

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.....	10
1.1 Состояние проблемы профессионального роста педагогов в теории и практике управления образовательными организациями	10
1.2 Процесс управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.....	21
1.3 Организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.....	30
Выводы по первой главе.....	42
Глава 2. Опытно-поисковая работа по реализации организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.....	45
2.1 Цель, задачи и организация опытнo-поисковой работы.....	45
2.2 Реализация организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.....	62
2.3 Анализ результатов опытнo-поисковой работы.....	71
Выводы по второй главе.....	76
Заключение.....	78
Список использованных источников	82
Приложение.....	90

Введение

Актуальность исследования на социально-педагогическом уровне определяется социальным заказом общества на педагога дошкольной образовательной организации (далее – ДОО), которому необходимо быть конкурентоспособным, уметь позиционировать себя в условиях дошкольной образовательной организации, соответствовать требованиям профессионального стандарта педагога.

Совершенствование и обновление системы образования определяет востребованность непрерывного профессионального роста педагогов. Главный аспект организационно-методической работы на современном этапе - пересмотр приоритетов профессиональной деятельности педагогов ДОО и приведение ее в соответствие с тремя важными нормативно-правовыми документами: Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (приказ Минобрнауки от 17.10.2013г. № 1155), «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013г. № 544н) и письмом «Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Минобрнауки России от 06.02.2014г. № 09-148). В содержании данных документов прописаны требования к уровню педагогической компетентности педагогов ДОО и их профессионализму, которые оцениваются при прохождении аттестации педагогических работников.

Актуальность исследования на научно-теоретическом уровне исходит из теоретического осмысления и методологического обоснования

сущности управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

Теоретическое обоснование проблемы повышения квалификации педагогических работников довольно широко освещено в публикациях таких ученых, как Т. И. Шамова, К. А. Нефедова, Г. Н. Сериков, И. О. Котлярова и других.

В исследованиях Ю. А. Конаржевский, В. Ю. Кричевский, В. С. Лазарев, О. Е. Лебедев, М. М. Поташник, Н. И. Роговцева, К. М. Ушаков, Т. И. Шамова и др. рассматривается специфика методической работы в дошкольном образовательном учреждении и выработке управленческих подходов в работе способствовали труды по теории управления образованием.

Процесс профессионализации в отечественной психологической науке исследуется в связи с онтогенетическим развитием человека, его личностными качествами, местом и ролью способностей и интересов, формированием субъекта труда, проблемой жизненного пути и самоопределения, выявлением требований, предъявляемых профессией к человеку, становлением профессионального сознания и самосознания в рамках различных школ и направлений. Так, В. А. Машин рассматривает профессионализацию как один из центральных процессов развития человека в зрелом возрасте, который направлен не столько на усвоение фиксированного объема профессиональных действий, сколько на преобразование самого субъекта деятельности.

Л. М. Митина, сравнивая личностное и профессиональное развитие учителя, отмечает процесс ломки стереотипов традиционных форм профессионализации, определяет взаимосвязь профессионального развития и личностного, в основе которых лежит принцип саморазвития, детерминирующий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводящий к творческой самореализации. Она выделяет три стадии

профессионализации: адаптацию, становление и стагнацию, а рассмотрение профессионального развития как непрерывного процесса самопроектирования личности позволяет вычленить три стадии ее перестройки: самоопределение, самовыражение и самореализацию.

О.П. Щотка также связывает личностное развитие человека с профессиональным, рассматривая их в контексте профессионального становления. По мнению автора, профессиональное становление – это динамичный многоуровневый процесс, который занимает значительный период жизненного пути и не сводится к профессиональному обучению. Переход к каждой последующей стадии закладывается на предыдущей и сопровождается возникновением у субъекта ряда противоречий и нормативных кризисов.

На научно-методическом уровне актуальность исследования диктуется необходимостью выявления совокупности организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

Наряду с пониманием актуальности данного вопроса можно выделить следующие противоречия между:

- социальным заказом общества на педагога дошкольной образовательной организации, деятельность которого должна соответствовать высокими стандартами качества образования и низким уровнем профессиональной компетентности у педагогов.

- необходимостью управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации и недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий для обеспечения этого процесса;

- стремлением дошкольных образовательных организаций обеспечить эффективное управление профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации и отсутствием разработанных программ и методических рекомендаций по данному направлению.

Противоречие обусловило **проблему исследования:** каковы организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации?

Цель исследования – теоретически обосновать и эмпирическим путем проверить эффективность организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

Объект исследования – процесс управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования состоит в следующем: управление профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации будет эффективным при реализации следующих организационно-педагогических условий:

- проведение диагностики профессиональных затруднений педагогов дошкольной образовательной организации;
- разработка и внедрение комплекса управленческих мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Проанализировать состояние проблемы исследования в педагогических, психологических и управленческих исследованиях.
2. Описать процесс управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.
3. Выявить, обосновать и апробировать организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

4. Проанализировать и обобщить результаты исследования, сформулировать основные выводы.

Теоретико-методологической основой исследования являются труды:

- в области компетентностного подхода (В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и др.);

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

Для реализации поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы использовались следующие **методы исследования**:

- *теоретические*: анализ нормативных документов, психолого-педагогической и специальной литературы по изучаемой проблеме, сравнение, систематизация и обобщение передового педагогического опыта;

- *эмпирические*: метод экспертных оценок, наблюдение, анкетирование, опрос, беседа.

Этапы исследования:

На первом этапе (ориентировочном) осуществлялся теоретический анализ существующих методологических подходов в философской, психологической и педагогической научной литературе по проблеме исследования; методологических оснований разработки организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации; были выделены проблема, объект и предмет, цель, задачи и методы исследования, разработан понятийный аппарат, сформулирована рабочая гипотеза, составлена программа эмпирического исследования, был проведен констатирующий эксперимент.

На втором этапе обосновывался комплекс организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов

в дошкольной образовательной организации; осуществлялась апробация организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации, уточнялась и корректировалась рабочая гипотеза исследования. На данном этапе был проведен формирующий эксперимент, анализировались, проверялись и уточнялись выводы, полученные в ходе опытно-поисковой работы.

На третьем этапе была завершена опытно-поисковая работа, уточнены теоретические и практические выводы, обобщены и систематизированы полученные результаты, разработаны и внедрены в образовательную практику научно-методические рекомендации, оформлен текст диссертационного исследования.

База исследования: эмпирической базой исследования выступило КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области. Республика Казахстан, Костанайская область. (далее КГКП «Ясли-сад № 8»).

Теоретическая значимость исследования заключается в теоретическом обосновании выявленных организационно-педагогических условий с целью эффективного управления и методического сопровождения профессионального роста педагогов.

Практическая значимость работы заключается в том, что условия методического сопровождения профессионального роста педагогов, апробированные в ходе исследования, могут быть использованы в процессе профессионального роста педагогов других ДОО.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в ходе обсуждений на семинарах, педагогических советах и методических объединениях педагогов дошкольной образовательной организации, участия в международных научно-практических конференциях: XX и XXI Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования»,

(Челябинск, 2022 г., 2023 г.). По результатам исследования опубликованы две статьи.

Структура выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка использованных источников и приложений. Общий объем работы – 105 страницы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Состояние проблемы профессионального роста педагогов в теории и практике управления образовательными организациями

Современный этап характеризуется наличием существенных изменений в практике дошкольной образовательной организации. Это связано с определенными изменениями роли и статуса педагогов дошкольной образовательной организации в соответствии с требованиями современного информационного общества; развитием направлений и методов обучения профессии педагога, а также необходимостью повышения качества профессиональной подготовки, непрерывного профессионального роста педагогов в ДОО.

Во-первых, эти изменения повлияли на изменение и обновление имиджа современного педагога дошкольной образовательной организации, который на современном этапе становится более мобильным и разносторонним, готовым к постоянному совершенствованию и обучению своего предмета, постоянно обучаясь и повышая свою квалификацию, осваивая новые предметные области и методы воспитания. Кроме того, современный педагог дошкольной образовательной организации организует эффективное взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса [2].

Формирование новых требований к современным педагогам дошкольной образовательной организации влечет за собой трансформацию целей, задач, методов и средств управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

В данном параграфе рассматривается проблема профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации в педагогической и психологической литературе. Педагог в дошкольной образовательной организации – субъект профессиональной образовательной деятельности. Одним из главных показателей заинтересованных взаимоотношений в системе «воспитатель-воспитанник» является личность педагога, его профессиональные умения, уровень его педагогического творчества, воля, характер и др. Для того чтобы педагогу дошкольной организации продвигаться в своей профессиональной карьере и достигать высоких результатов, он должен постоянно совершенствовать свои навыки и знания. Это означает, что педагог должен развиваться профессионально.

Развитие – это «необратимый, направленный и закономерный процесс изменения материи и сознания. В результате этого процесса объект, его состав или структура приобретают новое качественное состояние» [36, с.54]. Такое определение дает краткий психологический словарь.

Согласно философскому энциклопедическому словарю, не все изменения являются развитием. Только изменения, которые необратимы, направлены и закономерны, могут быть отнесены к процессам развития. В противном случае, происходит функционирование системы с циклическим воспроизведением ее постоянных функций со случайными изменениями. В отсутствие направленности, изменения не могут накапливаться качественно, и процесс теряет свою внутренне взаимосвязанную линию, которая характерна для развития [63].

В соответствии с определением А.А. Ангеловского, «профессиональное развитие» представляет собой активный процесс качественного перехода субъекта внутреннего мира, который определяет его активность и приводит к возникновению нового принципиального уровня профессиональной жизнедеятельности [3, с.8].

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образования была предметом изучения многих психологов и педагогов (Е.А. Панько, Л.Г. Семушина, В.И.Логинова, Р.С.Буре). Так, К.Д. Ушинский дает яркую характеристику общественного значения педагога: «Воспитатель, стоящий в уровень с современным ходом воспитания, чувствует себя посредником между всем, что было благородного и высокого в прошедшей истории людей, и поколением новым, хранителем святых заветов людей, боровшихся за истину и за благо. Он чувствует себя живым звеном между прошедшим и будущим, могучим ратоборцем истины и добра, и сознает, что его дело, скромное по наружности, – одно из величайших дел истории, что на этом деле зиждутся царства и им живут целые пополнения» [61, с.34].

Видный советский педагог Е.А. Аркин в своей работе писал: «Ни один фактор развития не в состоянии проникнуть так вглубь детского существа, найти скрытые там индивидуальные ценности, дать им выход и применение, укрепить их и усовершенствовать, как воздействие воспитателя» [5, с.16].

А.А. Костылева определяет профессиональное развитие педагога в дошкольной образовательной организации как «целостную системную характеристику, индивидуально-личностную и психологическую специфику учителя, которая включает в себя и ответственность, смысловой потенциал, отвечающий за способность учителя исходить из гуманистических смыслов своей деятельности, мотивационной направленности на фоне перманентно меняющихся внешних условий» [40, с.17].

Р.Б. Дондокова понятие «профессиональное развитие» педагога в дошкольной образовательной организации рассматривает в совокупности с развитием его творческих способностей и проявлением активной жизненной позиции. По мнению автора, в творческий потенциал педагога в дошкольной образовательной организации состоит из систематически

выраженных возможностей активных профессиональных и личностных качеств. Данные качества личности педагога дошкольного образования находят отражение в педагогическом мастерстве, искусстве нравственного общения с учениками, а также в условиях, стимулирующих инициативу, когнитивную и социальную активность его учащихся [23].

С точки зрения психологической науки «профессиональное развитие педагога в дошкольной образовательной организации» - это результат активной работы педагога по качественному изменению внутренней среды, мышления и физического состояния. Следовательно, его можно рассматривать, как индивидуальную детерминацию деятельности профессионального развития педагога дошкольного образования, результатом которой является принципиально новый характер профессиональной педагогической деятельности [19].

Н.В. Бордовская, считает, что профессиональное развитие педагога в дошкольной образовательной организации – это процесс гармоничного изменения личностных характеристик активного участника и субъекта профессиональной деятельности, предполагающий личностную направленность не только к выполнению профессиональных функций, но и к профессиональному совершенствованию [13]. Профессиональное развитие характеризуется дополнительным развитием профессиональных способностей (знаний и умений), а также формированием обязательных профессионально-личностных качеств, а также наличием положительного отношения к профессиональной педагогической деятельности.

На сложность профессионального становления педагога в дошкольной образовательной организации оказывают влияние характер и разнообразие деятельности, заинтересованность в ней, структура и содержание работы, оказание влияния на профессиональную среду, личностные и психологические особенности человека. Для этого педагогу необходимы новые знания и навыки.

Сегодня ряд исследователей считают, что профессиональное развитие педагога в дошкольной образовательной организации напрямую связано с формированием определенного уровня знаний, умений и навыков для осуществления профессиональной деятельности.

Так, О.А. Шиян считает, что «профессиональное развитие педагога в дошкольной образовательной организации следует понимать, как процесс интеграции в профессию, овладения навыками, применения профессиональных знаний, умений к реальным ситуациям» [67, с.6].

С.Г. Вершловский, в свою очередь, отмечал, что «в процессе профессионального становления педагога в дошкольной образовательной организации происходит интеграция профессиональных знаний, умений и навыков в профессиональную деятельность» [18, с.11].

К рассмотрению профессионального развития педагога в дошкольной образовательной организации такие авторы, как С.Л. Арефьев [4], Т.М. Чурекова [65] и другие, подходят еще более широко. Эти авторы включают социальную составляющую в понятие «профессиональное развитие». Под социальной составляющей вышеотмеченные исследователи понимают формирование у педагогов ДОО моделей мышления и поведения, характерных для конкретного трудового коллектива.

Данную позицию разделяет в своих исследованиях Н.З. Касаткина [33] и Г.И. Насырова [48]. Эти авторы, определяя понятие термина «профессиональное развитие педагога в дошкольной образовательной организации», обращают внимание не только на определенный уровень сформированности профессиональных умений и навыков, но и на требования, правила, нормы поведения, соответствующие определенному профессиональному коллективу.

Следует отметить, что процесс профессионального развития – это очень продолжительный процесс, который реализуется поэтапно. Содержание процесса профессионального развития педагога в дошкольной образовательной организации состоит из двух этапов -подготовительного

этапа и непосредственного этапа. Подготовительный этап – это этап, направленный на выбор профессии, которую стремится освоить субъект. Первый этап осуществляется непосредственно на рабочем месте на этапе профессиональной деятельности в трудовом коллективе [27].

Структура факторов профессионального развития педагога в дошкольной образовательной организации представлена объективными и субъективными факторами, представлена на рисунке 1.

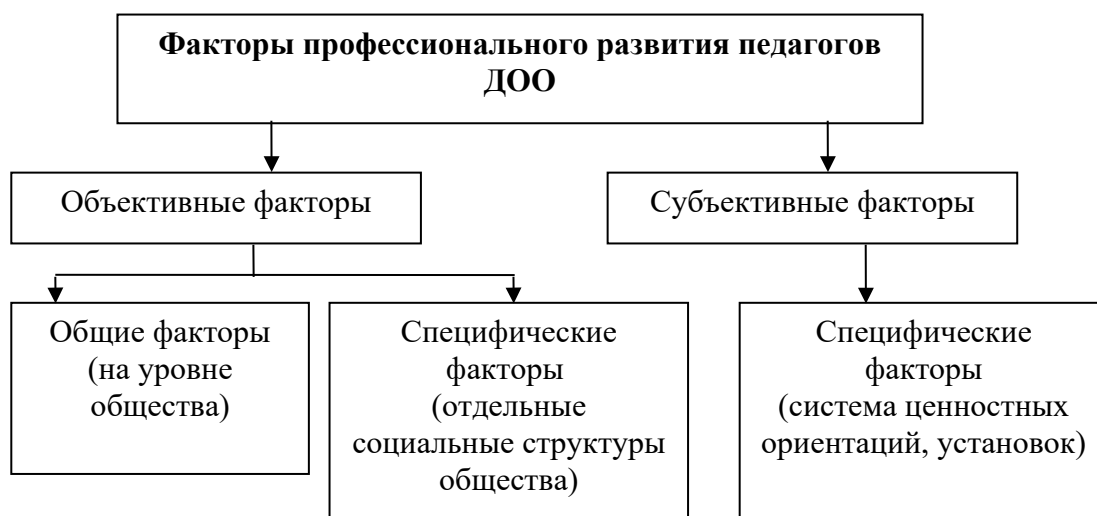


Рисунок 1 – Структура факторов профессионального развития педагога в дошкольной образовательной организации

Объективные факторы определяют внешние социальные условия формирования личности, т.е. условия жизни и средства, с помощью которых формируются определенные личностные качества. Они делятся на общие и специфические. Общие объективные факторы действуют на уровне общества в целом, на макроуровне, определяющем характер и общие направления влияния социализации на человека.

Субъективные факторы действуют на уровне отдельных социальных структур общества. Воздействие объективных факторов в целом осуществляется конкретными объективными факторами, действующими на микроуровне. К этим факторам относится профессиональная среда, в

которой происходит профессиональная деятельность, в которой формируется социально значимый характер человека.

Действие субъективных факторов обусловлено тем, что в процессе адаптации человек занимает активную, творческую позицию, обусловленную не только адаптивной, но и развитой системой ценностных ориентаций, установок и др.

Результатом процесса профессионального развития педагога в дошкольной образовательной организации является сформированность высокого уровня показателей следующих основных компетенций: профессиональная, интеллектуальная, образовательная, коммуникативная, личностная и информационная компетентность (рисунок 2).



Рисунок 2 – Результат процесса профессионального развития педагога в дошкольной образовательной организации

В свою очередь, Н.М. Лебедева [42] замечает, что природу профессиональной компетентности педагога в дошкольной образовательной организации можно описать с помощью трех компонентов, перечисленных ниже:

– первый, проблемно-практический компонент предполагает понимание и осмысление рабочей ситуации, которая включает в себя цели и задачи профессиональной педагогической деятельности;

– второй, смысловой компонент, определяет представление специалиста об осуществлении профессиональной деятельности в общем процессе развития общества;

– третий, ценностный компонент предполагает осознание специалистом через призму социальных и личностных ценностей понимания рабочей ситуации, которая включает в себя цели и задачи профессиональной педагогической деятельности.

Такие зарубежные исследователи, как М. Малдер [73], Т. Хайлэнд [70], отмечают, что любой специалист является носителем определенных устоявшихся профессиональных качеств, которые в совокупности образуют средоточие профессиональной компетентности. Рассмотрим эти профессиональные качества специалиста: профессиональное качество личности применительно к конкретной профессиональной области; коммуникативные качества личности; контекстуальное качество личности; адаптированность личности, что означает способность человека адекватно адаптироваться к постоянно меняющимся требованиям в профессиональной сфере; интегративное качество личности, определяемое как способность расставлять приоритеты в профессиональной деятельности [31].

Структура профессиональной компетентности педагога в дошкольной образовательной организации представлена следующими компонентами: функциональные, мотивационно-волевые, рефлексивные и коммуникативные компоненты [30]. Функциональный компонент определяет осознание методов образовательной деятельности, применяемых при разработке или внедрении любой образовательной технологии. Мотивационно-волевой компонент определяет мотивационную составляющую педагогической деятельности, а также

цели, потребности, жизненные установки студента, степень участия в учебном процессе и дальнейшую профессиональную деятельность. Рефлексивный компонент определяет наличие навыков самопознания, уровень развития рефлексии как мотиватора достижений, способность постоянно искать личностные смыслы в межличностном общении и самовоспитании. Коммуникативный компонент определяет способность субъекта образовательного процесса четко формулировать позицию, распространять информацию, рассуждать, разумно убеждать, давать доказательства, исследовать информацию, устанавливать межличностные отношения, использовать наиболее подходящий стиль общения, основанный на деловой среде в настоящее время, строить конструктивный диалог.

Профессия педагога дошкольной образовательной организации требует от современного специалиста не только глубоких знаний в области содержания и методики обучения и воспитания детей, но и некоторых профессионально-личностных качеств.

Ниже опишем характеристики профессионально-личностных качеств, которые имеют решающее значение в работе с воспитанниками:

1. Доброжелательность, справедливость и отзывчивость педагога. Такие качества помогают установить доверительные отношения и комфортную атмосферу для детей. Педагог, проявляющий дружелюбие и заботу, умеющий быть справедливым и понимающим, способен лучше воспринимать и понимать потребности своих воспитанников.

2. Профессионализм, который подразумевает систематическое и надежное выполнение своих профессиональных функций эффективно в самых различных условиях. Педагог, обладающий таким качеством, как профессионализм, и умеющий передавать знания эффективным образом, способен вдохновлять и мотивировать своих коллег для развития.

3. Научная деятельность, которая подразумевает наличие научных публикаций, ученых степеней и участие в научно-практических

конференциях являются важным показателем профессионализма педагога. Такой педагог обладает актуальными знаниями и способен применять их в своей работе, что способствует повышению ее качества.

Часто педагоги дошкольных организаций образования оценивают свою профессиональную деятельность по мере участия в научной работе, разработке новых образовательных программ и реализации инновационных проектов. В то же время, нравственно-этические качества занимают второстепенное место среди ранжируемых показателей. Это объясняет трудности педагога дошкольных учреждений в нахождении общего языка с детской аудиторией и установлении равноправного общения с воспитанниками.

Как отмечает Л.С. Маркова, основу всех педагогических качеств составляет стремление получить удовлетворение от заботы о других. Доброта, альтруистическая направленность, постоянное совершение добрых дел и отсутствие личной выгоды - все это формирует привычку у педагога заботиться о детях и наслаждаться этим процессом [45, с.89].

Изучив весь материал можно сделать выводы о том, что каждый педагог должен обладать рядом определённых профессиональных качеств. Зачастую эти качества разнятся. Каждый педагог может сам определить для себя критерии своей профессиональности. Иногда они значительно отличаются от тех, которые хотят видеть в педагогах окружающие. Следует помнить о том, что, несмотря на все профессиональные качества и компетентности, эмоции играют немаловажную роль в работе педагога дошкольной образовательной организации. Но настоящий профессионал должен уметь соблюдать баланс личного и профессионального. Находить подход к каждому ребёнку так, чтобы тот усвоил весь необходимый материал, но при этом сохранять яркую, радужную, эмоционально положительную окраску действий воспитателя направленных на ребёнка.

Таким образом, междисциплинарный анализ определений профессионального роста педагогов и теоретическое исследование

проблемы профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации в педагогической и психологической литературе позволяет нам сформулировать общее определение данного термина: это особый вид профессиональной активности учителя в контексте изучения образовательных технологий, которая является неотъемлемой частью нового педагогического профессионализма. Это результат совместных усилий личности, государства и общества.

Если уровень профессионального развития педагогов в дошкольной образовательной организации не соответствует требованиям, то возникают сложности. Профессиональное развитие педагогов в дошкольной образовательной организации – это трансформация внутреннего мира преподавателя, которая приводит к новому подходу к профессиональной деятельности и определяет ее активность. Изучено, что профессиональное и личностное развитие человека неразделимы. Личностное развитие преподавателя не является отдельной от профессионального, а, наоборот, является его необходимым и ключевым элементом. Любой педагог в дошкольной образовательной организации, независимо от возраста, найдет в себе силы для развития, если будут созданы условия для повышения квалификации и творчества. Педагог должен следовать своей социальной роли, проявлять профессионализм, ответственность за свою работу и постоянно совершенствоваться. Для педагогов в дошкольной образовательной организации актуальность последних тенденций в его профессии имеет не меньшее значение, чем в любой другой профессии.

Поэтому, одним из ключевых требований в профессиональном развитии педагогов в дошкольной образовательной организации является его собственное профессиональное и личностное развитие. Каждый педагог должен быть динамичным и стремиться к профессиональному развитию.

Итак, можно сделать вывод о том, что профессиональное развитие педагогов в дошкольной образовательной организации неравномерно,

гетерохронно, многофакторно и противоречиво. Педагог в ДОО всегда стремится к росту и находится в постоянном движении внутри действия жизни. При замедлении этой динамики он начинает быть ограниченным либо в личностном, либо в профессиональном развитии, что уменьшит его шансы на успех в обществе. Развитие личности в профессии является процессом, которое непосредственно трансформирует его самого и особенности реализации им отдельных аспектов профессиональной деятельности. Это достигается через интенсивное взаимодействие и обмен опытом с коллегами, повышение квалификации в процессе реализации своей деятельности.

1.2 Процесс управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации

Понятие «управление» является крайне многогранным, и оно находит применение в различных научных дисциплинах. Каждая из этих дисциплин исследует управление с учетом своей собственной специфики и разрабатывает концепции, отражающие эту специфику. Согласно определению В.И. Кнорринга, «управление является непрерывным и целенаправленным процессом воздействия на объект управления с целью обеспечить его нормальное функционирование и эффективное развитие» [39, с.13]. В контексте данного определения, система управления может рассматриваться как механизм, обеспечивающий этот процесс. Она организует и координирует действия, направленные на достижение поставленных целей и задач управляемого объекта.

Одной из основных задач управления является обеспечение эффективности функционирования системы, а также ее развития. Для этого управление осуществляет контроль и регулирование процессов и ресурсов, а также применяет методы и инструменты для оптимизации и повышения эффективности функционирования объекта управления.

Управление можно рассматривать как науку, потому что его принципы и методы базируются на научных исследованиях и экспериментах. Кроме того, управление включает в себя применение научных подходов к анализу и принятию решений, а также использование современных технологий и инструментов для эффективного управления.

Важно отметить, что управление не является единым и универсальным концептом, и его понимание может варьироваться в разных научных областях. Для экономистов, управление может быть связано с организацией и планированием бизнес-процессов. Для психологов, управление может быть связано с мотивацией и лидерством. Для инженеров, управление может быть связано с моделированием и оптимизацией технических систем. Однако, независимо от контекста, управление всегда ориентировано на достижение определенных результатов и улучшение качества жизни людей.

Научный подход к управлению является одним из основных в области науки управления. Он основан на использовании методов и принципов науки для анализа и решения проблемы управления. Научный подход уделяет особое внимание исследованию и объективной оценке фактов и данных, что позволяет управленцам принимать обоснованные и рациональные решения. Этот подход помогает выявить закономерности и причинно-следственные связи в управленческих процессах.

Программно-целевой подход, как следует из его названия, акцентирует внимание на формулировке и достижении целей в управлении. Он предполагает, что управление должно быть ориентировано на достижение заранее определенных целей и задач. В рамках этого подхода разрабатываются стратегии и планы, определяются показатели и механизмы контроля выполнения поставленных целей. Программно-целевой подход обеспечивает системность и последовательность в управлении и помогает управляющему привести организацию к желаемым результатам.

Подходы к управлению организацией являются важными инструментами, которые помогают управленцам анализировать, планировать, организовывать и контролировать управленческие процессы. Они предоставляют необходимые знания, методы и инструменты для успешного управления.

Использование разных подходов позволяет адаптироваться к разным ситуациям и эффективно управлять в различных областях деятельности. Поэтому важно изучать и применять разные подходы к управлению в зависимости от конкретных условий и задач.

Современные исследования в области управления стали сосредоточены на инновационных процессах, связанных с демократизацией отношений, инициативой и педагогическим творчеством. В работах таких авторов, как В.И. Андреев, В.И. Зверев, В.С. Лазарев, А.Н. Моисеев, М.М. Поташник, В.С. Седов, К.М. Ушаков и Е.А. Ямбург, представлены новые подходы к управлению этими процессами. Именно в рамках этих исследований появилось понятие «управление развитием образовательной организации».

Это понятие охватывает часть управленческой деятельности, которая направлена на планирование, организацию, руководство и контроль процессов разработки и освоения новых идей и методов. Ее цель состоит в обеспечении целенаправленности и организованности деятельности коллектива образовательной организации при расширении ее образовательного потенциала, улучшении использования этого потенциала и, в конечном счете, достижении качественно новых результатов образования. [57, с. 89].

Ученые из США – М. Мескон, Ф. Хедоури, М. Альберт – определяют управление как функцию, вид деятельности по руководству людьми в различных организациях. Это область знания, которая помогает осуществить эту функцию [52, с. 71]. Профессор Т.И. Шамова, выдающийся ученый и автор научного направления в образовании,

которое называется «Управление образовательными системами», иначе трактуется управление. Она считает, что управление – это целенаправленное взаимодействие между управляющей и управляемой подсистемами для достижения определенной цели или запланированного результата.

Концепция формирования и развития педагогических и управленческих кадров с акцентом на компетентности вызвала дискуссии в определении понятий «компетенция» и «компетентность». Анализ научной и методической литературы позволил объяснить эти понятия с точки зрения «потенциального» и «реального». В «потенциальном» понимании компетенция – это что-то, что может быть развито и использовано, а «реальное» – это что-то, что уже присутствует и используется в действительности. Важно отметить, что понятие «компетентности» относится к необходимым знаниям руководителя, а понятие «компетентности» – это общая характеристика руководителя. «Необходимые компетентности» являются компонентами «компетентности».

Следовательно, обретение компетенций представляется как формирование знаний, умений и навыков в процессе обучения, как формального, так и неформального, которые, в свою очередь, перестают быть целями и становятся улучшающимися средствами решения профессиональных задач и проблем.

В процессе анализа научной литературы, как отечественной, так и зарубежной, мы рассмотрели проблему управленческих профессиональных компетенции и обнаружили, что существуют различные концепции в системе менеджмента, включая концепцию ключевых факторов успеха 1990-х годов, концепцию динамических организационных способностей Д.Дж. Тиса [58] и концепцию ключевых компетенций.

Таким образом, мы делаем вывод о том, что на управление профессиональным ростом педагогов в дошкольных образовательных

организациях важную роль играет система дошкольного образования, особенно в формировании знаний, умений и навыков. Воспитатели дошкольных образовательных организаций, работая с детьми дошкольного возраста, становятся первыми образовательными фигурами, которые влияют на успех и эффективность процесса воспитания и развития как детей, так и самих воспитателей.

Основной особенностью современного этапа развития дошкольного образования является внедрение Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) в России и Государственного общеобязательного стандарта дошкольного воспитания и обучения (ГОС ДВО) в Казахстане. Эти стандарты направлены на внедрение системных инноваций в сфере дошкольного образования. Однако успешность инновационного развития в этой сфере во многом зависит от профессиональной компетентности педагогов. педагогических кадров, что, в свою очередь, требует пересмотра взглядов на профессиональный и личностный рост взрослых в педагогическом творчестве.

Национальная доктрина образования в Российской Федерации определяет цели воспитания и обучения, пути их достижения посредством государственной политики в области образования, ожидаемые результаты развития системы образования на период до 2025 года. Согласно доктрине, система образования призвана обеспечить: формирование навыков самообразования и самореализации личности; многообразие типов и видов образовательных учреждений и вариативность образовательных программ, обеспечивающих индивидуализацию образования; подготовку высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий.

Особо хочется подчеркнуть важный постулат в доктрине, где, признавая ведущую роль педагога в достижении целей образования,

государство гарантирует обеспечивать дошкольные и общеобразовательные учреждения учителями и воспитателями, как правило, с высшим образованием; создавать необходимые условия для творческого роста и повышения квалификации (не реже одного раза в 5 лет), а также проводить своевременную переподготовку педагогов всех уровней образования. Однако, мы реально понимаем, что многие положения этой доктрины не будут реализованы по ряду разных субъективных и, возможно, объективных причин.

Вместе с тем, оценивая ситуацию в педагогической практике, мы отмечаем, что основными проблемами современного педагога – являются «отсутствие позитивного отношения к инновациям, низкая психологическая готовность к профессиональной деятельности в новых экономических условиях, субъективная позиция, которая позволила бы ему активно управлять профессиональным развитием» [12, с. 48].

Анализируя терминологию в психолого-педагогической научной литературе, мы обнаружили, что феномен «профессиональное развитие педагога» является междисциплинарным понятием, рассматриваемым в различных областях знаний с особыми акцентами. Наша точка зрения согласуется с мнением ведущих ученых-социологов и психологов о том, что современное общество предъявляет высокие требования к профессиональным качествам педагога дошкольного образования, поскольку от его мастерства и опыта зависит полноценное развитие и формирование ребенка как личности. Важным аспектом педагогического исследования в данной области является проблема управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

Анализ педагогических исследований показывает, что профессиональное развитие в педагогической науке связывают с образом мышления и полезной привычкой, а не с формальностью или обязанностью. В настоящее время все больше теоретиков и практиков

придерживаются мнения о том, что профессиональное развитие должно быть непрерывным на протяжении всей жизни. Исследования также подтверждают значимость концепции «Образование для всех» (J.S. Coleman) [71].

Таким образом, профессиональное развитие педагога является одной из ключевых задач в области дошкольного образования, требующей постоянного совершенствования и применения новых знаний и навыков. Важно осознать, что профессионализм педагога напрямую влияет на развитие ребенка и формирование его личности. Поэтому, повышение профессиональных качеств педагога является неотъемлемой составляющей его успешной деятельности.

Очевидно, что эффективность управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации зависит от того, насколько упорядочены и соответствуют современным требованиям все его элементы. Согласно многим научным публикациям, профессиональный рост педагога в дошкольной образовательной организации можно рассматривать как последовательность взаимосвязанных временных стадий, начиная от формирования профессиональных намерений до полной реализации личности в профессиональном труде.

По мнению А.А. Жайтаповой [30], управление профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации предсказуемо при соблюдении ряда взаимосвязанных принципов, к которым относятся: фундаментальность; системность; комплексность; функциональность, субъектность.

Таким образом, процесс управления профессиональным ростом представляет собой систематическое воздействие управляющей подсистемы на управляемую подсистему для обеспечения их целостности, нормального функционирования, совершенствования и развития, а также достижения заданной цели. Несмотря на то, что создать безупречную

оптимальную систему управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации невозможно, непрерывное совершенствование этой системы с акцентом на гибкую реакцию на изменения внешней и внутренней среды является необходимым.

Изменения во внешней среде оказывают влияние на систему управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации, а также на ее отдельные элементы. В свою очередь, изменения в системе влекут за собой изменения в окружающей среде. Таким образом, важно обеспечить гибкость и адаптивность системы управления, чтобы она соответствовала изменениям внешней и внутренней среды и обеспечивала эффективность работы дошкольной образовательной организации.

Так, тенденция в образовании к привлечению заказчиков (работодателей) повлекло за собой и изменение внутренней среды, например, кадрового состава, содержание типовой учебный план дошкольного воспитания и образования и т.д. Как целостная система управление профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации не наблюдаемый непосредственно объект (за исключением отдельных элементов – людей, техники управления, информации и др.), вследствие чего отдельные аспекты управления проявляются через конкретные виды связей, а потому воспринимаются конкретно, а комплексные отношения (управленческие отношения в целом) непосредственно не воспринимаются.

Существуют различные технологии управления: управление через изменение условий; управление через усовершенствование технологий учебно-воспитательного процесса; управление через обеспечение условий профессионального роста и самореализации каждого педагога; управлении путем стимулирования деятельности менеджеров.

Понятно, что в плане управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации, в том числе и

развитием профессиональных компетенций, ограничения всегда задаются ресурсами и организационными отношениями. Если организационные отношения меняются медленно, то тенденция развития в основном определяется наличными ресурсами. В таком случае, переход от развития с нарастающим шагом к развитию с убывающим шагом однозначно говорит о приближающемся исчерпании ресурсов. То есть ресурсы должны развиваться в той же степени, что и организационные отношения, формирующиеся управляющей подсистемой.

Таким образом, подводя итоги второго параграфа, мы можем сделать следующие выводы: управление профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации представляет собой сложную систему, которая включает в себя управляющую и управляемую подсистемы. Управляющая подсистема называется субъектом управления, а управляемая подсистема – объектом управления. Субъект управления осуществляет разработку и реализацию программ профессионального роста, а объект управления – педагогов дошкольной организации, которые проходят обучение и развивают свои профессиональные навыки и компетенции.

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.

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.

Эффективность управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации зависит как от управляемой системы (управления собственной деятельностью менеджеров разного уровня), так и от управляемой подсистемы (управление профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации).

1.3 Организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации

Одной из ключевых задач нашего исследования является обоснование организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной

организации. В данном параграфе представлено обоснование организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации. Прежде всего, должны уточнить, что понимается под термином «психолого-педагогические условия». Для этого проведем анализ данного термина, обратившись к научной литературе. В педагогическом словаре находим, «педагогические условия – это совокупность мер, направленных на повышение эффективности педагогической деятельности» [54, с.99]. Н.М. Борытко рассматривает педагогические условия, как внешнюю ситуацию, которая оказывает большое влияние на ход педагогического процесса, сознательно составленную преподавателем, и подразумевает достижение определенного результата [14].

Так, например, Т.Ю. Андреева считает, что педагогические условия представляют собой результат «целенаправленного отбора, конструирования и применения элементов содержания, новейших методов (приемов), а также организационных форм обучения для достижения целей. Инновации в сфере высшего образования сегодня также должны способствовать совершенствованию образовательных систем, развитию системы дистанционного обучения [2].

Условия, влияющие на процессы действительности, являются значимыми обстоятельствами и факторами в педагогике. Они, хоть и не являются самостоятельными причинами событий, усиливают или ослабляют влияние причины на результат.

В контексте педагогической системы, по Н.Н. Дзуличанской [21] условия выступают в роли факторов и обстоятельств, совокупностью мер, определяющих эффективность функционирования системы образования. Современная дидактика рассматривает условия как совокупность факторов и компонентов учебного процесса, которые гарантируют успешность обучения.

Анализ педагогической литературы и собственный педагогический опыт в дошкольной образовательной организации позволил выделить следующие организационно-педагогические условия, при учете которых профессиональный рост педагогов в дошкольной образовательной организации, будет эффективным:

1) диагностика профессиональных затруднений педагогов в дошкольной образовательной организации;

2) разработка комплекса мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации.

Охарактеризуем каждое условие более подробно.

Первое условие – проведение диагностики профессиональных затруднений педагогов дошкольной образовательной организации.

В случае, когда педагог в дошкольной образовательной организации испытывает сложности в принятии рационального профессионального решения, обеспечивающего эффективное решение ключевой задачи, можно сделать вывод, что у него отсутствует соответствующая педагогическая компетенция. Такие профессиональные трудности, возникающие при решении конкретной педагогической ситуации, называются профессиональными затруднениями педагога.

Профессиональные затруднения педагогов в дошкольной образовательной организации являются особого рода индикатором «белых пятен» в арсенале профессиональных компетенций педагога. Они указывают на существование недостатков в знаниях и навыках, которые могут негативно сказываться на качестве педагогической работы. Решение этих проблем является важным этапом в процессе профессионального развития педагога, поскольку позволяет понять и устранить собственные пробелы в профессиональной подготовке.

Для успешного преодоления профессиональных затруднений педагогу необходимо систематически погружаться в учебный процесс, изучать новейшие теоретические и методические разработки, а также

развивать свои профессиональные навыки и компетенции. Важным аспектом является постоянное повышение квалификации и участие в профессиональных семинарах и тренингах. Стремление к саморазвитию и осознанное планирование своей деятельности помогут педагогу преодолеть профессиональные затруднения и достичь высоких результатов в своей работе.

Оценка профессиональных трудностей педагогов в дошкольной образовательной организации может быть реализована посредством нескольких методов сбора и обработки информации. К таким методам относятся опросы, диагностика, наблюдения, анализ документации, записей посещаемости, анкетирование, тестирование и самооценка.

Содержание диагностики профессиональных затруднений педагогов дошкольной образовательной организации

1. Построение комплексной системы мониторинга, направленную на постоянное повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в дошкольной образовательной организации, которая включает регулярные оценки эффективности работы педагогов в дошкольной образовательной организации и обеспечивает обратную связь для их профессионального развития.

2. Мониторинг индивидуальный и коллективный направленный на диагностику качественной и количественной динамики деятельности каждого педагога в отдельности и всего педагогического коллектива в целом. Мониторинг включает регулярные оценки, обзоры эффективности и отслеживание ключевых показателей эффективности.

3. Определение приоритетных областей для методической службы, который можно достичь путем обратной связи с педагогами дошкольной образовательной организации, наблюдения за профессиональной деятельностью и анализа соответствующей документации.

4. Корректировка образовательного процесса посредством результатов собранной информации через изменение методов обучения,

материалов или учебной программы, чтобы лучше удовлетворять потребности педагогов дошкольной организации и запросов родителей дошкольников, а также социума.

Таким образом, дошкольная образовательная организация может эффективно решать профессиональные трудности, с которыми сталкиваются педагоги, повышать их профессиональную компетентность и создавать благоприятные условия для постоянного роста и развития.

Процесс диагностики профессиональных затруднений педагогов дошкольной образовательной организации реализуется поэтапно. Ниже представлена характеристика каждого из этапов.

1. Аналитико-диагностический этап.

На этом этапе проводится комплексный анализ и диагностика профессиональных трудностей, с которыми сталкиваются педагоги в дошкольной образовательной организации. Диагностика проводится один раз в год, а также при приеме вновь принятых педагогов. Основной целью данного этапа является проведение психолого-педагогического исследования для оценки уровня профессиональной компетентности воспитателей. Ожидаемый результат данного этапа: определение уровня профессиональной компетентности и выявление существующих трудностей, с которыми сталкиваются воспитатели.

Для оценки уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольных организаций используется комплексное анкетирование, состоящая из четырех разделов.

Первый раздел помогает определить готовность педагогического коллектива к успешному достижению целей и задач дошкольной организации. В нем также оценивается уровень знаний педагогов относительно реализуемой образовательной программы.

Во втором разделе исследуется вовлеченность педагогического коллектива в обновление образовательной деятельности и оценивается эффективность методической работы, направленной на повышение

профессиональной компетентности педагогов в дошкольной образовательной организации.

Третий раздел помогает выявить педагогов, обладающих способностью работать в системе самоконтроля, и позволяет им обобщить свой положительный опыт педагогической работы.

Четвертый раздел предполагает заполнение диагностической карты, в которой основное внимание уделяется профессиональным трудностям, с которыми сталкиваются педагоги в дошкольной образовательной организации.

2. Оценочный этап.

На данном этапе проводится качественная и количественная оценка деятельности каждого педагога в отдельности и всего педагогического коллектива в целом. Ожидаемый результат: определяется единое мнение по спорным вопросам, составление справки по итогам.

3. Коррекционный этап.

Коррекционный этап направлен на внесение коррективов в образовательный процесс и оказание психолого-педагогической поддержки педагогам для их личностного развития. Цель – формирование системного методического подхода к совершенствованию содержания образовательного процесса в дошкольной организации и повышению профессиональной компетентности педагогов согласно требованиям ФГОС в России и ГОС ДВО в Казахстане.

4. Сравнительный аналитико-диагностический этап

Предполагает проведение сравнительного анализа профессиональных проблем, с которыми сталкиваются педагоги дошкольной образовательной организации, и уровня их профессиональной компетентности. Цель этого этапа – диагностировать любые трудности и определить области для улучшения.

Критерии оценки эффективности профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации включают следующее:

1. Развитие внутренней мотивации. Данный критерий фокусируется на том, в какой степени учителя мотивированы повышать свои навыки и знания с целью совершенствования своей педагогической практики. Педагоги дошкольного образования, которые проявляют сильное внутреннее стремление к постоянному совершенствованию, с большей вероятностью будут участвовать в мероприятиях по профессиональному росту и демонстрировать приверженность своей профессии.

2. Достижение профессионализма. Данный критерий оценивает уровень профессионализма, достигнутый учителями в их педагогической деятельности. Он указывает на их способность эффективно планировать уроки, внедрять соответствующие стратегии преподавания и создавать позитивную среду обучения и воспитания для детей. Педагоги дошкольной организации, которые постоянно совершенствуют свои навыки и знания, с большей вероятностью продемонстрируют высокий уровень профессионализма в своей повседневной практике.

3. Удовлетворенность саморазвитием. Данный критерий указывает на удовлетворенность педагогов дошкольной организации результатов их усилий по совершенствованию своей преподавательской практики. Он учитывает степень, в которой педагоги дошкольной организации чувствуют, что они добиваются ощутимого прогресса в своем профессиональном развитии и достижении желаемых результатов. Педагоги дошкольной организации, которые удовлетворены своим саморазвитием, с большей вероятностью будут мотивированы продолжать профессиональный рост.

4. Удовлетворенность своей профессиональной деятельностью. Данный критерий оценивает удовлетворенность педагогов дошкольной организации своим положением в преподавательском составе

образовательной организации. В нем рассматриваются такие факторы, как рабочая нагрузка, рабочая среда, возможности для роста и уровень поддержки, получаемой от коллег и руководителей. Педагоги дошкольной организации, которые чувствуют себя удовлетворенными своей должностью, с большей вероятностью будут мотивированы и вовлечены в свой профессиональный рост.

5. Оценка профессиональной деятельностью. Данный критерий предполагает оценку качества работы педагога дошкольной организации различными заинтересованными сторонами, включая руководителя образовательного учреждения, родителей и экспертов.

Второе условие – это разработка и внедрение комплекса управленческих мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации.

Конкретными целями реализации управленческих мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации являются следующие:

1. Обеспечение всесторонней теоретической, психологической и методической поддержкой педагогов дошкольной образовательной организацией.

2. Повышение профессиональных навыков педагогов, включая рефлексивное мышление, прогностический анализ, аналитическое мышление, постановку целей, способности к проектированию, организационные навыки, навыки управления деятельностью, эффективную коммуникацию и методы оценки. Кроме того, поощрение педагогов дошкольной образовательной организацией к рефлексии над их собственными педагогическими практиками.

3. Создание среды, способствующей повышению профессиональной компетентности, педагогических навыков и развитию

творческого потенциала каждого из педагогов дошкольной образовательной организацией.

Содержание управленческих мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации включает:

1. Проведение исследования образовательных потребностей и профессиональных трудностей педагогов с помощью анкетирования, предполагающая сбор обратной связи от педагогов дошкольного образования, чтобы понимать их конкретные потребности и проблемы, с которыми они сталкиваются в своем профессиональном развитии.

2. Заполнение диагностической карты уровня компетентности педагогов в дошкольной образовательной организации, которая включает в себя оценку текущего уровня компетентности каждого педагога и определение областей, где есть потребность улучшения.

3. Разработка карты трудностей педагогов в дошкольной образовательной организации. Педагоги должны указать конкретные области или предметы, в которых они испытывают трудности, что поможет в выявлении проблемных областей и оказании адресной поддержки.

4. Разработка плана индивидуальной работы с педагогами в дошкольной образовательной организации. Педагогам оказывается дифференцированная помощь, основанная на их уникальных потребностях и задачах. Основная цель – помочь педагогам дошкольной организации в решении проблем, которые они считают наиболее трудными или которые вызывают наибольший интерес.

5. Разработка системы педагогических мероприятий, направленной на содействие профессиональному росту педагогов и повышение уровня их компетентности.

6. Подготовка комплексного долгосрочного плана для предоставления педагогам возможностей постоянного профессионального

развития, в том числе учебные курсы, практикумы, конференции и семинарские занятия, имеющие отношение к их профессиональному росту.

7. Составление долгосрочного плана профессионального развития педагогов ДО, в котором излагаются шаги и мероприятия для повышения профессиональных навыков и знаний педагогов в течение длительного периода. Включая график, конкретные цели и ресурсы, необходимые для развития.

Комплекс мероприятий по профессиональному росту педагогов в дошкольной образовательной организации реализуется посредством современных форм и методов работы.

В настоящее время все большее распространение получают «активные методы обучения». Эти методы в первую очередь основаны на диалоге, поощряющем свободный обмен мнениями и самостоятельное приобретение знаний посредством активной познавательной деятельности. Такой подход способствует саморазвитию и самореализации педагогов дошкольных учреждений, позволяя им выражать собственные взгляды и выносить оценочные суждения.

Формы работы, используемые в реализации комплекса мероприятий по профессиональному росту педагогов в дошкольной образовательной организации, могут принимать форму отдельных мероприятий, таких как круглые столы, семинары или мастер-классы, или они могут быть интегрированы в более крупные инициативы, такие как дискуссии, тренинги, деловые игры или аукционы педагогических идей. Крайне важно, чтобы во время этих мероприятий педагогам не просто предоставлялись готовые знания, но, и предоставлялась возможность совместно исследовать и разрабатывать решения проблем посредством дискуссий, самостоятельного изучения методической литературы, а также сравнения и анализа различных точек зрения. Все это создает среду, способствующую активному профессиональному росту педагогов

дошкольного образования, развивая их творческий потенциал в поиске инновационных подходов.

Постоянное обновление и использование современных форм и методов, используемые в процессе профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации, гарантирует, что педагоги остаются динамичными и адаптируемыми в своей практике. Поощряя открытый диалог, самостоятельное обучение и критическое мышление, эти меры дают педагогам возможность активно участвовать в собственном развитии и вносить вклад в общее совершенствование дошкольной образовательной организации.

Открытые просмотры разных видов детской деятельности позволяет педагогам получить представление о работе друг друга, извлечь уроки из положительного опыта и определить области для улучшения. В дошкольных организациях проводятся взаимные посещения разных мероприятий и обсуждения между педагогами для анализа событий на основе различных критериев, что помогает развить аналитические навыки и позволяет педагогам точно оценивать свою собственную компетентность. В контексте компенсаторного обучения такие практики особенно важны для повышения методологической грамотности и обогащения опыта работы с детьми.

Как показывает практика, сегодня невозможно представить себе современный детский сад без новых информационных технологий. Компетентность в области ИКТ становится неотъемлемой частью профессиональной педагогической компетентности воспитателя. Для повышения компьютерной грамотности крайне важно проводить курсы повышения квалификации, консультации (в том числе индивидуальные) и семинары по использованию программных средств, созданию презентаций, навигации в Интернете, использованию электронной почты и другим соответствующим навыкам. Кроме того, крайне важно изучить инновационные способы интеграции ИКТ в образовательный процесс. В

настоящее время педагоги дошкольной образовательной организации активно используют интернет ресурсы для организации образовательного процесса. В связи с этим значительную популярность приобрели вебинары. В частности, особое внимание уделяется вебинарам, посвященным работе с детьми с ограниченными возможностями, коррекции речевого и интеллектуального развития, а также внедрению изменений в образовательный и коррекционный процессы. Педагоги и специалисты используют вебинары для обмена информацией, полученной на курсах, инновационными педагогическими методами, эффективными подходами к работе с детьми, а также своими взглядами на различные образовательные вопросы и задачи во время педагогических встреч. Особая ценность данной формы работы для педагогов, в том, что она имеет эмоциональную окраску, личную оценку и практическую направленность.

Также в рамках комплекса мероприятий следует организовывать разноплановые конкурсы, которые активизирует педагогов к поиску новых нестандартных решений, тем самым повышая уровень их знаний и умений, способствуют внедрению в практику работы новых методов и технологий, форм работы с детьми.

В настоящее время активно используется метод проектов. Чаще используется он в работе с детьми и родителями при реализации социальных проектов. Однако в равной степени возможно использовать проектный метод и при работе с педагогами дошкольной организации. Участие в проектной деятельности помогает улучшить исследовательские навыки педагогов, развивать способности к планированию, улучшать навыки поиска и отбора информации, развивать экспертные аналитические способности, навыки прогностического мышления и позволяет им эффективно представлять свою работу. Кроме того, проектный метод позволяет педагогам реализовать себя в публичных выступлениях и самовыражении.

Но ни один из этих подходов не будет эффективным, если сам педагог дошкольной организации не осознает необходимость повышения собственной профессиональной компетентности. Поэтому одной из важнейших составляющих профессиональной компетентности является способность педагога самостоятельно приобретать новые знания и навыки (самообразовываться), а также использовать их в практической деятельности.

При работе по самообразованию каждому педагогу предлагается самостоятельно выбрать то направление, в котором он будет углубленно работать. Оно выбирается исходя из затруднений педагога или его интересов. Каждый педагог дошкольной организации разрабатывает двухлетнюю программу самообразования. Умение транслировать свой профессиональный опыт – обязательное условие для современного сотрудника в любой сфере деятельности. Для педагога дошкольной организации это не только обязательное качество, свидетельствующее о его профессиональной компетентности, но и инструмент для саморазвития.

Таким образом, в данном параграфе на основе анализа теоретической литературы, а также собственного педагогического опыта в дошкольной образовательной организации, были выделены организационно-педагогические условия, при учете которых профессиональный рост педагогов в дошкольной образовательной организации, будет эффективным: диагностика профессиональных затруднений педагогов; разработка комплекса мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной организации.

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, гетерохронно, многофакторно и противоречиво. Педагог в дошкольном образовании всегда стремится к росту и находится в постоянном движении внутри действия жизни. При замедлении этой динамики он начинает быть ограниченным либо в личностном, либо в профессиональном развитии, что уменьшит его шансы на успех в обществе. Развитие личности в профессии является процессом, которое непосредственно трансформирует его самого и особенности реализации им отдельных аспектов профессиональной деятельности. Это достигается через интенсивное взаимодействие и обмен опытом с коллегами, повышение квалификации в процессе реализации своей деятельности.

Для педагогов в дошкольной образовательной организации актуальность последних тенденций в его профессии имеет не меньшее значение, чем в любой другой профессии. Поэтому, одним из ключевых требований в профессиональном развитии педагогов в дошкольной образовательной организации является его собственное профессиональное и личностное развитие. Каждый педагог должен быть динамичным и стремиться к профессиональному росту.

Современные теоретические подходы указывают на необходимость создания единой системы управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации, которая учитывала бы изменения в научно-методическом пространстве образования. Важной задачей становится разработка и реализация программ повышения квалификации, которые бы отражали индивидуальные потребности и траектории развития каждого педагога. Организация эффективного управления профессиональным ростом педагогов открывает возможности для более гибкого и эффективного развития педагогического коллектива. Очевидно, что подходы, основанные на научных исследованиях,

позволяют создать более качественные образовательные программы для повышения квалификации педагогов в дошкольных организациях.

Эффективность управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации зависит от внедрения организационно-педагогических условий. На основе анализа теоретической литературы, а также собственного педагогического опыта в дошкольной образовательной организации позволил выделить организационно-педагогические условия, при учете которых профессиональный рост педагогов в дошкольной образовательной организации, будет эффективным: диагностика профессиональных затруднений педагогов в дошкольной образовательной организации; разработка комплекса мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации.

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

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Цель, задачи и организация опытно-поисковой работы

Данный параграф диссертационного исследования посвящен описанию организации опытно-поисковой работы по реализации организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации. Содержание опытно-поисковой работы по реализации организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации включало 3 этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

Задачи констатирующего эксперимента:

1. Подобрать методики для изучения уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.
2. Провести исследование в соответствии с подобранными методиками.
3. Проанализировать полученные результаты.

Задачи формирующего этапа:

1. Апробировать организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации.

Задачи контрольного этапа:

1. Провести повторную диагностику уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

1. Сделать выводы об эффективности организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации на основании сравнения результатов первичной и повторной диагностики критериев профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

Проведенный анализ психолого-педагогической литературы позволил выделить критерии и показатели профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации. Для каждого из критериев были подобраны и адаптированы диагностические методики. Каждая из диагностических методик была проведена в соответствии с требованиями и инструкцией их проведения. Каждая методика проводилась в разные дни, для того чтобы педагоги ДОО, принимающие участие в экспериментальной работе, могли спокойно ознакомиться с заданиями и не быть при этом уставшими и перегруженными.

Результаты были интерпретированы в соответствии с инструкцией, посчитаны, проанализированы, в соответствии с ними участники эксперимента распределены по трем уровням, таблица 1.

Таблица 1 – Программа диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации

Критерии	Показатели	Методики диагностики
1	2	3
1.Мотивационно-ценностный	Мотивация собственного профессионального и личностного развития Мотивация достижения, потребность в достижениях	«Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана)
2.Процессуальный	Готовность и способность использовать современные образовательные методы и технологии в профессиональной деятельности Способность адаптироваться к новым ситуациям (самооценка) Потребность в самообразовании	Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова)

Продолжение таблицы 1

1	2	3
3. Рефлексивный	Способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личного развития (самооценка)	Методика диагностики рефлексии, разработанной О.П. Чозгиян
	Способность к рефлексии	
	Самооценка качеств личности	

Эмпирическое исследование проводилось на базе КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области (Республика Казахстан, Костанайская область).

Выборку исследования составили – педагоги КГКП «Ясли-сад № 8» в общем количестве 32 человек (24 воспитателя, 3 музыкальных руководителя, 2 инструктора по физической культуре, 1 инструктор по плаванию, 2 преподавателя казахского языка), разделенные на две группы: экспериментальную (ЭГ) – 16 человек и контрольную (КГ) – 16 человек.

Рассмотрим результаты констатирующего этапа экспериментальной работы, направленные на выявленные уровни профессиональной компетентности педагогов ДО по мотивационно-ценностному, процессуальному и рефлексивному критериям (см. рисунок 3).

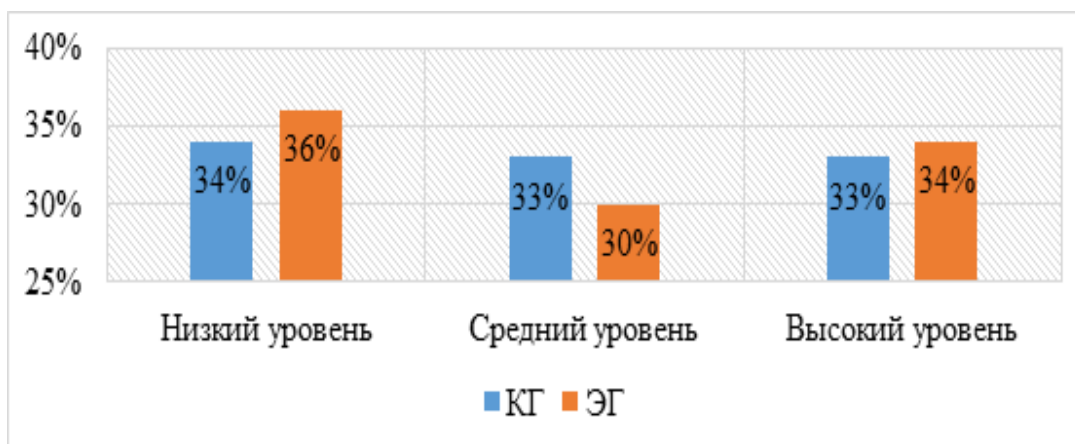


Рисунок 3 – Уровень профессиональной компетентности педагогов ДО по мотивационно-ценностному критерию на констатирующем этапе опытно-поисковой работы

Для определения уровня профессиональной компетентности педагогов ДО по мотивационно-ценностному критерию использовалась методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана) (Приложение 1).

Согласно данным, представленным на диаграмме, для 33,0% опрошенных респондентов КГ и 34% респондентов ЭГ характерен оптимальный мотивационный комплекс, представленный сочетаниями: $BM > BPM > BOM$ (21,0% респондентов КГ и 20,0% респондентов ЭГ) и $BM = BPM > BOM$ (12,0% респондентов КГ и 14% респондентов КГ), что указывает на внутреннюю мотивацию выбора профессии, на удовлетворенность от самого процесса и результата деятельности педагога в дошкольной организации, на возможность самой полной самореализации именно в данной деятельности.

34% опрошенных педагогов в контрольной группе и 36% опрошенных педагогов ДО в экспериментальной группе продемонстрировали самые худшие мотивационные комплексы, представленные следующим соотношением: $BOM > BPM > BM$ (4% респондентов КГ и 6% респондентов ЭГ); $BOM > BPM = BM$ (14% респондентов КГ и 16% респондентов ЭГ); $BOM > BM > BPM$ (8% респондентов КГ и 12% респондентов ЭГ).

Для педагогов дошкольной организации с указанным мотивационным комплексом свойственен низкий уровень мотивации профессиональной деятельности, характеризующийся наличием доминанты внешней отрицательной мотивации, который выражается в стремлении избегать критику со стороны окружающих и возможных наказаний, и неприятностей. 33% педагогов в контрольной группе и 30% в экспериментальной группе продемонстрировали промежуточные сочетания в мотивационном комплексе: $BOM < BPM > BM$ (14% респондентов КГ и 12% респондентов ЭГ), $BPM < BOM < BM$ (16% респондентов КГ и 10% респондентов ЭГ), $BOM = BPM < BM$ (3%

респондентов КГ и 8 респондентов ЭГ). Для данной категории респондентов характерен средний уровень мотивации профессиональной деятельности, характеризующийся осознанием результата, но отсутствием умения достигать его, сменой настроения и интереса к процессу профессиональной деятельности и собственного развития.

2. Для определения уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации по процессуальному критерию использовалась диагностическая методика на определение уровня саморазвития в профессионально-педагогической деятельности (автор Л.Н. Бережнова) (Приложение 2). Данная методика была адаптирована для педагогов дошкольного образования. Педагогам контрольной и экспериментальной группы нужно было дать ответ на восемнадцать вопросов, выбрав единственно верный вариант из предоставленных ответов. Данная диагностика направлена на изучение человеком своих личностных качеств, стремлением к профессиональному саморазвитию. Результаты представлены на рисунке 4.

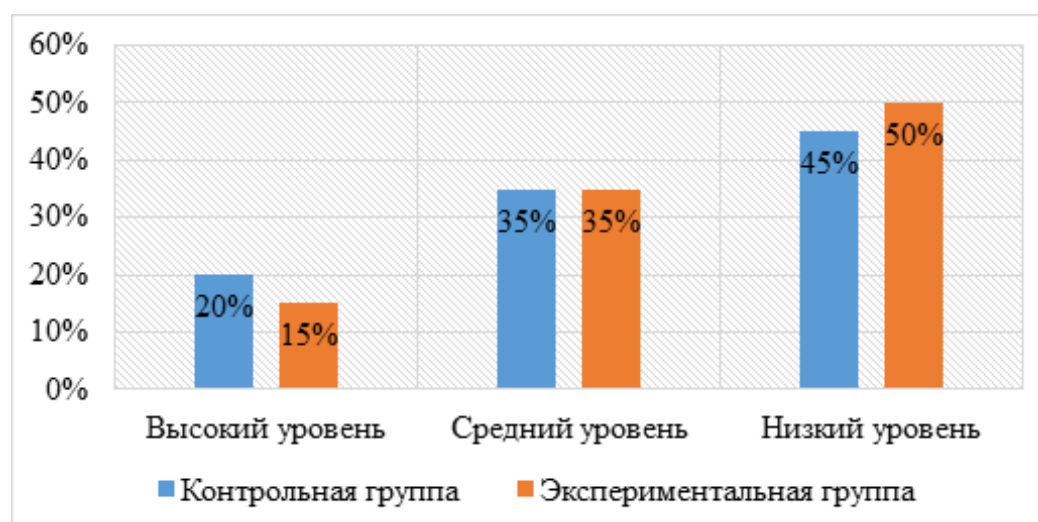


Рисунок 4 – Уровень профессиональной компетентности педагогов ДО по процессуальному критерию в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе опытно-поисковой работы

Согласно полученным данным можно сделать вывод о том, что у большинства педагогов показатели профессиональной компетентности

педагогов по процессуальному критерию находится на среднем (по 35% в обеих группах) и низком (45% педагогов в КГ и 50% педагогов в ЭГ) уровнях. Высокий уровень стремления к саморазвитию педагогов дошкольной организации на констатирующем этапе экспериментальной работы был отмечен у 20% педагогов КГ и 15% педагогов ЭГ. Полученные данные говорят о том, что эта тема достаточно актуальная на данный момент и педагоги КГКП «Ясли-сад № 8» сами осознают, что необходимо постоянно повышать уровень своего самообразования, для того чтобы быть компетентным в своей сфере.

Для определения уровня профессиональной компетентности педагогов по рефлексивному критерию использовалась анкета, разработанной О.П. Чозгиян (Приложение 3). Результаты представлены на рисунке 5.

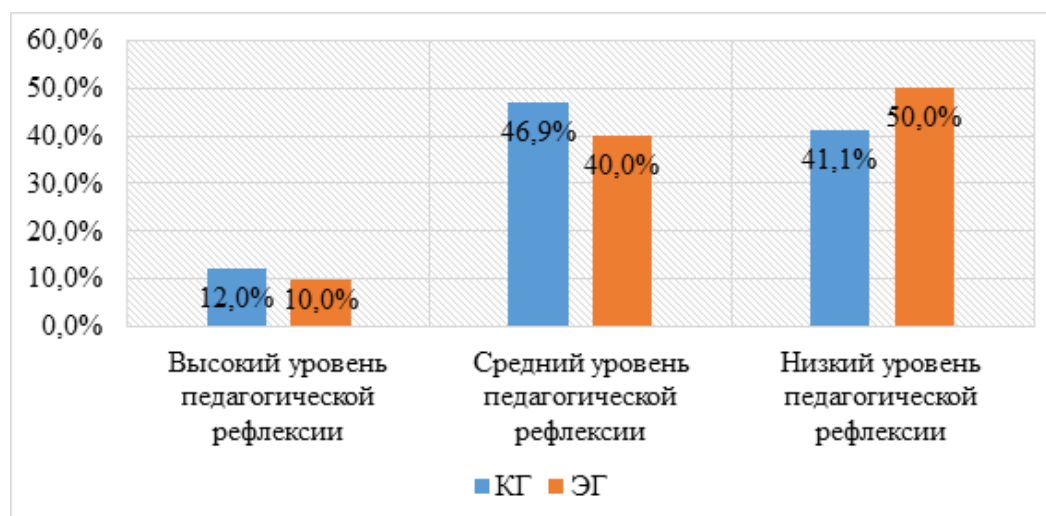


Рисунок 5 – Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО по рефлексивному критерию в контрольной и экспериментальной группах на констатирующем этапе опытно-поисковой работы

Мы видим, что 92% опрошенных педагогов ДОО, участвующих в эксперименте, дали развернутые ответы на все вопросы анкеты, что свидетельствует об оценивании своих возможностей в роли педагога в дошкольной организации и способности анализировать свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности. 8% опрошенных

ответили на 5 вопросов, не ответившие вообще – отсутствуют. Наиболее детальные ответы получены на вопросы 2 и 4, в то время как ответы на вопросы 3 и 5 были краткими, что могло указывать на недостаток рефлексии по своим действиям. Вопросы 1 и 6 вызвали затруднения для большинства педагогов. Хотя они понимают свою педагогическую позицию, только 18,6% участников опроса заявили, что уже имеют ее, в то время как 81,4% дали неоднозначные ответы. Примеры таких ответов на вопрос «В чем заключаются Ваши профессиональные планы?» включали: «работать по профессии», «стать грамотным специалистом», «карьерный рост», «внести свой вклад в развитие профессии педагога» и т.д. На вопрос 7 о педагогической позиции большинство опрошенных (74,2% педагогов ДО) дали неоднозначный ответ. Они утверждали, что у них есть своя педагогическая позиция, но не могли объяснить, в чем именно она заключается. Анализ ответов на восьмой вопрос показал, что оценка готовности к творческой профессиональной деятельности педагогами, возможно, завышена (29,6% оценили ее на 10 баллов).

Таким образом, первичная диагностика данных демонстрирует, что у 12% педагогов КГ и 10% педагогов ЭГ отмечается высокий уровень профессиональной компетентности по рефлексивному критерию. Для них характерно обращение к анализу своей и других деятельности, выяснение причин и следствий своих действий.

Отметим также, что примерно половина педагогов КГ (46,9%) и ЭГ (40%) имеют средний уровень профессиональной компетентности по рефлексивному критерию, а 41,1% опрошенных в КГ и 50% в ЭГ имеют низкий уровень профессиональной компетентности по рефлексивному критерию. Педагогам со средним уровнем профессиональной компетентности по рефлексивному критерию может быть сложно поставить себя на место других и контролировать свое поведение, их профессиональная деятельность может содержать эпизодические элементы проектирования, и не всегда они могут оценить свои возможности. Низкий

уровень профессиональной компетентности по рефлексивному критерию характеризуется отсутствием навыков анализа собственной деятельности, проектирования и видения своего профессионального будущего.

В таблице 2 ниже представлена итоговая оценка уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО как интеграция результатов по всем показателям критериев профессиональной компетентности педагогов ДОО на констатирующем этапе опытно-поисковой работы.

Таблица 2 – Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО на констатирующем этапе опытно-поисковой работы, в %

Критерии	Контрольная группа			Экспериментальная группа		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Мотивационно-ценностный	33%	33%	34%	34%	30%	36%
Процессуальный	20%	35%	45%	15%	35%	50%
Рефлексивный	12%	46.9%	41.1%	10%	40.0%	50.0%
Итого	22%	38%	40%	20%	35%	45%

Согласно представленным данным видим, что уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО на констатирующем этапе опытно-поисковой работы по совокупности результатов первичной диагностики, у большинства респондентов контрольной группы находится на низком уровне – у 40%, на среднем уровне – у 38% и на высоком уровне – у 22% педагогов ДОО. В экспериментальной группе большинство педагогов ДОО также находится на низком уровне – 45%, на среднем уровне находятся 35%, на низком уровне – 20%.

Полученные результаты указывают на необходимость проанализировать организацию процесса управления профессиональным

ростом педагогов в КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области и определить, как именно выстраивается методическая работа по профессиональному развитию педагогов дошкольной организации. Для этого мы провели анализ методической работы по профессиональному развитию педагогов дошкольной организации.

Методическая работа в КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области, в 2021-2022 учебном году осуществлялась на основе годового планирования.

В 2021-2022 учебном году основной целью педагогической работы Ясли-сада было достижение познавательно-речевого развития дошкольников через улучшение качества образования и воспитания. Это происходило путем внедрения современных педагогических технологий, которые поощряли самореализацию детей в различных сферах деятельности, соответствуя требованиям Государственного общеобязательного стандарта дошкольного воспитания и обучения Республики Казахстан.

Методическая работа, проводимая в течение учебного года, активно взаимодействовала с повседневной практикой педагогов. Одной из главных задач в деятельности методической службы стало оказание реальной, действенной помощи всем членам коллектива.

Одной из основных форм методической работы являлся проведение педагогических советов. В КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» педагогические советы включали в себя теоретический материал, такие как доклады, сообщения, аналитический материал, анализ работы по различным направлениям, результаты диагностики и мониторинга, а также методические рекомендации для педагогов. Кроме того, также были проведены педагогические советы, в которых

использовались активные формы работы, такие как игры, аукционы, круглые столы и конференции.

В 2021-2022 учебном году были успешно подготовлены и проведены несколько педагогических советов.

1. На первом установочном совете, который прошел в августе 2021 года в форме инструктажа и дискуссии, были подведены итоги летней оздоровительной работы. Также были озвучены задачи и перспективы развития детского сада на следующий учебный год. Был утвержден план учебно-воспитательной работы, расписание занятий, рабочие программы воспитательно-образовательного процесса, а также планы по повышению уровня квалификации педагогов: аттестация, самообразование и курсы повышения квалификации. Кроме того, на совете были объявлены результаты смотра-конкурса готовности к новому учебному году, и проведены инструктажи по безопасности и охране жизни и здоровья детей.

2. Педсовет в ноябре 2021 года был организован в форме творческой сюжетно-ролевой игры «Развитие у детей познавательной активности, любознательности, стремления к самостоятельному познанию и размышлению через детское экспериментирование».

К педсовету подготовили информационный материал для работы с родителями: папки-передвижки, консультации, памятки. Провели анкетирование педагогов по выявлению профессиональной подготовки и трудностей по применению современных образовательных технологий, прошел тематический контроль.

3. На педсовете в январе 2022 года по теме «Развитие речевой активности через использование всех компонентов устной речи в различных формах и видах детской деятельности» Форма проведения – инновационная лаборатория. Целью этого педсовета стало совершенствование работы педагогического коллектива в 2022 году. Демонстрировались возможности игр на тему «Игры и творческие задания, направленные на развитие умственных способностей и создание

творческого продукта в речевой деятельности». Обсуждался вопрос формирования профессиональной компетентности педагога детского сада через самообразование, использование широкого спектра современных педагогических технологий в своей практике.

К педсовету запланировали и провели тематический контроль «Использование мнемотехники, мнемотаблиц в работе с детьми», активно проходила подготовка к смотру-конкурсу «Речь на кончиках пальцев»

4. Педсовет в марте 2022 года был посвящён одному из базовых направлений – «Өлкетану» подпрограммы «Тәрбие және білім» Программы «Рухани жаңғыру». Тема: «Привитие интереса у дошкольников к изучению родного края через исследовательскую деятельность и педагогическое просвещение родителей». Форма проведения – деловая игра. К педсовету подготовлен информационный материал для работы с родителями, проведено анкетирование родителей на тему «Патриотическое воспитания детей в семье, проведён тематический контроль «Организация воспитательно-образовательной работы по нравственно-патриотическому воспитанию детей дошкольного возраста».

5. Итоговый педсовет, прошедший в форме устного журнала, состоялся в июне 2022 года. В ходе анализа методической работы за 2021-2022 учебный год были проведены отчёты работы со всеми возрастными группами. Каждая группа представила свою работу в форме презентации, включающей диагностику знаний детей и отчёты педагогов о своей деятельности. Результаты были подвергнуты обсуждению на итоговом педсовете.

На итоговом педсовете также были рассмотрены итоги оздоровительной работы, проведенной в течение учебного года. Отдельное внимание было уделено мнению родителей о работе детского сада. Их отзывы и предложения были исследованы и обсуждены с целью улучшения качества образовательного процесса.

Одним из важных повесток для итогового педсовета стало рассмотрение и корректировка плана летней оздоровительной работы. Этот план был подвергнут обсуждению в целях оптимизации и эффективной организации досуговых мероприятий для детей. Совместными усилиями педагогического коллектива был разработан годовой план на новый 2022-2023 учебный год. В его основе лежали принятые в результате обсуждений решения, направленные на улучшение воспитательно-образовательного процесса и дальнейшее развитие детей.

Важно отметить, что все принятые решения были выполнены в срок и с должным качеством. Это говорит о действенности методической работы и профессионализме педагогического коллектива.

Вторым уровнем в системе методической работы является – методический совет. Методический совет был сформирован из опытных педагогов, способных к творческой работе, умеющих объективно оценивать деятельность педагогического коллектива по решению поставленных задач.

Было проведено три заседания, на которых рассматривались вопросы об организации работы методического совета воспитателей в 2021-2022 учебном году; экспертизе методической продукции, содержании и состоянии пакета мониторинга по всем возрастным группам детского сада, об итогах выполнения годового плана.

Одним из основных аспектов методической работы в области профессионального роста педагогов является анализ их развития и улучшения навыков. В этом контексте на заседании методического совета был проведен важный этап – корректировка параметров и критериев оценки, которые применялись при заполнении таблицы рейтинга каждого отдельного педагога. Важно, чтобы педагоги имели представление о критериях и параметрах, по которым будет оцениваться их работа. С этой целью были разработаны конкретные памятки, которые смогут помочь

каждому педагогу понять, какие аспекты его деятельности будут оцениваться в процессе анализа и оценки.

Такой подход к анализу и оценке роста профессионального мастерства педагогов является неотъемлемой частью современной методической работы, позволяющий объективно оценить уровень подготовки и качество работы каждого педагога, а также выявить области, в которых требуется дополнительная поддержка и развитие.

Анализ и оценка роста профессионального мастерства педагогов дошкольной организации имеют целью стимулировать их личностное и профессиональное развитие. Педагоги смогут использовать полученные результаты и обратную связь для улучшения своей работы

Таким образом, проведение анализа роста профессионального мастерства педагогов и корректировка параметров и критериев оценки являются важными этапами методической работы. Эти шаги помогают повысить качество образования и поддерживать профессиональное развитие педагогов.

Анализ организации работы педагогов с родителями воспитанников представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ организации работы педагогов с родителями воспитанников

№	Работа с родителями	Группа			
		Младша я	Средняя	Старшая	Подготовительная
1	2	3	4	5	6
1.	Информационный стенд для родителей	+	+	+	+
2.	Перспективный план работы с родителями	+	+	+	+
3.	Родительские собрания	+	+	+	+
4.	Наглядная информация для родителей	+	+	+	+
5.	Индивидуальные беседы	+	+	+	+

6.	Участие родителей в совместных мероприятиях	+	+	+	+
7.	Участие родителей в конкурсах, выставках	+	+	+	+

В результате анализа было выявлено, что общая подготовка педагогов к организованной деятельности (ОД) считается удовлетворительной. Педагоги всех возрастных групп знают программный материал, материал соответствует возрасту детей и «Типовой учебной программе дошкольного воспитания и обучения» (Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 12 августа 2016 года № 499). В наличии демонстрационный и раздаточный материал в достаточном количестве, наглядные пособия эстетичны и доступны. Соблюдены требования СанПиН к продолжительности ОД и техника безопасности. В ходе наблюдения было выявлено, что циклограммы во всех группах есть в наличии на неделю вперед, а в старшей и предшкольной группе – на 2 недели. Воспитатели ведут планирование в соответствии с «Типовой учебной программой дошкольного воспитания и обучения» и Инструктивно-методическим письмом «Об организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольных организациях и предшкольных классах Республики Казахстан на 2021-2022 учебный год»

В каждой группе в КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» в приемных имеется информационный стенд для родителей - «Родительские уголки», в которых размещена следующая информация: визитная карточка группы, сетка занятий, режим дня группы. Ежедневно воспитатели размещают на стенде меню. На информационном стенде вывешиваются консультации для родителей по вопросам воспитания, по соблюдению прав дошкольников. Воспитатели всех групп обновили «Родительские уголки». В перспективном плане работы с родителями педагоги КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» отражают совместную работу с семьями воспитанников. В плане

воспитатели отмечают формы организации общения с указанием тематики (родительское собрание, консультация, совместные выставки, конкурсы, праздники и другие).

При организации работы с семьями воспитанников педагоги использовали различные формы взаимодействия. Одним из основных способов сотрудничества и взаимодействия педагогов и родителей является организация совместной деятельности, при осуществлении которой родители участвуют в деятельности дошкольной организации и могут стать активными участниками образовательного процесса. Воспитателями всех групп запланированы родительские собрания (3 собрания в учебный год).

Кроме этого был проведен опрос участвующих в эксперименте. Педагоги ДО ответили на вопрос «Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов дошкольной организации». Распределение ответов представлено на рисунке 6.

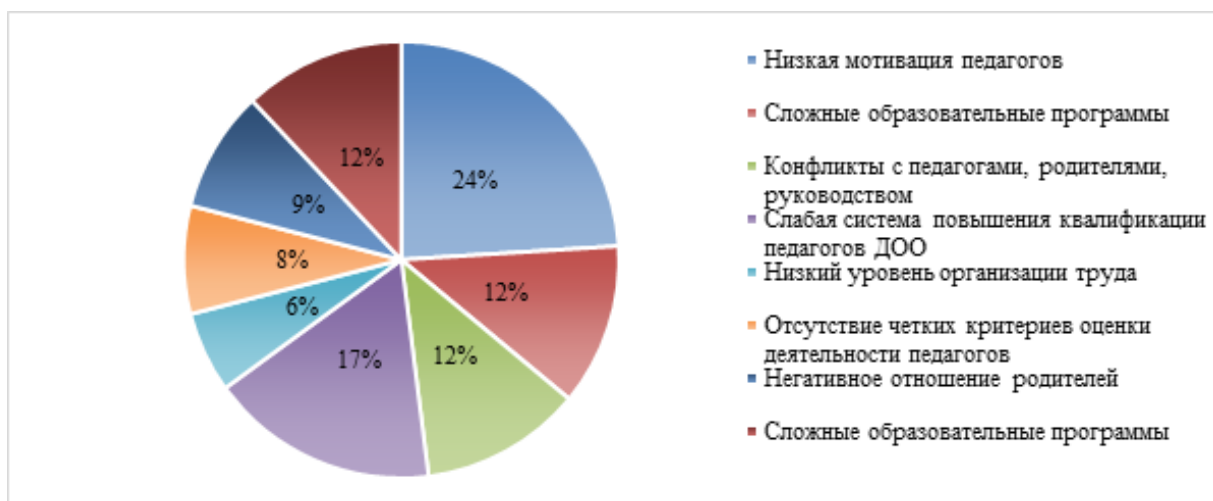


Рисунок 6 – Распределение ответов на вопрос «Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов дошкольной организации»

Проблематика, связанная с работой дошкольной организации, в основном обозначается следующим образом: недостаточная мотивация педагогов (24%), сложность образовательных программ (12%) и конфликты с коллегами, родителями и руководством (12%).

Анализ этих данных позволяет сделать вывод о необходимости пересмотра методологического подхода и акцентирования внимания методической службы на улучшение педагогической компетенции преподавателей дошкольной организации по вопросам познавательного, методического и самообразовательного процессов.

Более того, возникает потребность в создании условий, способствующих развитию творческого потенциала педагогов и воплощению их личностных и профессиональных предпочтений. Такие изменения в подходе к мотивации и деятельности позволяют снизить уровень конфликтности, разобраться в сложных образовательных программах и поставить новые цели для повышения мотивации педагогического коллектива дошкольной организации.

Таким образом, необходимо осуществить пересмотр текущей методической работы и сделать акцент на развитие педагогической компетенции, уделяя особое внимание познавательным, методическим и самообразовательным аспектам. Поддержка творческого проявления педагогов и их личностного развития, вместе с изменением мотивационных факторов, позволит снизить уровень конфликтности и владеть образовательными программами, открывая новые горизонты в работе и повышая мотивацию в среде педагогического состава дошкольной организации.

С целью ознакомления родителей с работой КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного», особенностями воспитания детей, формирования знаний у родителей о воспитании и развитии дошкольников используется наглядная информация (консультации, папки-передвижки, выпуск стенгазеты, памятки). Ежедневно педагоги проводят индивидуальные педагогические беседы с родителями воспитанников по проблемам воспитания и развития детей дошкольного возраста. При необходимости воспитатели организуют посещение детей на дому с целью выявления условия проживания ребёнка.

В работе с родителями воспитанников педагоги используют разнообразные формы (традиционные и нетрадиционные): тренинги, конференции, «Круглые столы», участие родителей в совместных мероприятиях, в конкурсах, выставках. Участие родителей в творческих конкурсах, выставках совместного творчества детей и взрослых.

Таким образом, в результате констатирующего этапа опытно-поисковой работы по реализации организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации, позволила дать нам оценку развития профессионального развития педагогов, которые показали преобладание средних и низких значений в показателях. Следовательно, мы можем сделать вывод, что выбранная модель методической службы КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» не позволяет в полной мере обеспечивать развитие педагогической компетентности и профессионализма каждого педагога, а также осуществлять на высоком уровне воспитательно-образовательный процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности, методическая работа в отношении которых, должна носить системный и целенаправленный характер.

Полученные результаты подтверждают актуальность проблемы эффективности управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации. Мы считаем, что необходимо уделять больше внимания вопросу повышения мастерства каждого педагога, так как в наше время требования родителей к работе педагога в дошкольной организации стали более высокими. Родители хотят, чтобы воспитанием их детей занимались профессиональные педагоги-мастера своего дела. А для этого необходимо постоянно повышать свои знания и умения. Эффективность управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации посредством выделенных организационно-педагогических условий обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное качество образования, всестороннее развитие и

воспитание детей. Организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации будут рассмотрены в следующем параграфе диссертационного исследования.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации

В последние годы вопросы дошкольного образования особенно актуальны. Одним из таких вопросов является организация управления профессиональным ростом 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.

Концепция непрерывного педагогического образования педагогов новой формации в Республике Казахстан отражает требования общества к специалистам дошкольной образовательной организации. Согласно этой концепции, педагог должен обладать высокими моральными качествами, быть граждански ответственным, активным, творческим, рефлексивным, экологически образованным и стремиться к саморазвитию. Также важным является высокий уровень методологических, социальных, личностно-коммуникативных, информационных и других навыков у педагога. Он должен быть специалистом высокой квалификации.

Данная концепция является основой управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации. Мы считаем, что успешное личностно-профессиональное развитие педагогов дошкольного образования достигается через освоение таких знаний,

которые соответствуют требованиям мирового образовательного пространства. Педагоги должны обладать как теоретическими знаниями, так и практическими навыками в новых областях профессиональной компетенции. Таким образом, важно развивать личностно-профессиональные качества педагогов дошкольного образования, чтобы соответствовать современным требованиям общества, что позволит обеспечить качественное и инновационное образование для детей и эффективную работу педагогов в сфере дошкольного образования.

Взяв за основу выделенные организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации нами была проведена опытно-поисковая работа с педагогами ДО, которые вошли в экспериментальную группу на базе КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области.

Реализация первого организационно-педагогического условия нашла отражение в организации мониторинга диагностики профессиональных затруднений педагогов в дошкольной организации, который позволил дать оценку структурных компонентов профессионального развития педагогов. Проведение диагностики профессиональных затруднений педагогов в ДО занимает важное место в процессе управления профессиональным ростом педагогов, поскольку позволяет определить лакуны в профессиональной деятельности специалиста, и в дальнейшем позволяет «работать прицельно».

Оценивание уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществлялось с использованием трех критериев:

1. Владение современными педагогическими технологиями и их применение в профессиональной деятельности.
2. Готовность решать профессиональные предметные задачи.

3. Способность контролировать свою деятельность в соответствии с принятыми правилами и нормами [8].

Критерии и показатели диагностики профессиональных затруднений педагогов определялись нами как признаки, на основании которых мы могли судить о развитии профессиональной компетентности специалистов и давать их количественную оценку, (таблица 4).

Таблица 4 – Критерии и показатели диагностики профессиональных затруднений педагогов ДОО

№	Критерии	Показатели
1	2	3
1.	Знание программ и технологии разработки программ, умение самообразовываться, работать с научной литературой и новыми техническими средствами	Создание педагогом рабочих программ, на основе образовательной программы; Разработка специалистами учреждения программ дополнительного образования.
2.	Готовность и желание педагогов использовать технологии, отвечающие требованиям Государственного общеобязательного стандарта дошкольного воспитания и обучения. (ГОС ДВО).	Все педагоги прошли обучение на курсах, семинарах; Составление педагогами технологической карты освоения образовательных областей (целевые ориентиры)
3.	Умение педагогов выбирать программы, учебно-методические пособия с учетом интересов всех субъектов образовательного процесса	Определен список учебно-методических пособий, которые будут использоваться в образовательном процессе в соответствии с ГОС ДВО.
4.	Уровень профессиональной компетентности педагогов	Повышен уровень профессиональной компетентности педагогов.

Требования к проведению мониторинга (диагностики) профессиональных затруднений педагогов в дошкольной организации:

– направлено на выявление индивидуальных особенностей профессионального роста;

– оценка профессиональной компетентности должна проводиться не только путем сопоставления полученных результатов с нормами, но и путем сопоставления с результатами предыдущих диагностик;

– проводится не только для выявления актуального уровня, но и для определения возможных индивидуальных путей совершенствования;

– должна опираться на самоанализ, самодиагностику для создания мотивации к самообразованию;

– уровень профессиональной компетентности должен рассматриваться как содержательная характеристика педагога, а процесс самосовершенствования – как развитие, смена качественно своеобразных этапов деятельности.

Реализация второго психолого-педагогического условия нашла отражение в разработке комплекса мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации (Приложение 4).

Дополнительно, для стимулирования интереса и мотивации педагогов дошкольной организации к саморазвитию в педагогической области были разработаны и проведены специальные тренинги, способствующие развитию у педагогов профессиональных навыков, а также помогающие им стать более открытыми для новых идей и знаний. Такой подход не только способствует повышению педагогического мастерства, но и благотворно влияет на саму организацию, стимулируя ее развитие и внедрение передовых педагогических технологий.

Каждый тренинг предполагал план работы с группой педагогов:

– теоретическая часть (ознакомительная информация по перспективам работы с группой и родителями);

– практическая часть (деление на микрогруппы, выдача кейс-заданий, обсуждение, выработка мероприятий для решения проблемной ситуации).

3. Целью комплекса мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной организации стало повышение профессионального уровня педагогов дошкольной организации.

Для достижения цели, мы поставили перед собой следующие задачи:

1. Выявить профессиональные затруднения педагогов дошкольной организации.

2. Разработать план методических мероприятий с педагогами.
3. Создать условия для повышения профессиональной компетентности, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога.
4. Организовать активное участие педагогов в профессиональных конкурсах

Вполне вероятно, что на пути реализации поставленных задач мы встретимся с определенными рисками. Мы проанализировали возможные проблемы и продумали способы их преодоления (таблица 5).

Таблица 5 – Пути реализации поставленных с определенными рисками

№	Планируемый риск	Возможный способ преодоления
1	2	3
1	Сопrotивление отдельных педагогов нововведениям	Использовать возможности по стимулированию педагогов, вовлечению их в инновационную практику
2	Часть педагогов формально принимают стандарты, но на деятельность это не выходит	Практическая реализация основных мероприятий, заложенных программой.
3	Отсутствуют чёткие представления о планировании в условиях реализации новых подходов к моделированию образовательного процесса.	Формирование проектировочных навыков у педагогов. Показать педагогам новые способы планирования с учётом содержания, организационных форм работы и различных видов детской деятельности.
4	Трудности в фиксации индивидуального развития детей, которая может проводиться в рамках педагогической диагностики (или мониторинга) для решения образовательных задач.	Создание принципиально новой системы оценки качества образования.
5	Широкий спектр деятельности для педагогов может снизить качество предъявляемых образовательных услуг	Рациональное распределение обязанностей

Комплекс мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной организации осуществлялся с учетом рабочего плана реализации (таблица 6).

Таблица 6 – Рабочий план реализации комплекса мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной организации

№	Этапы	Срок	Задачи
1	2	3	4
1	1 этап Организационно-подготовительный	2022-2023 годы	Изучение образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов при изучении ГОС ДВО для организации управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации.
2	2 этап Основной	сентябрь 2022 года – сентябрь 2023 года	Управление профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации через систему методических мероприятий. Разработка системы мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов.
3	3 этап Заключительный	октябрь 2023 года - декабрь 2023 года	Мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, динамики профессионального развития

В комплексе мероприятий для профессионального роста 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 7.

Таблица 7 – 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	Оказать помощь педагогам в выделение целей и задач	У педагогов сформировано четкое представление	В течение реализации комплекса

	ДО»	планирования на определенный период работы, соотношение их	результатов работы, которые должны	
--	-----	--	------------------------------------	--

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5
		с ТИПО дошкольного воспитания и обучения, по которой организуется воспитательно-образовательный процесс, возрастным составом группы детей и приоритетными направлениями воспитательно-образовательного процесса в ДО.	быть достигнуты к концу планируемого периода, определен выбор оптимальных путей, средств, методов, помогающих добиться поставленных целей, а значит получить планируемый результат.	
2.	Внедрение ИКТ в образовательную деятельность посредством программы SMART Notebook, PADLET	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 комплекса
3.	Школа педагогического мастерства (самообразование)	Развитие профессиональной компетентности и творческого потенциала педагогов	Повышение уровня эффективности практической деятельности педагога.	В течение реализации комплекса
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 комплекса
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 комплекса
6.	Курсы повышения квалификации	Формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров ДО. Успешное прохождение	В течение реализации комплекса

			аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.	
--	--	--	---	--

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5
7.	Конференция дистанционного взаимообучения (обмен опыта)	Обмен опытом и знаниями дистанционного обучения в современных реалиях.	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров ДО.	В течение реализации комплекса
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 комплекса
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 комплекса
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 комплекса
11.	Круглый стол по теме «Возможности развития информационной и компьютерной грамотности дошкольников»	Определение влияние 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 комплекса
12.	В рамках педагогического совета проведение «Мозгового штурма» по теме «Расширение возможности использования	Обеспечение индивидуализации для каждого ребенка, создание условий для самоопределения и самореализации личности, реализация права ребенка на	Повышение качества воспитательно-образовательного процесса.	В течение реализации комплекса

	проектной деятельности в ДО»	свободный выбор деятельности, мнений и рассуждений, , опираясь на их интерес к содержанию и формам деятельности		
--	------------------------------	---	--	--

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5
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	В течение реализации комплекса
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 педагогов	В течение реализации комплекса

В заключении параграфа можем сделать следующий вывод: для управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации необходимо выделение и обоснование ряда организационно-педагогических условий, обеспечивающих результативность осуществляемой деятельности. Определяя понятие организационно-педагогических условий, мы, вслед за А.А. Володиным и Н.Г. Бондаренко понимаем их как «характеристику педагогической системы, отражающая совокупность потенциальных возможностей пространственно-образовательной среды, реализация которых обеспечит упорядоченное и направленное эффективное функционирование, развитие педагогической системы».

Анализ научной литературы по проблеме исследования, а также имеющийся опыт методической работы, позволил нам выделить ряд организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации:

- первое условие – это проведение диагностики профессиональных затруднений педагогов дошкольной образовательной организации;

- второе условие – это разработка и внедрение комплекса управленческих мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации.

Представленная совокупность условий, обеспечивающих эффективность управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной организации, позволит управлять исследуемым процессом и прогнозировать его результат.

2.3 Анализ результатов опытно-поисковой работы

На контрольном этапе была проведена повторная диагностика уровней профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации с использованием аналогичных методик, что и на первичной диагностике после реализации организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации. Результаты представлены на рисунке 7.

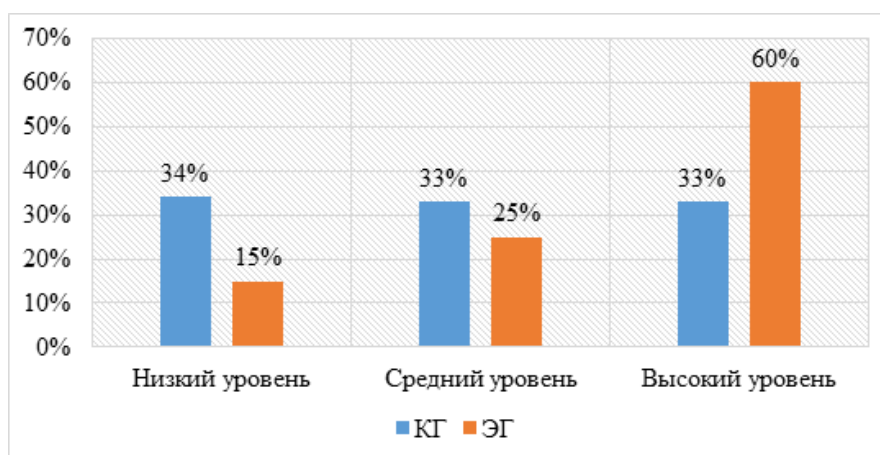


Рисунок 7 – Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО по мотивационно-ценностному критерию до и после реализации организационно-педагогических условий, %

Рассмотрим результаты контрольного этапа опытно-поисковой работы, направленные на выявленные уровни профессиональной компетентности педагогов по мотивационно-ценностному критерию.

Из данных сводной диаграммы, представленной на рисунке 7, мы можем сделать вывод, что наблюдается положительная тенденция педагогов дошкольной организации по показателям профессиональной компетентности педагогов по мотивационно-ценностному критерию. Высокий уровень у педагогов ДОО вырос с 34% до 60%. Данные педагоги характеризуются сформированной мотивацией выбора профессии, наличия удовлетворённости от деятельности. Низкий уровень мотивации профессиональной деятельности у педагогов дошкольной организации снизился с 36% до 15%. Данная группа педагогов характеризуется безразличием и негативным отношением к процессу в целом. Также снизилось педагогов дошкольной организации с 30% до 25%, которые продемонстрировали средний уровень мотивации профессиональной деятельности.

Рассмотрим результаты контрольного этапа опытно-поисковой работы, направленные на выявленные уровни профессиональной компетентности педагогов по процессуальному критерию (рисунок 8).

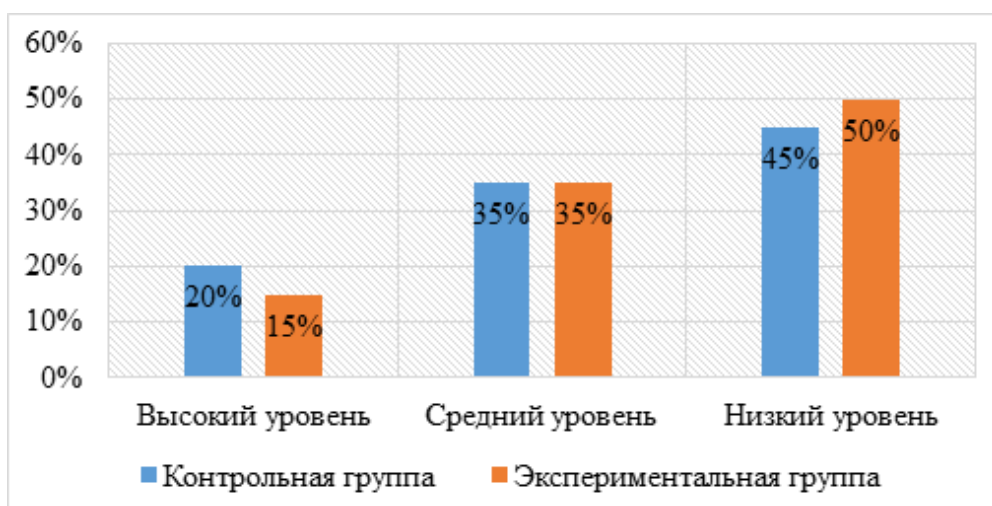


Рисунок 8 – Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО по процессуальному критерию до и после реализации организационно-педагогических условий, %

Согласно полученным данным можно сделать вывод о том, что у большинства педагогов дошкольной организации в экспериментальной группе показатель стремления к саморазвитию находится на высоком и среднем уровнях – 60% и 25% соответственно. Количество педагогов с низким уровнем профессиональной компетентности по процессуальному критерию снизилось до 15% в экспериментальной группе. Результаты контрольной группы педагогов дошкольной организации остались на прежнем уровне.

Далее рассмотрим результаты контрольного этапа опытно-поисковой работы, направленные на выявленные уровни профессиональной компетентности педагогов ДОО по рефлексивному критерию. Наглядно результаты диагностики уровня педагогической рефлексии педагогов в контрольной и экспериментальной группах на контрольном этапе представлены на рисунке 9.

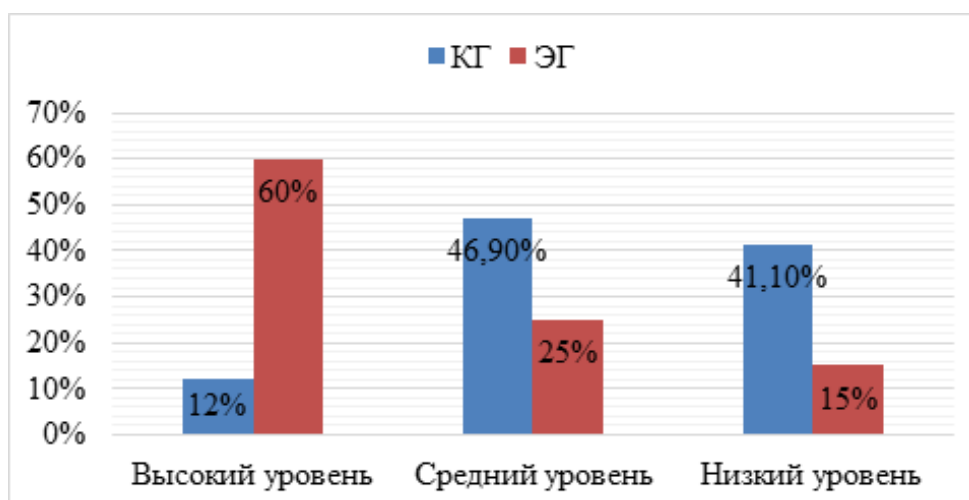


Рисунок 9 – Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО по рефлексивному критерию до и после реализации организационно-педагогических условий, %

Так, если на констатирующем этапе исследования большинство респондентов не смогли дать ответ на вопрос «В чем заключается Ваша педагогическая позиция?», то на контрольном этапе экспериментальной работы большинство педагогов дошкольной организации утвердительно ответили, что их позиция связана с системой отношений к воспитаннику, к коллегам, себе и в целом к воспитательной деятельности, а также самостоятельное решение профессиональных затруднений, овладение инновациями и в итоге повышение качества образования.

Полученные данные наглядно демонстрируют положительную динамику в показателях: повысилось на 45% количество педагогов ДОО в экспериментальной группе с высоким уровнем педагогической рефлексии; на 30% (с 50,0% до 20,0%) снизилось количество педагогов в экспериментальной группе с низким уровнем педагогической рефлексии. Результаты контрольной группы педагогов дошкольной организации остались на прежнем уровне.

В таблице ниже представлена итоговая оценка уровня профессиональной компетентности педагогов, как интеграция результатов по всем показателям критериев профессиональной компетентности

(мотивационно-ценностного, процессуального, рефлексивного) на контрольном этапе опытно-поисковой работы.

Таблица 8 – Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО на контрольном этапе опытно-поисковой работы, в %

№	Критерии	Контрольная группа			Экспериментальная группа		
		Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Мотивационно-ценностный	33%	33%	34%	60%	25%	15%
2	Процессуальный	20%	35%	45%	50%	35%	15%
3	Рефлексивный	12%	46,9%	41,1%	60%	25%	15%
4	Итого	22%	38%	40%	55%	28%	17%

Наглядно динамика уровней сформированности компонентов готовности к профессиональной адаптации педагогов данной дошкольной в экспериментальной группе до и после формирующего эксперимента представлена в виде диаграмме на рисунке 10.

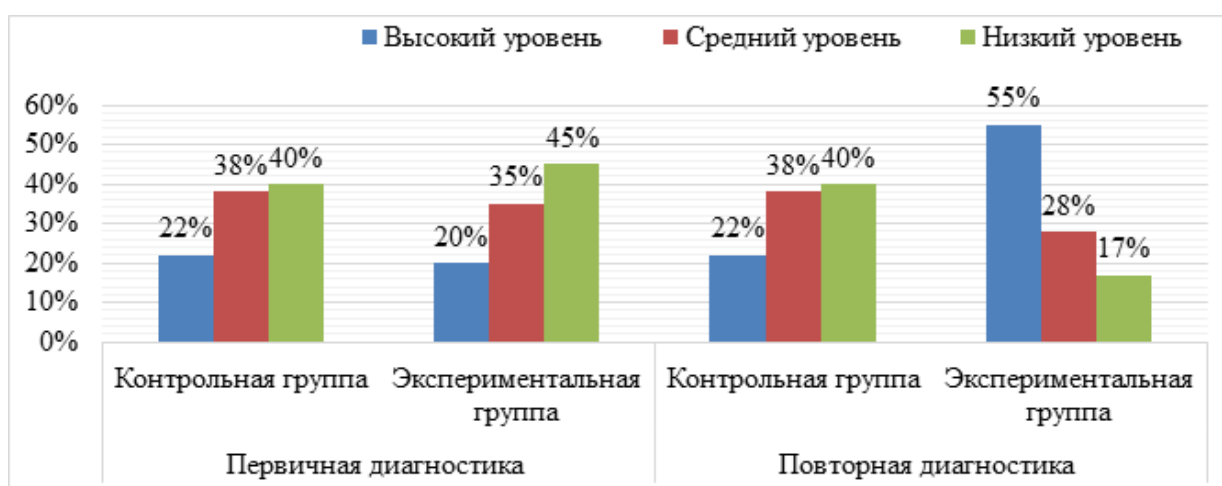


Рисунок 10 – Уровень профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации до и после реализации организационно-педагогических условий, %

Согласно представленным данным видим, что после реализации условий управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной

организации, уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО в экспериментальной группе вырос. Так, большинство педагогов экспериментальной группы показали высокий уровень профессиональной компетентности – 55% (показатель вырос на 35%), средний уровень – 28%, низкий уровень – 17% (снизился на 23%).

Обобщение эмпирических данных, полученных на констатирующем и контрольном этапах опытно-поисковой работы позволило получить основание для заключения об эффективности выделенных организационно- педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов дошкольной организации. Мы видим, что у большинства педагогов дошкольной организации в экспериментальной группе 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 ростом педагогов дошкольной организации, обеспечили положительную динамику исследуемого процесса, увеличение численности педагогов высокого уровня профессионального развития.

Выводы по второй главе

Проверка эффективности выделенных организационно- педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов дошкольной организации проходила в рамках опытно-поисковой работы на базе КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области (Республика Казахстан, Костанайская область).

Выборку исследования составили – педагоги КГКП «Ясли-сад № 8» в общем количестве 32 человек (24 воспитателя, 3 музыкальных руководителя, 2 инструктора по физической культуре, 1 инструктор по плаванию, 2 преподавателя казахского языка), разделенные на две группы: экспериментальную – 16 человек и контрольную – 16 человек.

Цель констатирующего этапа опытно-поисковой работы заключалась в выявлении первичного уровня профессиональной компетентности педагогов. Для того, чтобы дать оценку уровня профессиональной компетентности педагогов ДО, были подобраны следующие диагностики: диагностика уровня саморазвития в профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова) адаптирована для педагогов дошкольного образования; диагностика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана); диагностика педагогической рефлексии (анкета О.П. Чозгиян).

В результате констатирующего этапа опытно-поисковой работы, нами были получены результаты уровня профессиональной компетентности 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 с педагогами, которые вошли в экспериментальную группу. Первое условие – это проведение диагностики профессиональных затруднений педагогов дошкольной образовательной организации; второе условие – это разработка и внедрение комплекса управленческих мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации.

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

положительную динамику в показателях уровня мотивационно-ценностного, процессуального и рефлексивного критериев у педагогов экспериментальной группы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках проведенного диссертационного исследования, посвященного проблеме управления профессиональным развитием педагогов в дошкольной образовательной организации, были получены теоретические и практические результаты, которые будут обобщены ниже.

Для решения первой задачи было проанализировано состояние проблемы исследования в педагогических, психологических и управленческих исследованиях. Современные исследования в области управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации, проведенные Т.Ю. Андреевой, К.Ю. Белой, В.Н. Дубровой 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 ростом 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, а также в достижении оптимальных результатов в дошкольном образовании в соответствии с требованиями Государственного общеобязательного стандарта образования Республики Казахстан. Современное направление в методической работе дошкольных организаций заключается в развитии эффективного педагога, способного успешно решать задачи развития детей дошкольного возраста. Однако такой педагог должен быть не только хорошо осведомлен в своей области, но и уметь управлять собственной деятельностью, уметь проводить

целенаправленное самообразование и преобразовывать свою профессиональную деятельность.

При решении третьей задачи были выявлены и обобщены организационно-педагогические условия управления профессиональным ростом педагогов в дошкольной образовательной организации. К организационно-педагогическим условиям управления профессиональным развитием педагогов дошкольной организации считаем возможным отнести: проведение диагностики профессиональных затруднений педагогов дошкольной образовательной организации; разработку и внедрение комплекса управленческих мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов в дошкольной образовательной организации.

В рамках решения последней задачи была организована опытно-поисковая работа по проверке эффективности выделенных организационно-педагогических условий управления профессиональным ростом педагогов дошкольной организации, которая была проведена на базе КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» (Республика Казахстан, Костанайская область). Выборку исследования составили – педагоги КГКП «Ясли-сад №8» в общем количестве 32 человек (24 воспитателя, 3 музыкальных руководителя, 2 инструктора по физической культуре, 1 инструктор по плаванию, 2 преподавателя казахского языка), разделенные на две группы – экспериментальную (16 человек) и контрольную 16 человек).

Цель констатирующего этапа опытно-поисковой работы заключалась в выявлении первичного уровня профессиональной компетентности педагогов. Для того, чтобы дать оценку уровня профессиональной компетентности педагогов ДО, были подобраны следующие диагностики: диагностика уровня саморазвития в профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова) адаптирована для педагогов ДОО; диагностика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, в

модификации А. Реана); диагностика педагогической рефлексии (анкета О.П. Чозгиян).

В результате констатирующего этапа опытно-поисковой работы, нами были получены результаты уровня профессиональной компетентности 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 с педагогами, которые вошли в экспериментальную группу.

На контрольном этапе была проведена повторная диагностика первичного уровня профессиональной компетентности педагогов, которая показала положительную динамику в экспериментальной группе: у большинства педагогов экспериментальной отмечен высокий уровень профессиональной компетентности – 55% (показатель вырос на 35%), средний уровень – 28%, низкий уровень – 17% (снизился на 23%).

Положительная динамика показателей профессионального развития педагогов дошкольной организации (уровень саморазвития, уровень мотивации профессиональной деятельности, уровень педагогической рефлексии) свидетельствует об эффективности реализации организационно-педагогических условий управления профессиональным развитием педагогов дошкольной организации.

Таким образом, исследование подтверждает заявленные положения гипотезы, задачи решены, цель достигнута, следовательно, данное исследование в рамках данного диссертационного исследования можно считать завершенным.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Альмухамбетов Б.А. Тенденции развития системы повышения квалификации педагогических кадров в Казахстане / Б. А. Альмухамбетов – Алматы: Ғылым, 2020 – 290 с. – ISBN 9965-35-389-6.
2. Андреева Т. Ю. Методические аспекты организации воспитательной работы в профессиональных образовательных организациях. / Андреева Т. Ю. – Челябинск: Абрис, 2023. – 258 с. – ISBN 978-5-691-01613-4.
3. Ангеловский А. А. Профессиональное развитие личности: психолого-педагогические и социально-философские факторы становления профессионала / А. А. Ангеловский // Известия Самарского научного центра РАН. – 2021. – №2-3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiie-lichnosti-psihtologo-pedagogicheskie-i-sotsialno-filosofskie-factory-standovleniya-professionala> (дата обращения: 09.12.2023).
4. Арефьев С. Л. Школа добрых волшебников: психолого-педагогический проект для детей старшего дошкольного возраста / С. Л. Арефьева. – Санкт-Петербург: Реноме, 2018. – 247 с. – ISBN 0012-561X.
5. Аркин Е. А. Дошкольный возраст / Е. А. Аркин - Изд 10-е, перераб. и доп. – Москва : Просвещение, 1998. – 258 с. – ISBN 5-8978-5434-7.
6. Атнахова Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОО: дис... канд. пед. Наук: 13.00.07 / Л. Н. Атнахова. – Екатеринбург: Книга, 2016. - 177 с.
7. Афонькина Ю. А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОО: диагностический журнал / Ю. А. Афонькина. – Москва : Учитель, 2013. - 78 с. – ISBN 978-5-7057-3651-5.

8. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОО / С. Ф. Багаутдинова // Управление ДОО. – 2020. – №3. – С. 82 -85.

9. Белая К. Ю . Методическая работа в ДОО: анализ, планирование, формы и методы / К. Ю. Белая. – Москва : Перспектива, 2020. – 290 с. – ISBN 5-89144-611-1.

10. Битина Б. П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы / Б. П. Битина // Педагогика, 2020. – №6. – С. 61.

11. Бондаренко А. Профессиональное развитие педагога дошкольной организации// Заведующий ДОО. – 2019. - № 10. – 144 с.

12. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону: Булат, 2020. - 351 с. - ISBN 5-86340-090-0.

13. Бордовская Н. В. Психология и педагогика: предметная область психологии и педагогики, личность и ее развитие, познавательная, учебная и профессиональная деятельность, общение в семейной, образовательной и профессиональной среде, психологический и педагогический практикум: учебник для студентов высших учебных заведений / Н. В. Бордовская, С. И. Розум. – Санкт-Петербург: Питер, 2021. - 620 с. - ISBN 978-5-459-00453-3 .

14. Борытко Н. М. В пространстве воспитательной деятельности: Монография / Н. М. Борытко; М-во образования Рос. Федерации. Волгогр. гос. пед. ун-т. – Волгоград: Перемена, 2021. – 180 с. – ISBN 5-88234-481-6.

15. Василенко Н. П. Диагностика и организация методической работы / Н. П. Василенко. – Ростов на Дону: Прима, 2022. – 380 с. – ISBN 5-7212-0054-5.

16. Васильева А. И. Старший воспитатель детского сада /А. И. Васильева. – Москва: Просвещение, 2021. – 143 с. – ISBN 5-09-001132-X.

17. Виноградова Н. А. Методическая работа в ДОО: эффективные формы и методы / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева, Ю. Н. Родионова. – Москва : Перспектива, 2021 – 278 с. – ISBN 978-5-8112-3704-3.

18. Вершловский С. Г. Ориентация на образование и поведение личности [Доклад на VII Международном социологическом конгрессе] /С. Г. Вершловский, Л. Н. Лесохина; Совет. социол. ассоциация. – Москва, 1970 –12 с.

19. Волобуева Л. М. Активные методы обучения в методической работе ДОО / Л. М. Волобуева // Управление ДОО. – 2022. – №6. – С. 70-78.

20. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами / Л. М. Волобуева. – Москва: ТЦ Сфера, 2021. – 296 с.

21. Двудичанская Н. Н. Теория и практика непрерывной общеобразовательной естественно-научной подготовки в системе «колледж – вуз» (на примере химии)/ Н. Н. Двудичанская, Е. И. Тупикин. – Москва : Изд-во МГТУ им Н. Э. Баумана, 2010. – 254 с. – ISBN 978-5-7038-3430-5.

22. Демурова Е. Ю. О руководстве детским садом / Е. Ю. Демурова, Л.Ф. Островская. – Москва : Владос, 2020. – 151 с.

23. Дондокова Р. Б. Приоритеты образования и воспитания в деятельности декабристов / Р. Б. Дондокова; Федеральное агентство по образованию, Бурятский гос. ун-т. - [2-е изд.]. – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2008. - 119 с.- ISBN 978-5-9793-0059-7.

24. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: учебно-методическое пособие / сост. Т. А. Коробицына, Б. Ю. Пахомова. – Архангельск: АО ИППК РО, 2010. – 265 с.

25. Дубейковская Я. Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных / Я. Дубейковская. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2021. – 224 с. – ISBN 5-7301-0109-0.

26. Дуброва В. Н. Организация методической работы в ДОО / В. Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. – Москва : Академия, 2019. – 109 с.- ISBN 5-4879-4788-0.

27. Дуброва В. Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В. Н. Дуброва, Е. П. Милашевич. – Москва : Новая школа, 2020. - 128 с. - ISBN 5-7301-0109-0.

28. Емельянов Ю. Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности / Ю. Н. Емельянов. – Москва : Просвещение, 2020. – 183 с. – ISBN 5-4759-0109-7.

29. Есенков Ю. В. Организационно-педагогическая система управления развитием профессионального образовательного учреждения: Автореферат – Ю. В. Есенков. - Ульяновск – 2016. – 34 с.

30. Жайтапова А. А. Научно-методическое обеспечение профессионального роста учителей на этапе перехода к модели образования, ориентированного на результат / А. А. Жайтапова. - Алматы, 2014. - 233 с. – ISBN 9965-27-362-6.

31. Зверева О. Л. Общение педагога с родителями в ДОО: Методический аспект / О. Л. Зверева, Т. В. Кротова. – Москва : Учитель, 2019. – 116 с. – ISBN 5-89144-539-5.

32. Иванов Д. А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д. А. Иванов, К. Г. Митрофанов. – Москва : АПК и ПРО, 2021. – 101 с. – ISBN. 978-5-9667-0393-6.

33. Касаткина Н. Э. Акмеология [Электронный ресурс]: мультимедийный электронный учебно-методический комплекс / Н. Э. Касаткина, Т. А. Жукова, О. В. Семендяева. – Кемерово: КемГУ, 2022. – 258 с.

34. Качалов А. В. Педагогическая поддержка развития познавательной активности учащихся: На примере уроков иностранного языка: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Ур. гос. пед. ун-т. - Екатеринбург, 2005. - 23 с.

35. Киселева О. Л. Конспект НОД «Что за прелесть эти сказки!» для подготовительной к школе группы / О. Л. Киселева. // Вопросы дошкольной педагогики. – 2019. – № 8 (25). – С.18-24.

36. Краткий психологический словарь: [Пер. с рус] / Под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Москва : Прогресс, 2018. – 358 с. – ISBN 978-5-2689-1109-1.

37. Коджаспирова Г. М. Культура профессионального самообразования педагога / Г. М. Коджаспирова. – Москва: Академия, 2020. – 390 с. – ISBN 5-5623-4126-7.

38. Комиссарова Т. А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т. А. Комиссарова. – Москва : Дело, 2021. – 334 с. – ISBN 5-7749-0270-6.

39. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В. М. Кнорринг – 2-е изд., изм. и доп. – М. : Издательство НОРМА, 2021. – 528 с. – ISBN 5-89123-528-5.

40. Костылева А. А. Актуализация личностного потенциала педагога как средство развития диалогической направленности педагогического общения: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.07; [Место защиты: Ур. гос. пед. ун-т]. - Екатеринбург, 2010. - 23 с.

41. Кудаев М. Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие / М. Р. Кудаев. – Майкоп: АГУ, 2019 – 209с. – ISBN 5-5689-4147-5.

42. Лебедева Н. М. Культура как фактор общественного прогресса: исследование осуществлено в рамках программы фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ в 2008-2009 годах / Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко; Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. – Москва : Юстицинформ, 2019. – 406 с. – ISBN 978-5-7205-1009-1.

43. Левшина Н. И. Информатизация как условие эффективности контрольно – аналитической деятельности / Н. И. Левшина // Управление ДОО, 2022. – №2. – С. 10-12.
44. Лосев П. Н. Управление методической работой в современном ДОО / П. Н. Лосев. – Москва : Центр Сфера, 2021. – 152 с. - ISBN 5-89144-544-1.
45. Маркова Л. С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения / Л. С. Маркова. – Москва : Просвещение, 2021. – 160 с. – ISBN 5-8112-0570-8.
46. Микляева Н. В. Инновации в детском саду / Н. В. Микляева. – Москва : Перспектива, 2021. – 289 с. - ISBN 978-5-8112-2746-4.
47. Микляева Н. В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОО: методическое пособие / Н. В. Микляева. – Москва : Перспектива, 2020. – 229 с. – ISBN 5-3589-1523.
48. Насыров Г. И. Живой уголок в школе: (Метод. пособие для учителей) / Г. С. Насыров. - Казань: Татар. кн. изд-во, 1986. – 287 с.
49. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях / И. В. Никишина. – Волгоград: Знание, 2021. – 156 с. – ISBN 5-7057-0944-7.
50. Никишина И. В. Методическая работа в ДОО: организация, управление / И. В. Никишина. – Волгоград, 2020. – С. 65-77. - ISBN 5-7057-0944-7.
51. Никишина И. В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении / И. В. Никишина. – Волгоград: Кнорусс, 2019. – 209 с. – ISBN 5-7057-0962-5.
52. Основы менеджмента: Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури; [пер. с англ. и ред. О. И. Медведь]. - 3-е изд. - Москва [и др.]: Вильямс, 2016. – 665 с. – ISBN 978-5-8459-1931-1.
53. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования / Е. Пахомова // Методист. – 2022. – №5 – 145 с.

54. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2022. – 528 с. – ISBN 5-85270-230-7.

55. Поздняк Л. В. Управление дошкольным образованием / Л. В. Поздняк, Н. Н. Лященко. - Москва, Академия, 2019. – 257 с. – ISBN 5-7695-0458-7.

56. Редько Л. Л. , Лобейко Ю. А. Моральные и нравственные нормы педагогической этики / Л. Л. Редько, Ю. А. Лобейко// Гуманитарные и социальные науки. – 2022. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/moralnye-i-nravstvennye-normy-pedagogicheskoy-etiki> (дата обращения: 19.12.2023).

57. Седов В. А. Об управлении развитием образовательного учреждения // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. –2009. – №3 (Педагогика). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-upravlenii-razvitiem-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya> (дата обращения: 09.12.2023).

58. Сумина Е. В. , Гусейнов А. И. Оглы Концепция ключевых компетенций как основа управления конкурентоспособностью социально-экономических систем // МНИЖ. – 2016. – №2-1 (44). – С.89-97.

59. Тис Д. Дж. Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. //Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер. «Менеджмент». – 2023. – №4. – С. 133-184.

60. Урванцев Л. П. , Васильева Л. Н. Психологический анализ коммуникативной компетентности будущего педагога / Л. П. Урванцев, Васильева Л. Н. // Ярославский психологический вестник-Ярославль, 2022. – №9. – С. 99-105.

61. Ушинский К. Д. Феномен педагогического наследия /К. Д. Ушинский // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 1. – С. 8-13.

62. Фалюшина Л. И. Управление качеством образовательного процесса в ДОО / Л. И. Фалюшина. – Москва : АРКТИ, 2021. – 262 с. - ISBN 5-89415-288-7.

63. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л. Ф. Ильичев и др. – Москва : Просвещение, 2023. – 839 с. - ISBN 5-5239-6111 - 2.

64. Чередниченко И.П. Психология управления / И. П. Чередниченко, Н. В. Тельных. – Ростов на Дону. 2021.– 608 с. - ISBN 5-222-05033-5.

65. Чурекова Т. М. Профессиональная адаптация выпускников университета к деятельности учителя средней общеобразовательной школы: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Моск. гос. пед. ин-т им В. И. Ленина. – Москва, 1989. - 16 с.

66. Шамова Т. И. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студентов вузов / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин; Под ред. Т.И. Шамовой. – Москва: ВЛАДОС, 2021. - 319 с. – ISBN 5-691-00476-X.

67. Шиян О. А. Современные концепции гуманизации педагогического сознания в США: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Моск. пед. ун-т. - Москва, 1996. - 16 с.

68. Щепотин А. Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами / А. Ф. Щепотин // Профессиональное образование, 2022. – №8. – С. 23-24.

69. Яковлева Н. В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача): дис... канд. психол. наук. / Н. В. Яковлева. - Ярославль, 2014. – 178 с.

70. Hyland T. Book review of Competency Based Education and Training: A World Perspective by A. Arguelles and A. Gonczi (eds.) // Journal of Vocational Education and Training. 2001. Vol.53. 3. pp. 487-490.

71. James S. Coleman. Foundations of Social Theory – Harvard University Press, 2019. – p. 6.

72. Knowles M.S., Holton III E.E., Swanson R.A. The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. - 6th edition. - London, New York, etc.: ELSEVIER Butterworth Heinemann, 2005-378p.

73. Martin Mulder and others. Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls //Journal of Vocational Education and Training, 2014. –Vol.56. 4. –pp.523-538.

74.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Диагностика «Мотивация профессиональной деятельности»

(К. Замфир, в модификации А. Реана)

Инструкция. Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Лист ответов представлен в таблице 11

Таблица 11 – Лист ответов

Мотив	в очень незначи- тельной мере	в незначи- тельной мере	в не большой, но и не малой мере	в большой мере	в очень большой мере
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВППМ) и внешней

отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (6+7)/2$$

$$ВПМ = (1+2+5)/3 \quad ВОМ = (3+4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация данных

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности — соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

$$ВМ > ВПМ > ВОМ \text{ и } ВМ = ВПМ > ВОМ$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности.

При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

Например, нельзя два нижеприведенных мотивационных комплекса считать абсолютно одинаковыми:

ВМ	ВПМ	ВОМ
1	2	5
2	3	4

Оба они относятся к одному и тому же неоптимальному типу: $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя внешней отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

По нашим данным, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная значимая связь, $r = +0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий — внешней отрицательной. Кроме того, нами установлена и отрицательная корреляционная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога (связь значимая, $r = -0,585$). Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием "не попасть впросак" (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Диагностика уровня саморазвития в профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова)

Назначение

Известно, что саморазвитие характеризуется стремлением развиваться, наличием качеств личности, способствующих саморазвитию, и возможностей реализации себя в профессиональной деятельности.

Тест «Рефлексия на саморазвитие» включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Однозначно выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности (в данном случае оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации).

Инструкция

Ответьте на все 18 вопросов, выбирая только один из предложенных вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву а, б или в.

Опросник

1. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- а) целеустремленный;
- б) трудолюбивый;
- в) дисциплинированный.

2. За что вас ценят коллеги?

- а) за то, что я ответственный;
- б) зато, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
- в) за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к идее педагогической поддержки?

- а) думаю, что это пустая трата времени;
- б) глубоко не вникал в проблему;
- в) положительно, активно включаюсь в проект.

4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?

- а) недостаточно времени;
- б) нет подходящей литературы и условий;
- в) не хватает силы воли и упорства.

5. Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической поддержки?

- а) не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;
- б) имея большой опыт, затруднений не испытываю;
- в) точно не знаю.

6. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит,

- а) требовательный;
- б) настойчивый;
- в) снисходительный.

7. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- а) решительный;
- б) сообразительный;
- в) любознательный.

8. Какова ваша позиция в проекте педагогической поддержки?

- а) генератор идей;
- б) критик;
- в) организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у

вас развиты в большей степени.

- а) сила воли;
- б) упорство;
- в) обязательность.

10. Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?

- а) занимаюсь любимым делом;
- б) читаю;
- в) провожу время с друзьями.

11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?

- а) методические знания;
- б) теоретические знания;
- а) инновационная педагогическая деятельность.

12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать?

- а) если бы работал так, как и прежде;
- б) считаю, что в новом проекте педагогической поддержки;
- в) не знаю.

13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья?

- а) справедливым;
- б) доброжелательным;
- в) отзывчивым

14. Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?

а) жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;

- б) в жизни всегда есть место самосовершенствованию;
- в) наслаждение жизнью в творчестве.

15. Кто ближе всего к вашему идеалу?

- а) человек сильный духом и крепкой воли;

б) человек творческий, много знающий и умеющий;

в) человек независимый и уверенный в себе.

16. Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?

а) думаю, что да;

б) скорее всего да;

в) как повезет.

17. Что вас больше привлекает в проекте педагогической поддержки?

а) то, что большинство учителей одобряют идею педагогической поддержки;

б) не знаю еще;

в) новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализация.

18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?

а) путешествовал бы по всему миру;

б) построил бы частную школу и занимался любимым делом;

в) улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

Обработка результатов

1. По результатам тестирования определяется уровень стремления к саморазвитию.

2. Ответы на вопросы теста оцениваются следующим образом.

Таблица 9 - Ответы на вопросы теста

Вопрос	Оценочные баллы ответов	Вопрос	Оценочные баллы ответов
1	а-3; б-2; в-1	10	а-2; б-3; в-1
2	а-2; б-1; в-3	11	а-1; б-2; в-3
3	а-1; б-2; в-3	12	а-1; б-3; в-2
4	а-3; б-2; в-1	13	а-3; б-2; в-1
5	а-2; б-3; в-1	14	а-1; б-3; в-2
6	а-3; б-2; в-1	15	а-1; б-3; в-2
7	а-2; б-3; в-1	16	а-3; б-2; в-1

8	а-3; б-2; в-1	17	а-2; б-1; в-3
9	а-2; б-3; в-1	18	а-2; б-3; в-1

Суммарное число баллов распределяется в следующем порядке. (табл.10).

Таблица 10 - Суммарное число баллов

Суммарное число баллов	Уровень стремления к саморазвитию
<i>1</i>	<i>2</i>
18-24	Очень низкий
25-29	Низкий
30-34	Ниже среднего
35-39	Средний
40-44	Выше среднего
45-49	Высокий

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Диагностика педагогической рефлексии (анкета О.П. Чозгиян)

Инструкция

«Вам предлагаются 32 суждения и пять возможных вариантов ответов, каждый из которых соответствует определенному количеству баллов. Выражая степень своего согласия с суждениями, вы проставляете баллы:

- 4 – очень часто;
- 3 – часто;
- 2 – иногда;
- 1 – редко;
- 0 – никогда.

Стимульный материал

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Постоянно чувствую свою ответственность за работу (учебу).
3. Я беспокоюсь о своем будущем
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, нежели другие.
6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупцом
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить, как следует с людьми.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия ободрялись другими чаще.
14. Я слишком скромн.

15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня многого.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто понапрасну волнуюсь.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую себя скованным
26. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
27. Я уверен, что люди почти все принимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не так общителен.
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте.
32. Я думаю о том, чего ждут от меня люди.

Обработка результатов

Обработка результатов проводится суммированием баллов по всем 32 суждениям.

Интерпретация результатов

– Сумма баллов от **0** до **25** говорит о *высоком уровне самооценки*, при котором человек, как правило, не отягощен сомнениями, адекватно реагирует на замечания других и трезво оценивает свои действия;

– сумма баллов **от 26 до 45** свидетельствует о *среднем уровне самооценки*. Человек с таким уровнем самооценки время от времени ощущает необъяснимую неловкость во взаимоотношениях с другими людьми, нередко недооценивает себя и свои способности без достаточных на то оснований.

– сумма баллов **от 46 до 128** указывает на *низкий уровень самооценки*, при котором человек нередко болезненно переносит критические замечания в свой адрес, чаще старается подстроиться под мнение других людей, сильно страдает от избыточной застенчивости.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Комплекс мероприятий для профессионального роста педагогов в дошкольной организации

Актуальность

«Любая реформа образования должна опираться на личность человека. Если мы будем следовать этому правилу, ребёнок, вместо того, чтобы обременять нас, проявит себя как самое великое и утешительное чудо природы!»

Мария Монтессори

В настоящее время в системе дошкольного образования произошел ряд серьезных изменений. Пересмотрен подход к дошкольному воспитанию на основе федеральных нормативных документов. Период дошкольного детства рассматривается не как период подготовки ребенка к школе, а как самостоятельный этап развития личности. Как говорится в законе Республики Казахстан «Об образовании» - дошкольное образование – это первый уровень общего образования.

Один из нормативных документов, на основании которого строится система дошкольного образования - Государственный общеобязательный стандарт дошкольного воспитания и обучения (далее ГОС ДВО), намечает для педагогов основные линии работы, а именно, индивидуализация и социализация ребёнка. Эти аспекты меняют наше представление о системе дошкольного образования в целом, меняет отношение к дошкольному образованию как к ключевому уровню развития ребёнка.

ГОС ДВО определяет требования к условиям реализации образовательной программы (психолого-педагогическим, кадровым, материально-техническим, финансовым). Соответственно необходима работа не только по изучению вопроса как реализовать ГОС ДВО, но и

работа с теми, кто будет его реализовывать. Поэтому, перед методической службой дошкольного образовательного учреждения встает ответственная, серьезная и сложная задача: взаимодействие с педагогами с целью повышения их профессиональной компетентности. Необходимо разъяснить педагогам, что необходимо поменять свое мировоззрение в отношении взаимодействия с воспитанниками и их родителями. Но лишь изменения видения проблемы недостаточно. Педагоги должны понять, что они должны быть готовы к созданию условий для становления личности ребенка, для реализации целей образовательного процесса, для соблюдения прав и обязанностей ребёнка в социуме.

Цель - мотивация педагогов к профессиональному росту в практике дошкольной образовательной организации с учетом, с одной стороны, ориентиров модернизации отечественного образования, а с другой – индивидуальных запросов и возможностей конкретного педагога.

Задачи:

- обеспечить профессиональный рост педагогов КГКП «Ясли-сад № 8 отдела образования города Рудного» посредством создания определенных условий, способствующих их росту в профессии, саморазвитию, повышению квалификации;

- включение педагогов в реализацию мероприятий специальной программы, мотивирующей педагогов к профессиональному росту, учитывающая основные направления развития ДОО, индивидуальные запросы и возможности педагогов и предполагающая: повышение квалификации педагогов, участие в тренингах и практикумах, деловых играх, ориентированных на осознание педагогом уровня своей компетентности;

- 100 % охват педагогических кадров в мероприятиях по приобретению и освоению необходимых компетенций для педагогической

профессиональной деятельности, включающие профессиональную мотивацию, работу по саморазвитию и самосовершенствованию, реализация конкретных методических мероприятий, способствующих мотивации к профессиональному росту педагогов ДОО.

Таблица 12 – 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 ДОО»	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 ДОО.	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 комплекса
2.	Внедрение ИКТ в образовательную деятельность посредством программы SMART Notebook, PADLET	Повышение компетенций педагогов в вопросах реализации ГОС ДВО, ИКТ-компетентности, развитие профессионального и творческого потенциала коллектива.	Совершенствование навыков владения информационно-коммуникативными технологиями педагогов ДОО.	В течение реализации комплекса
3.	Школа педагогического мастерства (самообразование)	Развитие профессиональной компетентности и творческого потенциала педагогов	Повышение уровня эффективности практической деятельности педагога.	В течение реализации комплекса
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 комплекса
5.	Наставничество. Школа молодого специалиста (ШМС)	Организация наставничества с целью оказания помощи молодому педагогу в профессиональном	Сформирована система сопровождения молодых специалистов для их эффективного	В течение реализации комплекса

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5
		становлении	вхождения профессиональную деятельность	в
6.	Курсы повышения квалификации	Формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров ДОО. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.	В течение реализации комплекса
7.	Конференция дистанционного взаимообучения (обмен опытом)	Обмен опытом и знаниями дистанционного обучения в современных реалиях.	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров ДОО.	В течение реализации комплекса
8.	Выступления педагогов на методических объединениях на базе своего и других ДОО	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 комплекса
9.	Мастер-класс по реализации системно-деятельностного подхода в соответствии с требованиями ГОС ДВО в ДОО	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 комплекса
10.	Мастер-класс по обмену опытом с педагогами других ДОО	Демонстрация лучших достижений педагога (системы его работы, авторских находок) как подлинного мастера в своей области.	Рост профессионального мастерства педагогов ДОО	В течение реализации комплекса
11.	Круглый стол по теме «Возможности развития информационной и компьютерной грамотности дошкольников»	Определение влияние 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	В течение реализации комплекса

Продолжение таблицы 12

1	2	3	4	5
			условиях информатизации.	
12.	В рамках педагогического совета проведение «Мозгового штурма» по теме «Расширение возможности использования проектной деятельности в ДОО»	Обеспечение индивидуализации для каждого ребенка, создание условий для самоопределения и самореализации личности, реализация права ребенка на свободный выбор деятельности, мнений и суждений, опираясь на их интерес к содержанию и формам деятельности	Повышение качества воспитательно-образовательного процесса.	В течение реализации комплекса
13.	Консультация – презентация по теме «Видео-блог педагога на сайте ДОО»	Повышение активности и включение родителей в воспитательно-образовательный процесс ДОО	Активное использование воспитателями в воспитательно-образовательном процессе интернет-ресурсов и персональных сайтов	В течение реализации комплекса
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 педагогов	В течение реализации комплекса