



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Управление профессиональным развитием педагога в условиях
дошкольной образовательной организации

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:

73, 12 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

15 мая 2025 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Б. А. Артёменко

Выполнила:

Студент группы ОФ-221/267-2-1

Малик Эдуард Николаевич

Научный руководитель:

к. п. н., доцент, доцент кафедры ТМиМДО

Колосова Ирина Викторовна

Челябинск
2025



СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Южно-Уральский
государственный гуманитарно-
педагогический университет»

ПРОВЕРКА ВЫПОЛНЕНА В СИСТЕМЕ АНТИПЛАГИАТ.ВУЗ

Автор работы: Малик Э.Н.
Самоцитирование
рассчитано для: Малик Э.Н.
Название работы: 2025_440402_ТМИМДО_ФДНКО_ОФ_Малик_Э_Н_ВКР Управление профессиональным развитием педагога в условиях дошкольной образовательной организации
Тип работы: Выпускная квалификационная работа
Подразделение: УИТ

РЕЗУЛЬТАТЫ

■ ОТЧЕТ О ПРОВЕРКЕ КОРРЕКТИРОВАЛСЯ: НИЖЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРКИ ДО КОРРЕКТИРОВКИ

СОВПАДЕНИЯ		23.89%	СОВПАДЕНИЯ		23.89%
ОРИГИНАЛЬНОСТЬ		73.12%	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ		73.12%
ЦИТИРОВАНИЯ		2.99%	ЦИТИРОВАНИЯ		2.99%
САМОЦИТИРОВАНИЯ		0%	САМОЦИТИРОВАНИЯ		0%

ДАТА ПОСЛЕДНЕЙ ПРОВЕРКИ: 04.06.2025

ДАТА И ВРЕМЯ КОРРЕКТИРОВКИ: 04.06.2025 07:14

Структура документа: Проверенные разделы: основная часть с.1, 9-34, 36-54, 64-69, введение с.2-8, выводы с.34-35, 54-63, 70-72
Модули поиска: Переводные заимствования; ИПС Адилет; Цитирование; Рувики; Шаблонные фразы; СМИ России и СНГ; IEEE; Перефразированные заимствования по коллекции Интернет в английском сегменте; Перефразирования по коллекции IEEE; Патенты СССР, РФ, СНГ; Коллекция НБУ; Кольцо вузов; Переводные заимствования по коллекции Гарант: аналитика; Медицина; Диссертации НББ; Сводная коллекция ЭБС; СПС ГАРАНТ: аналитика; Публикации РГБ; СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация; Публикации eLIBRARY; Переводные заимствования по коллекции Интернет в русском сегменте; Публикации eLIBRARY (переводы и перефразирования); Кольцо вузов (переводы и перефразирования); Переводные заимствования IEEE; Публикации РГБ (переводы и перефразирования); Перефразированные заимствования по коллекции Инт...

Работу проверил: Семькина Елена Авенировна

ФИО проверяющего

Дата подписи:

Подпись проверяющего



Чтобы убедиться
в подлинности справки, используйте QR-код,
который содержит ссылку на отчет.

Ответ на во
корректным
Предостав

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ПРОСТОЙ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Подписал: Семькина Елена Авенировна (Управление
информационных технологий, Специалист по ИОТ)
Информация не подлежит использованию
в коммерческих целях.

ПРОТОКОЛ НОРМОКОНТРОЛЯ
выпускной квалификационной работы

Студент Малик Эдуард Николаевич
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Курс 2 Группа ОФ-221-267-2-1
Тема ВКР Управление профессиональным развитием педагога в условиях дошкольной образовательной организации

№ п/п	Объект нормоконтроля	Обоснование	Соответствие ДА/НЕТ
1.	Тема	Соответствует приказу	да
2.	Структура работы	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	да
3.	Титульный лист	Соответствует форме, установленной Регламентом письменных работ	да
4.	Оформление основного текста работы (шрифт, отступ, выравнивание, межстрочный интервал и др.)	Соответствует Регламенту оформления письменных работ	да
5.	Оформление нумерации страниц		да
6.	Оформление заголовков разделов и подразделов		да
7.	Оформление примечаний и сносок		оте.
8.	Оформление списков/перечислений		да
9.	Оформление формул и уравнений		оте.
10.	Оформление таблиц		да
11.	Оформление иллюстраций		да
12.	Оформление библиографических ссылок		да
13.	Оформление списка использованных источников		да
14.	Оформление сокращений и аббревиатур		да

Нормоконтролер

13 июня 2025 г.

И.А. Селиверстова

И.А. Селиверстова

СПРАВКА

Настоящая справка дана, Малик Эдуарду Николаевичу, магистранту ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», в том, что он проводил исследование и писал магистерскую диссертацию по теме «Управление профессиональным развитием педагога в условиях дошкольной образовательной организации» на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад "НЬЮТОН" г. Челябинска».

Справка дана для предъявления по месту требования.

20.01.2025 г.
Заведующий



 Е.Б. Горбенко



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

РЕЦЕНЗИЯ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ (магистерскую диссертацию)

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом Малик Эдуардом Николаевичем
Группа ОФ-221-267-2-1
Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры «Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Наименование темы Управление профессиональным развитием педагога в условиях дошкольной образовательной организации
Научный руководитель Колосова И.В., к.п.н., доцент, доцент кафедры ТМиМДО
Рецензент Артёменко Б.А., к.б.н., доцент, зав. кафедрой ТМиМДО

Оценка выпускной квалификационной работы

Показатели	Оценки			
	5	4	3	2
1. Актуальность тематики работы	+			
2. Степень полноты обзора состояния вопроса и корректность постановки задачи		+		
3. Уровень и корректность использования в работе методов теоретического исследования	+			
4. Уровень и корректность использования в работе методов эмпирического исследования	+			
5. Степень комплексности работы, применение в ней знаний социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин		+		
6. Ясность, четкость, последовательность и обоснованность изложения	+			
7. Применение современного математического и программного обеспечения, компьютерных технологий в работе				
8. Качество оформления текста с описанием результатов исследования (общий уровень грамотности, стиль изложения, соответствие требованиям стандартов)	+			
9. Объем и качество выполнения графического материала, его соответствие тексту научной работы и стандартам	+			

10. Обоснованность и доказательность выводов работы		+		
11. Оригинальность и практическая значимость полученных результатов, научных, технологических решений		+		

Отмеченные достоинства: Тема квалификационного исследования посвящена одной из актуальных проблем теории управления образовательными системами. Отсутствие мотивации к саморазвитию, эмоциональное выгорание, недостаток методической и психологической поддержки и многие другие факторы влияют на качество профессиональной деятельности педагога и, как следствие, на качество организации образовательного процесса. С этой точки зрения определение правильной стратегии и тактики развития педагогов – одна из ведущих задач современного руководителя.

Отмеченные недостатки: в гипотезе исследования, первым условием заявлена конкретизация показателей профессионального развития педагогов, однако, далее речь идет о профессиональной компетентности, автору следовало бы оставаться в едином терминологическом поле и не «играть» понятиями;

вторым условием гипотезы автор определяет необходимость разработки модели управления профессиональным ростом педагогов, но в параграфе 1.3 представлено только ее блочно-схематическое отображение без описания каждого блока, а именно: как реализуется деятельностный подход через выбранные принципы, к чему привязаны этапы, какие способы развития автор выделяет и как реализуется каждая функция в рамках разработанной модели. Поэтому в дальнейшем (в параграфе 2.2) несколько не понятно, как данная модель была внедрена в систему управления ДОО.

Заключение: выпускная квалификационная работа Малик Эдуарда Николаевича выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и может быть допущена к защите с оценкой «отлично».

Рецензент

18 июня 2025 г.



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (магистерской диссертации)

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) выполнена

Студентом	Малик Эдуардом Николаевичем
Группа	ОФ-221-267-2-1
Кафедра	теории, методики и менеджмента дошкольного образования
Направление подготовки	44.04.02. Психолого-педагогическое образование
Программа магистратуры	«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Наименование темы	Управление профессиональным развитием педагога в условиях дошкольной образовательной организации
Научный руководитель	Колосова Ирина Викторовна, к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО

Оценка соответствия требованиям ФГОС
подготовленности автора выпускной квалификационной работы

Требования к профессиональной подготовке	Соответствует	В основном соответствует	Не соответствует
Умение корректно формулировать и ставить задачи (проблемы) своей деятельности при выполнении научной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность	+		
Умение устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач (проблем)	+		
Владение основными теоретическими методами научных психолого-педагогических исследований	+		
Владение эмпирическими методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемой в сфере профессиональной деятельности	+		
Умение анализировать и интерпретировать полученные результаты исследования	+		
Умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы	+		
Умение пользоваться научной литературой профессиональной направленности	+		
Умение рационально планировать время выполнения работы, определять грамотную последовательность и объем действий при решении поставленной задачи		+	
Владение способами представления результатов своей научной работы на научных конференциях различного уровня, в виде тезисов докладов и статей в научных сборниках	+		

Уровень оригинальности ВКР: 73,12 %

Уровень цитирования (самоцитирования) в ВКР: 2,99 %

Апробация результатов исследования на научно-практических конференциях: да

Количество публикаций по теме исследования: 2

Отмеченные достоинства: конкретизированы показатели профессионального развития педагога ДОО, разработан и апробирован управленческий проект управления профессиональным развитием педагогов. Материалы исследования могут быть реализованы в деятельности других дошкольных образовательных организаций.

Отмеченные недостатки: нет

Заключение: работа Малик Эдуарда Николаевича выполнена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выпускной квалификационной работе студента магистратуры, и может быть рекомендована к защите.

Научный руководитель

10 июня 2025 г.

И.В.Колосова

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	10
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	17
1.1 Состояние проблемы профессионального развития педагога в условиях дошкольной образовательной организации в педагогической теории и практике	17
1.2 Особенности управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации	23
1.3 Организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием педагога дошкольной образовательной организации	30
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	47
2.1 Изучение состояния управления профессиональным развитием педагога в дошкольной образовательной организации	47
2.2 Реализация организационно-педагогических условий управления профессиональным развитием педагога в дошкольной образовательной организации	56
2.3 Оценка эффективности организационно-педагогических условий управления профессиональным развитием педагога в дошкольной образовательной организации	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	71
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГА ДОО (Т. В. ЛАВРЕНТЬЕВА)	78

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы и темы исследования. Актуальность исследования обусловлена реформированием системы дошкольного образования, которое предполагает обновление системы управления профессиональным ростом молодых специалистов в дошкольной образовательной организации (далее – ДОО), и носит мотивирующий и развивающий характер. В настоящее время дошкольные образовательные организации нуждаются в высококвалифицированных специалистах, способных гибко реагировать на изменения нормативно-правовой базы современного дошкольного образования. Поэтому одной из первостепенных задач, стоящих перед руководителями ДОО является не только привлечение молодых специалистов, но и содействие профессиональному развитию всех педагогов ДОО.

Современное состояние дошкольного образования указывает на изменение качественных ориентиров в развитии личности педагогического работника. Важные акценты в этом направлении сделаны в законодательных актах и государственных инициативах, которые отчетливо указывают на необходимость проведения качественных перемен в профессиональном и личностном развитии педагогического работника, в том числе и дошкольной образовательной организации. Наиболее значимыми и определяющими нормативными актами являются: Федеральный закон ФЗ- №273 «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Приказ Минобрнауки РФ №1155 от 17.10.2013 г.); Национальный проект «Образование», Федеральный проект «Учитель будущего», профессиональный стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», Стратегия развития

образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью до 2030 года и др.

На данный момент в ДОО нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, который будет готов к включению в различные инновационные процессы. Зачастую, даже молодые специалисты, имеющие хорошую теоретическую базу, с трудом представляют повседневную профессиональную деятельность, а ведь им приходится выполнять те же профессиональные функции, что и опытным педагогам с большим стажем работы. Как показывает практика, большой процент пришедших в ДОО специалистов в скором времени покидает их в первые месяцы из-за проблем в профессиональной, социально-психологической адаптации к новой деятельности. Если обратиться к Профессиональному стандарту педагога, то можно заметить, что в данном документе нет деления на опытных и молодых специалистов, и требования предъявляются ко всем равные [46]. Трудовые умения, навыки и знания представляются одинаковыми для всех педагогов независимо от образования и опыта работы в организации.

Согласно статье 48 Закона «Об образовании в РФ», п. 1.1, педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных задач [50]. Следует отметить, что вновь пришедшим специалистам на начальном этапе своей профессиональной деятельности зачастую трудно включиться в образовательный процесс, а опытным педагогам бывает сложно гибко среагировать на меняющиеся требования к результатам своей профессиональной деятельности. В данной ситуации актуализируется деятельность руководителя ДОО по управлению профессиональным ростом всех педагогов.

В условиях актуализации участия педагогов в управлении ДОО, в реализации новых принципов организации образовательного процесса, реализации образовательных программ нового поколения руководители

ДОО нуждаются в переосмыслении своей управленческой деятельности, направленной не только на профессиональный рост молодых специалистов, но и на совершенствование профессионального развития опытных педагогов. Данное обстоятельство актуализирует проблему исследования на социально педагогическом уровне.

Проблема управления профессиональным ростом педагогов рассматривалась в трудах Т. И. Шамова, К. А. Нефедова, Г. Н. Сериков,

И. О. Котлярова, К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др.

В работах Д.В. Григорьева, А.М. Григорьевой, О.В. Давлятшиной, С.С. Избаш, Ф. Перлза, А.А. Петренко, Н.Л. Селивановой и др. рассматриваются положительные факторы, влияющие на профессиональный рост педагога. Т.Н. Щербакова, Е.Г. Симонова и др. определили факторы, негативно влияющие на профессиональный рост. Н.Р. Битянова, Л.Н. Куликова, Н.Н. Никитина и др. выделили компоненты профессионального роста. В.В. Иохвидов, И.В. Югман и др. выделяют критерии профессионального роста.

Несмотря на широкую представленность рассматриваемого вопроса в педагогической теории, до сих пор нет однозначности в определении эффективных условий управления профессиональным ростом педагогов ДОО, что актуализирует проблему нашего исследования на научно-теоретическом уровне.

На научно-методическом уровне мы можем отметить различные исследования (М.М. Поташник, Е.В. Бондаревская, Л.М. Митина, А.В. Коптелов, А.Н.Троян и С.Ф.Багаутдиновой и др.) ученых, в которых представлено много разнообразных подходов к управлению профессиональным ростом педагогов ДОО, но они нуждаются в систематизации и уточнении с учетом происходящих изменений в системе дошкольного образования.

Таким образом, в теории и практике управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации сложилась ситуация, характеризующая рядом противоречий:

- между социально-значимой потребностью в высококвалифицированных специалистах дошкольного образования и общей тенденцией снижения кадрового потенциала в данной сфере;

- между необходимостью становления и непрерывного профессионального роста педагогов и недостаточной разработанностью эффективных механизмов управления профессиональным ростом педагогов ДОО.

Выявленные противоречия обусловили проблему нашего исследования: каковы особенности управления профессиональным ростом педагогов в условиях происходящих изменений в системе дошкольного образования.

Актуальность выявленной проблемы и обозначенные противоречия определили выбор темы нашего исследования: «Управление профессиональным развитием педагога в условиях дошкольной образовательной организации».

Цель исследования: теоретически обосновать и апробировать организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: процесс управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: организационно–педагогические условия управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что эффективность управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации обеспечивается реализацией следующих организационно–педагогических условий:

- конкретизация показателей профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации;
- разработка модели управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации на основе деятельностного подхода;
- разработка и реализация управленческого проекта как организационной основы управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Изложенная цель и гипотеза исследования определяют необходимость решения следующих задач:

1. Выявить и теоретически обосновать особенности профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.
2. Проанализировать особенности управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации.
3. Теоретически обосновать и экспериментальным путём проверить организационно–педагогические условия управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации.

Для решения поставленных задач использовался комплекс теоретических и эмпирических методов исследования.

Теоретические методы: изучение литературы по проблеме исследования, анализ и моделирование.

Эмпирические методы: педагогическая диагностика, проектирование, количественный анализ результатов исследования, педагогический эксперимент.

Методологическую и теоретическую основу исследования составили:

- исследования в области методологии и методики управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации (В.А. Дубровская, Е.М. Пахомова, Г.Ф. Привалова и др.);

– деятельностьный подход, который реализуется в активной профессиональной деятельности педагога (В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Ш.А. Амонашвили и др.);

– концепция проектирования механизма профессионального развития педагогов дошкольной организации (Ю.В. Громыко, В.И. Слободчиков, Г.П. Щедровицкий и др.);

– исследования в управлении профессиональным ростом специалистов (Л.М. Митина, В.А. Сластенин, Б.Г. Ананьев, Е.М. Иванова, С.Л. Рубинштейн, А.А. Деркач, Н.Ф. Талызина, К.А. Альбуханова-Славская, В.А. Петровский, Э.Ф. Зеер, А. Бролли, С. Кпоррег и др.).

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что конкретизированы сущность и показатели профессионального развития педагога ДОО, обоснованы организационно–педагогические условия управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации. Разработаны модель управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации на основе деятельностьного подхода и управленческий проект как организационная основа управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанные организационно–педагогические условия и управленческий проект по контролю за профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации могут быть использованы в практике работы любой дошкольной образовательной организации.

База исследования: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад "НЬЮТОН" г. Челябинска».

Этапы исследования:

Теоретический этап: изучение психолого-педагогической литературы по проблеме исследования; определение цели, рабочей гипотезы и задач исследования.

Опытно-организованный этап: определение методологических и теоретических основ исследования, систематизация полученных данных, обоснование и реализация организационно–педагогических условий управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации

Заключительно-обобщающий этап: систематизация и обобщение результатов исследования, формулирование выводов, анализ экспериментальных данных, оформление квалификационной работы.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялась на научно-практических конференциях: XXII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования», Челябинск, Россия, апрель 2024 г. и XXIII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования», Челябинск, Россия, апрель 2025 г.

По результатам исследования опубликованы две научных статьи.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Состояние проблемы профессионального развития педагога в условиях дошкольной образовательной организации в педагогической теории и практике

В современных условиях модернизации и преобразования системы образования требования к специалистам разных сфер деятельности повышаются. На сегодняшний день особое внимание уделяется профессионалу развитию молодых специалистов дошкольного образования.

Проблеме профессионального роста молодого специалиста посвящено множество научных трудов. К ним можно отнести исследовательские работы А.А. Бодалева, В.К. Буряк, М.И. Дьяченко, С.Б. Елканова, И.А. Зязюн, Н.В. Кузьминой, А.А. Леонтьева, Э.А. Максимова, А.К. Марковой, А.В. Петровского, Л.С. Подымовой, А.И. Щербакова и др.

Вопрос развития профессионального мастерства молодого специалиста, индивидуального профессионального стиля, а также профессионального становления рассмотрены в работах Ю.Б. Гатанова, С.А. Дружилова, Л.И. Евлановой, Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, Н.Э. Касаткиной, Е.А. Климова, Л.М. Митиной и др.

Обратимся к анализу понятия «профессиональный рост». Понятие «профессиональный рост» относят к категории науки, которая входит в проблемное поле профессионализма. Профессиональный рост направлен в первую очередь на изменение личностного стиля, профессионального мировоззрения и профессиональной культуры. В настоящее время нет единой трактовки понятия «профессиональный рост педагога».

В толковом словаре С.И. Ожегова термин «рост» описывается как «увеличение организма или отдельных органов в процессе развития» в т.ч «совершенствование в процессе развития».

Е.А. Ямбург рассматривает профессиональный рост как постоянную потребность к саморазвитию и самосовершенствованию, в основе которого заложена природная потребность в творчестве в работе с воспитанниками [56].

М.М. Поташник изучая профессиональный рост педагога, основное внимание уделяет процессу приобретения знаний, умений и способов деятельности, которые позволяют педагогу эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать конкретные профессиональные задачи [40].

А.А. Жайтапова, определяя понятие профессиональный рост педагога, писала, что это процесс преобразования педагогической деятельности, результатом которого является развитие профессионального мастерства, а ядром служит компетенция личностного саморазвития [18].

По определению А.В. Мудрика, профессиональный рост – это «самостоятельно и/или кем-то управляемое на рациональном (осознанном) и/или интуитивном уровне нарастание» разнообразие стереотипов, знаний, социальных установок для решения деятельности педагогических задач» [36, с. 171-172].

Проведенный анализ подходов к понятию «профессиональный рост», встречающийся в научных трудах, выявил отсутствие единого взгляда на данную тему.

Сравнивая данные понятия, мы выделили особенности, характеризующие понятие «профессиональный рост»:

- происходящие в профессиональной и личностной сфере человека изменения могут быть обусловлены как природными способностями, так и сформированными в процессе образования и самообразования;

- на изменения в профессиональной и личностной сфере человека, могут влиять как внутренние, так и внешние факторы;
- изменения могут производиться как целенаправленно, так и неосознанно;
- результатом изменений является профессиональное развитие педагога.

Чтобы более подробно рассмотреть данные особенности, мы выделили этапы «профессионального роста» по А.К. Марковой [32]:

1. Адаптация человека к профессии. На этом этапе для молодого специалиста важным является наличие педагога-наставника. Это может быть руководитель, старший воспитатель или опытный педагог в организации. Именно наставник может помочь молодому специалисту самоопределиться в новой для него профессии, найти специфическое ощущение готовности к работе и успешно выполненной работы, избежать формирования деструктивных установок в труде. Этот этап является основным в формировании профессионального самосознания, когда молодой специалист начинает воспринимать себя как профессионала.

2. Самоопределение человека в профессии, т.е. определение индивидуальной профессиональной нормы, «планки» самореализации, которую в дальнейшем молодой специалист пытается поднять.

3. Гармонизация педагога с профессией (близко к уровню «мастерства» – по Е.А. Климову). Педагог работает как бы интуитивно, легко выполняет обязанности по освоенным профессиональным технологиям.

4. Преобразование, обогащение педагогом своей профессии. Это уровень творчества, когда, например, некоторые педагоги начинают даже переживать и волноваться от того, что, освоив какие-то действия, они могут успокоиться и остановиться в своем развитии. Настоящее творчество предполагает поиск новых, более совершенных способов достижения желаемого результата. Но при этом творчество предполагает и

настоящий риск (риск неудачи), а к этому готовы не все педагоги и в итоге не всегда выходят на уровень настоящего творчества и иногда сильно переживают; в немалой степени это связано с проблемой формирования индивидуального стиля деятельности.

5. Свободное владение несколькими профессиями.

Предполагается, что на высоких уровнях освоения профессии педагог выходит за рамки своей формальной деятельности и все больше становится культурным человеком (близко к тому, что Е.А. Климов называл стадией «наставника»).

6. Творческое самоопределение себя как личности.

Предполагается, что педагог, достигая профессионального мастерства в своей работе, стремится реализовать свою главную жизненную идею и даже находит для этого возможности и силы.

На основании анализа состояния данного понятия установлено, что определение «профессиональный рост» неразрывно связано с понятием «профессиональное развитие», как определенное наращивание педагогической компетентности, которая определяет готовность к выполнению трудовых функций и действий, заложенных в профессиональном стандарте педагога. Профессиональное развитие устанавливает определенный уровень владения профессиональными педагогическими компетенциями.

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что понятие «профессиональное развитие» активно разрабатывается в трудах многих отечественных и зарубежных ученых, особенно в последние десятилетия, по нашему мнению, это обусловлено повышением требований современной системы образования к профессиональным и личностным характеристикам педагога.

В области педагогики понятие «профессиональное развитие» имеет многоаспектную характеристику. Согласно определению в педагогическом словаре – «это приобретение новых качеств, освоение новых ролей и

функций индивидом, образовательным институтом, учреждением, образовательной системой в целом», [38].

А.В. Коптелов в своих исследованиях отмечает, что «профессиональное развитие – это процесс позитивных изменений в личностных и профессиональных качествах, обеспечивающих достижение каждым обучающимся образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных), определенных ФГОС и способствующих развитию личности ребенка на основе универсальных учебных действий» [27].

Э.Ф. Зеер утверждает, что профессиональное развитие – это «изменение психики в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности в сложившейся социально-экономической ситуации» [19, с. 54].

В контексте формирования современных ценностных ориентаций образования профессиональное развитие, по мнению Е.В. Бондаревской, «...становясь основанием культуры, всё более ориентируется на утверждение сущностного личностного начала в человеке, на формирование его ценностных ориентаций» [7, с. 37].

Как отмечает Л.М. Митина, «профессиональное развитие педагога есть активное, качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности педагога, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности» [34, с. 49].

Ряд авторов (С.Г. Вершловский, Г.Л. Ильин, И.А. Колесникова, Е.И. Рогов, и др.) утверждают, что профессиональное развитие педагога предполагает определенную реализацию и интеграцию в педагогическом труде профессионально значимых и личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений. Чаще всего решающими задачами в этом процессе являются адаптация молодого специалиста к постоянно меняющимся условиям профессиональной деятельности и создание

оптимальных условий личностно-профессионального развития и совершенствования молодых специалистов до уровня профессионального мастерства.

А.А. Деркач в своих исследованиях указывает, что профессиональное развитие педагога определяется в формировании «устойчивых свойств субъекта, обеспечивающих высокую продуктивность педагогической деятельности, ее гуманистическую направленность». При этом Н.В. Панова считает, что профессиональное развитие педагога служит как внутренний ориентир, который направляет деятельность педагога, в создании единства с ценностно-смысловыми компонентами структуры личности.

По мнению Е.Д. Безниско, профессиональное развитие педагога определяется как «его готовность и способность к ценностно-смысловому, деятельностно-рефлексивному, творческому саморазвитию как субъекта педагогической деятельности, что выражается в высоком уровне профессионально-педагогической культуры» [2].

Проанализировав определения понятий данные разными учеными, мы можем сделать вывод, что «профессиональное развитие» предполагает профессиональный рост, становление, интеграцию и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств педагогов и их способностей, знаний и умений.

Рассматривая понятия «профессиональный рост» и «профессиональное развитие», мы можем заключить, что они предполагают непосредственную взаимосвязь, когда рост рассматривается как структурное (внутреннее) или количественное (внешнее) изменение, являющееся проявлением процесса развития.

Таким образом, изучение педагогической и психологической литературы позволило сделать вывод о том, что профессиональный рост педагога – это развитие педагогических компетенций и педагогического мастерства, работа над раскрытием внутреннего потенциала педагога,

формирование его индивидуального профессионального стиля, потребности к самосовершенствованию, становление профессионального мировоззрения, профессиональной культуры. Конечной целью при решении задачи управления профессиональным ростом является формирование гармонично развитой личности молодого специалиста, способной оптимальным образом реализовать свое предназначение, решать стоящие перед ней задачи, получать удовлетворение от достигнутых успехов, готовой и стремящейся к продвижению по карьерным ступеням и профессионально соответствующей своему карьерному росту.

1.2 Особенности управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации

Современный уровень разработки теории управления профессиональным развитием специалистов в дошкольной образовательной организации определяется рядом научных идей и концепций, среди которых имеются следующие:

- управление педагогическим персоналом как развивающимся объектом, открытой системой, полисубъектной структурой;
- построение внутриорганизационной практико-ориентированной системы повышения профессионального роста всех специалистов [30].

В современной педагогической науке и практике активно используется устойчивый термин «управление персоналом» применительно к задачам профессионального развития педагогических кадров. Данный термин в полной мере относится и к дошкольным образовательным организациям.

Л.Н. Иванова-Швец считает, что успех деятельности дошкольной образовательной организации в значительной степени зависит от грамотного использования педагогических кадровых ресурсов и

эффективности управления ими. Так же, эффективность управления педагогическими кадрами зависит от того, достаточно ли внимания уделяет профессиональному росту молодых специалистов администрация образовательной организации [20].

Повышение профессионального роста специалистов ДОО осуществляется посредством планомерной, правильно организованной с использованием различных форм и методов работы и самообразования молодых специалистов.

По мнению Н.М. Ботырко профессиональный рост специалиста на определённой должности, может состояться, только если педагог удовлетворен своим трудом, т.к. в ином случае специалист не сможет соответствовать требованиям, предъявляемым к нему дошкольной образовательной организацией. Из этого следует, что управление профессиональным развитием педагогов – это целенаправленный процесс реализации в дошкольной образовательной организации стратегии управления, направленной на повышение уровня профессионализма, педагогической компетентности специалистов [9].

П.Ф. Друкер, считает, что управление профессиональным ростом педагогов представляет собой определенный комплекс, основными компонентами которого является обучение, стимулирование и мотивация, мониторинг профессионального развития, управление самообразованием, профессиональная карьера [16].

Все компоненты комплекса должны содействовать личностному и профессиональному росту, увеличению вклада сотрудника в дела организации. Для этого руководителю необходимо: формировать устойчивое положительное отношение работника к своей профессии, повышать уровень знаний, формировать умения, отработку навыков, совершенствовать производственную культуру, составлять совместно с сотрудником план индивидуального развития и т.д.

Основной целью дошкольной образовательной организации при управлении профессиональным развитием педагогов является повышение эффективности использования возможностей каждого сотрудника, повышение в целом профессионального уровня педагогического коллектива посредством реализации задач, поставленных образовательной организацией.

Профессиональный рост специалиста ДОО, с точки зрения образовательной организации, заключается в постоянном развитии и дополнении личностных характеристик, профессиональных знаний, умений и навыков, которые необходимы для эффективного выполнения своих функций, должностных обязанностей, соблюдение прав. Из этого следует, что профессиональное развитие педагогов – это результат взаимодействия интересов и характеристик отдельного сотрудника с запросами и требованиями дошкольной образовательной организации.

Для грамотной работы по повышению профессионального роста специалиста необходимо выстроить методическую деятельность.

Методическая деятельность в дошкольном образовательном учреждении – это важное условие повышения качества педагогического процесса. Пройдя через все формы методической работы, организованные в дошкольной образовательной организации, специалисты повышают профессиональный уровень, для них это становится потребностью. Они узнают что-то новое, учатся делать то, чего еще до этого они не умели и не знали, как делать [15].

М.Л. Семенова считает, что при организации методической работы следует учитывать индивидуальные качества, являющиеся препятствием для успешной адаптации. Так, для одних педагогов характерна повышенная тревожность, позиция «закрытости», страх собственной некомпетентности в некоторых вопросах, или наоборот, иллюзии собственной мудрости и непогрешимости. Другие проявляют желание всё делать правильно, согласно эталону и безотносительно поведения и

состояния воспитанников. И в том и в другом случае педагогу необходима особая поддержка и стимулирование педагогической деятельности, так как выбор данной стратегии может быть обусловлен различными факторами. Анализ этих факторов задача руководителя в процессе повышения профессиональной компетентности педагогических кадров [47].

При дифференцированной работе с кадрами происходит эффективная работа с каждым педагогом, уточнение индивидуальных запросов и интересов, повышение уровня мотивации педагогов т.д.

Следует указать, что большое значение для успешности реализации дифференцированной методической работы имеет хорошее знание руководителем возможностей, сильных и слабых сторон, затруднений, личностных качеств специалистов ДОО, умение проводить анализ и интерпретировать результаты их деятельности, т.к. у специалистов могут быть разные опыт и уровни подготовки, затруднения в различных областях.

Поэтому управление профессиональным развитием педагогов должно включать в себя ряд аспектов, среди которых О.В. Юдина выделяет следующие:

- беседа руководителя ДОО при трудоустройстве;
- ознакомление специалиста с его должностными обязанностями, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом, спецификой ДОО;
- определение рабочего места, изучение нормативно-правовой базы, ведение документации;
- знакомство специалиста с коллективом (выбираются формы и методы работы, способствующие содействующие профессиональному становлению педагога);
- анкетирование (диагностика затруднений в профессиональной деятельности на начало и конец года);

– специалист несколько дней под руководством старшего воспитателя или руководителя проходит стажировку у своего более опытного коллеги (наставника), т. е. они проводят совместную работу с воспитанниками, так же с родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию группы и т. д;

– составление совместного плана работы нового педагога и наставника;

– самообразование педагога (выбор темы для самообразования).

Педагогам предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального роста [8].

При учете данных аспектов с педагогами необходимо выстраивать систему адаптации для планомерного вхождения в профессию. Данная система включает в себя ряд последовательно реализуемых этапов деятельности:

1. Помощь в осознании своих профессиональных проблем. Чаще всего достигается за счет участия в работе методических объединений, проведении открытых занятий, взаимопосещений, участия в семинарах, просмотр видеозаписей разных форм работы с детьми.

2. Поддержка положительных мотивов профессиональной деятельности. У педагогов выделяют положительные стороны профессиональной деятельности, информируют коллектив о профессиональных достижениях специалиста. Педагога могут направить на интересующие курсы повышения квалификации, семинары, тренинги, конкурсы профессионального мастерства.

3. Стимулирование творческой деятельности: материальное стимулирование (премии, надбавки за участие в проектах, победу на конкурсах); моральное стимулирование (на сайте ДОО, в газете).

4. Вовлечение в активную общественно-профессиональную деятельность: руководство творческой группой; работа в качестве члена

жюри; работа в совете ДОО; проектная деятельность; опытно-экспериментальная работа; исследовательская деятельность [55].

Если адаптация в новом коллективе проходит успешно, то будет сформирована потребность в пополнении педагогических знаний, появится уверенность в собственных силах, отметится психологический комфорт в любой сфере профессиональной деятельности.

Управление профессиональным развитием педагогов, как и любое другое управление персоналом, осуществляется посредством ряда общих методов. К наиболее значимым методам управления П.Э. Шлендлер относит социально-психологическое и профессиональное обучение, планирование, ротацию внутри организации, замещение должностей, привлечение к участию в проектных группах, конкурсах профессионального мастерства, инновационных разработках [52].

При организации управления профессиональным развитием педагогов необходимо учитывать определенные особенности. В данном управлении традиционно сильны некоторые специфические методы, такие как система наставничества, регулярные курсы повышения квалификации, привлечение к работе в профессиональных методических объединениях, творческих группах. Специфическим методом может выступить индивидуальная или групповая работа с психологом с проработкой возникающих профессиональных и личностных затруднений.

Среди важных методов управления профессиональным развитием педагогов в ДОО можно выделить внутриорганизационное обучение, которое выполняет объединяющую функцию при достижении основных целей профессионального развития.

Обучение персонала, по мнению А.А. Колодина «это процесс непосредственной передачи новых профессиональных знаний и навыков сотрудника организации с целью заполнения «разрыва» (отсутствия) между имеющимися знаниями, навыками сотрудника и теми, которыми он

должен обладать согласно требованиям предполагаемой работы в настоящий момент, в ближайшем будущем, или для освоения другой» [25].

Специалист при обучении может столкнуться с трудностями при выполнении тех или иных задач профессиональной деятельности. Достигнутые результаты в обучении необходимо оценивать с точки зрения сформированных компетенций, освоенных им знаний, умений и навыков, а также и точки зрения его реализуемости в конкретной педагогической ситуации. Такой подход предполагает сопровождение педагога в его профессиональной деятельности.

Таким образом, управление профессиональным развитием педагогов играет значимую роль, как для самого воспитателя, так и в целом для всей организации. Руководитель дошкольной образовательной организации должен включить комплекс действий по повышению профессионального роста: мотивацию и стимулирование, мониторинг и планирование.

Профессиональный рост выступает своеобразным подтверждением успешности трудовой жизни педагога, он представляет его не просто выполнением своих должностных обязанностей, а целенаправленным развитием в последовательности определенных шагов и ступеней трудовой деятельности.

Одним из важных аспектов управления профессиональным ростом педагогов является развитие личностных качеств руководителя дошкольной образовательной организации. Такой подход основан на использовании принципа творческого саморазвития, который позволяет каждому педагогу развиваться в соответствии со своими потребностями и способностями. Также важным принципом является научное познание, которое позволяет педагогу основывать свою деятельность на научных исследованиях и современных педагогических технологиях.

При разработке программ повышения квалификации важно учитывать принцип информативности, который предполагает доступность и полноту информации для педагогов. Также необходимо обеспечить

принцип самоуправления, который позволяет педагогам самостоятельно выбирать направления своего развития и принимать ответственность за свои действия. Оптимизация и социализация также являются ключевыми принципами, которые направлены на достижение максимальных результатов в развитии педагогов и их социальной адаптации. Наконец, принцип индивидуализации предполагает учет индивидуальных особенностей каждого педагога при разработке программ повышения квалификации [14].

Таким образом, современные теоретические подходы к управлению профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации ориентированы на создание индивидуальных программ повышения квалификации, которые учитывают потребности и особенности каждого педагога. Управление профессиональным ростом педагогов является сложной системой, которая требует активного взаимодействия субъекта и объекта управления. Воплощение принципов творческого саморазвития, научного познания, информативности и других принципов является основой успешного развития педагогов и повышения качества образования в дошкольных образовательных организациях.

1.3 Организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием педагога дошкольной образовательной организации

Изучение состояния исследуемой проблемы в педагогической теории позволило нам определить организационно-педагогические условия, которые, на наш взгляд, будут обеспечивать эффективность управления профессиональным развитием педагогов в дошкольных образовательных организациях.

Процесс профессионального развития дошкольной образовательной организации будет осуществляться эффективнее при реализации следующих организационно-педагогических условий:

– конкретизация показателей профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации;

✂ разработка и описание модели управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации на основе деятельностного подхода;

✂ разработка и реализация управленческого проекта как организационной основы управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Рассмотрим эти условия подробнее.

Первое условие – конкретизация показателей профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации.

На сегодняшний день можно смело говорить о росте общественного внимания к формированию личности педагогического работника дошкольной организации, о профессионально-ценностном уровне его развития; о факторах, влияющих на профессиональное развитие педагога детского сада.

Педагогический работник обязан обладать высоким уровнем профессиональной компетентности, чтобы иметь возможность эффективно двигаться к достижению цели, стоящей перед современной дошкольной образовательной практикой, ориентированной на детей с разными вариантами развития. Именно поэтому педагог дошкольной образовательной организации меняется: изменяются его личные профессиональные установки и ожидания, ценностное отношение к собственным профессиональным действиям, и, в результате, происходит трансформация отношения социума к педагогу дошкольной образовательной организации. Общество постепенно уходит от клише педагогического работника детского сада, как «няни», к осознанию и признанию педагогов, в самом широком смысле этого слова.

Педагогический работник дошкольной образовательной организации на ряду с педагогами других образовательных учреждений в равной

степени обеспечивает (или должен обеспечивать) прогрессивное движение современного образования. Реализация данного посыла возможна через проведение диагностики уровня профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации.

В ходе изучения данной проблемы мы выделили несколько критериев и показателей профессионального развития педагогического работника ДОО:

1. Уровень сформированности основных профессиональных компетенций: предметных, психолого-педагогических, методических, информационно-коммуникационных, правовых (недопустимый, базовый, прогрессивный уровень сформированности профессиональных компетенций). Выявление уровня сформированности профессиональных компетенций осуществляется тремя способами: путем самооценки, оценки коллег, экспертной оценки в соответствии с составленным перечнем компетенций.

2. Особенности сформированности профессионально важных личностных качеств (критический, оптимальный, высокий уровень сформированности качеств). Определение уровня сформированности профессионально важных личностных качеств происходит путем самооценки и тестирования педагогического работника по списку качеств, который был составлен при анализе психолого-педагогической литературы.

3. Эффективность в реализации видов (собственно педагогическая, научно-методическая, инновационно-экспертная) профессиональной деятельности педагогического работника, определенная как формальный показатель активности педагога.

Н.Н. Лобанова выделяет такие показатели профессиональной компетентности педагога:

- содержательный (наличие теоретических знаний, обеспечивающих при определении педагогом содержания собственной профессиональной деятельности, осознанность);
- деятельностный (профессиональные умения и знания, апробированные в действии и освоенные как наиболее эффективные);
- личностный (профессионально-личностные качества, определяющие направленность и позицию педагога как субъекта своей деятельности) компоненты [5].

Данные показатели были обобщены нами и подведены под критерии сформированности профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Итак, критерий «Профессиональная компетентность, соответствующая специфике дошкольного образования» со следующими показателями:

- умение применять на практике современные образовательные технологии;
- владение методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта.

Критерий «Методическая компетентность» с показателями:

- умение реализовывать содержания разделов образовательной программы по каждой возрастной группе;
- умение отражать содержание образовательных областей;
- знание программных целей и задач работы воспитателей по каждому из разделов образовательной программы;
- умение осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по разделам образовательной программы.

Уровни сформированности профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных учреждений:

высокий уровень – определяется знанием и умением применять на практике современных образовательных технологий, умением планировать

и анализировать, владеть полным пониманием проблем и направлений развития в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО;

средний уровень – определяется пониманием и выделением проблемы, но в тоже время у педагога отсутствует стратегия и понимание, как (способ) решить данную проблему, делается акцент на теоретический аспект, а не на практический;

низкий уровень – определяется не пониманием современных инновационных технологий и особенностей применения, поверхностные, не глубокие знания. Таким образом, обозначенные нами критерии, показатели и уровни сформированности профессиональной компетентности педагогов ДОО позволят нам оценить актуальную ситуацию происходящего и собрать относительно достоверные результаты по каждому педагогу.

Второе условие – разработка и описание модели управления профессиональным ростом молодых специалистов дошкольной образовательной организации на основе деятельностного подхода.

Деятельностный подход подразумевает наличие определенной деятельности человека, направленной на становление его сознания и личности в целом.

В контексте деятельностного подхода человек рассматривается как активное творческое начало. Личность, взаимодействуя с миром, учится создавать саму себя. Именно в процессе деятельности и через деятельность человек становится собой, происходит самоактуализация его личности, его саморазвитие. Педагогу не даются знания в готовом виде, он добывает их сам в процессе собственной деятельности.

Разработанный в трудах Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, В.В. Давыдова, А.Н. Леонтьева, Д.Б. Эльконина деятельностный подход признает, что в системе образования развитие личности обеспечивается, прежде всего, посредством формирования универсальных учебных

действий, являющихся базисом воспитательного и образовательного процесса.

Главной целью деятельностного подхода служит развитие человека как субъекта жизнедеятельности. Быть субъектом – значит быть главным в своей деятельности, т.е. самому ставить цели, решать задачи и отвечать за результаты.

Идея деятельностного подхода в обучении, по мнению А.Н. Леонтьева заключается в направлении всех педагогических мер на организацию интенсивной, постоянно усложняющейся деятельности, ибо только через собственную деятельность человек усваивает науку и культуру, способы познания и преобразования мира, формирует и совершенствует личностные качества [28].

Среди основных принципов деятельностного подхода мы выделили следующие:

Принцип деятельности – подразумевающий личное приобретение знаний, при котором наступает осознание формы и содержания своей деятельности. Это способствует успешному развитию способностей, умений, знаний и навыков. Молодой специалист получает знания не в готовом виде, а, добывая их сам, определяет при этом содержание и формы своей профессиональной деятельности, понимает и принимает систему норм, активно участвует в их совершенствовании, что способствует в дальнейшем активному и успешному формированию его общекультурных и деятельностных способностей.

Принцип вариативности означает, с одной стороны, многообразие, разноуровневость, дифференцированность и преемственность образовательных программ в трехвекторном образовательном пространстве, возможность непрерывного и опережающего образования, многообразие и преемственность форм обучения в разнообразных образовательных учреждениях. А с другой стороны – право педагога на профессиональное развитие в соответствии со своими потребностями,

способностями, интересами, жизненными планами. Руководитель должен иметь четкое представление об индивидуальной траектории каждого и на их основе помочь найти и занять свое место в общем пространстве отношений организации. Педагог должен научиться самостоятельно ставить цели, подбирать формы и способы организации своей профессиональной деятельности [21].

По мнению Н.М. Борытко одним из методов научного исследования является метод моделирования. Данный метод включает в себя построение, изучение и анализ объекта и является интегрированным, поскольку позволяет объединить теоретическое и эмпирическое в педагогическом исследовании, т.е. сочетать в процессе изучения педагогического объекта построение научных абстракций и логических конструкций с экспериментом [8].

В исследования В.Г. Афанасьев, В.А. Веникова, Б.А. Глинского, И.Б. Новикова, В.А. Штоффа и других авторов изложено обоснование метода моделирования в педагогической науке.

Основное понятие данного метода есть понятие «модель».

По определению Ю.А. Гастева «модель – это искусственно созданный объект в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемому объекту (или явлению), отображает и воспроизводит в более простом и обобщенном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта» [24].

Выделяются базовые типы управленческих моделей (содержательные, структурные и функциональные), а также производные от них (структурно-содержательные, структурно-функциональные, функционально-содержательные).

Структурно-функциональная модель является более сложным типом модели, поскольку отражает не только систему элементов того или иного сложного объекта, явления или процесса, но и систему их взаимосвязей, то

есть, позволяет представить тот или иной реальный объект (явление, процесс) в виде системы.

Создание структурно-функциональной управленческой модели представляет собой исследование, опирающееся на системный подход и предполагающее ориентацию на определенные (информационные, коммуникативные, технологические) параметры модели.

Разработанная в ходе нашего исследования структурно функциональная модель управления профессиональным развитием педагога ДОО позволяет выделить в образовательном пространстве взаимосвязанные элементы: цель, методологические подходы, принципы, этапы управления профессиональным развитием, способы реализации, результат управления профессиональным ростом; и управленческие функции: целеполагание, планирование, организационно исполнительскую и контрольно-диагностическую функции (рисунок 1).

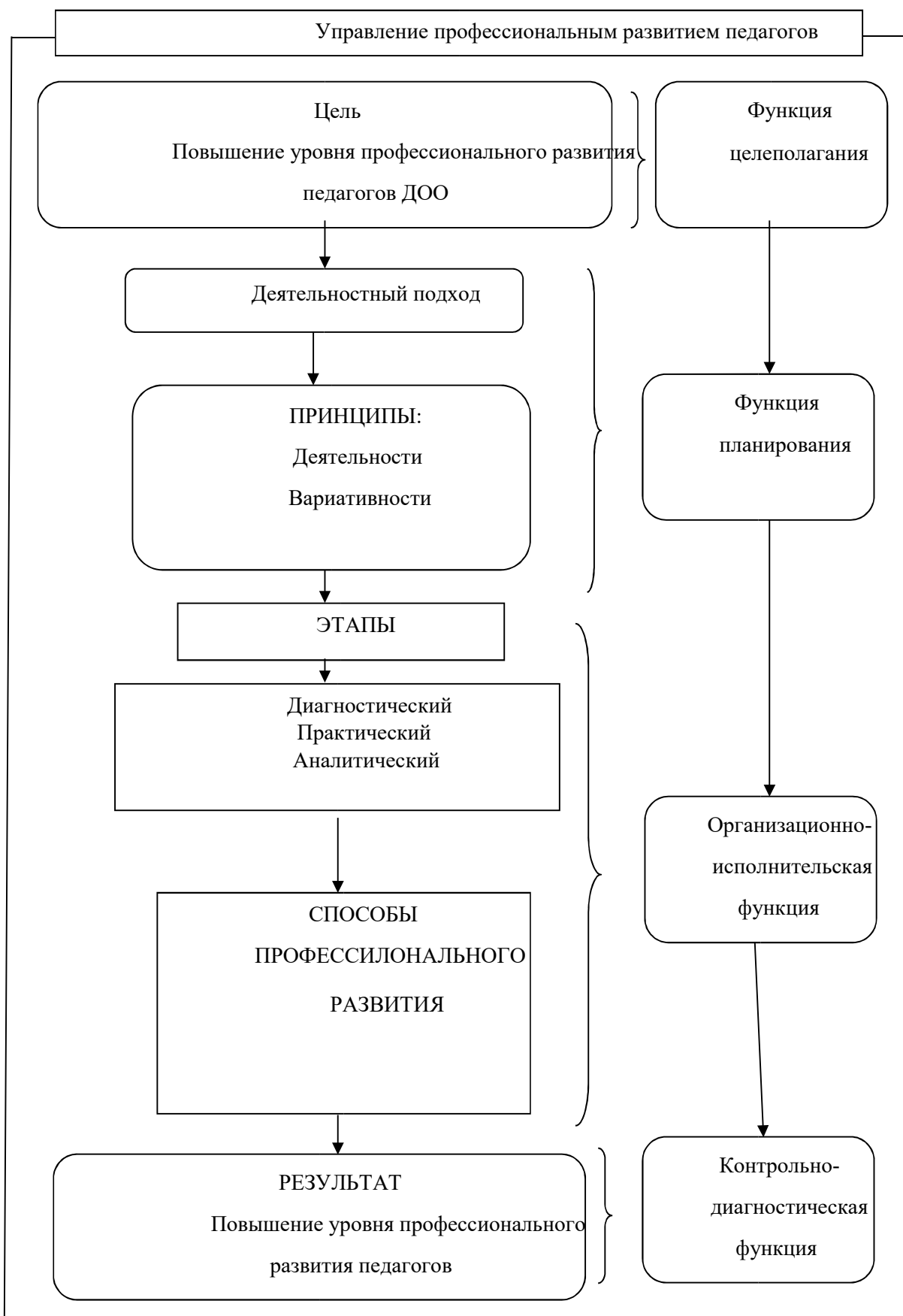


Рисунок 1 – Модель управления профессиональным развитием педагогов ДОО

Важным понятием для структурно-функциональной модели является «функция» (от лат. function – осуществление, исполнение), которая в нашем исследовании рассматривается как работа, деятельность [42].

По мнению В.А. Сластенина и И.Ф. Исаева процесс управления любой педагогической системой предполагает целеполагание (постановку целей) и планирование (принятие решений), «планирование позволяет прогнозировать основные условия, этапы становления личности и коллектива» [46].

Качество развития и функционирования объекта обусловлено организационно-исполнительской функцией. Организацию характеризует деятельность субъекта управления, направленная на формирование и регулирование некоторой структуры взаимодействия через совокупность средств и способов, требуемых для эффективного достижения целей.

Основным предназначением контрольно-диагностической функции является выявление недостатков, преодоление выявленных трудностей педагогов, выявление и формулировка противоречий.

Целью модели управления профессиональным ростом является повышение уровня профессионального роста педагогов ДОО на основе деятельностного подхода.

Для достижения цели нашей модели, мы обозначим уровни профессионального развития.

Рассмотрим уровни профессионального развития по В.Н. Введенскому:

Высокий – уровень креативной экстраполяции. Уровень профессиональной компетентности, предполагающий трансформацию трудовой деятельности, совершенствование ее посредством творческой экстраполяции эффективных способов и методов, заимствованных из других сфер социальной деятельности, а также позволяющий путем анализа положительных и отрицательных аспектов деятельности создавать новые формы, методы и способы эффективной реализации

производственных задач и должностных функций. На высоком уровне развита мотивация к профессиональной деятельности, педагог умеет планировать и проводить анализ собственной деятельности. Эффективно применяются приобретенные знания, умения и навыки. На высоком уровне развита мотивация к профессиональной деятельности, педагог умеет планировать и проводить анализ собственной деятельности.

Средний уровень исполнения должностных обязанностей – это такой уровень владения профессиональными компетенциями, который позволяет педагогу эффективно применять имеющиеся профессиональные знания, умения и опыт в процессе выполнения должностных обязанностей.

Названный уровень владения профессиональными компетенциями выражается в способности педагога не только к ряду типовых действий, но и к решению более сложных и менее определенных задач.

Низкий уровень готовности педагога к реализации профессиональных функций близок к уровню профессиональной компетентности выпускника ВУЗа. Этот уровень предполагает наличие у педагога системы знаний, умений и навыков лишь по выполнению типовых видов профессиональной деятельности строго в стабильных условиях [12].

Наиболее часто профессиональные трудности начинающего педагога связаны с недостаточным уровнем методической подготовки в период обучения в ВУЗе. Как следствие, молодой педагог оказывается не способен вычленить более важные в общем ряду цели и задачи, что влечет за собой низкое качество обучения. Для устранения такого рода проблем следует разработать программу профессиональной адаптации молодых педагогов с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

Процесс повышения профессионального развития педагогов состоит из следующих этапов:

- Диагностика профессиональных затруднений с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

- Реализация программы профессиональной деятельности с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

- Анализ результатов работы, выявление динамики уровня профессионального роста.

Реализация данных этапов будет осуществляться через управленческий проект, с учетом индивидуальных образовательных потребностей педагогов ДОО, цель которого – создание в ДОО необходимых условий для профессионального развития педагогов.

Результатом реализации этапов управления является повышение профессионального развития педагогов ДОО, посредством успешного прохождения профессиональной адаптации с учетом их индивидуальных образовательных потребностей.

Третье условие – разработка и реализация управленческого проекта как организационной основы управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации

В обеспечении успешного управления профессиональным развитием педагогов руководитель применяет определённые методы, набор инструментов, которые позволят гарантировать результат в установленные сроки. Профессиональное развитие педагога предполагает приобретение и закрепление интереса к работе, постепенное накопление трудового опыта, установление и последующее налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, проявление заинтересованности в достижениях организации наряду с личными успехами.

Выстроенная система управления в ДОО позволяет значительно повысить уровень качества образования, профессиональную компетентность педагогов, их способность к профессиональной самоактуализации и саморазвитию, обеспечивает конкурентоспособность дошкольной организации на рынке образовательных услуг.

Роль руководителя в формировании педагогического коллектива дошкольной образовательной организации заключается в обеспечении условий повышения профессиональной компетентности, как в стенах образовательного учреждения, в котором, педагог осуществляет педагогическую работу, так и за его пределами.

По мнению Э. Ф. Зеера, профессиональное развитие представляет собой многогранный процесс. Однако ведущей его деятельностью ученый видит нормативно-одобряемую деятельность имеющую сложившуюся систему норм и способов осуществления, которые в свою очередь отражены в соответствующей документации [19].

Содержание работы в коллективе педагогов зависит не только от уровня теоретической подготовки, но и от практического опыта работы с детьми, каких целей в своей профессиональной деятельности педагоги хотят достичь и др.

Проект включает в себя следующие этапы:

- подготовительный – проведение диагностики профессиональных затруднений педагогов; установление целей и задач;
- основной – реализация управленческого проекта как организационной основы управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной;
- заключительный – анализ реализации проекта.

Установление цели и задач в работе по профессиональному развитию специалистов предполагает принятие во внимание индивидуальных образовательных потребностей. Необходимо учитывать разный профессиональный уровень, их индивидуальные потребности и запросы.

Цель проекта – создание условий для повышения уровня профессионального развития и формирования творчески работающего коллектива педагогов ДОО.

Диагностика профессиональных затруднений, возникающих у педагогов, позволяет продемонстрировать и охарактеризовать самые распространенные «преграды» в процессе общения, негативно сказывающиеся на качестве решения профессиональных задач. Такими «преградами» могут являться, например, страх допустить ошибку, несовпадение личностных установок, сужение функции общения. В таком случае трудности работы специалиста состоят в необходимости принимать многие важные решения, не имея непосредственной возможности обратиться за помощью к каким-либо дополнительным материалам. Так, опыт осуществления профессиональной деятельности сразу ставит перед педагогом ежедневные задачи по разрешению педагогических вопросов с опорой лишь на уже имеющиеся знания. Таким образом, возникновение профессиональных трудностей объясняется недостаточным уровнем практического опыта и профессиональной интуиции [25].

Проект, как организационная основа управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации представляет собой процедуру введения в должность и активного профессионального развития педагогов посредством ряда мероприятий.

Необходимо принять во внимание уровень профессионального роста и личностного развития педагога, учитывать гибкость и разнообразие содержания, методов и форм работы в коллективе. Ожидаемые результаты проекта отражаются в позитивном психоэмоциональном состоянии, повышении уровня профессионального развития педагогов. В дальнейшем педагог самостоятельно определяет цели своей деятельности, отражает их в своей индивидуальной траектории профессионального развития.

После организации и внедрения проекта необходим анализ динамики уровней повышения профессионального роста, который предполагает определенные изменения. При учете индивидуальных образовательных потребностей происходит успешное овладение профессией, которое ведет к формированию профессионального самосознания, что предполагает

сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности; изменение отношения к себе как профессионалу; изменение внутренних, субъективных эталонов профессионализма.

Для отслеживания прогресса в профессиональном росте специалиста предусмотрены все виды внутреннего контроля в дошкольных организациях.

Предупредительный контроль направлен на то, чтобы помочь специалисту избежать ошибок в образовательной деятельности. Этот тип контроля чаще всего принимает форму индивидуальной беседы, чтобы раскрыть его представления о занятиях и формах работы. Чтобы помочь построить систему саморазвития. Во время беседы методист и воспитатель разрабатывают и анализируют долгосрочный план работы. Предупредительный контроль направлен на повышение профессионализма педагога и развитие его потенциала.

Текущий контроль в дошкольном образовательном учреждении направлен на диагностику и анализ проблем в освоении учебного плана, сравнение уровня развития дошкольников с установленными стандартами. Текущий контроль может быть тематическим, оперативным, фронтальным и сравнительным. Тематический контроль позволяет определить уровень работы дошкольного образования на основе мероприятий и ожидаемых результатов за учебный год. Тематический контроль осуществляется как по выполнению педагогами требований нормативных актов, так и по эффективности использования рекомендаций методистов, консультаций и семинаров. Контроль осуществляется с помощью подготовленного плана проверки, в котором указаны цели, задачи, сроки, возрастные группы, ответственные лица и методы контроля.

Проект включен в структурно-функциональную модель. В разработанной нами модели видна не только система управления профессиональным развитием педагогов, но и взаимосвязей всех элементов, включая проект.

Таким образом, мы рассмотрели организационно – педагогические условия, которые будут на наш взгляд способствовать повышению профессионального развития педагогов ДОО.

Выводы по первой главе

Теоретическое исследование проблемы профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации в педагогической и психологической литературе позволяет нам сделать вывод о том, что профессиональное развитие педагогов в дошкольной образовательной организации неравномерно и многофакторно.

В психолого-педагогических исследованиях понятие профессионального роста, понимается как процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья воспитанников.

Управление профессиональным развитием – это процесс целенаправленной реализации в дошкольной образовательной организации системы, направленной на формирование определённых компетенций педагогов.

В целом управление профессиональным развитием педагогов на наш взгляд представляет собой комплекс задач, основными компонентами которого являются: обучение педагогов, стимулирование и мотивация, мониторинг развития, ресурсное обеспечение, профессиональная адаптация с учетом индивидуальных образовательных потребностей, управление самообразованием.

Так же необходимо учитывать индивидуальные образовательные потребности специалистов, т.к. они приходят с разным уровнем профессиональной подготовки, трудовой мотивацией.

Организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием педагогов, позволили нам описать

структурно-функциональную модель управления профессиональным развитием педагогов ДОО, в которую включен управленческий проект как организационная основа управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной.

Проверка эффективности выделенных организационно-педагогических условий профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации будет осуществлена в рамках реализации экспериментальной работы и описана в практической части нашего исследования.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Изучение состояния управления профессиональным развитием педагога в дошкольной образовательной организации

На основе анализа состояния исследуемой проблемы нами была сформулирована гипотеза, согласно которой процесс профессионального роста специалистов дошкольной образовательной организации будет осуществляться эффективнее при реализации следующих организационно-педагогических условий:

- конкретизация показателей профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации;
- разработка и описание модели управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации на основе деятельностного подхода;
- разработка и реализация управленческого проекта как организационной основы управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

Экспериментальная работа по апробации организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом специалистов в ДОО проводилась с целью реализации выявленных нами организационно-педагогических условий и проверке их влияния на процесс профессионального развития педагогов.

Достижение целей осуществлялось в три этапа:

I этап – констатирующий. На данном этапе решались следующие задачи:

- 1) подбор методик и первичная диагностика профессионального роста педагогов;

2) анализ сложившейся в ДОО системы по повышению профессионального роста педагогов.

II этап – формирующий. Задачи второго этапа работы включали в себя: разработку модели и реализацию управленческого проекта как организационной основы управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

III этап – контрольный. На контрольном этапе проведена заключительная диагностика профессионального развития педагогов.

Проверка выдвинутой гипотезы осуществлялась на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад "НЬЮТОН" г. Челябинска ДС «ПЧЕЛКА»». В дошкольной образовательной организации работает 28 специалистов, 21– воспитатели, 2 – инструктора по физической культуре, 2 музыкальных руководителя, хореограф, учитель – логопед, педагог – психолог.

С целью изучения организованной в ДОО методической работы, которая направлена на повышение уровня профессионального развития педагогов, мы проанализировали ряд документов ДОО: программа развития, годовой план, персонифицированные программы специалистов, а также побеседовали с руководителем, заместителем по учебно-воспитательной работе и педагогами об организованной в ДОО системе повышения уровня профессионального роста. Всех вновь пришедших в организацию специалистов знакомят с его должностной инструкцией, внутренними правилами труда, уставом дошкольного учреждения, их традициями и работой.

В ДОО создана система по повышению уровня профессионального роста специалистов. Педагогам предоставлена возможность повысить свой профессиональный рост через различные формы, например, выбрать тему самообразования, где впоследствии педагог представляет свои наработки по выбранной теме, самостоятельно разрабатывает технологию обучения и воспитания. С целью повышения качества самообразования организована

работа по созданию портфолио специалиста как форма результативности его работы, разработаны методические рекомендации для всех педагогов по оформлению портфолио; организована работа по обмену опытом через участие в онлайн вебинарах. Немаловажной формой так же будут являться индивидуальные и групповые консультации, где педагог учится планировать свою деятельность, вести документацию.

Профессиональный рост специалистов осуществляется в процессе овладения и длительного выполнения ими профессиональной деятельности, направленной на качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в новых условиях.

В результате анализа годовых планов организации, мы выявили ряд проблем в образовательной деятельности педагогов, требующих решения посредством повышения профессионального роста в вопросах:

1. Повышение качества образовательного процесса. При организации работы со вновь пришедшими специалистами деятельность не контролируется не системно, а соответственно не повышается качество образовательного процесса. В следствии чего возникают трудности с вхождением в образовательную деятельность, организации работы с родителями, т.к. из-за неуверенности в собственных знаниях, педагог боится навредить детям, сделать что-то неправильно. Отсюда возникает страх наказания, критики, предубеждения со стороны руководства и коллег.

2. Внедрение разработанных специалистами технологий развивающего обучения воспитанников. Выбранная тема для самообразования педагога, предполагает создание собственной технологии обучения и воспитания воспитанников. Эффективность внедрения технологии не всегда идет по замыслу специалиста, вследствие чего разработанные технологии развивающего обучения становятся не эффективны.

3. Учет индивидуальных потребностей. При вхождении в профессию любому педагогу нужна поддержка, исходя из его индивидуальных образовательных потребностей. Вновь пришедшие специалисты испытывают трудности в работе с документацией, с воспитанниками, родителями воспитанников, коллегами. В этом вопросе возникает проблема, что руководитель не всегда учитывает индивидуальные образовательные потребности и все специалисты работают по одному принципу вне зависимости от уровня их подготовки.

На констатирующем этапе исследования мы провели первичную диагностику профессионального роста педагогов. Для выявления уровня профессионального развития педагогов, нами подобраны и адаптированы анкеты, тесты, опросники известных русских психологов.

Нами были использованы следующие диагностические методики:

1. Анализ уровня профессионализма педагогов осуществляется в ДОО с помощью автоматизированной информационной системы «Мониторинг профессиональной деятельности педагога дошкольной образовательной организации» (далее – АИС «Мониторинг»).

В результате мониторинга педагог получает персонифицированную программу повышения квалификации, в которой отражается его деятельность. Но зачастую работа педагога по полученной программе носит формальный характер и все намеченные цели персонифицированной программы не выполняются. В плане методической работы по профессиональному росту педагогов недостаточно мероприятий, рекомендованных персонифицированной программой.

В созданной системе не прослеживается взаимодействие с начинающими специалистами и организация наставничества. Любой педагог консультируется в большей степени с руководителем и методистом по возникшей проблеме. Все методические мероприятия проводятся для всего педагогического коллектива. Вновь пришедшему специалисту не предоставляется возможность выбрать для себя и посетить

только интересующее его мероприятие, а также определить способ участия в нем. Начинаящим педагогам редко предоставляется возможность получить активную роль при проведении мероприятия, что снижет личную значимость (заинтересованность) педагогов. В связи с этим, по запросу педагога методическая служба оказывает помощь через индивидуальные консультации.

Различные формы методической работы с педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с дошкольниками и их родителями, положительно влияют на повышение профессиональной активности.

Профессиональное развитие педагога осуществляется в процессе овладения и длительного выполнения им профессиональной деятельности, направленной на качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в новых условиях.

2. Самооценка профессионально-педагогической мотивации

Данная методика позволяет определить, на какой ступени мотивационной лестницы находится исследуемый. А именно: имеет ли место равнодушие, или эпизодическое поверхностное любопытство, или налицо заинтересованность, или развивающаяся любознательность, или складывается функциональный интерес, или достигается вершина – профессиональная потребность сознательно изучать педагогику и овладевать основами педагогического мастерства.

Инструкция. Оцените, пожалуйста, приведенные ниже утверждения. Вам необходимо обвести букву, соответствующую вашему ответу. Если вы всегда делаете то, что написано в утверждении, то обведите букву В, если вы поступаете так не всегда, но часто, то обведите букву Ч, если вы считаете целесообразным ответить «не очень часто», то обведите буквы НОЧ, если вы так поступаете редко, то обведите букву Р и, наконец, если вы этого не делаете никогда, то обведите букву Н. Вам стоит проверить себя, так как первый шаг к мудрости – это познание самого себя. Об этом

люди говорят с глубокой древности. Обработка и интерпретация результатов: Ответ «всегда» оценивается 5 баллами, ответ «часто» – 4 баллами, ответ «не очень часто» – 3 баллами, ответ «редко» – 2 баллами, ответ «никогда» – 1 баллом.

Ключ к определению профессионально-педагогической мотивации (ППМ): Б+З+О = профессиональная потребность; Д+Л+С = функциональный интерес; А+Ж+Н = развивающаяся любознательность; Г+К+Р = показная заинтересованность; Е+М+Т = эпизодическое любопытство; В+И+П = равнодушное отношение.

Оценка уровней ППМ; 11 и более баллов – высокий уровень ППМ; 10-6 – средний уровень ППМ; 5 и менее – низкий уровень ППМ.

Результаты данной методики представлены на рисунке 1.

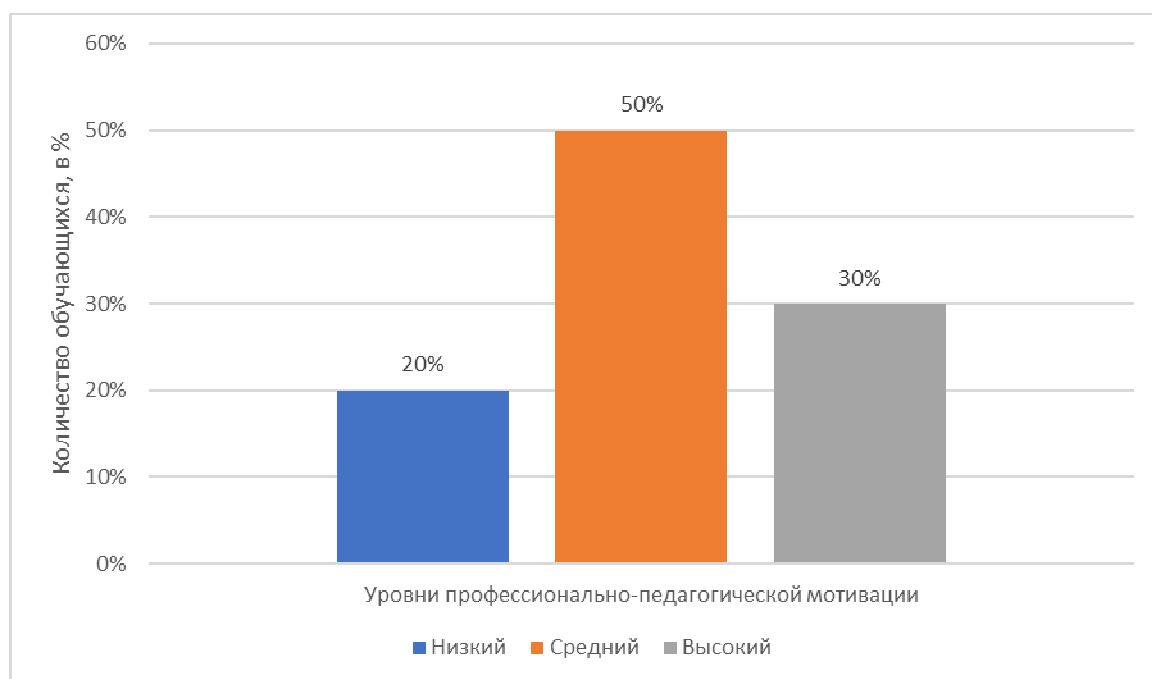


Рисунок 1 – Результаты проверки уровня самооценки профессионально-педагогической мотивации

3. Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Т. В. Лаврентьева)

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Т. В. Лаврентьева) направлена на выявление уровня профессиональной компетентности ДОО (приложение 1).

В данном опроснике содержится 8 вопросов по блоку «Профессиональные знания» и 38 по блоку «Профессиональные умения».

На каждый вопрос дается ответ по шкале от 0 до 3 баллов:

3 балла – показатель, присутствующий в полной мере;

2 балла – показатель присутствует не в полной мере;

1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов – показатель отсутствует.

По результатам подсчета общего количества баллов делается вывод об уровне профессиональной компетентности.

– 97-144 балла - уровень профессиональной компетентности оптимальный. Педагог полноценно входит в структуру профессиональной деятельности и самостоятельно составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять.

– 49-96 балла – достаточный. Достаточный уровень профессиональной компетентности предполагает устойчивую ориентацию на выполнение профессиональной деятельности по своей специальности, в том числе и в сложных условиях. Достаточный уровень развития всех необходимых свойств и качеств личности, когнитивных возможностей, знаний и умений, потенциала обучаемости, адаптационного потенциала, коммуникативных навыков для выполнения профессиональной деятельности.

– 48-20 балла – критический. Достаточно ответственное отношение к профессиональной деятельности. Стремление углубить свои методические знания, совершенствовать профессиональное мастерство. В основном владеет и использует некоторые методы педагогического

исследования в практической деятельности. Частично преобразует и использует опыт творческой деятельности других опытных педагогов.

– менее 19 баллов – недопустимый. У педагога нет необходимых знаний, умений, навыков, и он не знает о требованиях к таковым для успешного осуществления деятельности.

По результатам опроса мы получили следующие показатели. Педагоги заполнили диагностическую карту профессиональной компетентности воспитателя. После этого мы внесли данные индивидуальных карт в сводную таблицу 1.

Таблица 1 – Сводная таблица по результатам диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Педагоги	Уровни			
	оптимальный	достаточный	критический	недопустимый
1	2	3	4	5
Педагог 1	99			
Педагог 2		53		
Педагог 3			42	
Педагог 4	103			
Педагог 5		60		
Педагог 6			45	
Педагог 7		75		
Педагог 8		81		
Педагог 9		80		
Педагог 10			41	
Педагог 11	98			
Педагог 12	110			
Педагог 13		48		
Педагог 14		83		
Педагог 15	127			
Педагог 16	99			
Педагог 17		56		
Педагог 18			40	
Педагог 19	143			
Педагог 20		67		
Педагог 21			45	

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
Педагог 22		75		
Педагог 23	106			
Педагог 24	129			
Педагог 25	106			
Педагог 26		81		
Педагог 27			45	
Педагог 28	99			

Результаты диагностики представлены на рисунке 2.

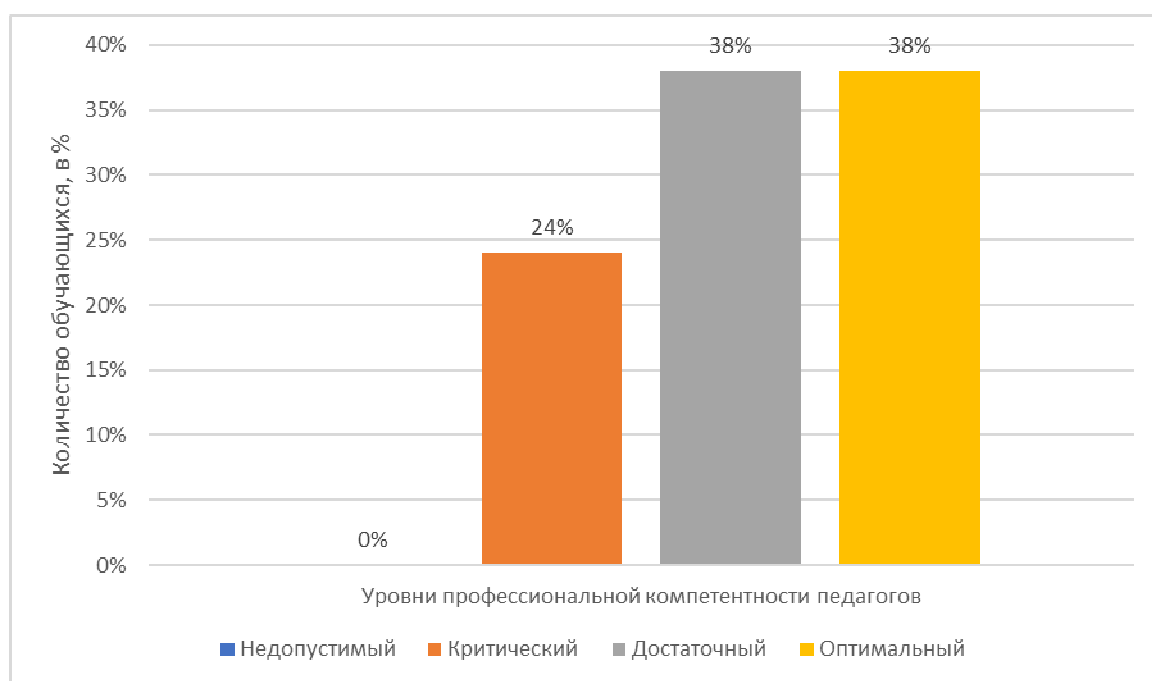


Рисунок 2 – Результаты проверки уровня профессиональной компетентности педагогов (на констатирующем этапе)

Недопустимый уровень профессиональной компетентности не показал ни один педагог.

Исходя из данных уровневых показателей по каждому критерию, и учитывая результаты анализа методической службы ДОО, мы смогли определить содержание, средства и методы реализации организационно-педагогических условий.

Результаты констатирующего этапа экспериментальной работы подтвердили необходимость повышения уровня профессионального роста

многих специалистов на основе реализации, выявленных нами организационно – педагогических условий повышения профессионального роста деятельности специалистов дошкольного образовательного учреждения.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий управления профессиональным развитием педагога в дошкольной образовательной организации

В последние годы вопросы дошкольного образования особенно актуальны. Одним из таких вопросов является организация управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации. Современные требования общества к специалистам дошкольного образования повысились, и сегодня каждый педагог должен обладать определенными характеристиками. Одной из таких характеристик является способность педагога понимать и принимать глобальные изменения. Вместе с этим, педагоги должны быстро осваивать новые знания и навыки, а также быть готовыми к внедрению инноваций в свою работу.

Основной целью работы в коллективе педагогов является помощь в преодолении профессиональных трудностей (умение работать в команде, взаимодействие с детьми, родителями и коллегами, поддержание дисциплины на занятиях, работа с документацией и т.д.).

Разработанная в ходе нашего исследования структурно функциональная модель управления профессиональным развитием педагога ДОО позволяет выделить в образовательном пространстве взаимосвязанные элементы: цель, методологические подходы, принципы, этапы управления профессиональным развитием, способы реализации, результат управления профессиональным ростом; и управленческие функции: целеполагание, планирование, организационно исполнительскую и контрольно-диагностическую функции.

На основании разработанной нами структурно-функциональной модели управления профессионального развития педагогов, сделанных выводов и анализа проводимой в ДОО работы нами был разработан проект с включением ряда методических мероприятий, способствующих повышению профессиональному росту педагогических работников ДОО.

Цель проекта: создание условий для повышения уровня профессионального развития и формирования творчески работающего коллектива педагогов ДОО.

Задачи:

1. Активизировать деятельность педагогов по освоению современных форм и методов обучения.
2. Формировать умение проводить анализ и оценку результатов собственной деятельности.
3. Вовлечь педагогов в работу творческих объединений по освоению инновационной деятельности.
4. Систематизировать и актуализировать опыт работы специалистов с семьёй.

Ответственные: педагоги ДОО, заместитель заведующего по учебно-воспитательной деятельности, заведующий.

Практическая значимость проекта состоит в том, что внедрение разработанных мероприятий позволит решить проблему профессионального развития педагогов ДОО с учетом их индивидуальных образовательных и профессиональных потребностей.

В проект наряду с традиционными мероприятиями были включены новые формы работы: круглые столы, мастер-классы, коллективные просмотры, конкурсы профессионального мастерства, выставки, педагогическая мастерская, педагогический всеобуч, групповое и индивидуальное консультирование, творческие группы, профессиональные сообщества в социальных сетях.

Проект реализуется через несколько этапов:

1 этап – диагностический.

На данном этапе была выявлена теоретическая подготовка специалистов, наличие опыта практической работы с детьми, выявление профессиональных затруднений.

2 этап – практический.

Этот этап характеризуется созданием благоприятных условий для профессионального развития педагогов, координацией их действий в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей. Специалистам даются советы, рекомендации, разъяснения.

3 этап – аналитический.

На этом этапе проводится анализ результатов проделанной работы и динамики профессионального роста. Определяются дальнейшие перспективы работы.

В ходе реализации проекта были учтены следующие факторы: индивидуальные особенности личности; уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться).

В конце реализации проекта педагогу предложено:

- представить отчет о проделанной работе в ходе направлений деятельности;
- продолжить разработку плана профессионального развития на основе оценки, обзора и предложений заместителя директора по учебно-воспитательной работе для дальнейшей работы.

После определения теоретической подготовки и затруднений составляется план мероприятий и событий по реализуемому проекту. В плане указывается задача, направление деятельности, ожидаемый результат и ответственные. Длительность направлений деятельности может варьироваться в зависимости от профессиональных затруднений. Сроки реализации плана педагог определяется сам либо устанавливает руководитель.

В комплексе мероприятий для профессионального развития педагогов в дошкольной организации были использованы видеоконференции, дебаты, имитационные игры, кейс методы, тренинги, методика «Дерево решений», метод «Мозгового штурма», просмотр и разбор учебных видеолекций, система тренингов, направленная на профессиональное развитие педагогов. Содержание комплекса мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной организации представлено в таблице 3.

Таблица 2 – Комплекс мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной организации

№	Мероприятия	Цель	Ожидаемые результаты	Сроки реализации
1	2	3	4	5
1	Семинар в рамках педсовета по теме «Планирование в ДО»	Оказать помощь педагогам в выделение целей и задач планирования на определенный период работы, соотнесение их с ТИПО дошкольного воспитания и обучения, по которой организуется воспитательно образовательный процесс, возрастным составом группы детей и приоритетными направлениями воспитательно образовательного процесса в ДО.	У педагогов сформировано четкое представление результатов работы, которые должны быть достигнуты к концу планируемого периода, определен выбор оптимальных путей, средств, методов, помогающих добиться поставленных целей, а значит получить планируемый результат	В течение реализации проекта

Продолжение таблицы 2

2	Внедрение ИКТ в образовательную деятельность посредством современных программ	Повышение компетенций педагогов в вопросах реализации ГОС ДВО, ИКТ-компетентности, развитие профессионального и творческого потенциала коллектива.	Совершенствование навыков владения информационно-коммуникативными технологиями педагогов ДО.	В течение реализации проекта
3	Школа педагогического мастерства (самообразование)	Развитие профессиональной компетентности и творческого потенциала педагогов	Повышение уровня эффективности практической деятельности педагога.	В течение реализации проекта
4	Тренинги «Профилактика эмоционального выгорания педагогов» «Уверенности в себе»	Профилактика и сохранение психологического здоровья педагогов в образовательной среде. Ознакомление педагогов с приемами саморегуляции.	Снижение уровня эмоционального выгорания воспитателей	В течение реализации проекта
5	Наставничество. Школа молодого специалиста (ШМС)	Организация наставничества с целью оказания помощи молодому педагогу в профессиональном становлении	Сформирована система сопровождения молодых специалистов для их эффективного вхождения в профессиональную деятельность	В течение реализации проекта
6	Курсы повышения квалификации	Формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров ДО. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.	В течение реализации проекта
7	Конференция дистанционного взаимного обучения (обмен опытом)	Обмен опытом и знаниями дистанционного обучения в современных реалиях.	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров ДО.	В течение реализации проекта
8	Выступления педагогов на методических объединениях на базе своего и других ДО	Всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива	Систематическое участие в профессиональных конкурсах и научно-практических конференциях различного уровня, семинарах, практикумах	В течение реализации проекта

Продолжение таблицы 2

9	Мастер-класс по реализации системно-деятельностного подхода в соответствии с требованиями ГОС ДВО в ДО	дошкольного возраста. Активизация знаний участников мастер-класса по использованию системно-деятельностного подхода с дошкольниками. Показ участникам мастер-класса в практической деятельности педагога.	Воспитание и развитие качеств личности педагога, отвечающих требованиям информационного общества.	В течение реализации проекта
10	Мастер-класс по обмену опытом с педагогами других ДО	Демонстрация лучших достижений педагога (системы его работы, авторских находок) как подлинного мастера в своей области.	Рост профессионального мастерства педагогов ДО	В течение реализации проекта
11	Круглый стол по теме «Возможности развития информационной и компьютерной грамотности дошкольников»	Определение влияния игровых технологий на развитие компьютерной грамотности, а также пользу в компьютерных игровых программах на занятиях.	Внедрение компьютерных технологий в образование дошкольника в условиях требования приоритета развития личности каждого ребёнка в условиях информатизации.	В течение реализации проекта
12	В рамках педагогического совета проведение «Мозгового штурма» по теме «Расширение возможности использования проектной деятельности в ДО»	Обеспечение индивидуализации для каждого ребенка, создание условий для самоопределения и самореализации личности, реализация права ребенка на свободный выбор деятельности, мнений и рассуждений, , опираясь на их интерес к содержанию и формам деятельности	Повышение качества воспитательно-образовательного процесса.	В течение реализации проекта
13	Консультация – презентация по теме «Видео-блог педагога на сайте ДО»	Повышение активности и включение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДО	Активное использование воспитателями в воспитательно-образовательном процессе интернет-ресурсов и персональных сайтов, сообществ.	В течение реализации проекта

Продолжение таблицы 2

14	Семинар в рамках педагогического совета по теме «Организация системы мониторинга профессиональных затруднений и потребностей педагогов»	Создание и внедрение системы мониторинга профессиональных затруднений педагогов, обеспечивающей реализацию индивидуализированной модели непрерывного повышения квалификации, информация о конкретных изменениях, происходящих в процессе профессионально-личностного роста педагогов	Наличие индивидуальных образовательных траекторий (программ) педагогов	В течение реализации проекта
----	---	--	--	------------------------------

Таким образом, разработанная в ходе нашего исследования структурно функциональная модель управления профессиональным развитием педагога ДОО позволяет выделить в образовательном пространстве взаимосвязанные элементы: цель, методологические подходы, принципы, этапы управления профессиональным развитием, способы реализации, результат управления профессиональным ростом; и управленческие функции: целеполагание, планирование, организационно исполнительскую и контрольно-диагностическую функции.

Внедрение разработанных мероприятий в рамках реализации управленческого проекта позволит решить проблему профессионального развития педагогов ДОО с учетом их индивидуальных образовательных и профессиональных потребностей.

2.3 Оценка эффективности организационно-педагогических условий управления профессиональным развитием педагога в дошкольной образовательной организации

С целью подтверждения выдвинутой гипотезы исследования, а также оценки результатов формирующего этапа экспериментальной работы, был проведен контрольный этап экспериментальной деятельности.

Задачи контрольного этапа:

1. Провести повторную диагностику всех специалистов образовательной организации.
2. Выявить динамику уровня профессионального развития при использовании комплекса мероприятий.

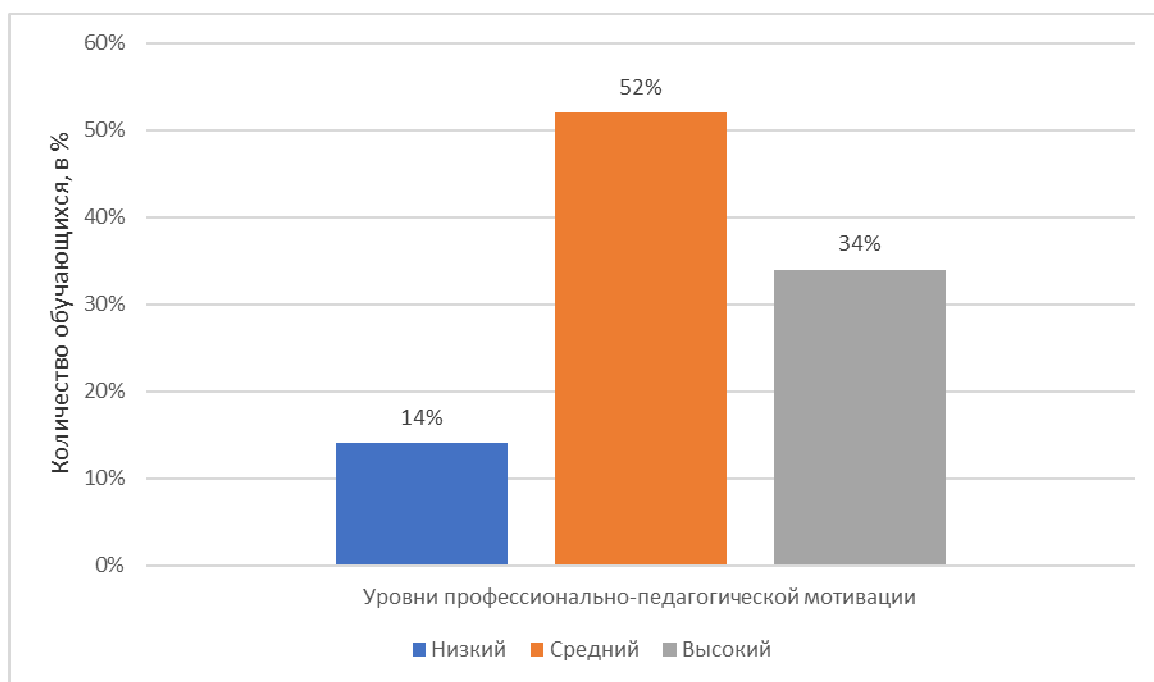
Оценка профессионального развития основывалась на исследовании уровня профессиональной компетентности специалистов ДОО. На контрольном этапе исследования использовались те же методики, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Различные формы методической работы с педагогами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с дошкольниками и их родителями, положительно влияют на повышение профессиональной активности.

Профессиональное развитие педагога осуществляется в процессе овладения и длительного выполнения им профессиональной деятельности, направленной на качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в новых условиях.

Самооценка профессионально-педагогической мотивации – данная методика позволяет определить, на какой ступени мотивационной лесенки находится исследуемый. А именно: имеет ли место равнодушие, или эпизодическое поверхностное любопытство, или налицо заинтересованность, или развивающаяся любознательность, или складывается функциональный интерес, или достигается вершина – профессиональная потребность сознательно изучать педагогику и овладевать основами педагогического мастерства. Результаты данной методики представлены на рисунке 3.

Рисунок 3 – Результаты проверки уровня самооценки профессионально-педагогической мотивации



Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Т. В. Лаврентьева) направлена на выявление уровня профессиональной компетентности ДОО

По результатам повторного опроса мы получили следующие показатели. Педагоги заполнили диагностическую карту профессиональной компетентности воспитателя. После этого мы внесли данные индивидуальных карт в сводную таблицу 3.

Таблица 3 – Сводная таблица по результатам диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

Педагоги	Уровни			
	оптимальный	достаточный	критический	недопустимый
1	2	3	4	5
Педагог 1	99			
Педагог 2		61		
Педагог 3		53		
Педагог 4	106			
Педагог 5		65		
Педагог 6		52		
Педагог 7		78		
Педагог 8		85		
Педагог 9		82		

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
Педагог 10		55		
Педагог 11	100			
Педагог 12	111			
Педагог 13		53		
Педагог 14				
Педагог 15	127			
Педагог 16	112			
Педагог 17		61		
Педагог 18			43	
Педагог 19	143			
Педагог 20		76		
Педагог 21			47	
Педагог 22		81		
Педагог 23	112			
Педагог 24	131			
Педагог 25	106			
Педагог 26		87		
Педагог 27			56	
Педагог 28	102			

Результаты диагностики представлены на рисунке 4

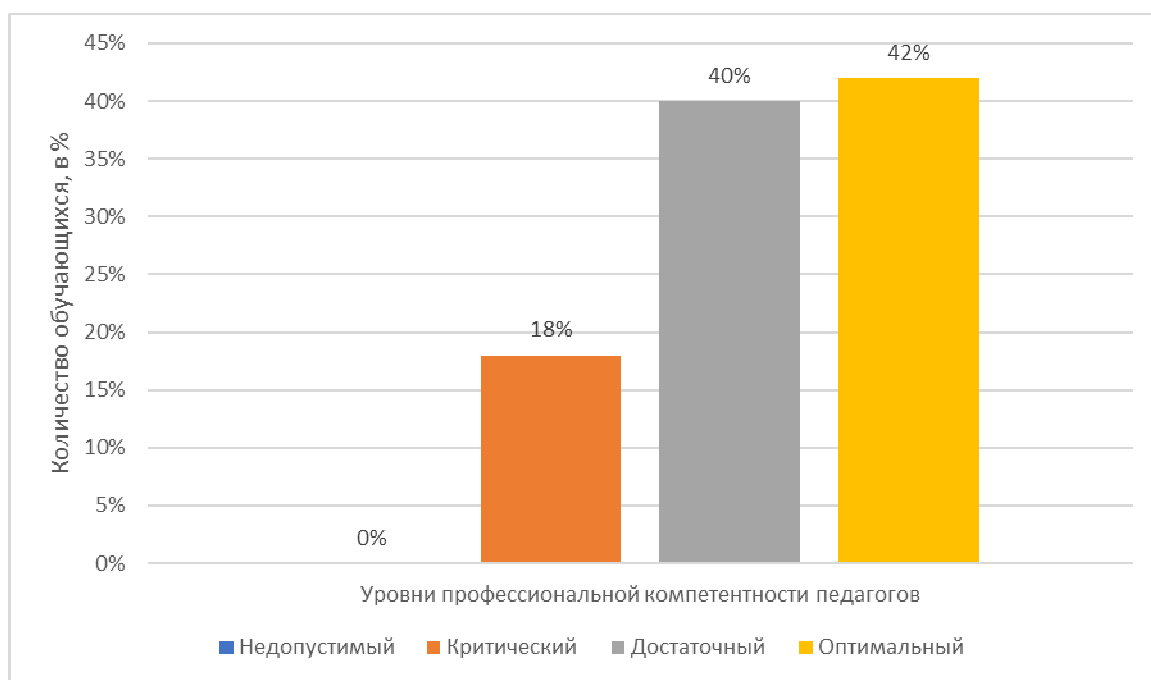


Рисунок 2 – Результаты проверки уровня профессиональной компетентности педагогов (на констатирующем этапе)

Согласно представленным данным, мы видим, что после реализации условий управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной организации, уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО вырос.

Обобщение эмпирических данных, полученных на констатирующем и контрольном этапах экспериментальной работы, позволило получить основание для заключения об эффективности выделенных организационно - педагогических условий управления профессиональным развитием педагогов дошкольной организации. Мы видим, что у большинства педагогов дошкольной организации наблюдается положительная динамика в понимании профессиональной деятельности выбранной профессии, адекватность самооценки своих достижений и профессионально-значимых качеств, проявляется способность управлять своим личностным и профессиональным развитием, формируется и развивается профессиональная рефлексия.

Таким образом, апробированные организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием педагогов дошкольной

организации, обеспечили положительную динамику исследуемого процесса, увеличение численности педагогов высокого уровня профессионального развития.

Выводы по 2 главе

В ходе реализации нашего исследования были разработаны и реализованы модель управления профессиональным развитием педагогов, а также управленческий проект как организационная основа управления профессиональным развитием специалистов с учетом индивидуальных образовательных потребностей.

В результате констатирующего этапа экспериментальной работы, нами были получены результаты уровня профессионального развития педагогов (по совокупности показателей мотивационно-ценностного, процессуального и рефлексивного критериев), которые показали преобладание низких и средних значений.

На формирующем этапе были реализованы организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием педагогов дошкольной организации:

- конкретизация показателей профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации;
- разработка и описание модели управления профессиональным ростом педагогов дошкольной образовательной организации на основе деятельностного подхода;
- разработка и реализация управленческого проекта как организационной основы управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации.

На контрольном этапе была проведена повторная диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов ДО, которая показала положительную динамику.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наше исследование было посвящено изучению эффективных организационно-педагогических условий управления профессиональным развитием специалистов в ДОО.

Для решения первой задачи было проанализировано состояние проблемы исследования в педагогических, психологических и управленческих исследованиях. Современные исследования в области управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации, рассматривалась в трудах Т. И. Шамова, К. А. Нефедова, Г. Н. Сериков, И. О. Котлярова, К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, указывают на необходимость управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации, разработке программ повышения квалификации для педагогов, отражающих индивидуальную траекторию их профессионального развития. В рамках второй задачи был описан процесс управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации. Один из важных аспектов управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации связан с методической работой. Главная цель этой работы заключается в повышении научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки педагогов.

В рамках данной магистерской диссертации было проведено комплексное исследование, посвященное актуальной и значимой проблеме управления профессиональным развитием педагога в условиях современной дошкольной образовательной организации. Теоретический анализ психолого-педагогической литературы позволил определить сущность, структуру и специфику профессионального развития педагогов ДОО, а также выявить ключевые факторы, оказывающие влияние на этот процесс.

Эмпирическое исследование, включающее диагностику уровня профессиональной компетентности педагогов и анализ существующих практик управления профессиональным развитием в конкретной ДОО, подтвердило наличие проблемных зон и необходимость совершенствования системы управления.

На основе полученных результатов была разработана и апробирована модель управления профессиональным развитием педагога ДОО, включающая: целеполагание, диагностику потребностей, планирование, организацию, стимулирование и контроль. А также реализован управленческий проект. Особое внимание уделено созданию благоприятной образовательной среды, стимулирующей саморазвитие и профессиональный рост педагогов, а также использованию современных образовательных технологий и форм повышения квалификации.

Внедрение разработанной модели и проекта в практику ДОО показало их эффективность в повышении уровня профессиональной компетентности педагогов, улучшении качества образовательного процесса и повышении удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью. Результаты контрольного среза продемонстрировали положительную динамику в развитии ключевых компетенций педагогов, таких как: владение современными методиками и технологиями дошкольного образования, умение проектировать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты для детей, способность к рефлексии и самоанализу профессиональной деятельности.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что грамотное управление профессиональным развитием педагога является ключевым фактором обеспечения высокого качества дошкольного образования. Разработанная модель может быть использована в качестве практического инструментария для руководителей ДОО, стремящихся создать эффективную систему управления профессиональным развитием

своих педагогов и обеспечить им возможность непрерывного профессионального роста и самосовершенствования.

А управленческий проект может стать основой методической деятельности организации.

Дальнейшие исследования в данной области могут быть направлены на изучение влияния различных факторов (мотивация, индивидуальные особенности, социальная поддержка) на эффективность системы управления профессиональным развитием педагогов ДОО, а также на разработку новых форм и методов повышения квалификации, соответствующих современным требованиям к дошкольному образованию.

Таким образом, цель магистерской диссертации достигнута. Представленные в работе теоретические положения, эмпирические данные и практические рекомендации могут внести вклад в совершенствование системы управления профессиональным развитием педагогов и повышение качества дошкольного образования в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александрова, М. В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе / М. В. Александрова. – Великий Новгород: НовГУ имени Ярослава Мудрого, 2007. – 238 с.
2. Безниско, Е. Д. Личностно-профессиональная миссия педагога в образовательном пространстве / Е. Д. Безниско. – Москва : Гуманитарные науки, 2018. – 212 с.
3. Белая, К. Ю. Система управления дошкольным образовательным учреждением: автореф. канд. пед. наук: 13.00.01 / Ксения Юрьевна Белая; МГУ. – Москва, 1998. – 21 с.
4. Беляева, И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами / И. В. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – №12. – С. 6-15.
5. Богданова, Л. А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / Л. А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А. Ю. Казаков. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 198 с. – ISBN 978-59572-0127-4.
6. Болотная, Ю. С. Адаптация молодого специалиста / Ю. С. Болотная // Практический психолог: Школа. – 2013. – № 9. – С. 27-30.
7. Бондаревская, Е. В. Педагогическая культура как общественная и личностная ценность / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1999. – № 3. – С. 37-43.
8. Борытко, Н. М. Методология и методы психолого-педагогических исследований: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н. М. Борытко, А. В. Моложавенко, И.А. Соловцова. – Москва: Академия, 2008. – 320 с. – ISBN 987-5-7695-3930-5.

9. Борытко, Н. М. Как разработать воспитательную систему образовательного учреждения / Николай Борытко // Воспитательная работа в школе – 2007. – № 1. – 63-70 с.
10. Буравлева, Н. А. Особенности психологической адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений / Н. А. Буравлева, Е.А. Уралова // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 2 (9). – С. 53-55.
11. Бывшева, М. В. Преемственность и адаптация в образовании: организационно-педагогические подходы / М. В. Бывшева, С. В. Хворова // Современные проблемы науки и образования. – 2011. – № 2. С. 82-87
12. Введенский, В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В. Н. Введенский // Педагогика. – 2003. – №10. – С. 51 – 55.
13. Вершинина, Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова. – Волгоград : Учитель, 2008. – 98 с. – ISBN 978-5-7057-2748-3
14. Глинский, А. А. Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении / А. А. Глинский. – Минск : Зорны верасень, 2008. – 128 с. – ISBN 985-677-592-2.
15. Глинский, А. А. Молодой специалист – стратегический ресурс качества общего среднего образования / А. А. Глинский // Столичное образование сегодня. – 2011. – № 9. – С. 3 – 10.
16. Друкер, П. Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Питер Ф. Друкер. – Москва : Вильямс, 2018. – 224 с. – ISBN 5-8183-0018-8.
17. Дуброва, В. Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. Н. Дуброва, Е. П. Милашевич. – Москва : Новая школа, 2010. – 128 с. – ISBN 5-7301-0109-0

18. Жайтапова, А. А. Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации / А. А. Жайтапова. – Алматы: РИПК СО, 2006. – 316 с.
19. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический проект; Фонд «Мир», 2008. – 336 с. – ISBN 5-8291-0469-5.
20. Иванова-Швец, Л. Н. Управление персоналом / Л. Н. Иванова-Швец, А. А. Карсакова, С. Л. Тарасова. – Москва: Изд.центр ЕАОИ, 2008. – 200 с. – ISBN 5-374-00017-9.
21. Ишков, А.Д. Учебная деятельность студента: Психологические факторы успешности: монография / А. Д. Ишков. – Москва : Издательство АСВ, 2004. – 224 с. – ISBN 5-93093-326-X
22. Кандыбович, Л. В. Психологическое сопровождение становления профессионального самосознания молодых педагогов / Л. В. Кандыбович. Мир психологии. – 1999. – № 2. – С.216-219.
23. Калиновская, И. М. Адаптация молодого специалиста в новом коллективе / И. М. Калиновская // Сахалинская областная универсальная научная библиотека. 2012. – № 4 (04). – С. 25-27.
24. Кемеров, Е. В. Современный философский словарь / Е. В. Кемеров, Т.Х. Керимов. – Москва : Академический проект, 2015. – 823 с. – ISBN 978-5-8291-1712-2.
25. Колодин, А. А. Моделирование процесса обучения персонала организации и формирование стратегий управления обучением персонала / А. А. Колодин. – Москва : Юпитер, 2013. – 325 с.
26. Коноваленко, К. В. Профессиональная адаптация молодых педагогов к современным условиям дошкольного образовательного учреждения / К. В. Коноваленко // Молодой ученый. – 2013. – № 10 (57).
27. Коптелов, А.В. Профессиональное развитие педагогов в условиях введения Федеральных государственных образовательных

стандартов общего образования / А. В. Коптелов, А. В. Машуков. – Москва : Современные проблемы науки и образования, 2012. – 239 с.

28. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва : Смысл, «Академия», 2005. – 352 с.

29. Лепешова, Е. И. Управление персоналом в образовательных учреждениях. – Челябинск, 2021. – URL: <http://www.edu-personal.ru> (дата обращения 21.02.2021).

30. Лешер, О. В. Критериально-уровневое оценивание готовности педагога среднего профессионального образования к проектной деятельности / О. В. Лешеи, Е. Д. Трегубова // Современные проблемы науки и образования. – 2019. - № 3. – С. 382-387.

31. Лукина, Л. И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ / Л. И. Лукина. – Москва : ТЦ Сфера, 2010. – 128 с. – ISBN 978-5-9949-0300-1

32. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с. ISBN 5-87633- 016-7

33. Микляева, Н. В. Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности / Н. В. Микляева // Ребенок в детском саду. - 2004. – № 5. – С. 33-34.

34. Митина, Л. М. Профессиональное развитие и здоровье педагога: проблемы и пути решения / Л. М. Митина. – Москва : Вестник образования России, 2005. – 351 с.

35. Мих, Е. В. Адаптация молодых специалистов в ДОУ / Е. В. Мих // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2008. – № 8. – С. 24-27.

36. Мудрик, А. В. Социальная педагогика: учебник для студ. пед. вузов. / А. В. Мудрик. – Москва : Академия, 2000. – 200 с. – ISBN 5-76950640-7.

37. Панкова, Т. А. Роль эмоционального интеллекта в социально – психологической адаптации молодых специалистов / Т. А. Панкова // Психологические исследования: научный журнал, 2011. – № 4 (18). – С.15-18.
38. Педагогический словарь: учеб. пособие для студ. высш. учеб. за- ведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – Москва : Академия, 2008. – 352 с. – ISBN 978-5-7695-4652-5.
39. Петрушкан, К. С. О необходимости обучения персонала и систематического повышения его квалификации / К. С. Петрушкан // Экономика, управление, право: информационное решение проблем. – 2016. – С. 145–150.
40. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие / М.М. Поташник. – Москва : Центр педагогического образования, 2009. – 445 с. – ISBN 978-5-91382074-7.
41. Профессиональное становление молодого педагога. Результаты социологического исследования, проведенного среди молодых специалистов и руководителей учреждений системы образования Тамбовской области / сост. М. Ю. Лимонова. – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования». – 2011. – 201 с.
42. Проханов, А. М. Советский энциклопедический словарь / А. М. Проханов. – Москва : Сов. энциклопедия, 1987. – 1600 с.
43. Пугачёва, М. Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления / М. Л. Пугачёва // Практика управления ДОУ. – 2011. – № 2. – С. 35-40.
44. Реан, А. А. Психология детства: учеб. пособие для вузов / Артур Реан. – Санкт-Петербург : Прайм-Евро-Знак, 2003. – 368 с.

45. Реан, А. А. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум / А. Реан. – Санкт-Петербург: ПраймЕвро-Знак, 2008. – 255 с. – ISBN 5-93878-209-0.

46. Российская Федерация. Законы. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель): Приказ Минтруда России от 18 окт. 2013 г. № 544н. // Управление ДОУ. – 2014. – №4.

47. Семёнова, М. Л. Наставничество и тьюторство в работе с молодыми педагогами / М. Л. Семенова // сборник XII Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов «Экологическая безопасность, здоровье и образование» – Челябинск: Южно-Уральский научный центр РАО, 2019 – С. 283 – 288

48. Сластенин, В. А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина; – Москва: Издательский центр «Академия», 2002. – 682 с.

49. Сячина, Т. Ю. Подготовка квалифицированных кадров через обучение на рабочем месте / Т. Ю. Сячина // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2015. – № 178. – С. 94–98.

50. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон – Москва : Омега-Л, 2017. – 142 с. – ISBN 978- 5-370-03681-1.

51. Федосова, Л. П. Методическая служба как фактор повышения качества профессионального образования / Л. П. Федосова. – Москва ; Оренбург : Изд-во ООИПКРО, 1999. – 211 с.

52. Шлендер, П. Э. Управление персоналом / П. Шлендер. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 320 с.

53. Чернышева, Ж. В. Интеграция молодых педагогов в профессию: основные понятия, этапы, показатели / Ж. В. Чернышева // Всероссийская научно-методическая конференция «Современная система образования: опыт и перспективы» июль-сентябрь 2015 года - URL:http://www.konfzal.ru/attachments/article/187/chernysheva_peterburg.pdf (дата обращения 24.04.2024).

54. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 845-847.

55. Юдина, О. В. Система управления построением карьеры молодых педагогов в дошкольной образовательной организации / О. В. Юдина // Молодой ученый. – 2016. – № 21 (125). – С. 957-962.

56. Ямбург, Е. А. Управление развитием адаптивной школы / Е. А. Ямбург. – Москва : ПЕР СЭПресс, 2004. – 367 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГА ДОО (Т. В. ЛАВРЕНТЬЕВА)

Ф.И.О. педагога _____

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 4 -балльной шкале:

3 балла – показатель присутствует в полной мере;

2 балла – показатель присутствует не в полной мере;

1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов – показатель отсутствует.

Таблица 4. Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Т. В. Лаврентьева)

	Показатели	Баллы
1.Профессиональные знания	1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним	
	2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий	
	3. Знание особенностей содержания ООП ДО	
	4.Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников	
	5. Знание основ преемственности между детским садом и школой	
	6. Знание частных методик развития детей	
	7. Знание содержания регионально образовательного компонента	
	8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй	
2.Педагогические умения	Обучающая функция:	
	1. Учитываю поло-ролевые различия детей	
	2. Использую в практической работе развивающие программы нового поколения	
	3. Отбираю формы, методы и приемы обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений	
	4. Строю педагогический процесс на основе диагностики освоения программы	
	5. Самостоятельно проектирую процесс обучения	
	6. Создаю условия для самостоятельного познания детьми окружающего мира	

Продолжение таблицы 2

	7. Использую современные технологии обучения, направленные на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.)	
2. Педагогические умения		
	8. Реализую индивидуальный подход в обучении и воспитании детей	
	9. Владею способами оценки детской деятельности	
	10. Владею методикой поиска информации, умею её интерпретировать	
	Воспитывающая и развивающая функция:	
	1. Отбираю содержание, формы и методы работы, обеспечивающие развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления	
	2. Обеспечиваю социальное взаимодействие между детьми и взрослыми	
	3. Строю педагогический процесс в соответствии с уровнем личностного развития, чутко реагирую на особенности развития детей	
	Организационно-педагогическая функция:	
	1. Владею способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей	
	2. Владею фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей	
	Планово-прогностическая (планирующая) функция:	
	1. Умею соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДОУ	
	2. Умею точно сформулировать цели и систему задач воспитательно-образовательной работы	
	3. Умею отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей	
	4. Умею осуществлять внутри - и межпредметные связи в педагогическом процессе	
	5. Умею планировать воспитательно-образовательную работу с детьми	
	Коммуникативная функция:	
	1. Умею находить общий язык с детьми, коллегами, родителями	
	2. Умею находить индивидуальный подход к детям и другим людям	
	Диагностическая функция:	
	1. Владею методами педагогической диагностики	
	2. Использую результаты комплексной диагностики (педагогической, психологической, медико-социальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми	

Продолжение таблицы 2

2. Педагогические умения	Исследовательская функция:	
	1. Ориентируюсь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей	
	2. Выделяю проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы и её результаты	
	3. Разрабатываю (или отбираю из существующих) адекватную задачам исследования методику диагностики	
	4. Анализирую результаты своей деятельности	
	5. Внедряю результаты научных исследований и передовой практики	
	Аналитическая функция:	
	1. Умею определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей	
	2. Умею устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности	
	3. Умею на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности	
	Корректирующая функция:	
	1. Умею строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики	
	2. Умею разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка	
	3. Умею управлять поведением и активностью детей	
	Гностическая функция:	
	1. Умею строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования	
	2. Умею анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность	
	3. Умею сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки	
	4. Умею предвидеть последствия своих действий	
	5. Умею прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка	
	Итого баллов	
	Уровень:	

97-144 балла - уровень педагогической компетентности оптимальный

49-96 балла - достаточный

48-20 балла - критический менее

19 баллов – недопустимый.

По результатам подсчета общего количества баллов делается вывод об уровне профессиональной компетентности.

– 97-144 балла - уровень профессиональной компетентности оптимальный. Педагог полноценно входит в структуру профессиональной деятельности и самостоятельно составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять.

– 49-96 балла – достаточный. Достаточный уровень профессиональной компетентности предполагает устойчивую ориентацию на выполнение профессиональной деятельности по своей специальности, в том числе и в сложных условиях. Достаточный уровень развития всех необходимых свойств и качеств личности, когнитивных возможностей, знаний и умений, потенциала обучаемости, адаптационного потенциала, коммуникативных навыков для выполнения профессиональной деятельности.

– 48-20 балла – критический. Достаточно ответственное отношение к профессиональной деятельности. Стремление углубить свои методические знания, совершенствовать профессиональное мастерство. В основном владеет и использует некоторые методы педагогического исследования в практической деятельности. Частично преобразует и использует опыт творческой деятельности других опытных педагогов.

– менее 19 баллов – недопустимый. У педагога нет необходимых знаний, умений, навыков, и он не знает о требованиях к таковым для успешного осуществления деятельности.