
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ САМООБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Леонова Виктория Алексеевна

Воспитатель МДОУ д/с № 66, г. Волжский Волгоградской обл.

[Dou.vika@mail.ru](mailto: Dou.vika@mail.ru)

Геркушенко Светлана Владимировна

Канд. пед. наук, доцент каф. Педагогика дошкольного образования ФГБОУ ВО ВГСПУ

svetlana@gerkushenko.ru

Аннотация. В данной статье автором раскрываются основные понятия проблемы самообразовательной деятельности педагогов, современные взгляды на данную проблему в педагогических исследованиях, определение понятий «самообразовательная деятельность», «рефлексия», «мотивация». Рассмотрена адаптивная теория поколений Е Шамис и выявлены трудовые ценности нескольких групп поколений, работающих в учреждении дошкольного образования. Предложен педагогический коучинг как форма организации методического сопровождения самообразовательной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Ключевые слова: педагогическая самообразовательная деятельность, компонентный состав самообразовательной деятельности, профессионально — педагогическая направленность личности, рефлексия, теория поколений Е. Шамис, теория мотивации Д. Макклелланда, творчество, коучинг.

В настоящее время обществу особо необходимы люди, имеющие высокий общеобразовательный и профессиональный уровень подготовки, способные к решению сложных социальных, экономических, политических, научно-технических вопросов; люди, которые проявляют инициативу, стремятся к развитию, совершенствованию окружающего мира, а так же к благополучию будущего нашей страны. Люди, которые могут проявлять такие качества, как активность, инициативность, самостоятельность, креативность, умение развиваться, быстро адаптируясь к требованиям реальности, становятся движущей силой для развития будущего своего государства. Человек, обладающий такими чертами характера, организован, успешен, умеет рационально действовать и принимать целесообразные решения в различных ситуациях. Основу для развития таких качеств личности необходимо закладывать в дошкольном возрасте.

Педагог — одна из важнейших фигур в становлении гражданина, его социализации, развитии его творческих способностей. Поэтому очень важно, чтобы специалист, который работает с детьми, был человеком творческим и мудрым,

гармоничной и всесторонне развитой личностью, обладал высоким профессиональным мастерством и был «на одной волне» с детьми. И поэтому современный педагог — это непрерывно развивающаяся личность, открытая для всего нового. От способности специалиста к самообразовательной деятельности зависит научный прогресс общества, ведь именно педагог транслирует свой богатый опыт молодому специалисту.

На современном этапе в связи с введением в действие Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования возникла необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования, что в свою очередь требует подготовки педагогических кадров. Работа в режиме ФГОС ДО требует от педагогов поиска инновационных средств, методов и приемов, направленных на развитие личности ребенка, его познавательных и творческих способностей. [1]

Важно, что бы все сотрудники дошкольного учреждения имели ответственный подход к своей трудовой деятельности: понимание своего участия в достижении общей миссии, совершенствования умения находить решения в принципиально новых, нестандартных ситуациях путем проявления творчества, а так же улучшения рефлексивных навыков.

Опираясь на определения Вишневской А. П., Громцевой А. К. и Юдакова С. В. мы выяснили, что самообразовательная деятельность педагога — это целенаправленная и профессионально значимая познавательная деятельность, регулируемая самим педагогом. Причем данная деятельность характеризуется осознанностью, систематичностью и самостоятельностью.

Следовательно, самообразовательная деятельность - это по-настоящему свободный, наиболее сложный вид образовательной деятельности, поскольку связан с процедурами саморефлексии, самооценки, самоидентификации и выработкой умений самостоятельно обретать актуальные знания и трансформировать их в практическую деятельность, т.е. умение творчески работать. Его сущность состоит в том, что в ходе самообразовательной деятельности идет целенаправленное и целесообразное самоизменение личности концептуально и нормативно определенное ей самой и самостоятельно ей реализуемая для дальнейшей успешной самостоятельной жизнедеятельности и самореализации личности.

Выделяя компонентный состав самообразовательной деятельности, обратимся к разработкам Коджаспировой Г.М. Она выделяет такие компоненты:

- когнитивный, который определяется базовой культурой личности, наличием достаточных профессиональных знаний и умений их применять;
- мотивационный, возникающий в результате личного осознания значимости непрерывного образования, профессионального совершенствования и расширения кругозора, наличия стойких познавательных интересов, влечений, установок, сформированного чувства долга и ответственности;
- процессуальный, состоящий из развитых навыков самостоятельной познавательной деятельности, сформированных операций умственной деятельности, умений самоанализа;

- организационный, представляющий умения выбрать содержание и формы его присвоения, планировать свою деятельность и время, самоконтроль, самооценку;
- нравственно-волевой, имеющий в своей основе личностные характеристики: любознательность, критичность, трудоспособность и др. [2]

Изучив труды ученого С.Л. Рубинштейна, мы увидели три взаимосвязанных и взаимодополняющих компонента самообразовательной деятельности:

- 1) мотивационно-деятельностный;
- 2) специальные знания и умения;
- 3) постоянные состояния, позволяющие педагогическим путём содействовать их становлению.

Следовательно, самообразовательная деятельность - образовательный процесс, личностно ориентированная и личностно управляемая многоаспектная деятельность, направленная в первую очередь на профессионализацию через непрерывное приобретение социального опыта, основанного на знаниях, использование различных ресурсов и овладение навыками и умениями самоорганизации, самообучения, самоконтроля и самооценки.

Б. Ф. Райский рассматривает самообразовательную деятельность как один из более эффективных способов удовлетворения познавательной потребности, интересов, основанную на высокой сознательности и организованности под влиянием мотивов большой силы, на высоком уровне отношений человека к жизни, познанию.

Суть самообразовательной деятельности заключается в овладении техникой и культурой умственного труда, умении преодолевать проблемы, самостоятельно работать не только над личностным самосовершенствованием, но и профессиональным. И готовность к самообразовательной деятельности определяется профессионально — педагогической направленностью личности. [3]

Профессионально — педагогически направленная личность характеризуется осознанной и эмоционально выраженной значимостью для человека профессии педагога. Она выражается в том, что «в педагоге развиты, или развиваются, такие профессиональные способности и качества личности, как: интерес и любовь к ребенку, потребность в педагогической деятельности, психолого-педагогическая зоркость и наблюдательность, педагогический такт, требовательность, целеустремленность, общительность, справедливость, сдержанность, профессиональная работоспособность».

По мнению Р. М. Грановской, Ю. С. Крижанской, И. Н. Семенова, С. Д. Степанова и других, рефлексия является неотъемлемой частью самообразовательной деятельности. Это процесс осознанной работы с уже сложившимися стереотипами личного педагогического опыта. В этом случае способность педагога к рефлексии является механизмом переосмысления стереотипов сознания, поведения, общения, мышления, осознания оснований, средств, стереотипов деятельности, их критического и эвристического переосмысления, порождения инноваций в различных аспектах профессиональной деятельности. [4]

Педагогическая рефлексия содержит следующие функции: диагностическую, познавательную, преобразующую, самообразовательную. Соответственно, если педагог будет совершенствовать данные механизмы, это и будет самообразовательной деятельностью, потому что практика становится источником профессионального роста лишь в той мере, в какой она является объектом структурированного анализа: практика, которая не подвергается самоанализу бессмысленна и со временем ведет не к развитию, а к профессиональной стагнации, поэтому рефлексия — важный механизм продуктивного мышления, особая организация процессов понимания происходящего в широком системном контексте, процесс самоанализа и активного осмысления состояния и действий индивида и других людей, включенных в решение задач. Поэтому рефлексия может осуществляться как во внутреннем плане — переживания и самоотчет одного индивида, — так и во внешнем плане — как коллективная мыследеятельность и совместный поиск решения.

Педагогическая рефлексия в самообразовательной деятельности — это процесс последовательных действий от затруднения (сомнения) к его обсуждению с самим собой и к поиску выхода из него.

Таким образом, с помощью рефлексивных способностей, которые включают в себя ряд основных интеллектуальных умений, можно управлять собственной профессиональной деятельностью в условиях неопределенности. Навык самоанализа помогает педагогу освоить рефлексивную технологию, при помощи которой и совершенствуется профессиональный опыт педагога.

В основе самообразовательной деятельности лежит интерес занимающегося в органическом сочетании с самостоятельным изучением материала.

Самообразовательные интересы в большей степени отражают направленность на творческое познание и соответствующие продуктивные его способы. Поэтому современную образовательную среду создает педагог творческого типа. Причем под творчеством понимается не только создание нового продукта, новых технологий, приемов и методов, техник, но и реализация потенциальных возможностей и способностей, потребности в росте педагога. [5]

Л. С. Выготский считал, что «Творчество — это всякая деятельность человека, который создает нечто новое, все равно, будет ли это созданием какой-либо вещи внешнего мира или построением ума или чувства, живущего в самом человеке». [6]

Педагогическое творчество имеет ярко выраженную личностную специфику, причем приоритетной является внутренняя, содержательная сторона. Без творческого осознания и наделения собственным смыслом содержания образования, методов, приемов, форм, технологий педагог не воспитывает и не образовывает, а транслирует знания.

Следовательно, педагогу необходимо усвоить конструктивные навыки по осмыслению и переосмыслению своей деятельности через самоанализ деятельности, педагогических ситуаций, результатов образования в целом. Переосмысление, по мнению психологов, способствует процессу субъективации, повышению ответственности за результаты своих действий.

Таким образом, педагогу творческого типа присущи следующие личностные функции и качества: владение рефлексией, принятие личностного смысла педагогической деятельности, способность к презентации своего личностного опыта и др.

Поиск путей совершенствования труда педагога часто ведётся без надёжных ориентиров, необходимых научных знаний о сущности педагогического творчества, о его социально-педагогических функциях, принципах организации. Главенствующим местом в системе управления дошкольным образовательным учреждением остается за методической работой, основная цель которой - достижение высокой эффективности образовательной работы с детьми на уровне современных требований Федерального государственного образовательного стандарта. Роль такой работы особенна – она проявляется в активизации человеческого фактора - личности и в творческой деятельности педагогов дошкольного образования.

Повышение роли личности работника, знание его мотивационных установок, способность их формировать и направлять в соответствии с поставленными задачами, стоящими перед образовательным учреждением, обуславливает необходимость совершенствования и разработки эффективной формы мотивации, обеспечивающей повышение социальной и творческой активности конкретного работника.

На сегодняшний день происходит изменение системы ценностных ориентиров общественного развития, ценностей и факторов мотивации в сфере труда. Если организация не будет соответствовать этой трансформации, то произойдет ценностный конфликт между компанией и сотрудниками, что приведет к повышенной текучести кадров и низкой производительности труда, ведь сотрудникам непонятно, ради чего они работают. Второе направление связано с тем, что начиная с 2006 г. молодые работники, рожденные после 1987 г., все более активно вливаются в состав трудовых ресурсов, формируя уровень поколенного разнообразия, к которому большинство организаций оказываются слабо подготовленными. В настоящее время это три поколения, каждое из которых имеет свою систему взглядов, факторов мотивации, потребностей и ценностей. Для решения данной проблемы обратимся к теории поколений, которая была создана в 1991 году американскими учеными Нейлом Хоувом и Вильямом Штраусом. Адаптацию Теории поколений для России в 2003-2004 году выполнила команда под руководством Е. Шамис. [7]

Теория поколений рассматривает основные черты поколений, их ценности и внешние факторы (исторические и социальноэкономические), повлиявшие на становление представителей каждого поколения. Если учитывать данную теорию при создании системы мотивации и стимулирования, то это позволит компании повысить производительность труда работников, увеличить прибыль, снизить текучесть кадров и привлечь новых сотрудников, оптимизировать издержки, связанные со стимулированием работников.

Мы этих ценностей не замечаем, они действуют незаметно, но во многом определяют наше поведение: как мы общаемся, как решаем конфликты и строим

команды, как развиваемся, что и как покупаем, что нас мотивирует, как ставим цели и управляем людьми.

Рассмотрим три поколения педагогов, работающих в дошкольной образовательной организации.

Опираясь на адаптационную теорию поколений под редакцией Е. Шамис, на сегодняшний день в нашей дошкольной образовательной организации мы можем увидеть самую старшую поколенную группу - поколение Беби-Бумеров (1943-1963 г. р.). Ценности, которые характерны для данного поколения - это оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, в то же время коллективизм и командный дух, культ молодости.

К следующей группе принято относить поколение X или Неизвестное поколение (1963-1984 г. р.), в своей работе мы определим их к средней поколенной группе. Данным педагогам присущи такие ценности как: готовность к изменениям, возможность выбора, глобальная информированность, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, равноправие полов.

И крайнее по возрасту поколение в нашей организации это поколение Y/Игреки или Поколение Миллениум, Сети, Next (1984-2000 г. р.), в своей работе мы назовем данную группу младшей, не смотря на то, что существует поколение Z (с 2000 г. р.), потому что ценности самых старших представителей этого поколения еще в процессе формирования. Опишем ценности младшей поколенной группы: свобода, fun (веселье), результат как таковой. В систему ценностей этой группы также включены такие понятия, как гражданский долг и мораль, ответственность, но при этом психологи отмечают их наивность и умение подчиняться. На первый план для поколения Y выходит немедленное вознаграждение. В соответствии с Теорией поколений - сегодняшние молодые педагоги в возрасте до 35 лет - это поколение Y («Игреки»).

Основываясь на теории поколений, мы выявили соотношение педагогов разных поколенных групп в нашей ДОО (табл. 1).

Таблица 1.

Поколенные группы педагогов ДОО

Поколенная группа	Количество занятых	Количество занятых, в %
СТАРШАЯ (ОТ 56 ДО 76 ЛЕТ)	13	28 %
СРЕДНЯЯ (ОТ 35 ДО 56 ЛЕТ)	23	50 %

МЛАДШАЯ (ОТ 18 ДО 35 ЛЕТ)	10	22 %
---------------------------	----	------

В ходе опроса испытуемых были выявлены следующие особенности повышения квалификации педагогов, соотносимые с теорией поколений.

У педагогов старшей поколенной группы предпочитаемая форма обучения — в команде, состоящей из других слушателей. Неприятие накопительной системы повышения квалификации, требующей построения индивидуального образовательного маршрута. Настороженное отношение к персональным проектным заданиям, дистанционным образовательным технологиям. Заинтересованность в личностном профессиональном росте, выражающейся в максимальной подготовке к процедуре аттестации в ходе курса повышения квалификации. Выбор традиционных форм занятий. «Педагог-консерватор», девиз которой «Не вижу необходимости самосовершенствовании». Эти педагоги, имеют стаж в образовании более 20 лет, не восприимчивы к изменениям, не спешат изучать передовой педагогический опыт, считают, что уже узнали в педагогике все, что можно узнать.

Для воспитателей средней поколенной группы присущи такие черты как готовность обучаться в разных формах — как по накопительной системе обучения, так и в группе слушателей. Выбор формы обучения определяется тематикой дополнительной профессиональной программы. Предпочтение дистанционных образовательных технологий (мотив выбора — «экономия времени на поездки до места проведения курса, возможность индивидуального графика обучения»). Готовность к участию в интерактивных формах обучения, дискуссиям, где можно продемонстрировать неформальность взглядов. Избегание командных способов работы. Прагматичное отношение к целям и содержанию обучения на курсе — «получить конкретные рекомендации в отношении собственной профессиональной деятельности». Они относятся к группе «Новатор», девиз которой : «Хочу научиться, могу трансформировать». Здесь те педагоги, которые воспринимают изменения, самосовершенствуются, решают экспериментальные задачи, занимаются инновационной деятельностью.

Молодые педагоги до 30 лет готовы обучаться с применением дистанционным образовательных технологий, выстраивать собственный образовательный маршрут, способны выдерживать все конкурентные процедуры (рейтинги, публичные защиты), если этого требует обучение на курсе. Для них наиболее подходящие группы «Молодой специалист».

Основным методом воздействия на представителей старшей поколенной группы применимы инструменты целевого управления, четкое определение должностных обязанностей и регламентация трудовых процессов. Поколение средней группы откликается на эффективные системы дифференцированного вознаграждения (четкая связь вознаграждения с качеством и результатами). Для мотивации младшего поколения необходимо наличие карьерной лестницы и официально закрепленных

шагов, которые необходимо предпринять для ее преодоления, системы оплаты труда должны носить гибкий характер.

Описываемые явления обращают нас к понятию мотивация, как ключевому фактору самообразовательной деятельности.

Рассмотрим понятие «мотивация». Её рассматривают как:

- комплекс факторов, которые направляют и побуждают поведение человека;
- систему действий по активизации мотивов другого человека;
- систему мотивов конкретного человека.

Опираясь на исследования таких ученых как Е.Е. Вершигор, О.Т. Лебедев, Н.И. Кабушкин, Д.Д. Вачугов и др, можно сказать, что мотивация – это процесс побуждения и активизации себя или других людей к определенной деятельности, направленной на достижение целей личного характера, а также целей организации или предприятия.

Для изучения данного явления, обратимся к теории мотивации, которая разработана американским психологом Дэвидом Макклелландом в 1940-е годы. Ученый рассматривает три группы потребностей: в причастности, во власти и в успехе. Для подбора способа воздействия согласно данной теории важно обратить внимание на особенности двух видов мотиваций: мотивация к достижению успеха и мотивация избегания неудач. Мотивация к достижению успеха вырабатывается под воздействием преимуществ и поощрений. Она способствует творческому отношению к работе, более полной реализации потенциала работника и вызывает активное поведение. Мотивация к избеганию неудач вырабатывается под воздействием наказаний. Способствует росту осторожности, скованности, демобилизирующему отношению к препятствиям, ограничению творческих проявлений работника, вызывает безынициативное поведение.

Известно, что педагоги, у которых преобладает внутренняя мотивация, являются истинными мастерами своего дела. Потому что выполняют работу из-за интереса к ней, субъективного ощущения ее ценности. Они способны помочь в сложную минуту всем, кто нуждается в помощи.

Опираясь на теорию мотивации Д. Макклелланда, можно сказать, что педагоги с внутренней мотивацией будут выбирать для себя сложные цели, легче справляться с творческими заданиями, требующие нестандартного подхода, проявляя креативность в своей деятельности. Так же воспитатель будет иметь стойкое и длительное желание заниматься данной деятельностью, чувствовать удовлетворение от неё, полную умственную и физическую включенность в дело, четкое осознание того, насколько удачно выполняется работа, видеть обратную связь, отсутствие тревоги по поводу возможной неудачи, ошибки;

Далеко не все педагоги имеют стабильную внутреннюю мотивацию. По нашему мнению, проблему можно решить путем методического сопровождения самообразовательной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения. По мнению В. А. Новицкой методическое сопровождение – это специально организованное систематическое взаимодействие методиста и педагога дошкольного образования, направленное на оказание помощи в выборе путей

решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации реальной педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта. Оно строится по блокам (диагностическому, психологическому просвещению и профилактики, а также по блоку консультирования педагогов) и реализуется старшим воспитателем с привлечением всех субъектов воспитательно-образовательного процесса (педагогов, специалистов ДОУ и родителей воспитанников).

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и активные формы работы с педагогами в рамках сопровождения их самообразования.

Рассмотрим определение В. Н. Кругликова, методы активного обучения — совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению учебного материала в процессе познавательной деятельности.

Значение интерактивных методов - достижение таких важнейших целей, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
2. Повышение уровня активности и самостоятельности;
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развития их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Мы считаем, что наиболее оптимальной формой для решения проблемы эффективного сопровождения самообразовательной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения является педагогический коучинг (англ. coaching). Тимоти Голви дает несколько определений данного понятия:

- это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться.
- это процесс, помогающий человеку взглянуть на развитие его личности, на конкретный этап её развития, то есть открыть человеку глаза на многие полезные ему вещи.
- это процесс, позволяющий личности при использовании нужных методов и приёмов добиться самых высоких результатов. [8]

Это новое направление в педагогической науке и практике, в основе которого лежит постановка и максимально быстрое достижение целей путём мобилизации внутреннего потенциала, развития творчества, навыка рефлексии, освоения стратегий получения результата.

Е.А. Цыбина и Н.М. Зырянова считают, что педагогический коучинг дошкольного образования является одной из самых эффективных форм мотивации воспитателей к самообразовательной деятельности, потому что коучинг в сфере образования рассматривается как продолжительное сотрудничество субъектов воспитательно-образовательного процесса, которое помогает достигать высоких результатов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере обучения.

Педагогический коучинг как форма организации методического сопровождения самообразовательной деятельности педагогов оказывает эффективную помощь по достижению поставленных целей в их профессиональной деятельности, а так же позволит подвести педагогов к адекватному решению возникших проблем в организации самообразовательной деятельности.

Коуч (консультант, наставник) стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей профессиональной деятельности. Другими словами, в процессе коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а коуч создает креативную атмосферу, особое пространство поиска альтернатив, атмосферу доверия, где педагог чувствует, что его идеи и предложения не остаются без внимания.

Ссылки на источники

1. Федеральный Государственный образовательный стандарт дошкольного образования [Текст]: утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г., №1155 // Министерство образования и науки Российской Федерации. – Москва: 2013г.

2. Ганченко И. О. Педагогическая деятельность и самообразовательная культура педагога как один из ее компонентов [Электронный ресурс] // Общество и право. электрон. научн. журн. 2004. №2 (4).

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskaya-deyatelnost-i-samoobrazovatel'naya-kultura-pedagoga-kak-odin-iz-ee-komponentov> (дата обращения: 01.06.2020).

3. Копылова, И.А. Самообразование педагога как условие профессионального роста [Текст] / И. А. Копылова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VII Междунар. науч. конф. – СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 51-54.

4. Пискунова, Е. В. Профессиональная педагогическая рефлексия в деятельности и подготовке педагога [Текст] / Е. В. Пискунова // Вестник ТГПУ. – Томск, 2005. – С. 62-66.

5. Бурцева И. В. Самообразовательная деятельность студентов в контексте модернизации российского образования [Электронный ресурс] // Наука. Инновации. Технологии: электрон. научн. журн. 2010. № 71.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samoobrazovatel'naya-deyatelnost-studentov-v-kontekste-modernizatsii-rossiyskogo-obrazovaniya> (дата обращения: 25.06.2020)

6. Выготский, Л. С. Воображение и творчество в детском возрасте [Текст] / Л. С. Выготский // СПб., Ардис, 2014. – С. 96.

7. Шамис, Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс. [Текст] / У. Шамис, В. Никонов. – Москва, 2016. – С. 130.

8. Голви, У. Т. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала [Текст] / У. Т. Голви, ред.: О. В. Осадчая. – Москва: Альпина Паблшер, 2013. – 270 с.

THEORETICAL ASPECTS OF THE PRESCHOOL TEACHERS' SELF-EDUCATION

Leonova Victoria

Educator MDOU d / s number 66, Volzhsky, Volgograd region.

[Dou.vika@mail.ru](mailto: Dou.vika@mail.ru)

Gerkushenko Svetlana

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department.
Pedagogy of preschool education FSBEI HE VGSPU

svetlana@gerkushenko.ru

Annotation. In this article, the author reveals the basic concepts of the problem of self-educational activity of teachers, modern views on this problem in pedagogical research, the definition of the concepts of “self-educational activity”, “reflection”, “motivation”. The adaptive theory of generations E Shamis is considered and the labor values of several groups of generations working in the institution of preschool education are revealed. Pedagogical coaching is proposed as a form of organization of methodological support for self-educational activities of teachers of a preschool educational institution.

Key words: pedagogical self-educational activity, component composition of self-educational activity, professional and pedagogical orientation of a person, reflection, E. Shamis's theory of generations, D. McClelland's theory of motivation, creativity, coaching.