

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ НРАВСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Маркова В.В., Латыпова А.А.

*ФГАОУ ВПО Национальный исследовательский университет
«Белгородский государственный университет», г.Белгород, Россия,
markova@bsu.edu.ru, latipovaaleksandra@mail.ru*

Для решения задач модернизации дошкольного образования важную роль играет компетентностное управление развитием нравственного потенциала педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Управление нравственным потенциалом может быть определено, как сознательное, планомерное, научно-организованное воздействие на профессионально- нравственную деятельность коллектива и отдельно взятой в нем личности в соответствии с объективными закономерностями развития морали в интересах общественного прогресса. Процесс управления нравственным потенциалом педагогов дошкольных учреждений предполагает использование нормативно ценностной системы образования [3, с. 37].

Управление развитием нравственного потенциала педагогов дошкольного образования предполагает воздействие на все компоненты этого личностного образования (нравственно-ценностные ориентации, убеждения, взгляды, нравственные потребности, мотивы, нравственное поведение (поступок), нравственные качества, нравственное саморазвитие, самопроектирование, самосовершенствование), с использованием определенной модели, предусматривающей достижение заданной цели на основе учета исходного уровня развития нравственного потенциала и его переходных состояний, систему корректировки на основе получаемой информации о функционировании системы управления [1, с. 77].

Управление нравственным потенциалом предполагает разработку конкретной модели управления развитием нравственного потенциала воспитателей дошкольного образовательного учреждения. Нравственность, как многогранное явление включает в свое содержание, прежде всего моральные отношения.

При создании модели управления развитием нравственного потенциала необходимо учитывать функции и этапы управленческой деятельности. П.И. Третьяковым определен состав функций управления педагогическими системами с позиции двойного подхода и установлена их взаимосвязь и последовательность, поэтапная смена друг друга, которая и образует единый управленческий цикл. Двойной подход предполагает взаимосвязь различных функций деятельности руководителя: планово-прогностическая функция, информационно-аналитическая функция, мотивационно-целевая функция, контрольно-диагностическая функция, регуляторно-коррекционная функция) [4, с. 21].

Эффективная реализация модели управления развитием нравственного потенциала предусматривает организацию нескольких этапов управленческой деятельности.

Первый этап - подготовительный, второй этап - организационно-проектировочный или содержательный включает в себя разработку модели управления развитием нравственного потенциала воспитателей ДОУ, третий этап – заключительный.

Существуют причины, как объективные, так и субъективные которые отрицательно влияют на управление нравственным потенциалом воспитателей дошкольных учреждений. Объективные связаны с качеством подготовки будущих педагогов дошкольного образовательного учреждения. Ведь ни для кого не секрет, что в данную профессию в ряде случаев идут люди не по призванию, а нередко от безвыходности своего положения. Профессия «воспитатель» является одной из низкооплачиваемых профессий в нашем государстве. Налицо противоречие заключающееся в том, что во всех нормативных документах главной ценностью провозглашается – ребенок, но решать задачи развития сущностных сил ребенка приходят специалисты, у которых вообще отсутствуют или просто несформированны потребности, мотивы, качества для осуществления профессионально-нравственной деятельности [2, с. 89].

Субъективные причины – это стихийность, манипулирование и неоптимальность стилей управления администрации ДОУ (авторитарный, либеральный, попустительский и др.), неумение определения приоритетов профессионально-нравственного развития, низкий уровень владения соответствующими технологиями и т.д.

Управление процессом развития нравственного потенциала предполагает не только «задание» объекту управления определенной модели функционирования, но и корректирование, как его деятельности в соответствии с моделью, так и совершенствование в необходимых случаях самой модели.

Для того чтобы обеспечить эффективность управления развитием нравственного потенциала важно, на наш взгляд, правильно оценить уровень нереализованного нравственного потенциала педагогического коллектива и его основных компонентов.

Наше исследование проводилось на базе МДОУ ЦРР детский сад №58 (контрольная группа, в которую входили администрация и воспитатели, в количестве 30 чел.). МБДОУ детский сад №13 (экспериментальная группа, включаемая администрацию, педагогов, в количестве 22 чел.). Для определения уровня развития нравственного потенциала воспитателей дошкольного образования, мы выбрали наиболее его значимые, на наш взгляд, структурные элементы: ценностные ориентации (методика М. Рокича), парциальная готовность к профессионально-педагогическому саморазвитию (методика Н.П. Фетискина), самоактуализация личности (А.В. Лазукин в адаптации Н.Ф. Калина). Нами также использовался тест

А.Ф. Кудряшова «Оценка нереализованного нравственного потенциала». Полный спектр диагностического исследования по выявлению актуального уровня развития нравственного потенциала педагогов дошкольного образования на констатирующем этапе показал, что чуть больше половины воспитателей (55%) имеют низкий уровень развития нравственного потенциала.

Проанализировав результаты, полученные на этапе констатирующего эксперимента, мы пришли к выводу о необходимости проведения специально организованной работы по управлению развитием нравственного потенциала воспитателей, апробации необходимых для этого организационно-педагогических условий.

На этапе формирующего эксперимента нами была разработана и апробирована система организационно-методических мероприятий по развитию нравственного потенциала педагога дошкольного образования в условиях профессиональной деятельности.

Целью данной работы являлось повышение уровня развития нравственного потенциала педагога дошкольного образования в условиях профессиональной деятельности, задача - апробировать комплекс организационно-методических мероприятий по развитию нравственного потенциала педагога дошкольного образования.

«Организационно-методические мероприятия по развитию нравственного потенциала воспитателей МБДОУ детский сад 13:

1. Блок - научно-практический семинар «Значение развития нравственного потенциала воспитателей ДОУ»: - лекция-беседа «Нравственный поступок личности и его оценка»; - психолого-педагогические задачи: «Педагогическая диагностика», «Выбор стиля поведения под «давлением среды»»; - тренинги включающие психотехнические упражнения: «Наши имена, Имя движение», игры: «Несказочные проблемы, Разговор со смежной позиций»;

2. Блок - тренинг-семинар «Педагог как личность и профессионал (решение нравственно-психологических проблем)»: - деловые игры: «Кораблекрушение, Катастрофа в пустыне, Посадка на луне»; - психогимнастические игры с релаксационной направленностью: «Путаница»; - психолого-педагогические ситуации «Проявление нравственных отношений, ответственности и самооценки»;

- упражнения, ориентированные на самораскрытие, самоанализ, самосовершенствование и самопроектирование: «Предмет, рассказывает о хозяине», «Кто я такой?», «Кто ты?», «Метафора проблемы».

3. Блок - консультации для педагогического коллектива: «Деятельность образовательного учреждения по развитию и коррекции профессионально-нравственных ценностных ориентаций воспитателей в системе МБДОУ», дискуссия: «Профессионально-нравственная рефлексия, и ее место в формировании профессионально-нравственной компетентности педагогов ДОУ».

Таким образом, реализуя эту работу можно достичь наиболее высоких результатов по развитию нравственного потенциала воспитателей дошкольного образования в условиях профессиональной деятельности.

Литература:

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976. 190 с.
2. Асмолов А.Г. Психология личности. Учебник. М.: Изд-во МГУ. 1990. 367 с.
3. Зосимовский А.В. Критерии моральной воспитанности личности. Проблема управления процессом формирования личности. М.: Просвещение, 1972. С. 50-56.
4. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. М.: МГУ. 1971. С. 20-22.

РАЗРЕШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НРАВСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Маркова В.В., Ярутина Н.А.

*ФГАОУ ВПО Национальный исследовательский университет
«Белгородский государственный университет», г.Белгород, Россия,
markova@bsu.edu.ru, yarutina-nati@mail.ru*

В условиях морального кризиса личность часто попадает в различные конфликтные ситуации. Ученые выделяют виды и причины конфликтов, раскрывают стадии их возникновения. Среди всех выделенных конфликтов наиболее сложные – нравственные конфликты, которые являются своеобразной ситуацией морального выбора.

В этической литературе выделяется два вида моральных конфликтов: межличностных и внутриличностных. По мнению С.Ф. Анисимова, межличностные конфликты, хотя и имеют свои нравственные стороны, не относятся к числу только моральных, поскольку этим конфликтам не хватает ряда существенных признаков, которые свойственны собственно моральному конфликту. Внешний конфликт может превратиться во внутренний, если участник межгруппового конфликта стоит перед необходимостью самоопределения, выбора линии поведения, мотивации [1, с. 89].

Выделяются следующие типы моральных конфликтов: между моральным и неморальным требованием к поведению и между двумя моральными требованиями. Во втором типе имеются две разновидности конфликтов между требованиями двух разных систем морали, конфликт между требованиями одной и той же системы морали [1, с. 95].

Для разрешения конфликтов важно, прежде всего, выявление их причин. А причин, вызывающих конфликтные ситуации в дошкольном об-