспитанника, принимать ее в расчет, выстраивать собственную стратегию поведения более гибко. Воспитатель, в первую очередь, должен слышать чувства ребенка, его настроение и себя настроить на восприятие эмоции, а также суметь это показать ребенку.

Совокупность описанных качеств (рефлексия, гибкость, эмпатия, общительность) обеспечивают выраженность способности к сотрудничеству,

которое возникает на основе искреннего интереса к ребенку, к деятельности, на основе желания работать, принимать участие в общем деле [30].

На основе изучения различных источников литературы, мы можем дополнить вышеописанные представления о профессионально важных качествах воспитателя такими личностными чертами, как организованность, любовь к детям, терпимость, тактичность, активность и целеустремленность, самообладание и самоконтроль, педагогический такт, педагогический оптимизм, педагогическая зоркость, позитивное самовосприятие.

Должность воспитателя дошкольной организации предполагает активное взаимодействие с людьми (детьми раннего и дошкольного возрастов и их родителями, педагогами-коллегами, смежными специалистами), а потому, важными будут такие качества, как коммуникабельность.

Эффективность реализации современных стандартов системы дошкольного образования определяется профессиональной педагогической компетентностью педагогов, которая в свою очередь определяется таким базовым критерием как педагогическая коммуникативная компетентность, которая проявляется через способность педагога к адекватному восприятию, принятию, пониманию и поддержке ребенка, и одновременное обучение его способам коммуникативной культуры [13].

Вопросы педагогического общения, коммуникативной педагогической культуры и компетентности, коммуникативных способностей педагогов нашли свое отражение в трудах многих отечественных и зарубежных исследователей Б.Г. Ананьева, А.А. Бодалева, Ю.А.Емельянова, И.Л. Зимней, О.Л. Казанской, В.Л. Кан-Калика, А.А. Леонтьева.

Изложение основного материала. Такие терминологическое сочетание как «коммуникативная компетентность» впервые было применимо в рамках социальной психологии и рассматривалось в качестве способности к установлению и поддержанию эффективных контактов с окружающими людьми на основе использования внутренних ресурсов, таких как коммуникативные знания и умения [9].

В отечественной научной теории нет общепринятого единого взгляда на определение коммуникативной компетенции.

По мнению отечественного педагога-психолога Е.Н. Командина, коммуникативная компетентность является целостной системой психических и поведенческих характеристик человека, на основе который выстраивается успешное общение, т.е. достигаются цели эффективного и благоприятного в эмоциональном плане общение между задействованными в коммуникативном процессе сторонами [16].

Как отмечает С.В. Коноваленко, коммуникативную компетентность целесообразно рассматривать в качестве обусловленных, в социальном плане способностей, выражение которых происходит через восприятие людей, их оценка, умение достигать взаимопонимания, оказывать влияние на окружающих людей, а также выстраивание своего поведения, в соответствии с требованиями, предписаниями и ожиданиями определенного поведения, при котором сам человек может быть понят и принят окружающими [17].

Таким образом, обобщая теоретические подходы к трактовке понятия коммуникативной компетенции, можно констатировать, что рассматриваемое понятие понимается как искусство общения. Коммуникативная компетентность является важным личностным ресурсом, благодаря которому человек может выстраивать взаимоотношения с окружающими и достигать в процессе общения поставленных коммуникативных целей (убедить, объяснить, рассказать). Благодаря данному личностному ресурсу человек не только с легкостью вступает в межличностные контакты, но и направляет коммуникативный процесс в необходимое русло, то есть управляет процессом общения соответственно своим интересам [27].

Коммуникативная деятельность рассматривается в качестве структурного компонента педагогической профессиональной компетентности наряду с такими компонентами как деятельностный и личностный компонент. Коммуникативный компонент выражается через гибкость в общении,

толерантность к неопределенности, оптимизм, развитые навыки самоконтроля в общении [26].

Так кандидат педагогический наук С.А. Шатрова определяет коммуникативную компетентность педагога дошкольного образовательного учреждения в качестве профессионально-личностного качества, на основе которого педагог устанавливает и поддерживает целенаправленный прямой и опосредованный контакты, как с ребенком, так и с его родителями, а также эффективно выстраивает процесс общения, и при необходимости корректирует его [36].

Говоря о сущности и структуре коммуникативной компетентности педагога дошкольной образовательной организации, стоит отметить, что данные реализуется на двух уровнях педагогической практики [2]:

- на уровне педагогической деятельности и непосредственного общения с детьми, родителями и коллегами;
- на уровне коммуникативных ценностей, ориентаций и специфики профессиональной мотивации педагога, его коммуникативных потребностей.

В структурном отношении коммуникативная компетентность дошкольного педагога как система состоит из когнитивного, ценностно-смыслового, личностного, эмоционального и поведенческого компонентов.

Когнитивный компонент определяется знаниями о таких важных факторах как ценностно-смысловая сторона общения, личностные качества, которые либо способствуют, либо препятствуют общению, эмоции и чувства, которые всегда выступают сопровождающими показателями в общении, операциональная (поведенческая) сторона коммуникации.

Ценностно-смысловой компонент определяется ценностями, которые активизируются в процессе общения. Ценности личностного характера проявляются на уровне базовых отношений к себе и окружающим, оказывают регулирующее воздействие на процесс коммуникации, придавая ему тот или иной смысл.

Личностный компонент определяется особенностями личности педагога, и оказывают непосредственное влияние на содержание, процесс и сущность общения.

Эмоциональный компонент коммуникативной компетентности выражается через создание и поддержку позитивного эмоционального настроя в общении, саморегуляцию, реакцию на изменение настроения собеседника. Именно на основе эмоционального компонента общения определяются благоприятные или неблагоприятные условия для общения.

Поведенческий компонент определяется коммуникативными умениями, способами деятельности и опытом, интегрирующим на уровне поведения и деятельности все проявления коммуникативной компетентности педагога.

Успех в формировании конструктивных моделей педагогической коммуникации определяется способностью педагога к поиску и реализации действенного способа решения воспитательных задач [31].

От коммуникативных качеств педагога зависят благоприятный морально-психологический климат, гуманизм и демократизм общения, результативность контактов, эффективность общения с точки зрения решения проблем, удовлетворенность педагога своим трудом. Развитие коммуникативных качеств педагога можно рассматривать как один из способов развития и самореализации участников образовательного процесса.

Современные образовательные стандарты, модели и технологии не могут быть реализованы в полном объеме, если воспитатель не обладает особыми личностными качествами, не имеет достаточного уровня коммуникативных качеств. Ведь именно в совокупности эти качества являются основными профессионально важными качествами воспитателя, проявляющиеся в его профессиональной деятельности и влияющие на результат его труда.

Каждый воспитатель индивидуален, неповторим в своей профессиональной деятельности и склонен к тому, что бы максимально использовать свои особые личностные и коммуникативные качества для своей успешной деятельности, и преодолевать те качества, которые мешают успехам.

Таким образом, воспитатель, обладая определенными личностными и коммуникативными качествами определяемыми спецификой его деятельности, содержанием, условиями осуществления, используемыми методами и средствами только тогда он будет профессионально эффективен.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ВОСПИТАТЕЛЯ ИНКЛЮЗИВНЫХ ГРУПП В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

2.1 Организация исследования и описание методик

В фокусе внимание специалистов в области управления персоналом находятся факторы эффективности труда – то есть то, что может влиять на эффективность труда, что ее полностью или частично определяет. К примеру, таковыми могут являться коммуникативные качества воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

Предметом нашего изучения стали личностные, коммуникативные качества воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения, обусловливающие эффективность труда.

К группе личностных качеств относятся индивидуально-психологические качества личности такие как общительность, дипломатичность - прямолинейность, конформизм - нонконформизм, доминантность - подчинение, смелость в социальных контактах, интеллектуальность, мечтательность - прагматичность (практицизм), восприимчивость к новому (любознательность), эмоциональная устойчивость - напряженность, эмоциональная чувствительность (отзывчивость) - расчетливость, экспрессивность - сдержанность, напряженность (ригидность) - пластичность, самоконтроль (сдержанность) – бесконтрольность (разнузданность).

Группа коммуникативных качеств, проявляемая в общении и в поведении, представлена такими качествами как: доброжелательность, эмпатия, аутентичность, открытость, инициативность, тактичность, гибкость, непосредственность, требовательность, увлеченность, тактичность, рефлексия.

Для изучения данных качеств и оценки эффективности труда был составлен следующий диагностический комплекс:

1. Методика «16 - факторный личностный опросник» (Р.Б. Кеттелл).

2. Методика «Направленность личности в общении» (С. Л. Братченко).

3. Методика «Ориентационные стили профессионально - деятельностного общения» (Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин).

4. «Карта экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения».

В исследовании приняли участие 30 воспитателей. Все испытуемые - женщины с педагогическим стажем 3-7 лет, одной возрастной категории 29-35 лет. Участники исследования имеют средне - специальное - 19 человек и высшее образование - 11 человек (Приложение 1, таблица 1).

Исследование проводилось в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 238 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей».

Воспитатели, работают с детьми, имеющими речевую патологию. Планируют и применяют коррекционную работу в соответствии с особенностями психологических процессов связанных с нарушениями речевой деятельности. Воспитатели в рамках инклюзивного образования выполняют помимо общеобразовательных и ряд коррекционных задач, направленных на устранение недостатков в сенсорной, волевой, интеллектуальной сферах, обусловленных особенностями речевой патологии. Важным аспектом является умение ладить с детьми: поддержка и социализация не только детей с речевой патологией, но и воспитание толерантного отношения остальных воспитанников.

1. Для исследования индивидуально-психологических качеств личности нами выбран 16 - факторный личностный опросникк Р.Б. Кеттелла.

Этот опросник, многофакторная методика, содержит 187 вопросов, на каждый из которых предлагается три варианта ответа:

а) да;

в) не уверен;

с) нет.

Она универсальна, практична, дает многогранную информацию об индивидуальности, позволяет выяснить особенности характера, склонностей и интересов личности, дает разностороннюю информацию о человеке с полной картиной индивидуально-психологических качеств личности, которые автор назвал конституционными факторами.

Испытуемые получили инструкцию к опроснику Р. Б. Кеттела.

На каждый заданный вопросов, Вы должны выбрать один из трех предлагаемых ответов, - тот, который в наибольшей степени соответствует Вашим взглядам, Вашему мнению о себе (отмечаете). Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Не нужно много времени тратить на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым приходит Вам в голову.

Заполнение опросника займет у Вас около 50 мин.

Из имеющихся показателей по всем 16 факторам строится, так называемый «профиль личности». При интерпретации уделяется внимание, в первую очередь, «пикам» профиля, то есть наиболее низким и наиболее высоким значениям факторов в профиле, в особенности тем показателям, которые в «отрицательном» полюсе находятся в границах от 1 - 3 стенов, а в «положительном» – от 8 - 10 стенов.

Данная методика поможет определить и оценить такие индивидуально – психологические качества групп:

- группа коммуникативных свойств: (A) – общительность; (H) – смелость; (E) – доминантность; (L) – подозрительность; (N) – дипломатичность; (Q3) - самостоятельность;

- группа интеллектуальных свойств: (Q1) - восприимчивость к новому; (B) – интеллектуальность; (M) – мечтательность; (N) – дипломатичность;

- группа эмоциональных свойств: (C) - эмоциональная устойчивость;

(F) – беспечность; (I) - эмоциональная чувствительность; (O) – тревожность; (Q4) - напряженность;

- группа регуляторных свойств личности: (Q3) - самодисциплина; (G) - моральная нормативность. Различия в поведении людей объясняется различиями в выраженности личностных черт.

Обработка результатов проходила в два этапа: вначале подсчитывались «сырые» баллы по каждому показателю, далее имеющиеся показатели в баллах, переводятся в «стены». По всем 16 факторам строится, так называемый «профиль личности». При интерпретации уделяется внимание, в первую очередь, «пикам» профиля, то есть наиболее низким и наиболее высоким значениям факторов в профиле, в особенности тем показателям, которые в «отрицательном» полюсе находятся в границах от 1 - 3 стенов, а в «положительном» – от 8 - 10 стенов.

2. Исследование направленности личности в общении мы провели с помощью методики «Направленность личности в общении» С. Л. Братченко.

Данная методика относится к полупроективным, в её основе лежит метод неоконченных предложений. Предназначена для изучения направленности личности в общении, понимаемой как совокупность более или менее осознанных личностных смысловых установок и ценностных ориентаций в сфере межличностного общения, как индивидуальная коммуникативная стратегия, включающая личностные представления о смысле общения, его целях, средствах, желательных и допустимых способах поведения в общении. Автором было выделено шесть основных видов направленности личности в общении: диалогическая, авторитарная, манипулятивная, альтероцентристская, конформная, индифферентная.

Методика привлекает возможностью изучить индивидуальные особенности коммуникации и социального взаимодействия личности.

Достоинством базовой формы методики «НЛО-А» является отсутствие профессиональной и возрастной спецификации и возможность получения общей характеристики направленности личности в общении. Особенностью

варианта «А» является также стандартизованная процедура обработки результатов тестирования. «Направленность личности в общении – А» содержит 20 вопросов, на каждый из которых предлагается пять вариантов ответов и шестой, «открытый», вариант – для самостоятельной формулировки, так как опыт применения методики показал, что вариант ответа, соответствующий диалогической направленности, обладает особой привлекательностью как наиболее социально желательный из всех вариантов.

Стимульный материал методики представляет собой набор неоконченных предложений–стемов. Испытуемым предлагается продолжить каждый стем таким образом, чтобы получилась законченная фраза.

Стемы предъявлялись респондентам на слух, а ответы фиксировались письменно. Тестирование заняло – 20 мин.

Респондент должен выбрать один ответ (или предложить его), который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности. Ответ респондента соотносится со шкалами «ключа» и в случае совпадения получает 1 балл. Подсчет полученных баллов производится по каждой шкале отдельно и результаты соотносятся между собой.

Диапазон количества «сырых» баллов по шкалам – от 0 до 20 (без учета индивидуальных вариантов ответов). Максимальное количество баллов по той или иной шкале показывает наиболее предпочитаемый личностью способ поведения в коммуникативной ситуации, а наименьшее – отвергаемый или вытесненный способ поведения.

Типология направленности личности в общении выглядит следующим образом. Шесть направленностей личности в общении:

- диалогическая: ориентация на равноправное, основанное на взаимном доверии и уважении, стремление к взаимопониманию и взаимному «раскрытию» в общении, к коммуникативному сотрудничеству, стремление к взаимному развитию;

- авторитарная: ориентацией на доминирование в общении, стремление «подавить» партнера, эгоцентризмом, неуважением к чужой точке зрения, ригидностью, ориентацией на штампы и стереотипы;

- манипулятивная: ориентация на использование партнера и всего процесса общения в своих целях, стремление понять партнера с целью использования и управления его поведением, получения необходимой информации, выгоды в сочетании с собственной закрытостью, ориентация односторонняя – для себя за счет другого;

- конформная: отказ от равноправия в межличностном общении в пользу партнера, готовность отказаться от своей точки зрения, отсутствие стремления к глубокому пониманию партнера и желания быть понятым, ориентация на подражание;

- альтероцентристская: добровольный и бескорыстный отказом от себя, ориентир на цели и потребности партнера, стремление глубже понять запросы другого с целью наиболее полного их удовлетворения, стремление способствовать развитию другого в ущерб своему собственному развитию;

- индифферентная: игнорирование самого общения со всеми его проблемами.

3. Методика «Ориентационные стили профессионально - деятельностного общения» Авторы: Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин.

Методика позволяет определить, какой из четырех ориентационных стилей или их сочетания доминируют в профессионально - деятельностном общении воспитателя.

Испытуемым предлагается 80 утверждений. Из каждой пары они должны выбрать одно – то, которое считают соответствующим их поведению. Обращается внимание на то, что ни одна пара недолжна быть пропущена. Тест построен таким образом, что ни одно из приведенных ниже утверждений не является ошибочным.

Обработка результатов производиться по ключу. Номера, на которые дан положительный положительно, отмечаются в соответствии с ключом.

Подсчитывается количество баллов по каждому стилю (один положительный ответ равен 1 баллу). Тот стиль, по которому набран больший балл (по одному стилю не может быть более 20 баллов), наиболее предпочтителен для респондента. Если одинаковое количество баллов набирается по двум стилям, значит, они оба присущи.

В рассматриваемой методике предлагается выделять следующие стили:

- ориентация на действие. Характерно обсуждение результатов, конкретных вопросов, поведения, ответственности, опыта, достижений, решений. Люди, владеющие этим стилем, прагматичны, прямолинейны, решительны, легко переключаются с одного вопроса на другой, часто взволнованы;
- ориентация на процесс. Характерно обсуждение фактов, процедурных вопросов, планирования, организации, контролирования, деталей. Человек, владеющий этим стилем, ориентирован на систематичность, последовательность, тщательность. Он честен, многословен и малоэмоционален;
- ориентация на людей. Характерно обсуждение человеческих нужд, мотивов, чувств, «духа работы в команде», понимания, сотрудничества. Люди этого стиля эмоциональные, чувствительные, сопереживающие и психологически ориентированные;
- ориентация на перспективу, будущее. Людям этого стиля присуще обсуждение концепций, больших планов, нововведений, различных вопросов, новых методов, альтернатив. Они обладают хорошим воображением, полны идей, но мало реалистичны и порой их сложно понимать.

4. Для оценки эффективности труда применили анкету «Карта экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения» (на основе положений о критериях и показателях эффективности, требований ФГОС ДО и профессионального стандарта, требований к аттестации воспитателей). Данная карта разработана в ходе проводимого исследования группой педагогов, была утверждена

комиссией. В состав которой вошли: заведующий МАДОУ, педагог – психолог, старший воспитатель.

По данной анкете была проведена экспертная оценка эффективности профессиональной деятельности воспитателей. Она содержит следующие блоки, показатели и критерии.

1. Результативность взаимодействия с воспитанниками.
2. Результативность коммуникативной деятельности.
3. Успешность методической и инновационной деятельности.
4. Способность к накоплению и обновлению профессионального опыта.

Экспертной комиссии предлагался универсальный бланк «Экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности педагога», в котором дается оценка и определяется суммарный балл, что соответствует низкому, среднему и высокому уровням.

Данная карта экспертной оценки позволяет определить сильные и слабые стороны воспитателя инклюзивных групп, формулирует стандартизированные требования к сотрудникам в отношении профессиональных, психологических, организаторских иных качеств, необходимых для успешной деятельности (Приложение 1, таблица 2).

Итак, в карте экспертной оценки представлены 30 показателей эффективности труда воспитателя, суммарный балл которых составляет диапазон от 1 до 56 баллов.

Оценивая эффективность труда по количеству полученных баллов нами была произведена градация: от низкого до высокого уровня. Результат от 1 до 18 баллов соответствует низкому уровню; от 19 до 37 баллов соответствует среднему уровню; от 38 до 56 баллов соответствует высокому уровню.

2.2 Анализ результатов исследования

Эмпирический этап исследований проводился в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 238 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей».

Результаты оценки профессиональной деятельности воспитателей в баллах представлены (Приложении 1, таблица 3), по ним педагоги распределились по трем уровням эффективности труда:

- педагоги с высоким уровнем эффективности труда, составляют 40% от общего числа испытуемых;
- педагоги со средним уровнем эффективности труда, составляют 46,6% от общего числа испытуемых;
- педагоги с низким уровнем эффективности труда, составляют 13,4% от общего числа испытуемых.

Большее количество педагогов показали результат среднего уровня. Нас же интересует крайние значения экспертной оценки эффективности труда. Именно они составили две группы респондентов для эмпирической части нашего исследования:

- группа с низким уровнем эффективности труда, в нее вошли № (2,5,7,13) - общее количество 4;
- группа с высоким уровнем эффективности труда, в нее вошли № (1,4,6,8,9,10,17,19,21,22,26,28) - общее количество 12 (рисунок 2.1).

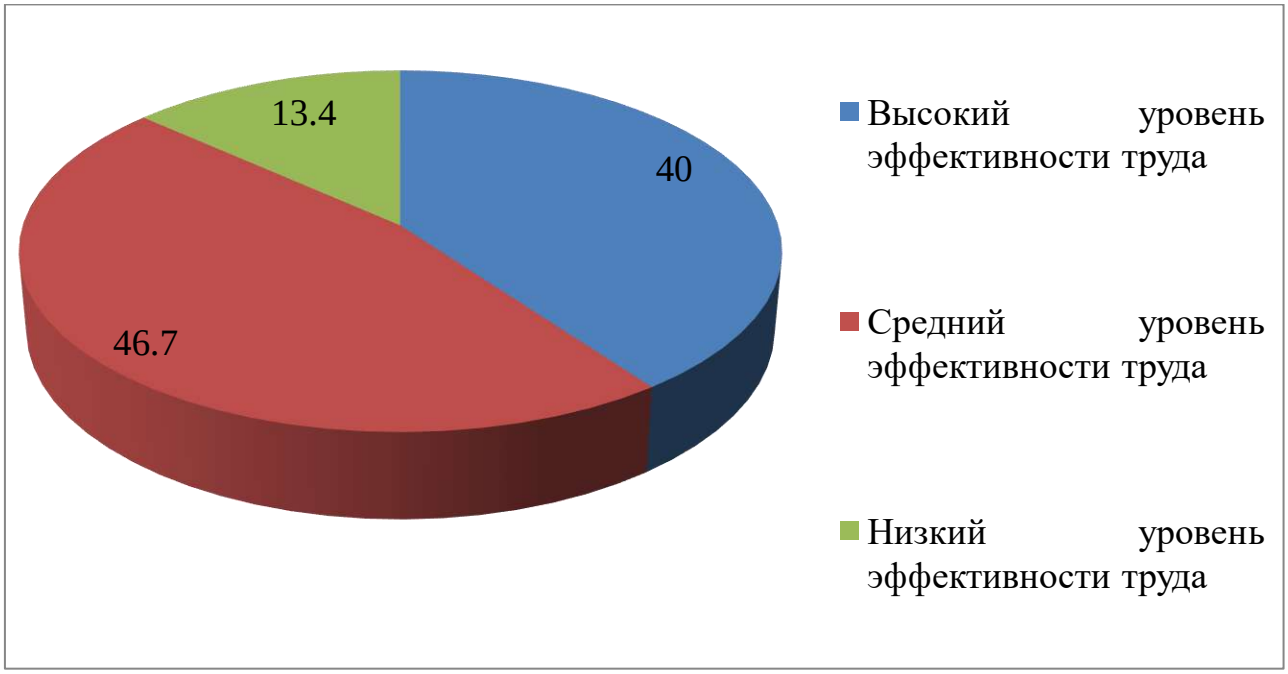

Рис. 2.1 Распределение оценок эффективности труда воспитателей по уровням, (%)

Результаты по методике «16 факторный личностный опросник», представлены (Приложении 1, таблице 4)

При интерпретации полученных результатов выявлена выраженность трех групп свойств, из которых складываются симптомокомплексы:

- коммуникативный;
- интеллектуальный;
- эмоционально-волевой.

Профессионально важные качества стали главным образующим звеном для определения факторов значимых в профессиональной деятельности воспитателя.

Результаты представлены в таблицы 2.3

Таблица 2.3

Сравнительный анализ данных теста Р.Б. Кеттела

Фактор	Название фактора	Среднее значение группы с низким уровнем эффективности труда	Среднее значение группы с высоким уровнем эффективности труда
1	2	3	4
	Группа коммуникативных свойств		
A	Общительность	4,75	6,66
H	Смелость в социальных контактах	4,75	5,16
N	Дипломатичность	3,5	3,83
E	Доминантность	4,25	5,08
Q2	Конформизм	5,25	5,75
	Группа интеллектуальных свойств		
B	Интеллектуальность	3,5	6,91
M	Мечтательность	5,75	5,66
Q1	Восприимчивость к новому	5,75	4,16
	Группа эмоционально-волевых свойств		
C	Эмоциональная устойчивость	3	6,41
F	Экстрессивность	3,5	6,25
Q3	Самоконтроль	4	4,62

Продолжение таблицы 2.3

1	2	3	4
I	Эмоциональная чувствительность	3,5	7
Q4	Напряженность	3,25	6,7

Среднее значение выраженности коммуникативных свойств, в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда отражено на рисунке 2.2

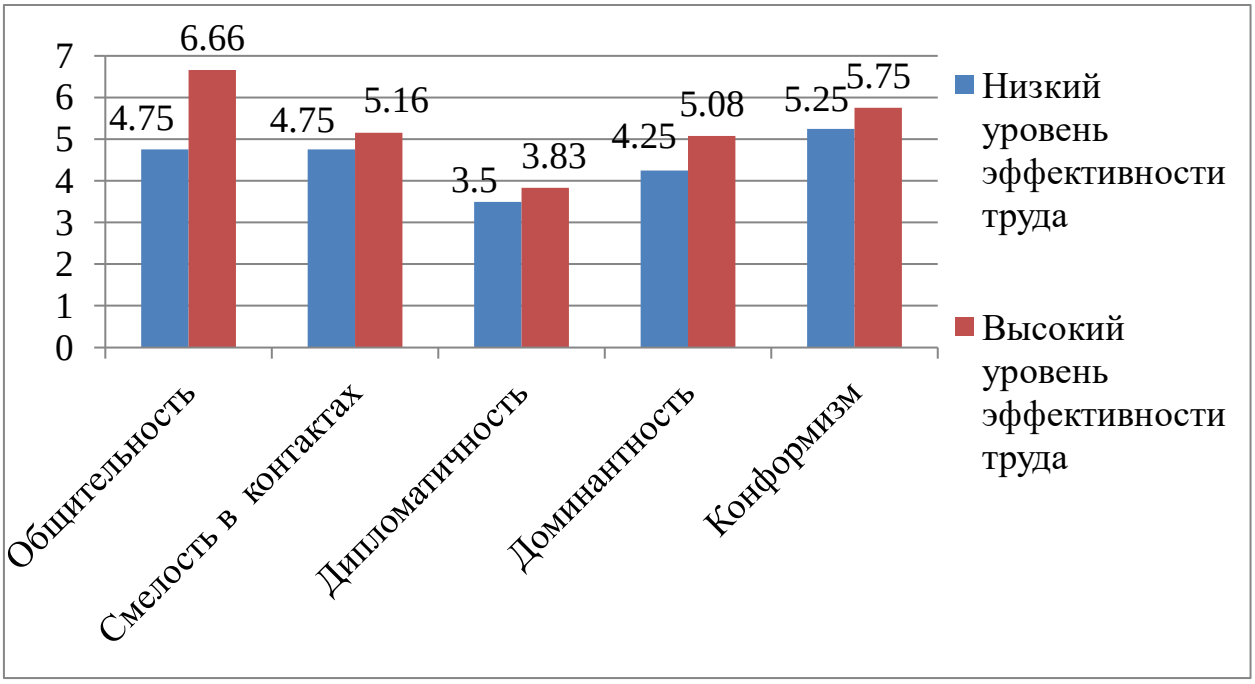

Рис. 2.2 Среднее значение коммуникативных свойств в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда, (баллы)

В данную группа коммуникативных свойств, вошли факторы: общительность, смелость в социальных контактах, дипломатичность, доминантность, конформизм.

Как видно из приведенного выше рисунка, в этом симптомокомплексе средние показатели преобладают как в группе с низкой эффективность, так и в группе с высокой эффективностью. Значительный разрыв наблюдается по фактору общительности: группа с высоким уровнем эффективности труда показывает более высокий балл, чем группа с низким уровнем труда. Это говорит о том, что воспитатели более открыты, непринужденны и естественны в общении, готовы к сотрудничеству, к совместной работе помогает им в этом интерес к людям. Эмоционально выразительны, обращены вовне и с легкостью устанавливают межличностные контакты.

В группу интеллектуальных свойств, вошли такие факторы: оперативность мышления, мечтательность, восприимчивость к новому, рисунок 2.3.

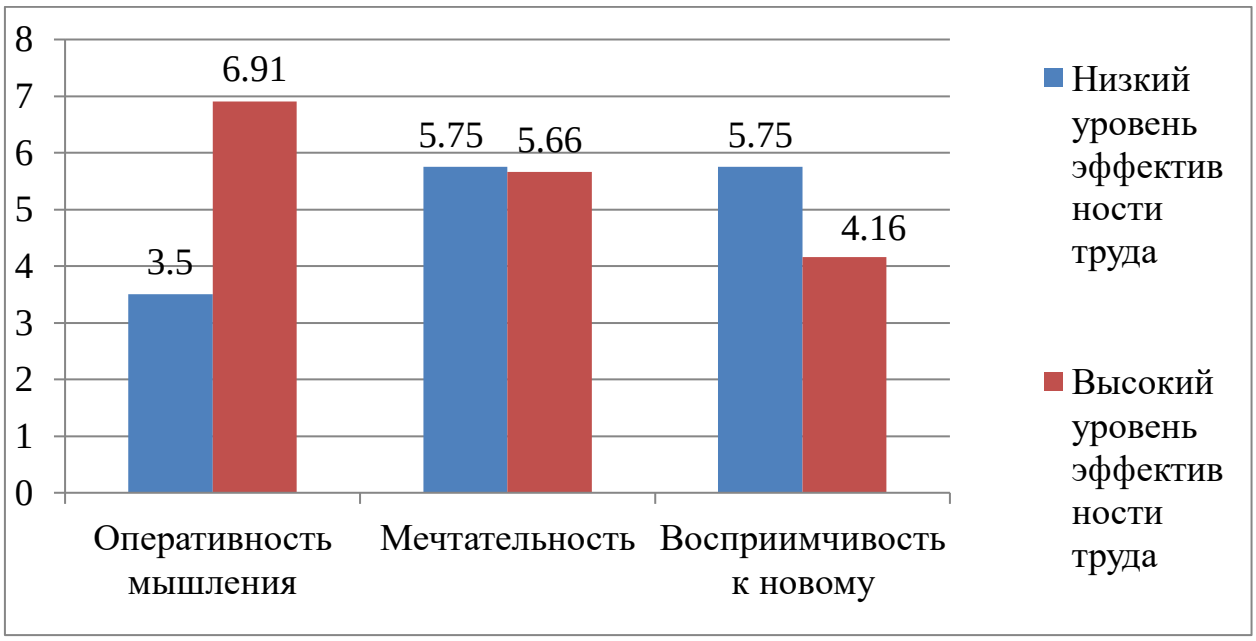

Рис. 2.3 Среднее значение интеллектуальных свойств в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда, (баллы)

Данные, приведенные на рисунке показывают, что в этом симптомокомплексе средние показатели преобладают как в группе с низким уровнем эффективности труда, так и в группе с высоким уровнем

эффективности труда. Оперативная память, группы с высоким уровнем эффективности труда показывает более высокий балл, чем группа с низким уровнем труда. Для них характерно более развитое абстрактное мышление, сообразительность и оперативность. Наблюдается высокая способность к обучению, эрудированны. Достаточно высокий уровень общей культуры.

В группу эмоционально-волевых свойств, вошли следующие факторы: эмоциональная устойчивость, экспрессивность, эмоциональная чувствительность, самоконтроль, напряженность, рисунок 2.4.

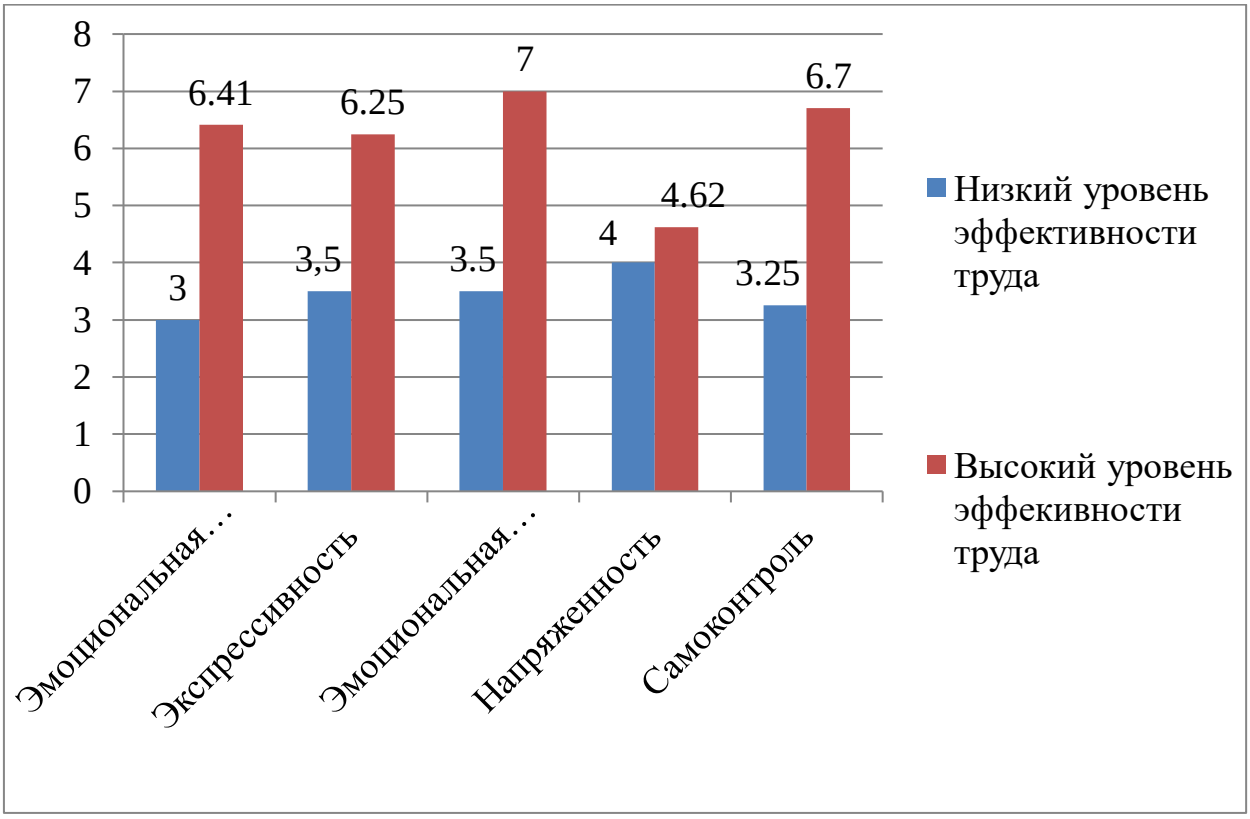

Рис. 2.4 Среднее значение эмоционально-волевых свойств в группах, с низким и высоким уровнем эффективности труда, (баллы)

Данные, приведенные на рисунке 2.4 показывают, что в этом симптомокомплексе также преобладают средние показатели как в группе с

низким уровнем эффективности труда, так и в группе с высоким уровнем эффективности труда.

Показатели эмоциональной устойчивости в группе с низким уровнем эффективности труда ниже, чем средний показатель группы с высокой эффективностью труда. Воспитатели группы с низким уровнем легко раздражаются из-за тех или иных событий или людей – прослеживается низкая толерантность, чаще находятся под влиянием чувств их настроение - переменчиво. Им требуется больше времени для принятия решений, в преодолении стрессовых ситуаций не способны проанализировать ситуацию и найти оптимальное решение, не способны использовать свои внутренние ресурсы, мобилизоваться даже при малейших трудностях.

Средние показатели эмоциональной чувствительности у воспитателей с высоким уровнем эффективности труда более высокие, чем у группы воспитателей с низким уровнем труда, что позволяет охарактеризовать эту группу как зависимых и не достаточно самостоятельных в своих действиях, но артистичных, сочувствующих, сопереживающих и понимающих других людей, склонных к эмпатии и рефлексии. Переживая богатую палитру чувств, обладают утонченной эмоциональной впечатлительностью и чувствительностью.

Данные по методике «Направленности личности в общении» каждого респондента отражены в Приложении 1, таблице 5.

Направленность в общении, по распределению оценки у воспитателей в группе с низким уровнем эффективности труда, не на много разниться с показателями воспитателей в группе с высоким уровнем эффективности труда, рисунок 2.5.

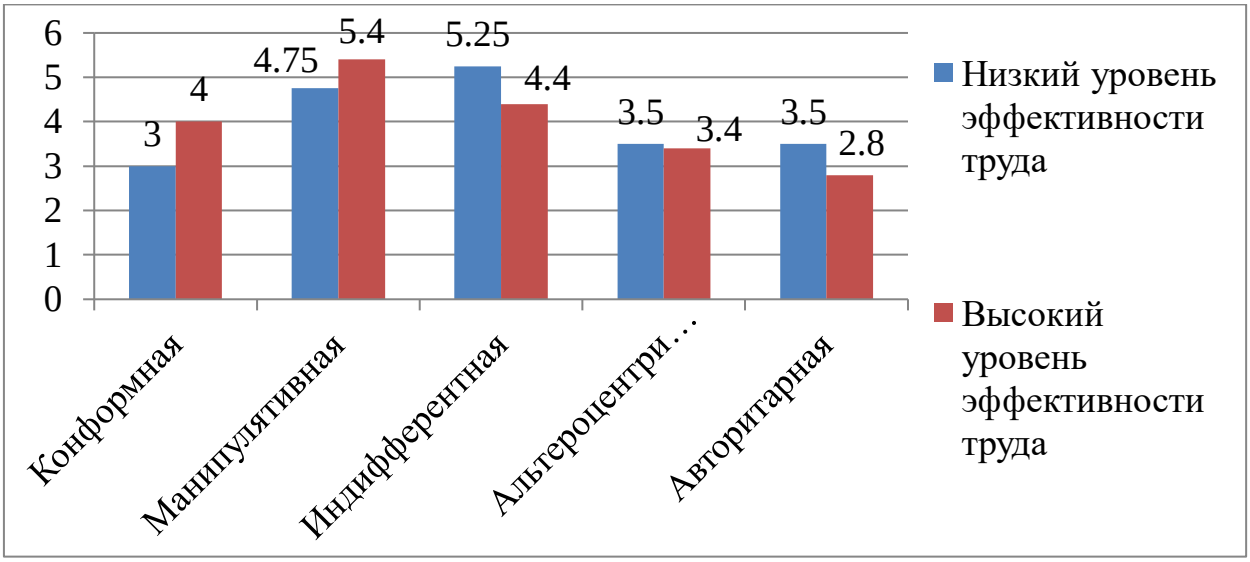

Рис. 2.5 Распределение оценок направленности в общении в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда, (баллы)

На рисунке 2.6. и рисунке 2.7 - продемонстрировано распределение оценок направленности в общении, в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда. Здесь средний балл переводился в проценты, указывающие на ведущую направленность в общении в каждой из групп.

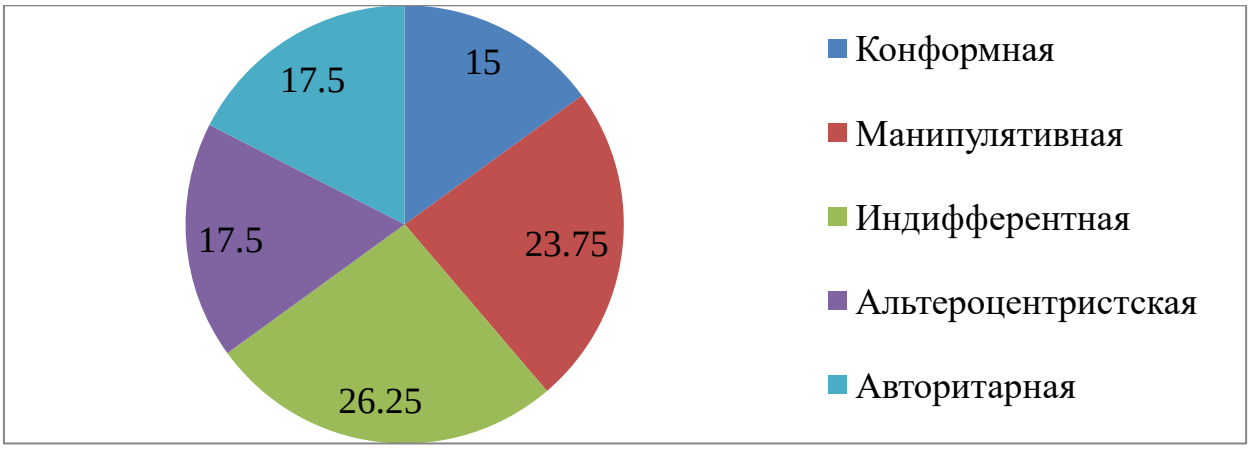

Рис. 2.6 Распределение оценок направленности в общении в группе с низким уровнем эффективности труда, (%)

В группе с низкой эффективностью труда, преобладает индифферентная направленность в общении: воспитатели, вошедшие в эту группу, ориентированы на решение сугубо деловых вопросов, на деловую коммуникацию и предметное взаимодействие, игнорируют само общение со всеми его проблемами, наблюдается отсутствие выраженной ориентации личности в сфере общения, безразличие к проблемам другого и к своему общению.

Любые ситуации, воспринимают прежде всего как «деятельностные».

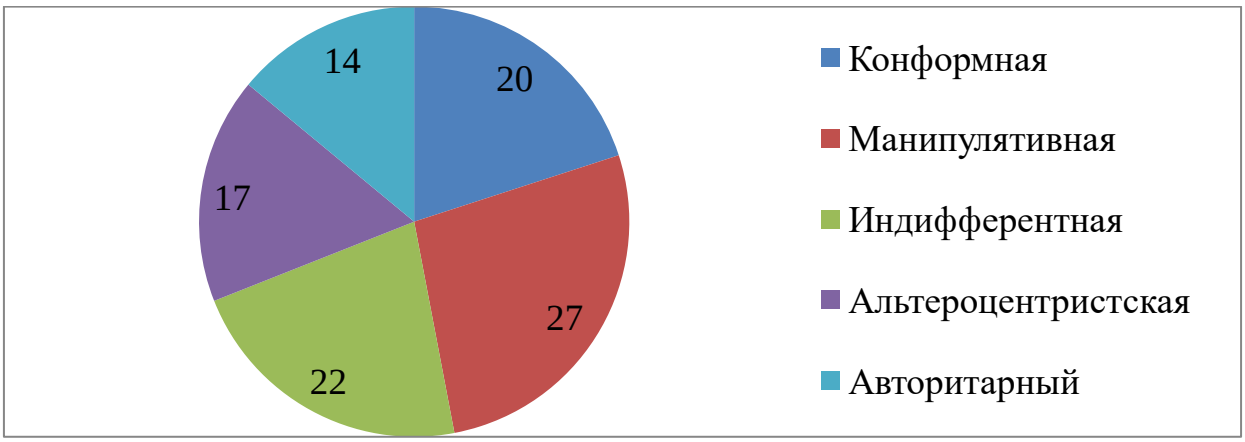

Рис. 2.7 Распределение оценок направленности в общении в группе с высоким уровнем эффективности труда, (%)

В группе с высоким уровнем эффективности труда, преобладает манипулятивная направленность в общении: воспитатели ориентированы на подчинение партнера и всего процесса общения в своих целях, стремятся понять партнера только с целью использования и управления его поведением, направлены на получения информации и выгоды для себя за счет другого. Закрыты и эгоцентричны стремятся быть понятым партнерами по общению с тем, чтобы использовать его в личных целях, нежелание быть понятым и раскрытым. Склонны рассматривать любую ситуацию как «целевую» и для достижения цели способны манипулировать не только партнером, но и собой.

Альтероцентристская направленность в общении и у одной, и другой группы на одном уровне это говорит о том, что воспитатели, не зависимо от эффективности труда, направлены на партнера, на его цели, потребности, чувства, бескорыстно жертвуют своими собственными интересами и порой забывают про свои цели.

Здесь у воспитателей двух групп, преобладает стремление понять запросы другого и максимально удовлетворить их, готовы придти на помощь и оказать поддержку, в замен не ожидают ничего, могут действуют в ущерб своему собственному развитию и благополучию.

Первоначальные результаты по методике «Ориентационные стили профессионально - деятельностного общения» Приложении 1, таблица 7

Оценка в ориентации на процесс у группы с низкой эффективностью труда - 9,75 и группы с высокой эффективностью труда - 9,8 одинаковы: воспитатели двух групп в равной мере ориентированы на постановку задач, выбор содержания, организацию воспитательного процесса, рисунок 2.8.

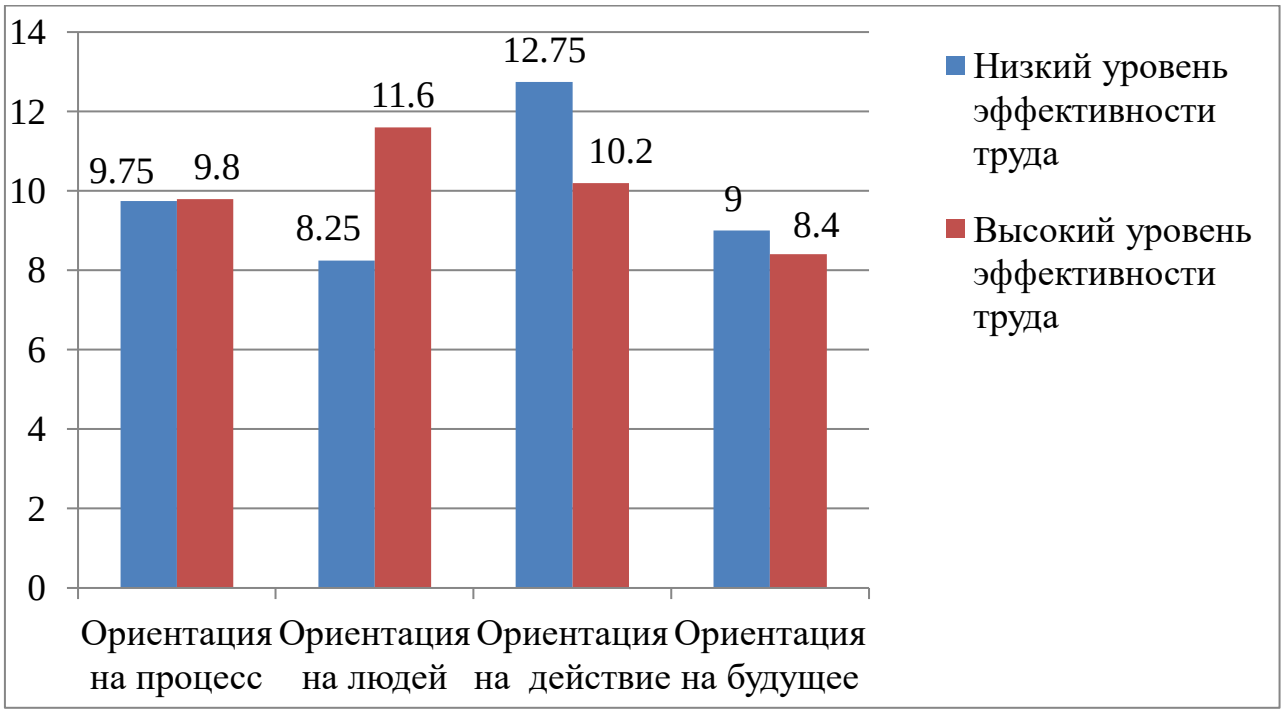

Рис. 2.8 Распределение оценок ориентации стиля общения в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда, (баллы)

На рисунке 2.9. и рисунке 2.10 отражено распределение оценок стиля в общении, в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда. Здесь средний балл переведен в проценты, указывающие на ведущий стиль в общении.

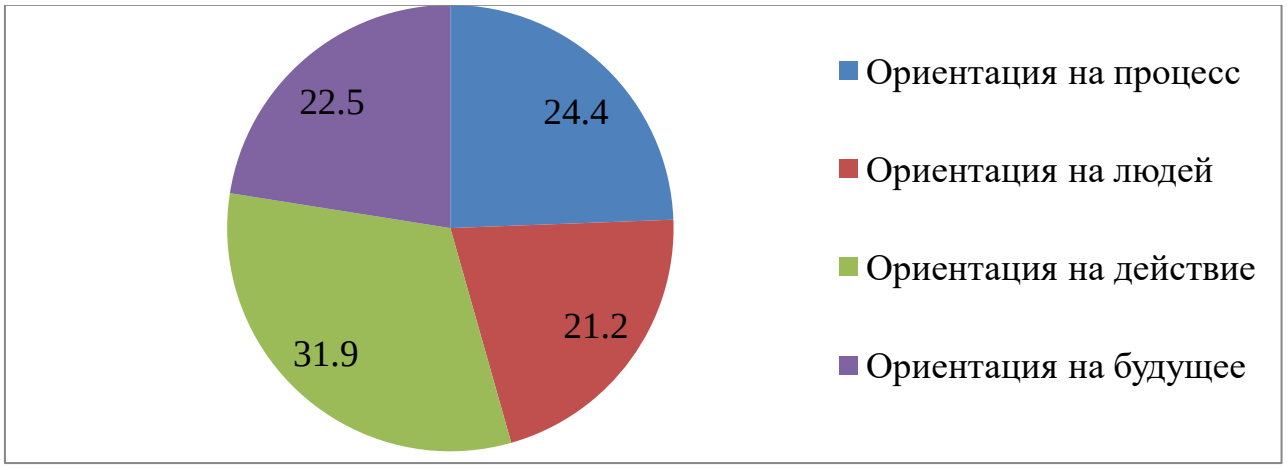

Рис . 2. 9 Распределение оценок ориентации стиля общения в группах с низким уровнем эффективности труда, (%)

Ориентация на действие как стиль профессионально-деятельностного общения преобладает в группе с низким уровнем эффективности труда. Их общение в первую очередь направлено на четкую организацию деятельности, на применение привычных алгоритмов, упорядочивающих ключевые моменты жизнедеятельности.

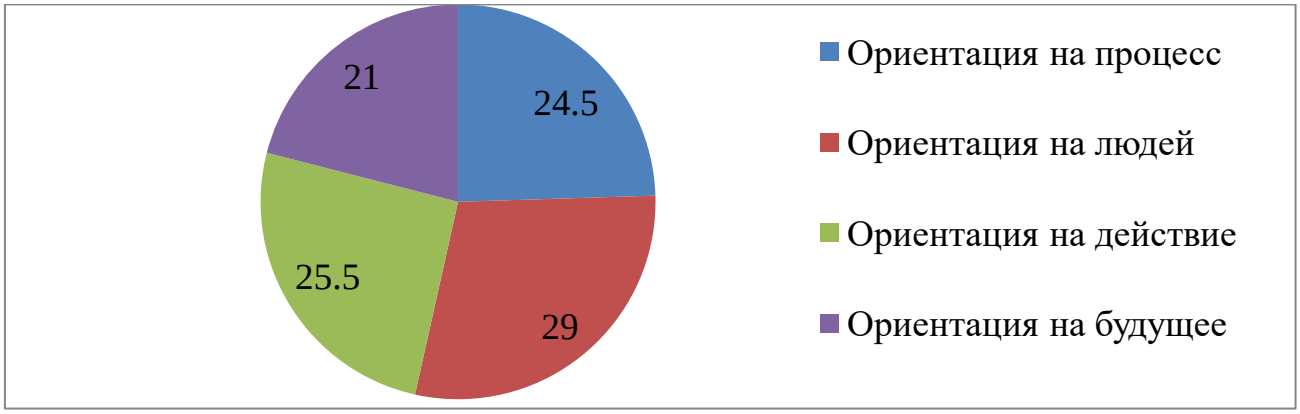

Рис. 2.10 Распределение оценок ориентации стиля общения в группах с высоким уровнем эффективности труда, (%)

Было выявлено, что группа с высоким уровнем эффективности труда ориентирована в большей мере на стиль в общении направленный на людей. Для них характерно сопереживание, осознание ценности взаимопонимания, сотрудничества.

И та и другая группа ориентированы на перспективу, ведь современные условия развития образовательного процесса требуют от педагога мобильности, применение инновационных технологий в своей деятельности.

Для статистической обработки данных мы применили непараметрический статистический критерий U –критерий Манна – Уитни.

U-критерий Манна-Уитни используем для оценки различий между группой с низкой эффективностью труда и группой с высокой эффективностью труда по уровню личностных и коммуникативных качеств.

В результате проведенного сравнения индивидуально-психологических качеств в таблице 9 Приложения (самостоятельность, смелости в социальных контактах, эмоциональной устойчивости, дипломатичности) воспитателей инклюзивных групп с разным уровнем эффективности труда нами было выявлено:

- «эмоциональная устойчивость» является значимым ($U_{эмп}<U_{0,01}$), следовательно, различия именно этой группы индивидуально -

психологических качеств в сравниваемых группах статистически значимы;

- «смелость в социальных контактах», «самостоятельность» и «дипломатичность» не имеют значимости в различии, так как находятся в зоне не значимости ($U_{эмп} > U_{0,05}$).

Исходя из этого, можно говорить, что наша гипотеза в данной ее части подтвердилась частично.

В группе воспитателей с высоким уровнем эффективности труда преобладает такое личностное качество как эмоциональная устойчивость и склонность к рефлексии, тогда как в группе с низким уровнем эффективности труда преобладает импульсивность и эмоциональная утомляемость от которых напрямую зависит эффективность труда.

В результате проведенного сравнения направленности в общении (Приложение 1, таблица 10), «конформная», «индифферентная» и «альтероцентристская» не имеют значимости в различии, так как находятся в зоне не значимости ($U_{эмп} > U_{0,05}$).

В результате проведенного сравнения направленности в общении полученные нами данные говорят о том, что все виды направленности в общении располагаются в зоне не значимости. Не просматривается значительного преобладания ни одной из направленностей в двух этих группах, а заявленная группа диалогической направленности в общении вообще отсутствует как таковая, в двух группах воспитателей с низким и высоким уровнями эффективности труда. В данной части выдвинутая нами гипотеза не подтвердилась.

Сравнение ориентационных стилей профессионально - деятельностного общения (Приложение 1, таблица 11), направленные на «процесс», «будущее» не имеют значимости в различии, так как находятся в зоне не значимости ($U_{эмп} > U_{0,05}$).

А стиль общения ориентированный на «действие» является значимым ($U_{эмп} < U_{0,01}$), следовательно, различия именно в этом стиле в сравниваемых группах статистически значимы. В этой части гипотезу можно считать

подтвержденной.

Выдвинутые нами гипотезы подтвердились частично, а именно:

1) наше предположение, что у воспитателей инклюзивных групп с низким уровнем эффективности труда преобладают такие личностные качества как: импульсивность и эмоциональная утомляемость; ориентация в общении на действия;

2) и второе наше предположение, что у воспитателей инклюзивных групп с высоким уровнем эффективности труда преобладают такие личностные качества как: эмоциональная устойчивость и склонность к рефлексии. Все это нашло свое подтверждение в ходе сравнения показателей.

Выявленные по итогам эмпирического исследования данные свидетельствуют о том, что в группах с низкой эффективностью труда преобладают такие личностные качества как импульсивность и эмоциональная утомляемость; ориентация в общении на действия. В группах с высокой эффективностью труда преобладают личностные качества: эмоциональная устойчивость и склонность к рефлексии.

Состояние человека эмоционально устойчивого характеризуется адекватным реагированием на раздражители извне. Об эмоциональной устойчивости можно говорить, когда поведенческая реакция соответствуют уровню серьёзности угрозы или проблемы.

Напряжённые ситуации встречаются в деятельности воспитателя ежедневно, и каждый реагирует на них по-разному, здесь имеют конкретное значение не только предыдущий опыт в аналогичных ситуациях, не только отношение к профессиональной деятельности, профессиональные умения и опыт, способности, уровень самооценки, социальный статус в коллективе, но прежде всего особенности нервной системы, особенности эмоциональной сферы и степень эмоциональной устойчивости. Все это, безусловно, в комплексе влияет на эффективность труда. Трудовая деятельность воспитателя является очень напряжённой. Чрезмерные эмоциональные нагрузки оказывают влияние на успешность выполнения профессиональных обязанностей.

Воспитатель с низким уровнем эффективности труда, не всегда способен контролировать свое поведение и отвечать за свои действия, возможно совершение импульсивных поступков. Ведь под воздействием особо сильных эмоций, испуга или ярости возможно принятие не правильных и необдуманных решений.

Воспитатели, у которых выявлена эмоциональная устойчивость в группе с высоким уровнем эффективности труда контролирует собственные эмоции, принимает обдуманные решения, не замечает мелкие неприятности. Благодаря перечисленным признакам эта группа воспитателей, более приятна в коммуникации, не склонна к утрате самообладания, являются отличными работниками, поскольку незначительные сложности не оказывают влияние на их способность принимать грамотные решения, сосредоточиваться и плодотворно выполнять свои профессиональные обязанности.

Педагогическое общение подразумевает под собой общение воспитателя с детьми, их родителями, коллегами, при котором, создается благоприятный психологический климат для успешного достижения целей профессионально-педагогической деятельности.

Выявленная ориентация в общении на действие у группы с низким уровнем эффективности труда говорит о том, что эта группа людей прагматична, прямолинейна, направлена в своих обсуждениях на результат, в решении конкретных вопросов поведения быстры (переключаются молниеносно с одного вопроса на другой), часто взволнованы, решительны. Воспитатели ориентированы на конструктивное преодоление неудач, способны учитывать свои ошибки и учиться на них: согласовывают ожидания других и своих собственных целей.

Чем четче и конкретнее в профессиональной деятельности данная группа получает инструкцию, чем чаще используются визуальные средства, подчеркивается практическая значимость выполняемой задачи, ограничивается количество вариантов в решении, тем у данной группы будет более высокий уровень эффективности труда.

2.3 Рекомендации

Результаты проведенного исследования послужили основанием разработки рекомендаций.

Выявленные качества такие как: импульсивность и эмоциональная утомляемость, обусловливающие эффективность труда, были взяты за основу при составлении тренинга, направленного на формирование умений регуляции поведения, самосовершенствование самообладания воспитателей инклюзивных групп.

Педагогическая деятельность насыщена разного рода напряженными ситуациями и различными факторами, которые выступаю предпосылкой для повышенного эмоционального реагирования. Условия деятельности становятся напряженной ситуацией тогда, когда они воспринимаются, трактуются, оцениваются как трудные, сложные, опасные.

Эмоциональная утомляемость в поведении характеризуется повышенной напряженностью, следствием которой являются: грубость, несдержанность, оскорбления. Такая реакция противоречит педагогической этике. Долг обязывает воспитателя принимать взвешенные решения, преодолевать вспышки гнева, состояния раздражительности, тревожности, отчаяния. Однако внешнее сдерживание эмоций, когда внутри происходит бурный эмоциональный процесс, не приводит успокоению, а, наоборот, повышает эмоциональное напряжение и эмоциональную утомляемость.

В качестве рекомендаций нами разработан мастер класс «Я помогу себе» содержащий упражнения направленные на снижение эмоционального напряжения. В ходе разработки мастер класса был составлен и оформлен буклет «Я помогу Себе».

Мастер класс «Я помогу Себе»

Цель: сформировать эмоциональную устойчивость посредством применения на практике приемов саморегуляции и самообладания.

Задачи:

- снять эмоциональное напряжение;
- познакомить и научить применять упражнения на расслабление;
- научить выражать свои эмоции.

В начале мастер-класса всем участникам тренинга предлагается нарисовать свое настроение. Предложить карандаши, мелки, фломастеры и бумагу (2 мин).

Вступление (3 мин).

Большинство из нас уже настолько привыкло к душевному и мышечному напряжению, что воспринимают его как естественное состояние, даже не осознавая, насколько это вредно. Но научившись релаксации это напряжение возможно приостанавливать и расслабляться по собственной воле, по своему желанию. Полная мышечная релаксация оказывает положительное влияние: нормализует душевное равновесие, дает необходимый короткий отдых мозгу.

Рассмотрим сначала естественные способы регуляции организма. Наверняка вы интуитивно используете многие из них, назовите какие именно? Участники отвечают (длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, баня, массаж, движение, танцы, музыка, смех, размышление о приятном, различные движения потягивания, расслабления мышц, вдыхание свежего воздуха), их ответы записываются на доске.

К сожалению, подобные средства нельзя, как правило, использовать на работе, непосредственно в тот момент, когда возникла ситуация повлекшая за собой эмоциональное напряженная и, как следствие, этого утомление.

В таких случаях можно использовать специальные способы саморегуляции, которые достаточно просты в использовании, весьма эффективны, и для их освоения требуется минимальное количество времени.

Прежде чем начать, предлагаю вам встать в круг представиться и рассказать о своем настроении.

Упражнение 1 «Два барана»

Техника проведения: группа разбивается на пары. Участники игры, широко расставив ноги, склонив вперед туловище, упираются ладонями и лбами друг в друга. Задача — противостоять друг другу, не сдвигаясь с места, как можно дольше.

Инструкция: сейчас я предлагаю вам проделать упражнение, которое называется «Два барана». Мы разбиваемся на пары. Я читаю фразу, вы после нее упираетесь ладонями и лбами в партнера. Ваша задача противостоять друг другу и не сдвинуться с места. Начнем: «Рано-рано два барана повстречались на мосту». Можно издавать звуки «Бе-е-е».

Анализ проходит через задавание вопросов: Понравилось ли вам это упражнение? Легко ли было выполнять упражнение? Что вы чувствуете после выполнения этого упражнения?

Упражнение 2 «Война и мир» (15 мин.)

Каждый участник получает чистый белый лист бумаги.

Представьте себе, что это - не лист бумаги, а кто-то, с кем бы находитесь в ссоре, конфликтуете, кого не можете терпеть, на кого очень сильно обижены! Представили? Теперь у вас появилась возможность в течении десяти секунд рассчитаться с обидчиком. Сделайте с ним все, чего он заслуживает. Я начинаю счет: один... Как правило, листы начинают рвать, мять, комкать и т.д. Обычно по счету "десять!" все действия по уничтожению противника уже исчерпаны, может быть, только самые изобретательные попросят дополнительное время для вендетты. После того как время истекло, просим участников глубоко подышать, расслабиться успокоиться эмоционально и физически. Затем предлагаем сформулировать те эмоции, которые "герои битвы" испытывают в данный момент. Хорошо ли им? Спало ли напряжение? Нет ли ощущения горечи, стыда за учиненную расправу? Может быть, наоборот, их переполняет

чувство гордости за проявленные героизм и мужество? Может быть, есть ощущение освобождения – камень с души упал?

Итак, пар выпущен, возмездие совершилось. Что дальше? Вы физически расправились с врагом, уничтожили настолько, что почти не оставили надежды на восстановление его облика и на примирение. Но так или иначе, всегда наступает этот светлый и трагический день – первый день, после окончания войны. И выясняется, что нужно продолжать жить, залечивать раны, наводить мосты, вступать в переговоры. Вот вам новый лист бумаги. На столе вы найдете карандаши, фломастеры, ножницы, краски, клей... У вас есть, ровно пятнадцать минут, чтобы помириться со вчерашним врагом. Форму примирения вы выберете сами: это может быть стих, примирительная речь, рисунок, коллаж, какой-то подарок, приготовленный специально для торжественного случая. В своей работе вы можете использовать то, что осталось у вас от первого листа, чтобы символизировать новые отношения, которые создаются на руинах старых обид. Ровно через четверть часа каждый из вас выступит с примирительной речью к бывшему неприятелю.

Упражнение 3 телесно ориентированное «Погода» (3 мин.)

Участники разбиваются по парам. Один отворачивается к партнеру спиной, он – бумага, второй – художник. Ведущий предлагает “художникам” нарисовать на «бумаге» (спине) сначала теплый ласковый ветер, затем усиливающийся ветер, затем дождь, сильный ливень, переходящий в град, снова ветер, переходящий в теплое дуновение ветерка, а в конце ласковое теплое солнышко согревающее всю землю. По окончании упражнения, участники меняются местами. Каждый участник высказывает свое мнение и рассказывает о тех ощущениях, которые появились в процессе игры.

Упражнения для снятия эмоционального напряжения (10 мин.)

Упражнение 4 «Лимон»

Инструкция: Сядьте удобно, руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех

пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните ощущения. Затем – одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

Упражнение 5 «Воздушный шар»

Инструкция: Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх, наберите воздух. Представьте, что вы – большой воздушный шар, наполненный воздухом. Постойте в такой позе 1- 2 минуты, напрягая все мышцы тела. Затем представьте себе, что в шаре появилось небольшое отверстие. Медленно начинайте выпускать воздух, одновременно расслабляя мышцы тела: кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д. Запомните ощущения в состоянии расслабления.

Заключительная часть

Что делать в ситуации напряжения?

Итак, если мы оказались в ситуации тревожности. Что делать? Эмоции должны иметь выход. Поэтому есть некоторые рекомендации, как необходимо вести себя в таких ситуациях. Ответы участников (успокоиться, попытаться восстановить дыхание, расслабиться, порисовать).

Упражнение 4 «Мандала»

И самый действенный способ – это рисовать, просто рисовать! Методика называется «Мандалатерапия». «Мандала» означает «священный круг» или «центр». Психотерапевтическую ценность мандал открыл Карл Густав Юнг – швеицарскии психиатр, родоначальник психоаналитического течения. В 1916 году он начал каждое утро зарисовывать рисунки в круге и заметил большую разницу между рисунками, сделанными в благодатныи период, и в период конфликтов и жизненных неприятностей.

С помощью рисования мандал человек рассказывает о своеи жизни. По сути рисунок в круге – это автопортрет художника, состояние его личности на данныи момент времени, не только его отношения с миром, но и мир внутри него. Метод работы с мандалами – ненавязчивыи, мягки способ для

психологическои диагностики и коррекции. Исцеление и поиск выхода происходит, когда человек спонтанно создает цвета и формы внутри круга. С помощью рисунка в круге человек концентрирует внутренние силы, чтобы потом направить их на решение внешних задач. Такого эффекта можно достигнуть на занятиях с психологом. А для домашних упражнении с детьми достаточно просто раскрашивать готовые мандалы.

Рисование и разукрашивание мандал полезно всем без исключения (Приложение 2, рисунок 1 и рисунок 2).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе, посвященной изучению особых личностных качеств воспитателей инклюзивных групп, были рассмотрены основные подходы к исследованию специфике профессиональной деятельности, изучен ряд нормативных документов, требований к воспитательным программам, применяемых в дошкольных образовательных учреждениях. Таким образом, теоретический анализ проблемы, сущности и показателей эффективности труда дали возможность найти критерии оценки эффективности воспитательской деятельности: результативность в коммуникативной деятельности и взаимодействия с воспитанниками.

В карте оценки отражены основные моменты эффективности: обозначены системообразующие признаки, позволяющий рассмотреть систему, а не каждый параметр в отдельности; определить показатели и выделить изменения границы.

Проведено эмпирическое исследование, позволившее получить данные о зависимости разного уровня эффективности труда воспитателей от личностных и коммуникативных качеств, разработаны рекомендации по коррекции поведения (тренинг Эмоциональной устойчивости)

Результаты проведенного эмпирического исследования, основой которого явилось сравнение некоторых личностных и коммуникативных качеств воспитателей групп с низким и высоким уровнем эффективности труда, позволяют сделать вывод о зависимости эффективности труда от эмоциональной устойчивости или утомляемости, а так же от стиля профессионально - деятельностного общения ориентированного на действие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Госдумой 21 декабря 2012 г. : одобрен Советом федерации 26 декабря 2012 г. : в ред. федерального закона от 08.12.2020 № 429-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

2. Российская Федерация. Минобрнауки РФ. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования : приказ Минобрнауки РФ № 1155 от 17 октября 2013г. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

3. Российская Федерация. Минтруда РФ. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18 октября 2013 г. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

4. Российская Федерация. Правительство РФ. О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы : распоряжение Правительства РФ № 2765н от 29 декабря 2014 г. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

5. Батышев, С. Я. Профессиональная педагогика / С. Я. Батышев. – Москва, издательство АПО, 1997. – 512 с.

6. Галигузова, А. С. Искусство общения с ребенком от года до шести лет / А. С. Галигузова, Е.О. Смирнова. – Москва : Аркти, 2014. – 160 с.

7. Голованов, А. И. От производительности к эффективности труда / А. И. Голованов // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 376. – С. 137-141.

8. Гриненко, Т. Г. Эффективность труда персонала: комплексный анализ / Т. Г. Гриненко // Научные труды Северо-Западного института управления

РАНХИГС. – 2014. – Т. 5, № 1 (13). – С. 119-136.

9. Гусарова, Е. Н. Коммуникативная компетентность педагога дошкольного образовательного учреждения / Е. Н. Гусарова, О. Л. Воробъева // Культурная жизнь Юга России. – 2015. – № 1 (56). – С. 24-26.

10. Детство. Программа развития и воспитания детей в детском саду. / Н. П. Сакулина, И.Н. Логинова, Т.И. Бабаева [и др.] ; под ред. Т. И. Бабаевой,

11. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения : учебное пособие / под ред. А. Г. Гогоберидзе, О. В. Солнцевой. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 464 с.

12. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2013. – 378 с.

13. Зарапина, Н. Н. Работа в детском саду: проблема оценки качества профессиональной деятельности воспитателя ДОУ / Н. Н. Зарапина // Обучение и воспитание: методики и практика. – 2013. – № 9. – С. 168-170.

14. Киселица, Е. П. Понятие и сущность эффективности труда / Е. П. Киселица, А. И. Мухтасарова // ЕО IPSO. – 2017. – № 4. – С. 19-21.

15. Козлова, С. А. Дошкольная педагогика: учебник / С. А. Козлова, Т. А. Куликова. – 13-е изд., стер. – Москва : Академия, 2012. – 416 с.

16. Командин, Е. Н. Коммуникативная компетентность педагогов дошкольных образовательных учреждений / Е. Н. Командин // Культурная жизнь юга России. – 2015. – № 1(56). – С. 24-26.

17. Коноваленко, С. В. Развитие коммуникативных способностей и социализация детей старшего дошкольного возраста / С. В. Коноваленко, М. И. Кременцкая. – Санкт-Петербург : Детство-пресс, 2011. – 79 с.

18. Кричевский, Р. Л. Если Вы – руководитель...: элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – Москва : Дело, 1998. – 400 с.

19. Кузьмина, Н. В. Способности, одаренность, талант учителя: (в помощь лектору) / Н. В. Кузьмина. – Ленинград : Знание, 1985. – 31с.

20. Лавлинская, О. И. Формирование коммуникативной компетентности у дошкольников с учетом ФГОС ДО / О. И. Лавлинская // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2015. – № 3. – С. 42-45.

21. Левитов, Н. Д. Психология характера / Н. Д. Левитов. – Москва : Просвещение, 1969. – 423 с.

22. Личностно ориентированный подход в работе педагога: разработка и использование / под ред. Е. Н. Степанова. – Москва : ТЦ Сфера, 2003. – 138 с.

23. Лукьянова, М. И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: диагностика и развитие: монография / М. И. Лукьянова. – Ульяновск : УИПКПРО, 2002. – 184 с.

24. Напольских, Л. А. Профессионально-личностные качества воспитателя / Л. А. Напольских // Проектирование механизмов реализации образовательных инициатив : сборник материалов I Всероссийской научно-методической конференции. БУ ЧР ДПО «Чувашский республиканский институт образования» Минобразования Чувашии. – Чебоксары : Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда» , 2017. – С. 132-145.

25. Ортонова, Ц. Б. О профессиональной деятельности воспитателя детского сада в условиях реализации стандартов / Ц. Б. Ортонова // Дошкольное образование в современном изменяющемся мире: теория и практика : сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции, 22-23 ноября 2018 года. – Чита : ЗабГУ, 2018. – С. 88-93.

26. Печеркина, А. А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика : монография / А. А. Печеркина, Э. Э. Сыманюк, Е. Л. Умникова. – Екатеринбург, Урал. гос. пед. ун-т, 2011. – 233 с.

27. Позолотина, Е. В. К проблеме оценивания коммуникативной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения / Е. В. Позолотина // Педагогическое образование в России. – 2016. – № 9. – С. 90-94.

28. Ржехин, В. М. Разработка показателей эффективности подразделений,

отделов, персонала / В. М. Ржехин, Д. А. Алеканд, Н. В. Коваленко. – Москва, Вершина, 2008. - 224 с.

29. Селиверстова, В. П. Оценка профессиональной деятельности воспитателя детского сада в условиях стандартизации дошкольного образования / В. П. Селиверстова // Научный поиск. –2019. – № 1.1. – С. 24-29.

30. Соловей, Л. Б. Развитие личностных качеств и профессиональных компетенций воспитателей ДОУ в системе повышения квалификации / Л. Б. Соловей // Образование и саморазвитие. – 2014. – № 1 (39). – С. 153-156.

31. Тарасова, Е. П. Особенности коммуникативной компетентности педагогов в аспекте преемственности дошкольного и начального общего образования / Е. П. Тарасова, Н. А. Степанова // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 7 (Ч 2). – С. 41-43.

32. Тюлин, М. Ю. Развитие профессионального самосознания педагога : учебное пособие / М. Ю. Тюлин. – Тверь: ТвГУ. 2014. – 320 с.

33. Федорова, Л. И. Требования ФГОС дошкольного образования к обеспечению равных возможностей для развития каждого ребенка / Л. И. Федорова. – Москва :Педуниверситет «Первое сентября». – 2014. – 198 с.

34. Чернышева, Н. И. К вопросу оценки качества профессиональной деятельности воспитателя (на примере МКДОУ «Детский сад № 54») / Н. И. Чернышева, Т. Ю. Журавлева // Педагогика современности. – 2015. – № 2 (6). – С. 50-53.

35. Шадриков, В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие / В. Д. Шадриков. – Москва : Логос, 1996. – 320 с.

36. Шатрова, С. А. Формирование коммуникативной компетентности будущих педагогов: на примере работы с дошкольниками группы риска: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / С. А. Шатрова; [Место защиты: Волгогр. гос. пед. ун-т]. – Волгоград, – 2010. – 26 с.

37. Шашок, В. Н. Профессиональные качества воспитателя дошкольного образования в контексте формирования компетенций воспитанников / В. Н. Шашок М. М.Ярмолинская // Научный сборник. – 2018. – № 16. – С. 362-37

Приложение 1

Табл. 1, п.1

Характеристика выборки

№ п/п	Возраст	Стаж работы
1.	29	6
2.	29	4
3.	32	4
4.	33	5
5.	29	4
6.	35	7
7.	31	3
8.	31	5
9.	33	6
10.	32	6
11.	32	3
12.	29	4
13.	29	3
14.	31	4
15.	30	5
16.	29	4
17.	34	7
18.	32	3
19.	33	6
20.	29	5
21.	32	5
22.	35	7
23.	29	5
24.	30	4
25.	31	4
26.	33	6
27.	31	4
28.	32	6
29.	34	5
30.	30	3

Продолжение приложения 1

Табл.2, п. 1

Карта экспертной оценки эффективности профессиональной деятельности воспитателей

№	Параметры показателей критерия	Значение критерия	Расшифровка балла
1	2	3	4
1. Критерий результативности взаимодействия с воспитанниками			
1	Наличие положительной динамики развития индивидуальных способностей и творческого потенциала воспитанников (на основе психолого-педагогического наблюдения)	% соотношение количества воспитанников показавших динамику развития	От 80-90% -2б. От 70-80% -1б.
2	Наличие положительных результатов мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников, равная среднему городскому показателю или ниже)	Отчеты медицинской сестры по заболеваемости	Низкий-2б На уровне района -1б Высокий-0б
3	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в ДОУ, связанных с нарушением требований охраны труда		Отсутствие случаев травматизма-3б За каждую травму «минус» 3б
4	Участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, спартакиадах различного уровня		Мероприятие внутри ДОУ - 1б Районного уровня -2б Городского уровня -3б
5	Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад, спартакиад различного уровня		За каждое мероприятие -2б
6	Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе	Применение информационных технологий	Создание презентаций -1б Работа с интернет ресурсами -1б
7	Участие в реализации инновационных проектов		На уровне города -3б На уровне района –2б На уровне ДОУ -1б
8	Выявление детей с речевым нарушением	Таблица учета ошибок	Своевременное и качественное ведение -3б.

Продолжение табл.2, п.1

1	2	3	4
9	Обоснованное привлечение ресурсов социального и природного окружения для формирования социокультурных ценностей, формирования норм и правил поведения, принятых в обществе (музейная педагогика, экскурсии, прогулки-походы и т.п.)	Количество мероприятий	Организация и участие -2б. Участие -1б.
10	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	Включение коррекционных мероприятий в каждую из образовательных областей	От 20-15% -3б От 10-15% -2б От 5-10% -1б Из положительной динамики
11	Открытые занятия: фронтальные, индивидуальные формы работы с применением дидактических игр и упражнений на развитие всех компонентов речи;	Проведение и посещение	За проведение на уровне города -6б. на уровне района-4б. на уровне ДОУ-2б. За посещение на уровне города -3б. на уровне района-2б. на уровне ДОУ-1б.
12	Создание комфортных условий обучения воспитания и развития воспитанников с различными речевыми недостатками		Выполнение -1б. Не выполнение-0б
13	Осуществление коррекционной работы по заданию педагога-логопеда		Освоение заданий -1б. неосноение заданий «минус» -1б.
2. Критерии результативности коммуникативной деятельности			
14	Наличие интегрированных занятий совместно с коллегами – открытых для педагогов ДОУ		Более 3-2б. 1занятие -1б,
15	Наставничество и работа с молодыми специалистами		За каждого по-1б.
16	Активное участие в общественной жизни коллектива (субботники, акции и др.)		Своевременное -2б Незначительное -1б

Продолжение табл.2, п.1

1	2	3	4
17	Составление адаптированных индивидуальных коррекционно-развивающих программ группой педагогических работников;		Участие на уровне района-2б Участие в рамках ДОУ -1б.
18	Систематическая информационно-коммуникативная связь со специалистами ДОУ	Распространение педагогического опыта	Подготовка и проведение открытых дискуссий -2б Участие в дискуссиях -1б
19	Охват вовлечения семей воспитанников в образовательный процесс, к реализации образовательной программы и образовательных проектов	% соотношение количества семей	90-100% -3б. 80-90% -2б. 70-80% -1б.
20	Использование новых, нетрадиционных форм работы и интерактивных технологий в работе с родителями	Количество меропиятий	За каждое по -1б.
21	Включение родителей в процесс комплексного сопровождения ребенка, знакомство с адаптированной образовательной программой их ребенка.	Наличие рабочей программы и ее соответствие предъявляемым требованиям	Наличие -1б Знание программы родителями – 1б
22	Информирование родителей о результатах работы и о динамике развития ребенка	Количество консультаций	1-5 -1б. 5-10 -2б. 10 и более -3б.
23	Консультативная и просветительская работа, на принятие идеологии инклюзивного образования, формирование толерантного отношения к людям с ограниченными возможностями здоровья у родителей здоровых детей (по результатам опроса)	Соотношение количества родителей положительно оценивших, деятельность педагога	За каждую благодарность – 1 б. за каждую жалобу – «минус 1 б.»
24	Отсутствие обоснованных обращений родителей (низкое качество образовательно-воспитательной работы, нарушение педагогической этики) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		Отсутствие жалоб -1б. Наличие обоснованных жалоб –«минус» 1б.

Продолжение приложения 1

Окончание табл.2, п.1

1	2	3	4
3. Критерий успешности методической и инновационной деятельности			
25	Своевременное и качественное оформление и предоставление документации	Систематизация, обновление и пополнение информационных ресурсов	В срок -1б. С опозданием -0б. Не предоставлен в течении недели - «минус» 1б.
26	Своевременное повышение профессионального мастерства педагога	Курсы повышения квалификации, курсы переподготовки, семинары, самообразование	Своевременное создание, пополнение портфолио – 1б
27	Участие в инновационной и научно-методической деятельности. разработка перспективных планов.	Включение информационных технологий в свою педагогическую деятельность	Внедрение – 1б
28	Разработка адаптированной образовательной программы и разработка индивидуального маршрута сопровождения.		Разработка и внедрение собственных авторских программ -2б. Использование готовых обучающих программ -1б
29	Публикации из опыта работы на сайте ДОУ и в педагогических и других СМИ	Наличие публикаций, обобщений и представление опыта	на федеральном уровне - 4б. на городском уровне -3б. на районом -2б. ведение своей сайт страницы -1б.
30	Участие в профессиональном конкурсе		на федеральном уровне - 3б. на городском уровне -2б. на районом -1б. Очное -1б.

Продолжение приложения 1

Табл. 3, п.1

Данные оценки эффективности профессиональной деятельности воспитателей по картам экспертной оценки

п/п	Суммарный балл	Уровень
1	2	3
1	43	Высокий
2	14	Низкий
3	28	Средний
4	42	Высокий
5	18	Низкий
6	41	Высокий
7	16	Низкий
8	45	Высокий
9	46	Высокий
10	42	Высокий
11	33	Средний
12	29	Средний
13	15	Низкий
14	27	Средний
15	34	Средний
16	20	Средний
17	44	Высокий
18	36	Средний
19	40	Высокий
20	20	Средний
21	50	Высокий
22	41	Высокий
23	37	Средний
24	31	Средний
25	29	Средний
26	43	Высокий
27	35	Средний
28	47	Высокий
29	32	Средний
30	36	Средний

Продолжение приложения 1

Табл. 4, п.1

Данные личностных особенностей воспитателей (в стенах) по Методике «16 факторный личностный опросник Кеттела»

№ п\п	Факторы															
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	7	9	6	2	6	4	6	8	7	6	3	3	6	8	7	5
2	4	4	3	5	4	4	8	4	8	5	5	7	4	5	3	5
3	5	6	4	8	4	7	3	4	2	5	3	5	7	7	5	8
4	7	8	8	2	7	6	5	7	6	5	3	4	3	5	8	5
5	5	3	3	6	4	5	3	3	2	6	4	6	7	7	3	2
6	8	8	9	4	7	4	5	9	4	4	5	3	4	7	7	3
7	5	4	3	3	3	6	4	4	5	7	2	7	7	5	4	4
8	7	7	7	4	7	3	7	7	6	4	5	2	5	5	7	5
9	7	8	8	8	7	7	6	7	5	5	7	4	5	2	8	7
10	8	9	7	4	8	6	6	8	6	5	3	3	3	7	8	4
11	5	6	5	5	4	8	3	4	5	4	4	5	2	6	4	7
12	4	4	3	3	4	3	7	4	4	3	5	7	4	5	3	5
13	5	3	3	3	3	8	2	3	8	5	3	8	5	4	3	5
14	6	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	6	4
15	7	8	8	5	7	3	3	7	4	4	7	4	3	3	8	7
16	5	2	3	4	4	6	6	4	5	7	5	7	7	5	3	5
17	7	7	7	5	7	6	4	8	5	8	5	3	2	6	7	4
18	7	4	5	5	4	3	6	5	2	9	4	3	6	7	5	4
19	5	4	5	8	5	7	3	5	3	5	4	5	3	4	5	3
20	4	4	3	5	4	4	7	4	4	5	6	7	5	6	3	5
21	5	5	5	8	5	7	5	6	2	6	4	4	3	7	6	7
22	6	6	4	5	5	4	5	6	5	5	4	7	7	4	6	6
23	5	4	5	3	5	6	4	5	6	5	4	5	6	4	5	8
24	9	9	7	8	8	5	5	8	4	3	3	3	5	6	8	3
25	5	4	4	5	5	6	6	5	5	3	5	5	4	5	5	8
26	8	7	7	6	8	7	3	7	7	8	5	3	4	6	7	4
27	5	5	4	4	6	7	2	4	5	2	6	4	3	6	5	7
28	5	5	4	5	3	4	7	5	7	7	3	5	5	8	5	3
29	5	5	5	5	6	7	5	4	5	6	4	5	6	5	6	4
30	5	6	4	7	8	5	3	5	5	4	5	6	2	5	5	5

Продолжение приложения 1

Табл.5, п.1

Данные направленности личности в общении воспитателей по Методике «Направленность личности в общении» С. Л. Братченко.

п\п	Направленность личности в общении				
	Авторитарная	Альтероцентристская	Индиферентная	Конформная	Манипулятивная
1	2	3	4	5	6
1.	2	2	5	2	9
2.	1	5	5	8	1
3.	1	2	7	5	5
4.	2	3	3	7	5
5.	2	1	3	9	5
6.	2	0	6	8	4
7.	3	4	9	2	2
8.	0	2	10	6	2
9.	3	1	2	8	6
10.	2	5	7	1	5
11.	5	1	5	3	6
12.	6	4	3	5	3
13.	8	4	4	0	4
14.	4	5	3	6	2
15.	1	2	3	5	7
16.	1	2	3	8	6
17.	8	5	2	0	5
18.	4	1	4	4	7
19.	1	0	8	1	10
20.	8	5	4	2	1
21.	2	11	1	1	5
22.	5	6	1	5	3
23.	3	4	2	8	3
24.	5	1	6	0	8
25.	7	5	0	3	5
26.	4	1	5	6	4
27.	1	3	4	5	7
28.	3	4	3	3	7
29.	1	4	3	7	5
30.	1	4	4	6	5

Продолжение приложения 1

Табл.6, п.1

Соотношение оценок направленности в общении в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда (средний балл; %)

Направленность в общении	Группа с низким уровнем		Группа с высоким уровнем	
	балл	%	балл	%
Конформная направленность	12	15	48	20
Манипулятивная направленность	19	23,75	65	27
Индифферентная направленность	21	26,25	53	22
Альтероцентристская направленность	14	17,5	40	17
Авторитарная направленность	14	17,5	34	14

Продолжение приложения 1

Табл. 7, п.1

Данные стиля профессионально - деятельностного общения воспитателей по Опроснику «Ориентационные стили профессионально - деятельностного общения» (Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин)

№ п\п	Ориентация на действие	Ориентация на процесс.	Ориентация на людей.	Ориентация на будущее.
1	2	3	4	5
1.	10	10	12	8
2.	14	11	7	8
3.	9	12	5	14
4.	9	10	9	12
5.	14	9	8	9
6.	8	8	13	11
7.	14	8	9	9
8.	8	7	13	12
9.	9	13	4	14
10.	9	10	14	7
11.	11	8	15	6
12.	10	8	12	10
13.	9	11	10	10
14.	10	8	12	10
15.	10	12	10	8
16.	8	13	11	8
17.	7	11	8	14
18.	6	15	10	9
19.	7	12	13	8
20.	10	9	10	11
21.	9	9	14	8
22.	10	8	12	10
23.	8	9	13	10
24.	6	11	16	7
25.	9	13	10	8
26.	8	11	14	7
27.	10	9	9	12
28.	7	9	13	11
29.	10	11	9	10
30.	10	12	8	10

Продолжение приложения 1

Табл. 8, п.1

Соотношение оценок ориентации стиля общении в группах с низким и высоким уровнем эффективности труда (средний балл; %)

Ориентация в общении	Низкий уровень		Высокий уровень	
	балл	%	балл	%
Ориентация на процесс	9,75	24,4	9,8	24,5
Ориентация на людей	8,5	21,2	11,6	29
Ориентация на действие	12,75	31,9	10,2	25,5
Ориентация на будущее	9	22,5	8,4	21

Продолжение приложения 1

Табл. 9, п.1

Результаты математической обработки по методу Манна-Уитни, индивидуально - психологических качеств воспитателей

Индивидуально-психологические качества	$U_{0,01}$	$U_{0,05}$	$U_{эмп}$
Самостоятельность (Q_2)	5	9	18,5
Смелость в социальных контактах (H)	5	9	15,5
Эмоциональная устойчивость (C)	5	9	0
Дипломатичность (N)	5	9	16,5

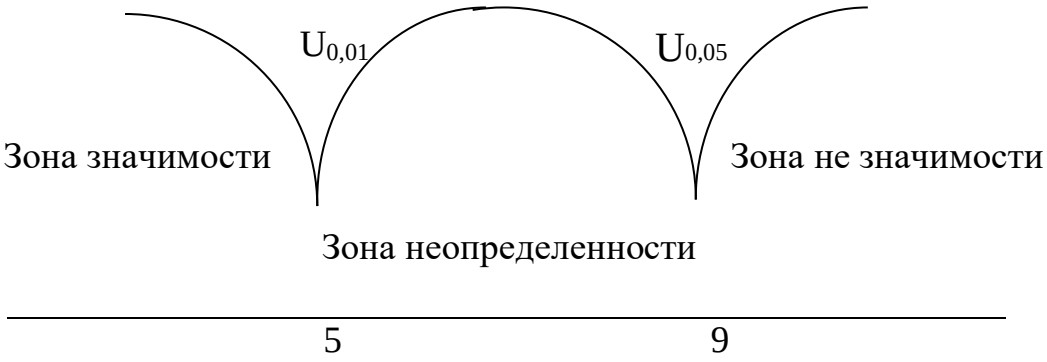

Рис. 1, п.1

Продолжение приложения 1

Табл. 10, п.1

Результаты математической обработки по методу Манна-Уитни, направленности в общении воспитателей

Направленность в общении	$U_{0,01}$	$U_{0,05}$	$U_{эмп}$
Конформная направленность	5	9	20
Индифферентная направленность	5	9	23
Альтероцентристская направленность	5	9	21

Рис. 2, п.1

Окончание приложения 1

Табл. 11, п.1

Результаты математической обработки по методу Манна-Уитни, по стилям профессионально-деятельностного общения

Ориентационные стили общении	$U_{0,01}$	$U_{0,05}$	$U_{эмп}$
Ориентация на действие	5	9	4
Ориентация на процесс	5	9	24
Ориентация на будущее	5	9	22,5

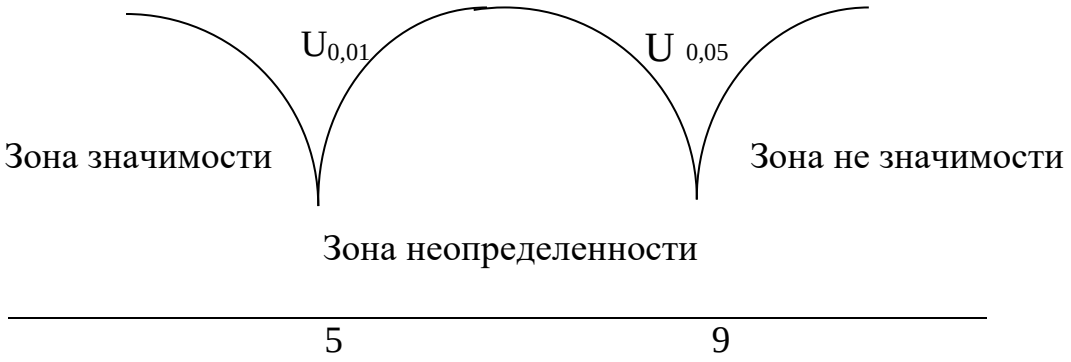

Рис. 3, п.1

Приложение 2

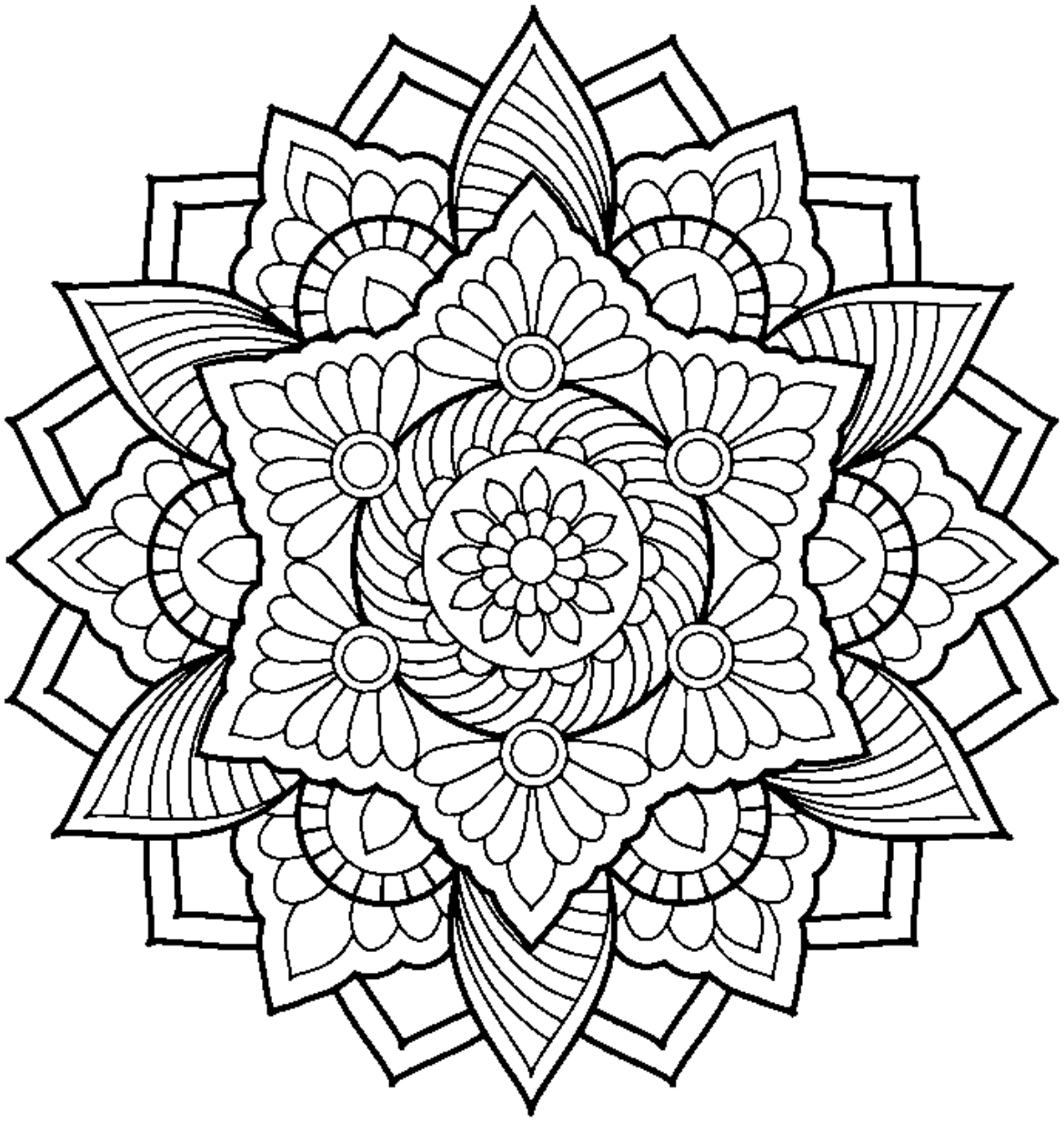

Рис.1, п. 2 Мандала

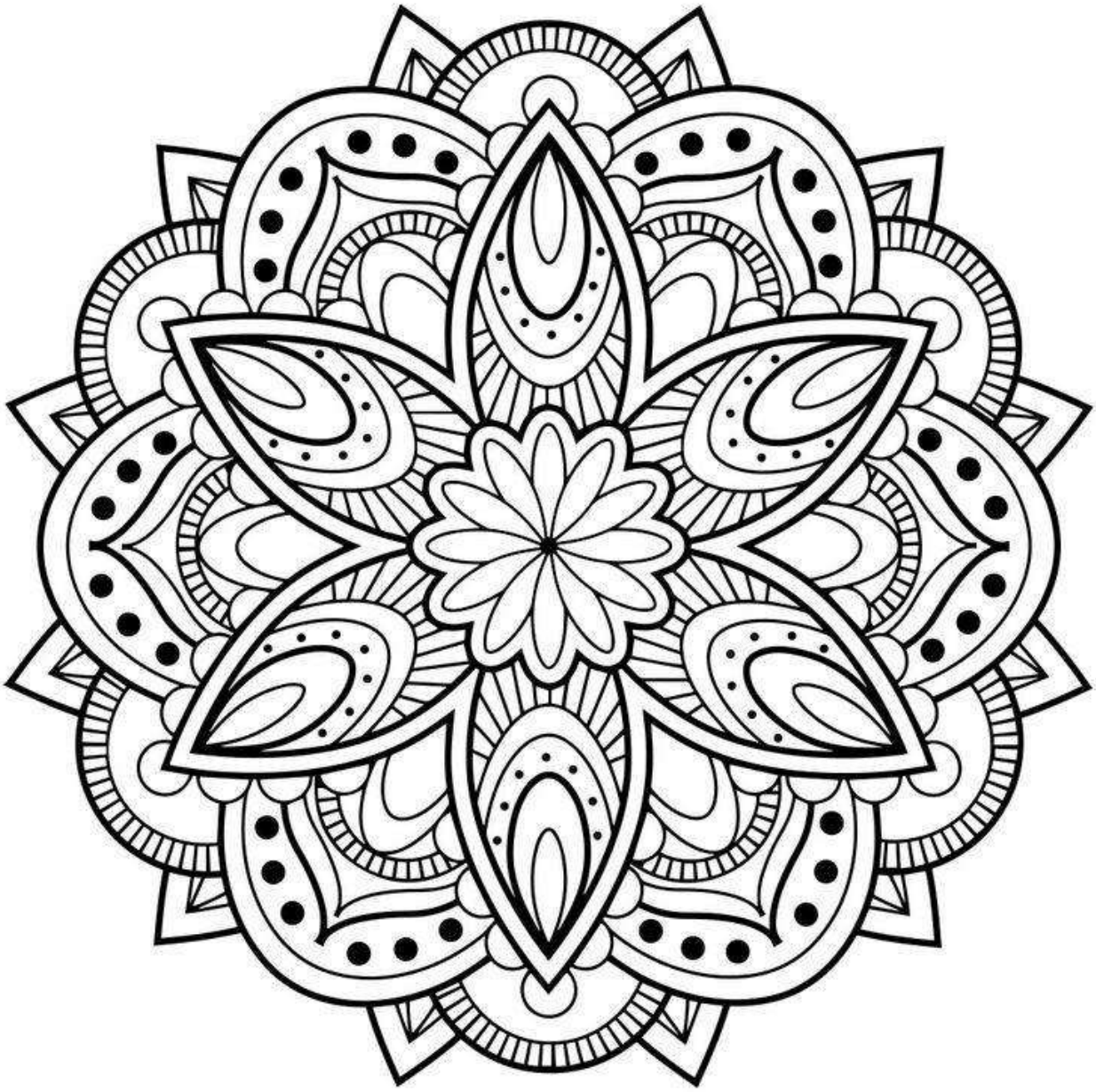

Рис. 2, п.2 Мандала

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет Психологии
Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра Психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Шейкиной Елены Николаевны группы у № 257- пу
на тему: Исследование личностных качеств воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения в зависимости от эффективности труда
Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 64 страницах, содержит приложение(ия) на 16 страницах.

1. Актуальность и значимость темы: определяется особенностями развития образовательной системы на современном этапе. Дошкольной системе образования приходиться адаптироваться к новым условиям, обновляется содержание образования, переосмысливаются цели, задачи и результаты различных видов профессиональной деятельности, осуществляемых воспитателем. Разработка и определение параметров эффективности труда, необходимы для осуществления качественной профессиональной деятельности, эти параметры могут быть использованы в практике различными категориями педагогических работников

2. Логическая последовательность: работа состоит из введения, основной части – двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. Эта структура удобна для восприятия и является распространенной. По содержанию работы можно судить о том, что была действительно проанализирована современная научная литература, и проведен анализ действующего законодательства.

3. Положительные стороны работы: проанализирован большой объем теоретического материала, на достаточно высоком уровне проведено эмпирическое исследование. Автором разработана и использована карта экспертной оценки эффективности труда. Содержание работы полностью соответствует поставленной цели и задачам. Материал изложен логически со взаимосвязью между разделами. Работа автора по каждому разделу рассматриваемой темы подкрепляется наглядным материалом

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: автор продемонстрировала хорошие аналитические способности, умение анализировать и систематизировать собранную информацию, а также делать собственные выводы и обобщения.

5. Полнота проработки литературных источников: список литературы

составлен правильно и представлен 37 источниками. На ряду с трудами известных ученых имеются публикации более молодых авторов

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков: при написании автор использовала разнообразные методы исследования, в ходе которых проводила необходимые расчеты. С целью систематизированного и наглядного представления информации в работе использовала таблицы и диаграммы (столбчатые и секторные)

7. Недостатки работы: небольшие грамматические неточности, стиль изложения не везде выдержан, а так же не совсем корректные с научной точки зрения формулировки определений.

8. Оценка сформированности ОК-8,ОК-7, ОК-1, ОК-9, ОК-6, ОК-3, ОК-2, ОК-5, ОК-4, ОПК-1, ПК-9, ПК-8, ПК-6, ПК-7, ПК-12, ПК-11, ПК-14, ПК-13 отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: отработала способность к обобщению, анализу и восприятию информации, использует теоретические и практические знания при решении профессиональных задач, несет ответственность за результаты своей профессиональной деятельности. Способна, применять современные методы диагностирования, готова к взаимодействию с участниками образовательного процесса - осуществлять сопровождение, а так же разрабатывать и реализовывать программы.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: приведенные в заключении выводы обоснованы и полезны они могут стать началом для проработки определенных качеств и в дальнейшем стать проектом по формированию эмоциональной устойчивости. Предложенные в заключении рекомендации весьма интересны и заслуживают внимания.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает
(оценка прописью)

присвоения квалификации[1] бакалавр

Рецензент выпускной квалификационной работы директор МАОУ СШ №81
Резова Наталья Александровна
(Ф.И.О (полностью), должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

«15» 02 2021 г.

(подпись рецензента)

[1] Прописывается при условии положительной оценки

С рецензией ознакомлена Шейкина Е.Н.
15.02.2021г

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии
Направление подготовки (код) 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология управления
Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Шейкиной Елены Николаевны группы у 257 - пу
(Ф.И.О. полностью)
на тему Исследование личностных качеств воспитателя инклюз ивных групп дошкольного образовательного учреждения в зависимости от эффективности труда.

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 64 страницах, содержит приложение(ия) на 16 страницах.

В выпускной квалификационной работе Шейкиной Елены Николаевны рассмотрен актуальный вопрос об эффективности труда воспитателей инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения.

В первой части работы представлен обзор основных понятий, в полном объеме проведен теоретический анализ проблемы. В логической последовательности выстроено изложение теоретического материала в параграфах. Проработано 38 литературных источников. Во второй главе представлено описание этапов исследования, методик, проведен анализ данных с использованием статистических критериев.

Еленой Николаевной было организовано и проведено эмпирическое исследование, направленное на изучение личностных и коммуникативных качеств воспитателей инклюзивных групп, обусловливающих эффективность труда. Для оценки эффективности труда разработана экспертная карта, уточнены и систематизированы критерии оценки.

Подводя итоги работы, Е.Н. Шейкина дает содержательную характеристику, выявленных закономерностей, выводы аргументированы. Следует отметить качественное оформление таблиц, графиков, приложений.

В целом, можно отметить, что Елена Николаевна Шейкина основательно проработала материал, целеустремленно и ответственно подошла к работе в целом.

Общекультурные компетенции ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, общепрофессиональная компетенция ОПК-1 и профессиональные компетенции ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, при работе над темой выпускной квалификационной работы отработанны в полном объеме на высоком уровне.

Выпускная квалификационная работа соответствует установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки отлично.

Руководитель выпускной квалификационной работы
Наконечная Екатерина Владимировна, доцент кафедры психологии АНО ВО СИБУП, кандидат психологических наук
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

«15» 02 2021 г.

(подпись руководителя)

Предприятие
МАДОУ №238
Юридический адрес:
660060, Россия,
Красноярский край,
г. Красноярск,
пер. Маяковского, д.30
Тел. /факс(391)260-77-92
e-mail: dou238@mail.ru

Ректору АНО ВО СИБУП
В. Ф. Забуге

ЗАЯВКА

Организация просит направить студентку Шейкину Елену Николаевну, группы у № 257 – пу, для проведения исследования на тему «Исследование личностных качеств воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения в зависимости от эффективности труда»

«24» 11 2020 г. Заведующий _____ Н.Л. Шалисман

МП.

Предприятие
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №238 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»
Юридический адрес: 660060, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, пер. Маяковского, д.30
Тел. /факс(391)260-77-92
e-mail: dou238@mail.ru

АКТ О ВНЕДРЕНИИ

Данным актом подтверждается, что результаты выпускной квалификационной работы по теме «Исследование личностных качеств воспитателя инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения в зависимости от эффективности труда», студентки группы у № 257 – пу Шейкиной Елены Николаевны, обучающейся в АНО ВО СИБУП, по направлению подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль) образовательной программы Психология управления, приняты к внедрению в Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 238 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей».

Представленные автором результаты исследования в отношении оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов, взяты за основу при составлении программы «Модернизации процесса повышения квалификации и переподготовки, направленной на повышение уровня профессиональной компетентности кадров». Отдельные положения дипломной работы Е. Н. Шейкиной были использованы при составлении индивидуальной траектории развития профессиональной компетенции педагога. Разработанные рекомендации использованы для совершенствования программы отбора персонала.

«15» 02 2021 г.

Заведующий МАДОУ №238 Н.Л. Шалисман

МП

Файл Правка Вид Журнал Закладки Инструменты Справка

Интеллектуальный поиск ...

Обработан файл:Шейкина Е.Н. ВКР ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ВОСПИТАТЕЛЯ ИНКЛЮЗИВНЫХ ГРУПП ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА .docx.

Год публикации: 2021.

Оценка оригинальности документа - 97.32%

Просмотр заимствований в документе

Время выполнения: 65 секунд

Источники заимствования	Заимствования
1. САЛИХОВА Н.Р. СУБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА СВОБОДЫ И РЕАЛИЗУЕМОСТЬ ЛИЧНОСТНЫХ ЦЕННОСТЕЙ У СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ // ОБРАЗОВАНИЕ И САМОРАЗВИТИЕ. 2014. № 1 (39). - С. 17-21.	
Информация о документе ...	1.3%
Показать заимствования(1)	
2. ВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОБРАЗА ПСИХИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ИСПЫТУЕМЫХ С ШИРОКИМ И УЗКИМ ДИАПАЗОНОМ ЭКВИВАЛЕНТНОСТИ	
Информация о документе ...	1.3%
Показать заимствования(1)	

пуск

Шейкина Е.Н.
16.02.2021г.

Заявление о согласии выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1 Я, Шейкина Елена Николаевна

фамилия, имя, отчество полностью

студент (ка) группы _____ факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра

на тему: Исследование личностных качеств воспитателей инклюзивных групп дошкольного образовательного учреждения в зависимости от характеристики труда

название работы

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2 Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«18» 02 2021 г. _____

подпись