

Лариса Геннадьевна Богославец,
Татьяна Владимировна Поданёва
г. Барнаул

Профилактика профессиональной стагнации у педагогов дошкольного образования

Снижение продуктивности деятельности педагогов дошкольного образования зачастую обусловлено хронической усталостью, ухудшением физического и психического здоровья. После первых 10 лет работы у многих педагогов начинают проявляться признаки профессиональной стагнации – усталость, апатия, ощущение профессиональной опустошенности, внутреннее нежелание работать. В виду объективных причин педагог продолжает трудиться, выполняя свой профессиональный долг, но искреннее, вдохновенное желание что-то делать, пробовать, творить отсутствует. Как следствие возникает все более и более нарастающее раздражение по отношению к дополнительной нагрузке, инновационным процессам, требованиям со стороны администрации.

В период профессиональной стагнации педагог начинает неадекватно оценивать отношения к себе коллег и администрации дошкольной образовательной организации (далее – ДОО). Подобная деформация профессиональной деятельности проявляется в общении с детьми и их родителями, что серьезно осложняет межличностные взаимоотношения и выступает источником дополнительной психической нагрузки.

В этой связи, авторы статьи акцентируют внимание на специфике деятельности ДОО, обеспечивающей профилактику профессиональной стагнации у педагогов дошкольного образования; раскрывают и анализируют понятие «профессиональная стагнация»; выделяют противоречия, возникающие в ходе профессионального развития педагогов; уточняют факторы профессиональной стагнации; описывают результаты исследования, проведенного в течение двух лет на базе ДОО. В статье представлено содержание целенаправленного методического сопровождения проявлений профессиональной стагнации для групп педагогов с учетом их стажа педагогической деятельности; уточнен комплекс мер профилактики данного феномена у педагогов ДОО, включающий перспективные условия, методические мероприятия и ожидаемый результат.

Ключевые слова: профессиональная стагнация, педагоги, дошкольная образовательная организация, педагогическое мастерство, профессиональный потенциал, методическое сопровождение.

Larisa Gennadyevna Bogoslavets,
Tatyana Vladimirovna Podaneva
Barnaul

Prevention of professional stagnation among preschool teachers

The decrease in productivity of preschool teachers is often due to chronic fatigue, deterioration of physical and mental health. After the first 10 years of work, many teachers begin to show signs of professional stagnation - fatigue, apathy, a feeling of professional emptiness, an internal reluctance to work. Due to objective reasons, the teacher continues to work, fulfilling his professional duty, but a sincere, inspired desire to do something, try, create is absent. As a result, there is an ever-increasing irritation in relation to the additional workload, innovative processes, and demands from the administration.

During the period of professional stagnation, the teacher begins to inadequately assess the attitude of colleagues and the administration of the preschool educational organization. Such a deformation of professional activity manifests itself in communication with children and their parents, which seriously complicates interpersonal relationships and is a source of additional mental stress.

In this regard, the authors of the article focus on the specifics of the activities of preschool educational institutions that ensure the prevention of professional stagnation among preschool teachers; disclose and analyze the concept of "professional stagnation"; highlight the contradictions that arise during the professional development of teachers; clarify the factors of professional stagnation; describe the results of a study conducted over two years on the basis of a preschool educational institution. The article presents the content of targeted methodological support for manifestations of professional stagnation for groups of teachers taking into account their length of service in teaching; clarifies a set of measures to prevent this phenomenon among preschool educational institution teachers, including promising conditions, methodological activities and the expected result.

Keywords: professional stagnation, teachers, preschool educational organization, pedagogical skills, professional potential, methodological support.

Введение. Модернизационные процессы в сфере дошкольного образования повышают требования к личности педагога, развитию профессионально-значимых качеств и их роли в целостном образовательном процессе ДОО.

Воспитание детей дошкольного возраста – сложная и многоаспектная деятельность, включающая негативные реакции со стороны взаимодействия с родителями воспитанников,

высокую ответственность за сохранение здоровья детей, умение сдерживать свои чувства, обсуждать и анализировать возникшие проблемы в детско-родительском коллективе, соблюдать конфиденциальность, быть деликатным, тактичным, не повышать тон в общении с детьми, родителями, коллегами.

Данные позиции обуславливают увеличение нервно-психического,

эмоционального напряжения деятельности педагога, что способствует возникновению различных психосоматических расстройств и потере интереса к профессии.

В этой связи необходим поиск новых перспективных направлений сопровождения профессионального роста и педагогического мастерства, если педагог их не обнаруживает, то наступает профессиональная стагнация.

С усилением регламентации профессиональной деятельности педагогов в условиях ДОО возникает ряд противоречий:

– между несоответствием достигнутого (оптимального) уровня профессионализма и одновременной потерей интереса к профессии, то есть проявление симптомов профессиональной стагнации у педагогов;

– между возрастающими требованиями к профессионализму, увеличивающейся эмоциональной нагрузкой труда и недостаточной реализацией содержательного методического сопровождения деятельности педагогов на этапах профессиональной стагнации.

Данные противоречия в системе деятельности ДОО заключаются в том, что поскольку высококвалифицированные педагогические кадры всегда являются дефицитом, то замена таких специалистов на более мотивированных часто способствует утрате эффективной части лучших образовательных практик, передового педагогического опыта, тем самым снижая качество профессионального потенциала коллектива ДОО в целом.

Целью данной статьи является определение результативного комплекса организационных методов, способов и мер профилактики профессиональной стагнации педагогов дошкольного образования в структуре целенаправленного методического сопровождения их деятельности.

Методы исследования включают анализ психолого-педагогической литературы, наблюдения, анкетирование, опрос педагогов ДОО.

Исследовательская часть. Анализ психолого-педагогической литературы свидетельствует, что профессиональная стагнация недостаточно изучена в теоретическом и эмпирическом плане в системе деятельности ДОО.

В Большом энциклопедическом словаре понятие «стагнация» (от латинского *stango* – «делаю неподвижным») рассматривается как «застой в производстве, экономике» [3].

В социологическом энциклопедическом словаре понятие «стагнация» объясняется как «остановка, застой или постепенное разложение

системы вследствие отсутствия факторов развития» [13].

Стагнация в психологии определяется как застой в личностном развитии, потеря мотивации и стремления к новым целям, страх перемен и неуверенность в себе [1].

А.В. Гнеушева указывает на то, что «развитие профессионализма часто представляется как процесс восходящего, прогрессивного движения человека к вершинам профессионального мастерства и творчества, инициированного активностью личности, выступающей как субъект деятельности. Между тем высшие уровни развития профессионализма, характеризующиеся мастерством и творчеством, доступны далеко не каждому. Динамичный процесс взаимодействия человека и профессиональной среды (предметной и социальной) может сопровождаться не только прогрессивными, а также стагнативными тенденциями» [5].

Н.В. Кузьмина, исследовав профессионализм деятельности и личности, установила, что «становление индивидуального стиля деятельности сопровождается снижением уровня профессиональной активности или полной остановкой профессиональной активности. Это приводит к возникновению стагнации профессионального развития, которая в значительной степени обусловлена особенностями профессиональной деятельности, но и на состоянии психического и соматического здоровья работника (невротизация, психосоматические заболевания и др.)» [11].

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк рассматривают профессиональную стагнацию как «один из видов профессиональной деструкции, как социально нежелательную тенденцию развития, которая может проявляться как на репродуктивном, так и на эвристическом или креативном уровне осуществления деятельности» [8; 14].

«Профессиональная стагнация личности является переходным состоянием профессионализма, после которого, возможно, система выйдет на новый уровень выполнения профессиональной деятельности либо деградирует, разрушится», – отмечает Э.Э. Сыманюк [15].

По мнению Л.М. Митиной «профессиональная стагнация педагога может рассматриваться как доминирование тенденции устойчивости, сохранению достигнутого уровня профессионализма в результате относительно успешного приспособления к профессиональной среде (предметной, социальной, образовательной), отсутствие самостоятельного целеполагания в профессиональном развитии, дисгармоничное развитие в реализации личностных и психических ресурсов» [12].

Анализ практики деятельности педагогических коллективов МБДОУ «Детский сад №43» г. Славгорода Алтайского края и его четырех филиалов в течение 2-х лет показывает, что профессиональная стагнация интегрирована с увеличением общей пассивности, консерватизма мышления и стереотипизацией деятельности педагогов, разрушением коммуникативной и эмоциональной сфер, что детерминируется как возрастом, так и стажем их педагогической деятельности.

На констатирующем этапе исследования мы провели опрос 115 педагогов, результаты которого свидетельствуют о том, что 61,7% респондентов недостаточно владеют информацией о симптомах синдрома эмоционального выгорания, 74,8% – слабо ориентируются в механизмах преодоления профессиональной стагнации.

Важным условием в деятельности педагогов, сдерживающим проявление профессиональной стагнации, является повседневное общение с детьми, эффективность которого обусловлена реализацией педагогом модели взаимодействия. По данным опроса из 115 педагогов у 25,2% респондентов выражена личностно-ориентированная модель; у 31,3% – отмечается умеренная ориентация на личностную модель, при этом умеренная ориентация на дисциплинарную модель зафиксирована у 30,5%; 13% педагогов реализовывали во взаимоотношениях с детьми дисциплинарную модель.

Обследование эмоциональной сферы педагогов показало, что у 41,7% респондентов наблюдается первая стадия эмоционального напряжения (выгорания), характерными симптомами которого являются ощущения эмоциональной усталости и дискомфорта, неудовлетворенности собой, тревожность, апатия, отсутствие мотивации и интереса к работе. Данные результаты позволяют констатировать, что педагоги, участвующие в эксперименте, нуждаются в целенаправленном сопровождении со стороны методической службы ДОО.

Базисом результативного процесса методического сопровождения деятельности педагогов в рамках организационных мер профилактики профессиональной стагнации выступает синтез комплекса перспективных условий, в котором приоритетом выступает опора на «зону ближайшего развития» педагогов, поддержка их творческого потенциала, самостоятельных инициатив, формирование у них мотивации к профессиональным достижениям.

Далее приведем результаты проведенного нами анкетирования респондентов с целью выявления факторов проявления профессиональной стагнации в педагогическом

коллективе ДОО. Педагогам предлагалось ответить на ряд вопросов, часть которых приведем в качестве примера:

– «Насколько Вы удовлетворены своей работой?»: «полностью» – 61,7%, «частично» – 29,6% «совсем не доволен» – 8,7% респондентов;

– «Как часто Вам приходится работать в две смены?»: «очень часто» – 31,3%, «иногда» – 59,1%, «редко» – 9,6% респондентов;

– «Что приносит Вам радость в работе?»: «общение с детьми», «признание коллег, администрации, родителей воспитанников», «творческий характер деятельности»;

– «В каких условиях Вы чувствуете себя комфортно?»: респонденты выделили: «доброжелательное отношение администрации ДОО», «открытость стимулирования и премирования», «полный или разбитый на части отпуск», «ощущение успеха деятельности», «возможность проявления творческих инициатив»;

– «Что Вы считаете сильными сторонами своей деятельности?»: педагоги ответили: «уверенность в себе», «умение достигать поставленные цели», «оптимизм», «эмпатийность», «коммуникативные навыки», «общение с детьми» и др.;

– ответы на вопрос «Что Вам мешает в работе?» включали следующее: «неконструктивная критика со стороны администрации», «напряженные взаимоотношения с коллегами», «высокая инфекционно-вирусная нагрузка», «дисбаланс коммуникативного взаимодействия», «отсутствие творческих находок в работе коллектива», «детский травматизм», «отсутствие информации о мероприятиях и сроках отчетности», «конфликтные ситуации в коллективе», «длительная нагрузка на основные анализаторы (зрение, слух)».

В результате проведенного опроса нами были выявлены основные факторы проявления профессиональной стагнации у педагогов ДОО:

– появление «синдрома эмоционального выгорания» у педагогов-стажистов;

– осуществление профессиональной деятельности длительное время в ситуации двухсменной работы;

– ухудшение состояния здоровья на фоне психофизиологических перемен;

– осознание отдельными педагогами того, что уровень их компетентности выше профессионального уровня коллег, представителей администрации ДОО;

– отсутствие перспектив в изменении карьерного плато («карьерное плато – стадия в профессиональной жизни сотрудника, когда он достиг пика профессиональных возможностей на своей должности и практически не имеет

возможности горизонтального и вертикального продвижения по карьерной лестнице в организации» [9; 10]), социально-профессионального статуса;

- раннее ощущение полной самореализации и самоактуализации в профессии;

- получение желаемой должности, квалификационной категории, появление чувства стабильности, что способствует снижению мотивации деятельности («может, но не хочет»);

- отсутствие системы контроля за профессиональным развитием педагогов в ДОО; тиражирования опыта их лучших образовательных практик;

- отсутствие позитивных взаимоотношений с коллегами и администрацией, возникновение конфликтов в коллективе ДОО;

- отсутствие целенаправленного научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов и их квалификации;

- отсутствие методической поддержки молодых специалистов;

- недостаточность интересных, совместных, командных форм работы в педагогическом коллективе;

- отсутствие открытости при дифференциации материального и морального стимулирования педагогов;

- реализация авторитарного стиля руководства, злоупотребление директивными методами;

- нарушения внутрикорпоративной коммуникации и общения в коллективе;

- неустроенные бытовые и семейные условия в личной жизни педагога;

- удаленность проживания педагога от места работы;

- непреднамеренные события, неблагоприятные ситуации в реализации профессиональных целей;

- нахождение смысла жизни в непрофессиональной сфере.

Степень проявления данных факторов детерминируется индивидуальным стилем деятельности конкретного коллектива; способностью педагогов к воздействиям внешней среды, внутрикорпоративной и организационной культурой, традициями; показателями жизнестойкости.

Опыт практики авторов данной статьи в должности заведующего ДОО свидетельствует, что чем больше отрицательных факторов действует одновременно, тем раньше утрачивается стремление к профессиональному, научно-методическому творчеству и самосовершенствованию, проявляется намерение выполнять только необходимый функционал деятельности, должностные инструкции и обязанности на основе имеющегося опыта.

В этой связи обозначается необходимость разработки и реализации целенаправленного и перспективного комплекса методических мероприятий и событий в структуре деятельности методической службы ДОО, формирование позитивного микроклимата в учреждении, ориентированного на профилактику профессиональной стагнации педагогов, развитие их индивидуального потенциала, как самобытного профессионального мировоззрения, системы оценок, ценностных отношений, формирование готовности членов коллектива к мобильной трансформации как в рамках профессии, так и вне ее, удовлетворенность педагогическим трудом.

Следует отметить, что показатели профессиональной стагнации могут проявляться на любом из этапов профессионального развития педагога. Первые симптомы следует рассматривать не как опасность, а как сигнал для того, чтобы сохранить рост личности, профессиональный потенциал и педагогическое мастерство [3]. В таблице 1 представим группы педагогов с учетом стажа их педагогической деятельности в структуре организованного методического сопровождения, предупреждающего проявления профессиональной стагнации.

Таблица 1

Группы педагогов с учетом стажа педагогической деятельности в структуре организованного методического сопровождения проявлений профессиональной стагнации

Стаж работы	Характеристика педагогической деятельности педагога	Задачи и методы методического сопровождения	Формы методического сопровождения
1-5 лет	Адаптация выпускника среднего или высшего учебного заведения к условиям работы в ДОО. Знает достаточно много, но мало умеет. Сосредоточен на себе, на своих	<i>Основные задачи:</i> - предупредить в процессе адаптации разочарования и конфликты в деятельности; - поддерживать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Тактическая сессия. Наставничество. Консалтинг. Анкетирование. Интервью.

	<p>возможностях. Ориентация на такие ценности, как семья, близкие люди, друзья. Использует дисциплинарные методы воздействия. В общении с детьми преобладают приказы.</p>	<p><i>Эффективные методы:</i> -тренинги профессионально-педагогического общения, вхождения в профессию; - посещение занятий, мероприятий с методистом, психологом с последующим анализом.</p>	
5-10 лет	<p>Стабилизация профессиональной деятельности, формирование профессиональной позиции. Совершенствует арсенал методов и приемов обучения, воспитания и коррекции воспитанников. Уменьшается количество конфликтов, связанных с потребностью самоутвердиться среди коллег, родителей, детей. Повышается значимость профессиональной деятельности. Ценностные ориентиры и отношения к профессии.</p>	<p><i>Основные задачи:</i> - помочь педагогу в осмыслении своих ресурсов, ограничений; - определить методы совершенствования профессионального мастерства. <i>Эффективные методы:</i> -тренинг личностного роста; -индивидуально-консультативная работа; -разработка и действие Дифференцированной программы устранения профессиональных дефицитов.</p>	<p>Модельные занятия. Семинары-практикумы. Метод проектов. Психолого-педагогические тренинги. Образовательный эдутон. Педагогический марафон. Методический баттл.</p>
10-15 лет	<p>Педагогический кризис. Умеет формировать отношения с детьми. Меньше использует требования, дисциплинарные наказания. Стереотипизация профессиональной деятельности.</p>	<p><i>Основные задачи:</i> -предотвратить стереотипизацию профессиональной деятельности и синдром эмоционального выгорания; - формировать способность к восприятию нового; - развивать творческий потенциал. <i>Эффективные методы:</i> - рефлексивные тренинги; - организация педагогических мастерских, студий; - работа в творческих, инициативных проектных группах; - участие в профессиональных конкурсах.</p>	<p>Фестиваль лучших образовательных практик. Методический нон-стоп. Форсайт-сессия. Педагогические чтения. Разработка практических рекомендаций для коллег. Работа в профессиональных объединениях, творческих группах. Привлечение педагогов к контролю образовательного процесса. Участие в работе научно-практических конференций.</p>
15-20 лет	<p>Кризис «середины жизни» (предварительных итогов жизнедеятельности). Возникает несоответствие между «Я-реальным» и «каким бы я хотел быть». Возможно некоторое снижение профессионализма; увлеченность делом и профессией.</p>	<p><i>Основная задача:</i> - нивелировать кризис «середины жизни». <i>Эффективные методы:</i> - коммуникативные и рефлексивные тренинги; - групповые формы организации досуга по интересам, интервью; - отзывы родителей воспитанников; - публикации в СМИ о деятельности педагога.</p>	<p>Баркемп. Тактическая сессия. Проектный интенсив. Привлечение педагогов к контролю образовательного процесса. Работа на самоконтроле, руководство профессиональными объединениями, творческими группами. Обобщение педагогического опыта. Подготовка статей, буклетов, участие в</p>

			научных конференциях. Наставничество.
21-25 лет	«Пик» профессиональной деятельности: педагог-мастер. Высокий уровень профессионально значимых качеств. Возможность реализовать себя в профессии. Стабильность в социально-экономическом плане.	<i>Основная задача:</i> - доверие педагога в совместной и командной работе. <i>Эффективные методы:</i> - индивидуальное консультирование у педагога-мастера по вопросам воспитания ребенка дошкольного возраста; - организация мастер-классов; - организация работы педагогической студии.	Мастер-классы. Обобщение собственного педагогического опыта. Реверсивное наставничество. Индивидуальное консультирование молодых педагогов. Разработка методических рекомендаций для коллег. Работа в профессиональных объединениях, творческих группах.
Свыше 25 лет	«Синдром эмоционального выгорания»: биологическое и профессиональное старение к новому, нарушение отношений партнерства с детьми, психоэмоциональное перенапряжение. Профессиональная стагнация.	<i>Основные задачи:</i> - смягчить «синдром эмоционального выгорания»; - подготовка к переходу на «заслуженный отдых». <i>Эффективные методы:</i> - поддержание статуса «ветерана»; - «озвучивание» уникальных моментов педагогической биографии мастера на корпоративных мероприятиях, приглашение на совместные праздники	IT-лаборатория. Дискуссионная площадка Подготовка методической «копилки» мастера. Педагогическое проектирование. Привлечение к работе в аттестационных комиссиях, профессиональных конкурсах. Эксперты-работодатели демонстрационных экзаменов в вузах, ссузах.

На основе исследований Г.Л. Бакшаевой и М.Н. Емельяновой меры профилактики профессиональной стагнации педагогов можно структурировать в следующих направлениях: совершенствование уровня научно-методического мастерства и творчества; гармонизация взаимоотношений в коллективе к профессиональной деятельности, работа в команде; повышение мотивации к

профессиональной деятельности; формирование ценностных отношений к профессии [2; 6; 7].

В таблице 2 конкретизируем содержание системы профилактики профессиональной стагнации педагогов в соответствии с выше обозначенными направлениями и представим результаты их апробации в условиях деятельности МБДОУ «Детский сад №43» г. Славгорода и его филиалов.

Таблица 2

Система профилактики профессиональной стагнации педагогов ДОО

Перспективные условия	Меры профилактики, мероприятия	Ожидаемый результат
Детальное представление должностных обязанностей	Систематическая организация «оперативок», совещаний по ознакомлению коллектива со всеми видами инструкций, положений, режимом работы, действующих в ДОО на основе Устава.	Повышение чувства удовлетворенности от работы, формирование в коллективе позитивного мышления, приверженности к своему учреждению.
Организация здоровьесберегающей среды в ДОО	Создание творческой группы «Будем здоровы!», релаксационные тренинги, приемы саморегуляции; совместные спортивные мероприятия с участниками	Формирование установки на здоровый образ жизни; поддержание должного уровня физической подготовленности для обеспечения потенциальной социальной и

	образовательных отношений («День бега», «Мы на лыжне» и др.); семинар-практикум «Лишний вес – угроза здоровью» и др.	профессиональной деятельности; обогащение знаний в области здоровьесберегающих технологий, овладение приемами здоровьесбережения.
Доступность информации и коммуникации в ДОО	Семинар «Коммуникативный ринг», профессиональный челлендж «Мы – одна команда», педкампус «Новые стратегии ИКТ в деятельности педагога».	Актуализация приемов коммуникативного менеджмента, личностно-ориентированного подхода в коллективе; нивелирование коммуникативного «громба» в коллективе.
Повышение мотивации к деятельности членов коллектива, побуждение к действию, поддержание трудовой дисциплины	Деловая игра «Мотивация персонала в ДОО», мини-дискуссия «Для чего мы работаем», анализ практических ситуаций «Неделя признания педагогов», «Галерея лучших педагогов ДОО», корпоративные мероприятия.	Высокая отдача коллектива ДОО, заинтересованность в конечном результате деятельности учреждения, удовлетворение своим трудом.
Организация тайминга рабочего времени (использование структур и принципов тайм-менеджмента)	Тренинг-разговор «Почему тайм-менеджмент – это прежде всего управление собой», тренинг «Метод помидора», «Метод швейцарского сыра», педагогический совет «Оптимизирующие процессы и методы управления временем в ДОО».	Продуктивность трудовых затрат, умелое использование человеческих ресурсов, формирование навыков персонального контроля рабочего времени.
Повышение уровня психолого-педагогической культуры педагогов и коррекция свойств личности в контексте разных видов тренингов.	Организация коммуникативных и психологических тренингов «Профессионал Детсадии», публичная защита идей «Эстафетная идейная палочка», конкурс проектов «Педагог, образуй себя творческого», питч-сессия «Наставник+».	Реализация психолого-педагогических аспектов взаимоотношений в коллективе, использование технологии командообразования, повышение стрессоустойчивости, развитие навыков эмпатии.
Организация медиативных практик	Создание Службы медиации ДОО, педагогический совет «Управление конфликтами в системе деятельности ДОО», деловые игры, медиативные тренинги, дискуссии, кейсы.	Сплочение коллектива ДОО, оптимизация межличностных взаимоотношений, прогнозирование и локализация конфликтов в коллективе (бесконфликтная среда), ослабление психологической напряженности при создании психологического микроклимата в коллективе.
Разрушение старых стереотипных и формирование новых ценностей в профессиональной деятельности	Тактическая сессия «Педагогический квартет», IT-лаборатория «Как вернуть игру в детский сад?», эвристическая беседа «Чек-лист знаний о профессиональных компетенциях».	Формирование ценностей творческой педагогической деятельности, совершенствование нравственных качеств личности, нивелирование синдрома эмоционального выгорания, стремление к интеллектуальной новизне, рефлексия, самооценка деятельности.

Комментируя результативность комплекса мер, направленных на профилактику профессиональной стагнации педагогов, целенаправленно применяемого нами на протяжении 2-х лет в коллективе МБДОУ «Детский сад №43» г. Славгорода, следует отметить, что на 15% снизилось проявление показателей профессиональной стагнации;

33,9% педагогов в течение двух лет приняли участие в конкурсах профессионального мастерства; у педагогов отмечается повышение уровня теоретических знаний и умений педагогов в области профилактики проявления показателей профессиональной стагнации; в коллективе обеспечивается широкий доступ сотрудников к информации о ходе дел в ДОО, а

также делегируется участие в управлении и контроле; отмечается профессиональная ответственность по поддержке творческой инициативы персонала и его активного участия в жизнедеятельности ДОО. Комплекс педагогических мероприятий в структуре методического сопровождения системы профилактических мер профессиональной стагнации обеспечивает возможность реализации профессионально-творческого потенциала коллектива.

Заключение. Таким образом, реализация целенаправленного методического сопровождения и системы организационных мер профилактики профессиональной стагнации в педагогическом коллективе ДОО детерминирует изменение профессионального

самосознания педагогов, способствует творческому поиску и развитию педагогического мастерства, а также появлению у педагогов нового отношения к профессиональной деятельности и ребенку-дошкольнику как самоценной личности.

Перспективы педагогической работы в ходе реализации методического сопровождения проявления профессиональной стагнации видятся нам в дальнейшей актуализации преимуществ профессионального выбора, разработке комплекса организационно-педагогических условий, обуславливающих высокую ценность и значимость труда педагога дошкольного образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бабич, О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Бабич Ольга Игоревна. – Хабаровск, 2007. – 23 с. – Текст : непосредственный.
2. Бакшаева, Г. Условия профилактики профессиональной стагнации педагогов дошкольного образования / Г. Бакшаева, М. Емельянова. – Текст : непосредственный // Детство, открытое миру: актуальные вопросы образования : сб. науч. материалов VIII Всерос. науч.-практ. конференции (Екатеринбург, 20 июля 2015 г.) / отв. ред. Е. В. Коротаева. – Екатеринбург : УрГПУ, 2016. – С. 9-10.
3. Богославец, Л. Г. Профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов дошкольных образовательных учреждений / Л. Г. Богославец. – Текст : непосредственный // Наука Красноярья. – 2013. – Т. 2, № 6. – С. 58-69.
4. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Большая российская энциклопедия ; Санкт-Петербург : Норинт, 2000. – 1434 с. – Текст : непосредственный.
5. Гнеушева, А. В. Влияние профессиональной стагнации на процесс профессионального становления личности / А. В. Гнеушева. – Текст : непосредственный // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 1(27). – С. 26-33.
6. Емельянова, М. Н. Как предотвратить стагнацию и эмоциональное выгорание педагогов? Профессиональные способы работы руководителя / М. Н. Емельянова. – Текст : непосредственный // Народное образование. – 2013. – № 6 (1429). – С. 140-148.
7. Емельянова, М. Н. Профессиональная стагнация преподавателя вуза: факторы провокации и условия профилактики / М. Н. Емельянова. – Текст : электронный // Когнитивные исследования в образовании : сб. науч. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 27 марта 2019 г.) / под науч. ред. С. Л. Фоменко; под общ. ред. Н. Е. Поповой. – Екатеринбург, 2019. – С. 342-346. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37225761> (дата обращения: 06.08.2025). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
8. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академия, 2006. – 240 с. – Текст : непосредственный.
9. Карьерное плато (выгорание на работе). – Текст : электронный // People Force : web-сайт. – URL: <https://peopleforce.io/ru/hr-glossary/career-plateau> (дата обращения: 06.08.2025).
10. Кондратьев, П. Н. Карьерное плато: причины и рекомендации / П. Н. Кондратьев. – Текст : электронный // Достижения науки агропромышленного комплекса : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Великие Луки, 30 мая 2024 г.). – Великие Луки : Великолукская государственная сельскохозяйственная академия, 2024. – С. 149-152. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=71241904> (дата обращения: 06.08.2025). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
11. Кузьмина, Н. В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина. – Москва : Высшая школа, 1989. – 167 с. – Текст : непосредственный.
12. Митина, Л. М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога / Л. М. Митина, Г. В. Митин [и др.]. – Москва : Академия, 2005. – 368 с. – Текст : непосредственный.
13. Социологический энциклопедический словарь : на рус., англ., нем., фр. и чеш. языках / ред.-коорд. Г. В. Осипов ; Ин-т соц.-полит. исслед. Рос. акад. наук. Ин-т социологии Рос. акад. наук. – Москва : Норма, НОРМА-ИНФРА, 2000. – 480 с. – Текст : непосредственный.
14. Сыманюк, Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : практ.-ориентир. монография / Э. Э. Сыманюк ; под ред. Э.Ф. Зеера. – Москва : МПСИ, 2005. – Текст : непосредственный.

15. Сыманюк, Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк. – Москва : МПСИ ; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 160 с. – Текст : непосредственный.

◆

REFERENCES

1. Babich, O. I. (2007), *Personal resources for overcoming the professional burnout syndrome of teachers*, Abstract of Ph. D. Thesis (Psychology), Khabarovsk, Russian Federation. (in Russian)
2. Bakshaeva, G. and Emelyanova, M. (2016), 'Conditions for preventing professional stagnation of preschool teachers', *Childhood open to the world: topical issues of education: proceedings of the VIII All-Russian scientific and practical conference*, Ekaterinburg, July 20, 2015), Ekaterinburg: Ural State Pedagogical University, pp. 9-10. (in Russian)
3. Bogoslavets, L. G. (2013), 'Prevention of emotional burnout syndrome in teachers of preschool educational institutions', *Science of Krasnoyarsk*, Vol. 2, no. 6, pp. 58-69. (in Russian)
4. Prokhorov, A. M. (ed.) (2000), *The Great Encyclopedic Dictionary*, Moscow: The Great Russian Encyclopedia; St. Petersburg: Norint, 1434 p., (in Russian)
5. Gneusheva, A. V. (2013), 'The influence of professional stagnation on the process of professional development of the individual', *Central Russian Bulletin of Social Sciences*, No. 1(27), pp. 26-33. (in Russian)
6. Emelyanova, M. N. (2013), 'How to prevent stagnation and emotional burnout of teachers? Professional methods of work of the manager', *Public education*, No. 6 (1429), pp. 140-148. (in Russian)
7. Emelyanova, M. N. (2019), 'Professional stagnation of a university teacher: provocation factors and prevention conditions', *Cognitive research in education: proceedings of the VII International scientific and practical conference* [online], Ekaterinburg, March 27 2019), pp. 342-346, available at: URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37225761> [Accessed 08.06.2025]. (in Russian)
8. Zeer, E. F. (2006), *Psychology of professional development: a teaching aid for students of higher educational institutions*, Moscow: Academy, 240 p. (in Russian)
9. *People Force* (2025), 'Career plateau (burnout at work)' [online], available at: <https://peopleforce.io/ru/hr-glossary/career-plateau> [Accessed 08.06.2025]. (in Russian)
10. Kondratiev, P. N. (2024), 'Career plateau: reasons and recommendations', *Achievements of science in the agro-industrial complex: proceedings of the International scientific-practical conference* [online], Velikiye Luki, May 30 20246, Velikiye Luki: Velikiye Luki State Agricultural Academy, pp. 149-152, available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=71241904> [Accessed 06.08.2025]. (in Russian)
11. Kuzmina, N. V. (1989), *Professionalism of the activities of the teacher and master of industrial training of a vocational school*, Moscow: Higher School, 167 p. (in Russian)
12. Mitina, L. M. and Mitin, G. V. (2005), *Professional activity and health of the teacher*, Moscow: Academy, 368 p. (in Russian)
13. Osipov, G. V. (2000), *Sociological encyclopedic dictionary: in Russian, English, German, French and Czech languages*, Moscow: Norma, NORMA-INFRA, 480 p. (in Russian)
14. Symanyuk, E. E. and Zeer, E. F. (ed.) (2005), *Psychological barriers to professional development of the individual: practical guide monograph*, Moscow: MPSI. (in Russian)
15. Symanyuk, E. E. (2004), *Psychology of professionally conditioned crises*, Moscow: MPSI; Voronezh: MODEK, 160 p. (in Russian)

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

Л.Г. Богославец, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет», г. Барнаул, Россия, e-mail: gera1905@yandex.ru, ORCID: 0009-0002-6202-3171.

Т.В. Поданёва, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет», г. Барнаул, Россия, e-mail: podanevatv@yandex.ru, ORCID: 0000-0003-4612-4511.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

L.G. Bogoslavets, Ph.D in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Preschool and Supplementary Education, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia, e-mail: gera1905@yandex.ru, ORCID: 0009-0002-6202-3171.

T.V. Podaneva, Ph.D in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Preschool and Supplementary Education, Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia, e-mail: podanevatv@yandex.ru, ORCID: 0000-0003-4612-4511.