



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Профессионально-педагогический институт

**Кафедра подготовки педагогов профессионального обучения и
предметных методик**

Развитие профессиональных компетенций у педагога дошкольного
образования

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность программы бакалавриата
«Психология и педагогика дошкольного образования»**

Выполнил:

Студент группы ЗФ 409-097-4-1 Ву
Студнева Светлана Васильевна

Проверка на объем заимствований:

63,3 % авторского текста

Научный руководитель:

к.п.н., доцент
Савченков Алексей Викторович

Работа допущена к защите

« » 2017 г.

зав. кафедрой

(к.п.н., доцент Корнеева Н.Ю.)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	8
1.1. Сущность, понятие, характеристика и структура профессиональных компетенций у педагога дошкольного образования.....	8
1.2. Повышение педагогической компетентности как одно из важнейших направлений образовательного процесса.....	15
1.3. Формы и методы развития профессиональной компетентности у педагога дошкольного образования.....	20
Выводы по 1-й главе.....	24
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ» В РАМКАХ ПРОЕКТА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА В МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 7 «РЯБИНУШКА»».....	26
2.1. Организация, проведение и планирование методической работы по развитию и совершенствованию профессиональных компетенций у педагога дошкольного образования в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»».....	26
2.2. Диагностика профессиональной компетенции у педагогов дошкольного образования в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»».....	38
2.3. Разработка и реализация проекта «Молодой специалист» в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»».....	50
2.4. Анализ эффективности проекта «Молодой специалист»	59
Выводы по 2-й главе.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
ГЛОССАРИЙ.....	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	70
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

Концепция модернизации Российского образования требует обновления содержания и методов образовательной деятельности.

Современный педагог должен освоить все достижения современной науки и передовой педагогический опыт и уметь творчески реализовать педагогическую деятельность. Поэтому профессиональная компетентность, основу которой составляет личностное и профессиональное развитие педагогов, выходит на первый план.

Реализация компетентного подхода требует перехода от традиционных форм передачи знаний к инновационным.

Федеральные Государственные Образовательные Стандарты третьего поколения (ФГОС ВПО) разных направлений подготовки в пункте 7.1 «Требования к условиям реализации основных образовательных программ бакалавриата/магистра» определяют образовательные технологии, обеспечивающие реализацию компетентного подхода: «Реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе интерактивных форм проведения занятий (семинаров в диалоговом режиме, дискуссий, компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов».

Педагог должен обладать профессиональными и личностными качествами, такими, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным

действиям в условиях неопределенности, наличие навыков сохранения и укрепления здоровья, выживаемость, стрессоустойчивость.

Создаются образовательные учреждения нового типа, постоянно обновляется содержание дошкольного образования, на передний план выдвигаются управленческие аспекты профессиональной деятельности, все это определяет необходимость повышения профессионально-педагогической квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений.

Профессиональная компетентность – это одно из системообразующих качеств современного специалиста, к проблеме понимания которой в условиях модернизации образовательного процесса интерес заметно повысился.

Компетентность педагога приобретает в последние годы все большую актуальность в связи с тем, что постоянно трансформируется социальный опыт, реконструируется сфера образования, появляются всевозможные разновидности авторских педагогических систем, возрастает уровень запросов социума к специалисту.

Актуальность обусловлена ускоряющимся процессом морального обесценивания и устаревания знаний и навыков специалистов в современном мире. Педагог дошкольного образования регулярно должен обновлять свои знания и умения и должен творчески организовывать методическую работу, реализующую концепцию непрерывного образования.

Работа по повышению профессиональной компетентности должна превратиться в процесс непрерывного развития человеческой личности, ее способности выносить суждения и предпринимать различные действия. Она должна обеспечить педагогу понимание самого себя, содействовать выполнению социальной роли в процессе трудовой деятельности. Поэтому можно считать работу по совершенствованию профессиональной компетентности главным средством управления качеством образования в дошкольном учреждении. Качество образования – это социальная категория, определяющая результативность процесса образования в дошкольных

образовательных учреждениях, его соответствие потребностям и ожиданиям общества в развитии детей и профессиональной компетентности педагогов.

Кроме того, актуальность проблемы исследования определяется недостаточной разработанностью ключевой для данного исследования определения – «профессиональная компетентность педагогов дошкольного образовательного учреждения».

В основном изучаются школьная и вузовская ступени образования. В то время как условия развития профессиональной компетентности в поствузовский период и, что не менее важно, для работающих педагогов дошкольных образовательных учреждений исследованы недостаточно.

Актуальность, противоречие и проблема работы обуславливают выбор темы исследования: «Развитие профессиональных компетенций у педагога дошкольного образования».

Цель исследования: создание организационных и педагогических условий для повышения профессиональной компетентности педагога дошкольного образования.

Объект исследования: развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образования.

Предмет исследования: процесс развития профессиональных компетенций педагога дошкольного образования.

Выдвинуто предположение о том, что развитие профессиональных компетенций у педагога дошкольного образования может быть результативным, если учитываются и реализуются следующие организационно-педагогические условия:

- использованы методы активного обучения в органичном сочетании с традиционными формами и методами;

- изучены нормативные требования системы современного дошкольного образования, потребности дошкольного учреждения и педагога в развитии профессиональных компетенций в дошкольном образовательном учреждении;

- на основе анализа методической работы по развитию и совершенствованию профессиональных компетенций у педагога дошкольного образования дана оценка эффективности условий для повышения данных компетенций;

- разработана и реализована модель работы методической службы дошкольного образовательного учреждения в рамках проектной деятельности, ориентированной на развитие профессиональных компетенций воспитателей с учетом уровня их проявлений.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой определены задачи работы:

1) проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме развития профессиональных компетенций у педагога дошкольного образовательного учреждения;

2) дать характеристику, раскрыть сущность и понятие профессиональной компетентности педагога дошкольного образования;

3) выявить формы и методы развития профессиональной компетенции педагога дошкольного образования в процессе деятельности и обосновать педагогические условия развития профессиональных компетенций педагога дошкольного образования;

4) экспериментально апробировать проект «Молодой специалист» для развития профессиональных компетенций педагога дошкольного образовательного учреждения.

Методы исследования.

В работе используется комплекс методов исследования, направленных на проверку выдвинутой гипотезы и решения поставленных задач, включающий методы подготовки и организации исследования.

Теоретические:

- анализ, изучение, обобщение и систематизация научной, педагогической и психологической литературы по изучаемой проблеме.

Методы сбора эмпирических данных:

- методы педагогических измерений – тестирования, диагностирование уровня профессиональных компетенций педагогов дошкольного учреждения, наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, изучение результативности образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения и педагогической деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения, экспертная оценка, статистические и математические расчеты.

Теоретическая значимость исследования заключается в обосновании необходимости развития профессиональных компетенций педагогов дошкольного образовательного учреждения.

База исследования: МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»» г. Нязепетровска Челябинской области.

Структура исследования представлена:

- введением,
- двумя главами,
- заключением,
- глоссарием,
- списком используемых источников,
- приложением.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Сущность, понятие, характеристика и структура профессиональных компетенций у педагога дошкольного образования

В настоящее время формируется новая парадигма образования, основу которой составляют понятия «компетенция» и «компетентность» и их соотношение друг с другом, которая основана на компетентностном подходе.

Понятие «компетентностный подход» появилось недавно, в связи с модернизацией образования. Понятийный аппарат, касающийся этого вопроса до конца еще не сформировался.

Вербицкий А.А. считает, что внедрение компетентностного подхода не только меняет результативно-целевую основу образования, но меняет и сам тип обучения с иными, адекватными этим целям, критериям и процедурам содержанием, формами, методами, средствами, организацией соответствующей образовательной среды и деятельности в ней обучающихся и обучающихся.

Каковы же отличия традиционного подхода в образовании от компетентностного. Традиционный подход стремится к тому, чтобы ученик получил как можно больше знаний. Компетентностный подход ценит не сами знания, а умения использовать их.

Профессиональная компетентность – это интегративный личностный ресурс, обеспечивающий успешную деятельность за счет усвоенных эффективных стратегий. Профессиональная компетентность состоит из компетенций, обеспечивается компетенциями и обнаруживается в компетенциях.

В связи с вышесказанным, для реализации компетентностного подхода

у педагогов необходимо формировать компетенции, для того, чтобы в целом повышать их профессиональную компетентность.

Исследователи (Кузьмина Н.В., Митина Л.М., Зимняя И.А., Шишов С.Е.) указывают на многосторонний, разноплановый и системный характер компетенций.

Кузьмина Н.В. и Митина Л.М. характеризуют профессиональные компетенции так:

- способность действовать с учетом ограничений и предписаний;
- знания, умения, навыки, способы и приемы;
- эффективное применение знаний и умений;
- ценностные ориентации, мотивы, отношения; [31, с. 124].

Агапов И.Г. и Шишов С.Е. рассматривают компетенцию «как общую способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированному на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе, направленному на ее успешное включение в трудовую деятельность» [47, с. 59].

Зимняя И.А. понимает под компетенцией некоторое внутреннее, потенциальное, сокрытое психологическое новообразование, представляющее собой знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентности человека [22, с. 39].

Все исследователи, изучавшие природу компетентности и компетенций, обращают внимание на их многосторонний, разноплановый и системный характер. Кузьмина Н.В. и Митина Л.М. характеризуют профессиональные компетенции так:

- способность действовать с учетом ограничений и предписаний;
- знания, умения, навыки, способы и приемы;
- эффективное применение знаний и умений;

– ценностные ориентации, мотивы, отношения; [31, с. 124].

Некоторые педагоги под компетенцией понимают некоторое требование к образовательной подготовке обучаемого. А под компетентностью – уже состоявшееся его личностное качество (характеристику).

Агапов И.Г. и Шишов С.Е. рассматривают компетенцию «как общую способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированному на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе, направленному на ее успешное включение в трудовую деятельность» [47, с. 59].

Зимняя И.А. понимает под компетенцией некоторое внутреннее, потенциальное, сокрытое психологическое новообразование, представляющее собой знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентности человека [22, с. 39].

Маркова А.К. характеризует компетентность как высокий уровень педагогической деятельности, в которой реализуется личность педагога. Митина Л.М. делает упор на знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в развитии личности.

Наиболее точная трактовка понятия «профессиональная компетентность», на наш взгляд дает Рогов Е.И. «Компетентность – есть совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в педагоге в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях». Рогов Е.И. подчеркивает, что профессиональная компетентность – это не статичное понятие, а совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в педагоге, то есть

личность педагога постоянно развивается и совершенствуется.

Не смотря на разные подходы в трактовке понятия компетентность и компетенции, все исследователи указывают на личность педагога, как ключевое содержание понятия «компетентность».

В Федеральном государственном стандарте нового поколения отмечено, что воспитатель детей дошкольного возраста должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности: организация мероприятий, направленных на укрепление здоровья ребенка и его физическое развитие; организация различных видов деятельности и общения детей; организация различных видов деятельности и общения детей; взаимодействие с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; взаимодействие с родителями и сотрудниками образовательного учреждения.

На основании теоретических положений можно выделить ряд профессиональных компетенций будущего педагога дошкольного образования, позволяющих ему осуществлять развитие дошкольников: социальные компетенции; познавательные компетенции; операциональные компетенции; специальные компетенции.

Обладая профессиональными компетенциями, современный педагог будет включать в свою работу инновационную деятельность, применять на практике современные образовательные технологии.

Проблема качества подготовки специалистов в свете компетентностного подхода рассматривается под другим углом. Базисный критерий профессиональной подготовки – это способность решать профессиональные проблемы с использованием знаний, жизненного опыта, ценностей и наклонностей.

Высокий профессиональный результат достигается только при условии ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности, поэтому профессиональные компетенции находятся в органичном единстве с ценностями человека и высокий уровень компетенций достигается в

деятельности. Поэтому основой профессиональных компетенций составляет качественная характеристика личности специалиста.

Неоднозначны взгляды исследователей на компоненты профессиональных компетенций, описывая структуру компетентности, исследователи берут во внимание разные основания.

Дружилов С.А. выделяет следующие компоненты профессиональных компетенций педагога: мотивационно-волевой, функциональный, коммуникативный и рефлексивный [16, с. 31].

Составляющие мотивационно-волевого компонента – это мотивы, цели, потребности, ценности [16, с. 34].

Функциональный компонент выражается в способах педагогической деятельности [16, с. 37].

Составляющие коммуникативного компетентности – это умение четко и логично излагать мысли, устанавливать межличностные отношения, вести конструктивный диалог, правильно подбирать стиль общения в различных ситуациях [10, с. 60].

Рефлексивный компонент выражается в умении контролировать свою деятельность, анализировать ее и изменять в соответствии с проведенным самоанализом. С помощью этого компонента педагог разбирается в собственных целевых установках, этот компонент необходим для дальнейшего самопознания и самосовершенствования.

Вышеперечисленные компоненты компетенции педагога рассматриваются в совокупности, так как носят интегративный характер, являются результатом профессиональной подготовки в целом.

Выделяют виды профессиональных компетенций: общие и специальные. К общим относятся: базовые, общекультурные, компетенции непрерывного образования, компетенции личностного самосовершенствования. В специальным компетенциям относятся: психолого-педагогические, социально-коммуникативные, организационно-управленческие, экономико-правовые, информационные, технологические.

Перечень специальных компетенций педагога довольно широк. Раскроем некоторые из них:

1. Интерес к внутреннему миру ребенка. Педагог в своей деятельности опирается на знание индивидуальных особенностей детей, а для того чтобы знать индивидуальные особенности, ребенка нужно узнавать, к нему нужно приглядываться.

2. Гуманистическая направленность педагога. Педагог верит в силы и возможности ребенка, стремится создать все условия для раскрытия его потенциала.

3. Позитивная направленность на воспитательную деятельность.

4. Доверительные отношения с воспитанниками.

Все эти компетенции ориентированы на личностно-ориентированное обучение и воспитание детей.

Маркова А.К. особое внимание в формировании компетенций уделяет рефлексивному компоненту, в который включены умения самостоятельно планировать, корректировать свою деятельность, адекватно оценивать себя и совершенствоваться [28, с. 300].

Таким образом, профессиональная компетенция – это способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач. Структура включает общие профессиональные и специальные профессиональные компетенции.

Модель профессиональной компетентности педагога выступает как единство его теоретической и практической готовности. Можно педагогические умения объединить в четыре группы:

1. Умение анализировать содержание процесса воспитания и ставить перед собой конкретные педагогические задачи. На основе изучения личности и коллектива ставить перед собой образовательные, воспитательные, развивающие задачи.

2. Умение строить логическую систему работы, комплексно планировать воспитательно-образовательные задачи грамотно отбирать

содержательный материал, подбирать адекватные формы, методы и средства организации педагогического процесса.

3. Умение выделять и устанавливать взаимосвязи между компонентами и факторами воспитания, приводить их в действие.

4. Умение оценивать результаты деятельности, проводить самоанализ.

Для изучения профессиональной компетентности педагогов руководствуются следующими требованиями:

1. Выявление индивидуальных особенностей профессионального роста;

2. Оценка профессиональной компетентности должна проводиться на основе сравнения с предыдущими достижениями, то есть оценивается характер развития.

3. Диагностику профессиональной компетентности проводят не только с целью выявления актуального уровня, но и с тем, чтобы определить дальнейший путь совершенствования.

4. Для создания мотивации самосовершенствования изучение профессиональной компетентности должно опираться на самоанализ.

5. Процесс самосовершенствования должен рассматриваться как процесс развития, а реальный уровень профессиональной компетентности как содержательная характеристика деятельности педагога.

Подводя итог, кратко можно сформулировать основные требования к профессиональной компетентности воспитателя следующим образом:

- знание индивидуальных и психофизиологических особенностей детей;

- владение педагогической техникой и педагогическим мастерством.

Таким образом, модернизация образования предъявляет высокие требования к профессиональной компетенции педагогов. Для повышения профессиональной компетенции необходим поиск и освоение новых

технологий, способствующих качественным изменениям в деятельности дошкольных образовательных учреждений.

1.2. Повышение педагогической компетентности как одно из важнейших направлений образовательного процесса

Профессиональная компетентность современного педагога дошкольного образовательного учреждения – это совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого-педагогическом процессе дошкольного учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей.

Предъявляемые новые требования к компетенции педагогов ориентируют воспитателя быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям:

- воспитательно-образовательное;
- учебно-методическое;
- социально-педагогическое.

Каждое из этих направлений предполагает наличие своих критериев компетентности. Воспитательно-образовательное направление предполагает умение осуществлять целостный педагогический процесс, создавать развивающую среду, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей.

Для реализации этого направления педагогу необходимо знать цели, задачи, содержание, принципы, формы, методы и средства обучения и воспитания дошкольников; уметь формировать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой.

Учебно-методическое направление предполагает умение планировать воспитательно-образовательную работу, проектировать педагогическую деятельность на основе анализа достигнутых результатов. Для реализации

этого направления педагогу необходимо знать образовательную программу и методики разных видов деятельности, уметь проектировать и осуществлять целостный педагогический процесс, владеть технологиями исследования и педагогического мониторинга.

Сегодня каждое дошкольное учреждение создает собственную образовательную программу. Но в ней предусмотрена вариативная часть, которую педагог может наполнять по своему усмотрению, брать те парциальные программы, которые ему нравятся, создавать собственные, комбинировать. Важно, чтобы при этом у ребенка создавалась целостность восприятия, а не «мозаичность». Иначе говоря, используя различные программы и пособия, педагог должен интегрировать их так, чтобы обеспечивать взаимосвязь занятий, мероприятий, исходя из поставленных задач воспитания и развития ребенка [42, с. 185].

Социально-педагогическое направление предполагает консультативную помощь родителям, создание условий для социализации детей, защита интересов и прав. Для реализации этих критериев необходимо знание основных документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям; умение взаимодействовать с родителями и специалистами детского сада.

От того, насколько педагог владеет профессиональными компетенциями, зависит эффективность образовательного процесса. С целью повышения профессиональной компетентности педагогов в каждом дошкольном учреждении действует методическая служба. Методическая служба разрабатывает план и организует различные мероприятия: работа в методических объединениях, творческих группах; инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий; экспериментальная, исследовательская деятельность; участие в конкурсах различной направленности; обобщение педагогического опыта и т.д.

Но нельзя повысить педагогическую компетентность педагога, если сам педагог к этому не стремится. Отсюда следует вывод, что необходимо

создать условия, при которых педагог сам осознает необходимость повышения собственных профессиональных качеств.

В параграфе 1.1. мы выяснили, что все исследователи единодушно указывают на важнейшую составляющую профессиональной компетентности – личность педагога. В структуре личности выделяются компоненты: мотивация личности, свойства, интегральные характеристики личности.

Психолого-педагогические знания являются необходимым условием для профессиональной компетентности, но отнюдь не достаточным. Чем выше уровень знаний педагога, тем существеннее у него предпосылки для дальнейшего развития практических умений и знаний.

Поэтому можно сказать, что теоретические знания играют ведущую роль в формировании профессиональной компетентности.

В связи с сегодняшними изменениями, происходящими в дошкольном образовании, есть необходимость развития компетентности по реализации ФГОС ДО. Педагог, плохо ориентирующийся в современных требованиях к образованию, не может осуществлять образовательный процесс на должном уровне. Для знакомства со стандартами в детском саду можно организовывать индивидуальные и групповые консультации, организовывать творческие группы по введению ФГОС ДО, обучающие семинары, учитывать данный вопрос в самообразовании, проводить открытые мероприятия по обмену опытом.

Способность воспитателя в нужный момент актуализировать имеющиеся знания являются основополагающим фактором повышения качества дошкольного образования.

Проблемы совершенствования профессиональной компетентности связана с внедрением инновационных педагогических технологий. В связи с этим важно, чтобы педагог не только мог адаптировать в свою практику готовые методические решения, но самостоятельно выполнять научно-методическую работу. Выполняя научно-методическую работу, у педагога невольно формируется устойчивый интерес к плодотворной работе с детьми.

А это в свою очередь приводит к результативности процесса воспитания детей. Заинтересованность педагога и научный подход способствуют повышению эффективности образовательного процесса. Поэтому важно направлять и ориентировать педагога на научно-методическую работу.

Для того, чтобы процесс повышения профессиональной компетенции стал эффективным, необходимо выполнение следующих условий:

- выявление приоритетов профессионального образования;
- формирование позитивной установки на повышение профессиональной компетентности;
- создание эффективных организационно-педагогических условий обучения педагогов;
- применение активных методов обучения;
- создание комфортной среды общения.

Самыми востребованными сегодня являются следующие личностные качества и профессиональные компетенции:

- видение и понимание современных задач дошкольного воспитания;
- ценностное отношение к ребенку;
- гуманистическая направленность деятельности;
- забота о самооценности детства;
- развитие индивидуальных возможностей ребенка;
- создание культурно-информационной и предметно-развивающей среды;
- внесение личностно-смысловой направленности в работу;
- осуществление экспериментальной деятельности;
- самообразование и саморазвитие.

Между требуемым и реальным уровнем имеются противоречия. На практике в дошкольных учреждениях до сих пор встречается учебная модель, педагоги не умеют организовывать совместную деятельность, затрудняются в построении субъект-субъектных отношений с воспитанниками и родителями, испытывают сложности в подборе форм и методов воспитания,

развития дошкольников в соответствии с целями образования.

Профессионально подготовленные педагогические кадры – это главное условие развития дошкольного образования. В связи с чем, необходимо:

- формировать потребностно-мотивационную сферу в развитии профессионального мышления;
- развивать способность воспитателей работать в условиях личностно-ориентированного взаимодействия;
- создать условия для повышения квалификации, прохождения аттестации, для творческого роста [25, с. 28].

Современная образовательная стратегия направлена на ориентацию педагогов на освоение компетенций, которые востребованы современной практикой. Для этого разрабатываются технологии, которые направлены на изменение внутренней позиции воспитателя, его ценностно-смыслового определения, как необходимого условия для принятия новых педагогических идей. Обновление и повышение качества дошкольного образования, внедрение различных моделей неизбежно приведет к обновлению функционала воспитателя.

Современные технологии развития профессиональной компетентности находятся в стадии становления. Связано это со следующими причинами:

- в истории дошкольного образования были разные методологические подходы и концепции развития дошкольников, а значит, и к компетенции воспитателей был разных подход;
- долгое время практические работники строили развитие дошкольников на основе предметно-информационной модели обучения.

Таким образом, на современном этапе концепция модернизации образования в числе главных задач выдвигает повышение качества подготовки и переподготовки кадров, повышения профессиональной компетентности. А для этого необходимо разрабатывать современные технологии развития профессиональной компетентности.

1.3. Формы и методы развития профессиональной компетентности у педагога дошкольного образования

Одним из путей совершенствования профессиональной компетентности педагогов детского сада является методическая работа в дошкольном учреждении, преимущество которой в следующем:

- педагог находится в квалифицированной среде опытных коллег;
- получив новые знания и умения, можно тут же апробировать их на практике;
- результаты работы педагогов можно отслеживать и в случае необходимости корректировать [26, с. 107].

В процессе организации методической работы осуществляется опора на следующие принципы:

- содержание работы должно соответствовать тенденциям обновления содержания образования на современном этапе развития;
- процесс методической работы должен носить целостный характер, необходимо учитывать взаимосвязь теоретической подготовки и реализации теории на практике;
- использовать потенциал группового обучения с индивидуальным;
- организовывать деятельность педагога с учетом его практических проблем;
- ориентироваться на формирование потребности педагогов в профессиональном совершенствовании [29, с. 134].

Для повышения компетентности педагогов используются традиционные методы обучения и методы активного обучения.

К традиционным методам обучения относятся: педагогические советы, открытые просмотры, изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта, самообразование. Рассмотрим более детально традиционные методы.

Педагогический совет является одной из основных форм методической работы в дошкольном образовательном учреждении. Это высший орган

руководства воспитательно-образовательным процессом, он ставит и решает конкретные проблемы детского сада.

В системе повышения профессиональной компетентности всегда использовались открытые просмотры занятий. В процессе просмотра открытого мероприятия коллеги знакомятся с интересным опытом, берут что-то для себя и осознают собственные недостатки. Педагоги учатся грамотно анализировать просмотренное мероприятие [23, с. 94].

Все формы и методы методической работы пронизывают изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта. Обобщение собственного опыта способствует выстраиванию более логичной системы в работе, знакомство с чужим опытом также обучает и развивает педагога. Как правило, такой опыт связан с прогрессивными идеями, связанными с освоением новых педагогических технологий.

Важным методом работы является самообразование, для которого в ДООУ должны создаваться условия. Педагог самостоятельно приобретает знания в соответствии со своими интересами, методист направляет и советует.

К традиционным, но эффективным формам относится наставничество. Оказание помощи, обучение благотворно сказывается не только на обучаемом, но и заставляет систематизировать свои знания обучающего.

К методам активного обучения относятся деловая игра, тренинг, консультации, мастер-класс и др.

Методы активного обучения – совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие к самостоятельному, инициативному освоению материала в процессе познавательной деятельности [43, с. 208]. Методы активного обучения очень эффективны. Активный метод – освоение знаний в деятельности, самостоятельное добывание.

Активные методы направлены на активизацию познавательной,

коммуникативной, профессиональной деятельности. Именно в процессе активных методов, при личном участии в процессе происходит усвоение до 90% информации, при самостоятельной работе с литературой – до 50%, а при лекционной подаче - не более 20-30%.

Деловая игра - это метод, позволяющий разыграть какую-то ситуацию, педагогическую или управленческую. В процессе ее участники исполняют разные роли и действуют в соответствии со своим «имиджем». В процессе игры педагоги имеют возможность встать на разные позиции, рассмотреть вопрос многосторонне.

Тренинг – процесс получения навыков и умений с помощью выполнения заданий, действий. В результате тренинга нарабатывается и развивается требуемый навык.

Мастер-класс – это возможность передать главную концептуальную идею своей педагогической системы. Мастер-класс предполагает обучение участников мастер-класса. Педагог, который представляет мастер-класс показывает свой метод, а участники мастер-класса тут же учатся его применять на практике.

Продуктивной формой повышения квалификации педагогов являются обучающие семинары. Каждый педагог вносит в семинар посильную лепту. Для этого педагоги заранее получают задания, выполняя их и готовясь к публичному выступлению, педагоги развивают свои педагогические способности, мышление, коммуникабельность.

Готовясь к семинару, методисты соблюдают ряд принципов: научность, деятельный характер обучения, системность и вариативность. Логика построения таких семинаров – от концептуальных основ к частным проблемам. К семинару готовятся выставки игр и пособий, изготовленных педагогами по заявленной теме. Все это расширяет границы профессиональной компетентности педагога и ведет к повышению статуса [14, с. 123].

Коллективные, групповые, индивидуальные консультации. Темы

консультаций обосновываются годовыми задачами коллектива, индивидуальными запросами воспитателей, трудностями в работе педагогов. Воспитателей консультирует методист, педагог-психолог, учитель-логопед.

Смотр-конкурс – способ проверки профессиональных знаний, умений и навыков. Педагог может показать свою эрудицию, творческие, презентативные навыки [20, с. 147].

Издательская деятельность - написание статей и выпуск методических сборников, издание газеты, в которой могут быть отражены не только научные аспекты деятельности педагогов, но и их творчество.

Создание творческой микрогруппы. Творческая микрогруппа – это объединение нескольких педагогов, деятельность которых направлена на решение конкретных задач. По-другому микрогруппу можно назвать командой. Уже давно доказано, что работа команды более эффективна, чем индивидуальная работа. Правильно созданная микрогруппа с взаимодополняющими возможностями ее участников, способна быстро и эффективно решать поставленные задачи.

Современная форма работы по повышению профессиональных компетенций – использование информационно-коммуникационных технологий. ИКТ предлагают сегодня массу возможностей для повышения профессиональных компетенций: сетевое взаимодействие способствует ассимиляции имеющегося опыта; ведение блога или сайта систематизирует опыт работы педагога, учит педагога презентовать свой опыт; с помощью информационно-коммуникационных технологий можно пройти курсы повышения, поработать в вебинарах, принять участие в конкурсах различной направленности, опубликовать свои наработки на образовательных порталах.

Еще одна современная форма работы – экспертная деятельность. Участвуя в конкурсах в качестве экспертов, педагог способствует систематизации собственных знаний. Для того, чтобы что-то оценить, в этом вопросе нужно разбираться.

Характерным свойством активных методов является их интерактивность, которая обеспечивает развитие профессиональной компетенции воспитателей дошкольного образовательного учреждения.

Итак, компетентность, так необходимая методисту для работы с педагогами, это не только наличие знаний, которые он постоянно обновляет и пополняет, но и опыт, умения, которые он может использовать при необходимости. Полезный совет или вовремя проведенная консультация корректируют работу педагога.

В каждом детском саду должна сложиться система работы с педагогическими кадрами по повышению профессиональной компетенции. Эта система служит для формирования индивидуального творческого стиля работы. В процессе реализации системы развиваются навыки самооценки, самоконтроля, у педагогов появляется желание повышать образование и квалификационную категорию.

Таким образом, творчески объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, руководитель должен учитывать их оптимальное сочетание между собой. В каждом детском саду складывается своя система, неповторимая. Эта неповторимость объясняется конкретными для данного учреждения как организационно-педагогическими, так и морально-психологическими условиями в коллективе [11, с. 22].

Выводы по 1-й главе

Для целостного представления о возможных путях, способах формирования и совершенствования профессиональной компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений в первой главе были рассмотрены ключевые понятия: компетентность, компетенции, профессиональная компетентность.

«Компетентность» как феномен, несмотря на достаточное количество исследований, сегодня еще не имеет точного определения и не получил своего исчерпывающего анализа. Наиболее точная трактовка понятия «профессиональная компетентность», на наш взгляд дает Рогов Е.И. «Компетентность – есть совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в педагоге в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях». Рогов Е.И. подчеркивает, что профессиональная компетентность – это не статичное понятие, а совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в педагоге, то есть личность педагога постоянно развивается и совершенствуется.

Эффективность современного образовательного процесса зависит от уровня сформированности профессиональных компетенций. Поэтому возникает необходимость постоянного совершенствования профессиональных качеств. Вопрос технологий повышения профессиональных компетенций на сегодняшний день находится в стадии становления. Но в каждом ДОУ функционирует методическая служба, деятельность которой направлена на развитие профессиональных компетенций педагога. Для эффективного развития профессиональных компетенций методистами используются различные формы, традиционные и активные. К традиционным относятся: педсоветы, семинары, открытые просмотры. Активные формы – деловая игра, тренинги, мастер-классы, издательская деятельность, участие в конкурсах и др. Активные формы являются более прогрессивными, так как обучаемый педагог принимает активное участие, являясь не слушателем, а участником деятельности.

Каждое дошкольное учреждение создает свою систему методической работы по развитию профессиональных компетенций, учитывая условия своего детского сада и запросы педагогов.

**ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У ПЕДАГОГА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОЕКТА «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ» В РАМКАХ ПРОЕКТА ПО
РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА В
МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 7
«РЯБИНУШКА»»**

2.1. Организация, проведение и планирование методической работы по развитию и совершенствованию профессиональных компетенций у педагога дошкольного образования в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»

Опытно-экспериментальная работа проходила на базе МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка», расположенный по адресу: 456970, Россия, Челябинская область, г. Нязепетровск, ул. Зотова, д.23.

Образовательное пространство дошкольного образовательного учреждения включает 11 возрастных групп, которые посещают дети в возрасте от 2 до 7 лет.

Кадровый потенциал следующий: общее количество сотрудников 35 человек, из них 1 заведующий дошкольным образовательным учреждением, заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХЧ, 2 учителя-логопеда, 19 воспитателей, 1 узкий специалист: музыкальный руководитель.

В приложении Ж, в таблице 2.2.2 и в приложении З, в таблице 2.2.3 представлены данные по педагогическому стажу и квалификационной категории педагогов МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка».

Исходя из данных таблицы 2.2.2 можно сделать вывод, что 12,5 % педагогов являются начинающими специалистами, при этом 19 педагогов имеют педагогический стаж более 10 лет, что позволяет делиться опытом.

Из данных таблицы 2.2.3 можно сделать вывод, что в 2016–2017 учебном году было запланировано повышение квалификации у 5 педагогов дошкольного образовательного учреждения, а это в свою очередь говорит о том, что у педагогов присутствует мотивация к саморазвитию.

Эксперимент проходил в три этапа: констатирующий, формирующий, контрольный.

Цель констатирующего этапа: изучить уровень развития профессиональных компетенций молодых педагогов.

Были поставлены задачи:

1. Проанализировать методическую работу в ДООУ.
2. Провести экспресс-опрос руководителя.
3. Провести анкетирование среди педагогов, обработать полученные результаты.
4. Подобрать методики для изучения профессиональных компетенций педагогов.
5. Провести диагностическое исследование профессиональных компетенций педагогов, проанализировать полученные данные.

Передача опыта человеческих знаний будущему поколению – задача не только педагогики, и общество делает попытки перестроить этот процесс, сделать более эффективным. Особое внимание уделяется качеству, а именно содержательной части качества. На сегодняшний день дошкольное воспитание признано первой ступенью образования, а это значит, что общество признает необходимость качественного образования уже на ступени дошкольного образования, как фундаменте для будущего образования и становления личности.

Исследователи выделяют следующие значимые условия, которые обеспечивают дошкольное образование:

- использование здоровьесберегающих технологий (цель этих технологий в том, чтобы ребенок не испытывал излишнего физического и психического напряжения);
- методическое обеспечение качественных образовательных программ (это дает возможность педагогам выстраивать образовательный процесс в соответствии с современными требованиями);
- регулярное наполнение предметно-развивающей среды (обогащениеданной среды предоставляет ребенку возможность саморазвиваться);
- высокий уровень компетентности педагога (грамотный педагог помогает ребенку социализироваться).

Данные условия должны ставиться в приоритет при обеспечении качества дошкольного образования. Компетентный педагог обеспечивает организацию успешного развития ребенка в условиях дошкольного образовательного учреждения. И без такого педагога невозможно реализовать перечисленные выше условия.

Для качественного сопровождения образовательного процесса в условиях дошкольного образовательного учреждения принято выделять следующие составляющие профессиональной компетентности педагога:

- организационно-методическая составляющая;
- образовательная составляющая;
- научно-исследовательская составляющая.

Компонентами организационно-методической составляющей являются вариативность содержания учебного процесса (на сегодняшний день каждое ДОО разрабатывает свою вариативную часть в программе, в которую включает в том числе региональный компонент), подбор технологий (каждый педагог подбирает те технологии, которые приемлемы для него), регулирование в системе деятельности педагогов, разрешений противоречий (в процессе деятельности неизбежно возникают противоречия возникают с

коллегами, детьми, родителями, администрацией), обеспечение сотрудничества и достижения совместных целей в развитии, образовании и социализации детей-дошкольников.

К компонентам образовательной составляющей относят владение педагогом дидактической теорией, комплексом знаний, умений, навыков, социальным опытом.

Компонентами научно-исследовательской составляющей является умение ориентироваться в методической и психолого-педагогической информации.

Современный педагог должен владеть рефлексивной составляющей компетентности, так как этого требует современная система профессионального образования. Если у педагога будут присутствовать такие качества как критическое мышление, обоснованность и доказательность своей позиции, стремление к анализу, то будет достигнута эффективная реализация этой составляющей.

Все структурные компоненты профессиональной компетентности должны быть направлены на практическую деятельность педагога дошкольного образования в виде умений разрешать конкретные педагогические ситуации.

Методические службы детских садов, муниципальные методические службы учреждений дополнительного профессионального образования, другие образовательные учреждения занимаются профессиональной переподготовкой и повышением квалификации педагогических работников образовательных учреждений. Данные службы взаимодействуют друг с другом и таким образом решают задачи профессионального развития педагогов.

В условиях происходящей модернизации дошкольного образования необходима не просто организация методической работы в образовательных учреждениях, а именно грамотная методическая служба. Изменяются виды организаций, осуществляющих образование дошкольников, разрабатываются

и реализуются новые программы, внедряются Федеральные образовательные стандарты дошкольного образования, и в соответствии с этими изменениями меняются и требования к профессиональной компетентности педагогов. Поэтому возникает необходимость в планомерной, систематической работе на уровне образовательного учреждения.

Сфера деятельности методической службы дошкольного образовательного учреждения обширна. Но выделяют следующие наиболее важные направления:

- Проведение мониторинга потребностей педагогических кадров в переподготовке, совершенствовании профессионального мастерства, повышении квалификации;
- Проведение методических мероприятий, которые направлены на повышение квалификации педагогических кадров, их профессиональной компетентности и педагогического мастерства;
- Обеспечение образовательного процесса (методическое и дидактическое);
- Организация методической помощи педагогам в подготовке к прохождению аттестации, в обобщении и распространении опыта работы;
- Ознакомление и внедрение новых педагогических технологий, методик, программ дошкольного образования;
- Обеспечение работы учреждения в режиме развития.

Методическая служба должна мобильно и своевременно реагировать на запросы, получаемые от педагогов. И только тогда деятельность данной службы будет эффективная.

Развитие дошкольного образования за последнее время поднялось на более высокий уровень. Это обусловили в первую очередь новые социально-экономические отношения в современном обществе. Значительные преобразования организации управления и совершенствование управленческой системы произошли в результате:

- обновления содержания и изменения условий образовательной

деятельности;

-усложнения функций дошкольного образовательного учреждения в новых экономических условиях.

На первый план вышли следующие актуальные вопросы:

1. Как сформулировать новые задачи детского сада?
2. Какова основная идея, положенная в основу преобразования его развития?
3. Каковы рычаги для стимулирования педагога к повышению профессиональной компетенции?
4. Как и какие условия необходимо создать для творческого роста педагога с учетом его индивидуальных особенностей профессиональной подготовки?

От воспитателя на сегодняшний день зависит очень многое, что происходит в дошкольном образовательном учреждении, а именно:

- они призваны решать сложные задачи перестройки системы дошкольного образования;
- психологический климат в группе;
- эмоциональный комфорт каждого ребенка;
- успешное развитие и обучение воспитанников.

В современных условиях требования к воспитателям в дошкольном образовательном учреждении очень высоки. Проведя анализ в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка» можно прийти к выводу, что методы работы, уровень знаний, умений у части педагогов недостаточен для выполнения их профессиональных обязанностей в современных условиях.

Обеспечение полноценного воспитания детей и их психологическая защита – вот основная миссия воспитателя в дошкольном образовательном учреждении.

Анализируя методическую работу в детском саду выяснилось, что

имеется ряд проблем, которые необходимо решать.

Основной проблемой можно назвать недостаточную результативность работы по развитию профессионального мастерства педагогов, а именно: недостаточно развиваются различные профессиональные умения; не происходит ожидаемого роста профессионального мастерства и рационального использования внутреннего потенциала; отсутствуют навыки психологического самоанализа собственной педагогической деятельности; слабо формируются умения, необходимые для инновационной, исследовательской, экспериментальной деятельности.

Для того чтобы решить данные проблемы необходимо определить цель, задачи, основные направления работы методической службы по единой методической теме «Совершенствование методического обеспечения системы работы по повышению профессиональной компетенции педагогов» на период 2015 – 2017 гг.

Связывает государственную систему образования, педагогический опыт и деятельность педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения методическая служба. Методическая служба призвана содействовать реализации и развитию профессионального творческого потенциала воспитателей.

Методическая служба, в соответствии с ФГОС ДО, должна обеспечить:

- достижение детьми целевых стандартов;
- организацию образовательного процесса, опираясь на приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободе человека, любви к окружающей природе, Родине, семье; воспитание ответственности за свое здоровье, формирование основ здорового образа жизни;
- учет дошкольным образовательным учреждением социального заказа и особенностей развития детей;
- светскость образования.

Главной целью методической службы является обеспечение деятельности системы внутреннего управления в организации, совершенствовании, стабилизации и развитии методической работы. А именно:

- подготовка педагога как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, личностной самореализации, самоорганизации;
- переориентация педагогического сознания на новые ценности образования, на личностно ориентированный подход в организации образовательного процесса, перевод методической системы на диагностическую основу.

Задачи методической службы ориентированы на реализацию годовых задач деятельности учреждения на текущий год и на реализацию программы развития детского сада.

Основные задачи, которые должна решать методическая служба следующие:

- организация активного участия педагогов в планировании, разработке и реализации образовательных проектов, в инновационных процессах;
- изучение, обобщение и трансляция педагогического опыта;
- проведение мониторинговых и аттестационных процедур для объективного анализа развития дошкольного учреждения и достигнутых результатов;
- создание условий для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога;
- повышение уровня образованности, воспитанности;
- осуществление обмена опытом между членами педагогического коллектива;
- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей и специалистов.

Можно выделить основные направления методической службы в

МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»»:

- аналитическая деятельность;
- информационная деятельность;
- организационно-методическая деятельность;
- консультационная деятельность;
- образовательная деятельность;
- контрольно-диагностическая деятельность;
- регулятивно-коррекционная деятельность;
- мотивационно-целевая деятельность;
- планово-прогностическая деятельность;
- организационно-исполнительская деятельность.

Рассмотрим их более подробно.

В аналитическую деятельность входят:

- изучение, обобщение и распространение педагогического опыта воспитателей и специалистов дошкольного образовательного учреждения;
- выявление затруднений дидактического и методического характера;
- мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- создание базы данных о педагогических работниках дошкольного образовательного учреждения;
- сбор и обработка информации о результатах учебно-воспитательной работы педагогов дошкольного образовательного учреждения;
- изучение и анализ состояния и результатов собственной деятельности, определение направлений ее совершенствования.

В информационную деятельность входят:

- информирование педагогов дошкольного образовательного учреждения о новых направлениях в развитии дошкольного образования, видеоматериалов, нормативных, локальных актах, рекомендациях;
- ознакомление педагогических работников дошкольного образовательного учреждения с новинками педагогической, психологической, методической

и научно-популярной литературы;

-формирование банка педагогической информации;

-создание видеотеки.

В организационно-методическую деятельность входят:

-прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной подготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования;

-изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, педагогическим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды;

-организация проведения экспертизы авторских методических материалов;

-организация и проведение мастер-классов, семинаров-практикумов, конкурсов и других форм работы с педагогами;

-методическое сопровождение подготовки педагогов к участию в конкурсе профессионального мастерства;

-участие в разработке программы развития дошкольного образовательного учреждения.

В консультационную деятельность входят:

-ознакомление и пояснение итогов новейших психологических и педагогических исследований;

-ведение консультационной работы для педагогов;

-консультирование по вопросам обучения и воспитания всех участников образовательного процесса.

В образовательную деятельность входят:

-изучение нормативных документов, новых образовательных программ, инструктивно-методических материалов;

-развитие инновационной направленности в работе педагогического

коллектива;

-знакомство с новыми педагогическими технологиями, формами, средствами, методами, специализация и углубление знаний;

-повышение уровня психолого-педагогической и теоретической подготовки педагогов;

-оказание помощи педагогам в самообразовании;

-оказание научно-методической помощи педагогам на диагностической индивидуально-дифференцированной основе;

-помощь в адаптации к новым условиям педагогической деятельности;

-повышение общего уровня профессиональной педагогической культуры.

В контрольно-диагностическую деятельность входят:

-установление соответствия результатов образовательного процесса основным нормативам и стандартам;

-внедрение педагогической диагностики на основе информационно-аналитической деятельности;

-стимулирование деятельности педагога;

-сочетание административного, коллективного контроля с самоанализом, самоконтролем, самооценкой каждого педагога.

В регулятивно-коррекционную деятельность входят:

-разработка и адаптация к условиям дошкольного образовательного учреждения мониторинговых методик и программ по длительному наблюдению за педагогической деятельностью, осуществляя прогноз, коррекцию развития личности, образовательного и оздоровительного процессов;

-отслеживание поэтапных результатов образовательного и оздоровительного процессов.

В мотивационно-целевую деятельность входят:

-обеспечение способов и средств для реализации образовательного процесса;

-стремление к достижению планируемого результата, выбор цели;

-планирование работы педагогического коллектива в соответствии с поставленными задачами и должностными обязанностями педагога.

В планово-прогностическую деятельность входят:

- текущее и перспективное планирование;
- согласованность планов и прогнозов;
- определение целей, разработка программ для их достижения.

В организационно-исполнительскую деятельность входит:

- повышение эффективности системы организации взаимодействия специалистов.

Среди основных форм работы методической службы можно выделить следующие:

- внешние, а именно: курсы ПК; семинары-практикумы МО; консультпункты ЦО; панорама педагогических технологий; конкурсы «Воспитатель года»; сотрудничество с вузами;
- внутренние, а именно: смотр-конкурсы; постоянно действующий семинар; творческая лаборатория; творческая мастерская; школа молодого специалиста; индивидуальное наставничество; дни открытых дверей; самообразование.

Работа методической службы в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»» заключается в следующем:

- выявление ценностей личности каждого педагога;
- совершенствование профессионализма каждого педагога;
- повышение педагогической культуры и педагогической техники;
- овладение инновационными методами обучения и воспитания;
- совершенствование профессиональной компетентности в области теоретических и практических умений.

Взаимодействие педагогов осуществляется через совместную деятельность, сотрудничество, взаимопомощь, гуманистический стиль общения.

Методическая работа с воспитателями дошкольного образовательного

учреждения осуществляется в течение всего календарного года и является непрерывной.

Методические мероприятия в зависимости от поставленных задач направлены на повышение профессиональной компетентности воспитателей дошкольного образовательного учреждения.

Цели и задачи методической работы в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»» представлены в приложении В в таблице 2.1.1.

Основные направления работы методической службы на 2014 – 2017 гг. представлены в приложении Г в таблице 2.1.2.

Можно заметить, что лишь при дифференцированном подходе можно оказать помощь каждому воспитателю дошкольного образовательного учреждения. В МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»» педагогическую диагностику обеспечивает именно дифференцированный подход. С целью диагностики используются карты диагностики профессионального мастерства, где указывается педагогический стаж, уровень профессиональной подготовки, личностные качества, профессиональные умения, результаты педагогической деятельности.

2.2. Диагностика профессиональной компетенции у педагогов дошкольного образования в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»»

Для диагностики профессиональной компетенции были использованы:

1. Экспресс-опрос руководителя.
2. Анкетирование педагогов.

С целью изучения потребностей молодых педагогов был проведен экспресс-опрос руководителя учреждения. Было задано два вопроса:

1. Какими знаниями и личностными качествами должен обладать

молодой специалист для работы в вашем ОУ?

2. Какие условия вы можете предложить для его самореализации?

В ответе на первый вопрос руководитель определил следующие качества:

- знание психологии, физиологии детей дошкольного возраста и применение этих знаний в работе;
- знание методики и современных технологий в работе с детьми;
- владение грамотной речью;
- готовность к сотрудничеству с коллегами, родителями и детьми;
- любовь к детям.

Условия, которые руководитель готов создать для молодых специалистов:

- библиотека методического кабинета;
- разные формы методической помощи;
- курсы повышения квалификации;
- режим работы, позволяющий обучение в вузе.

Для диагностирования уровня сформированности профессиональной компетентности в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка» был проведен анкетный опрос, состоящий из четырех анкет. Опрос был проведен в сентябре 2017г.

Для того, чтобы понять, что сами педагоги думают о своей деятельности, какие испытывают проблемы, чему бы хотели научиться, было проведено анкетирование. Педагоги отвечали на следующие вопросы:

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы познакомиться?
2. Какие образовательные программы дошкольного образования Вы хотели бы изучить более подробно?
3. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана (перспективного, календарного), занятия, какого-либо мероприятия

и др.

4. Какие проблемы и сложности у вас возникают в образовательном процессе? (укажите те направления, которые вызывают наибольшие затруднения)
5. Какие трудности вы испытываете при установлении контакта с ребенком, группой детей, в случае возникновения детских конфликтов?
6. С какими технологиями, методами, программами вы хотели бы познакомиться?
7. У каких специалистов и по каким вопросам вы хотели бы получить консультации?
8. Сложно ли вам организовывать взаимодействие с родителями? Какие проблемы возникают при этом?
9. Какие трудности возникают в процессе создания развивающей среды?

В результате анализа проведенного анкетирования получили следующие результаты: на большинство вопросов педагоги отвечают односложно, не развернуто. Это свидетельствует о том, что рефлексия пока развита слабо и педагоги сами не знают, чего они хотят. Все педагоги указывают на желание познакомиться более детально с Федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного образования. Слабо ориентируются в программа, так как не знают, с какой хотели бы познакомиться более подробно. Воспитатели указывают, что не испытывают трудностей при составлении планов, так как пользуются готовыми. Это свидетельствует о недостаточном творческом подходе к работе. Педагоги испытывают сложности в работе: боязнь сделать что-то неправильно и получить за это насмешки коллег, стеснительность в процессе взаимодействия с родителями, неуверенность в своих возможностях, боязнь публичных выступлений, трудности в установлении дисциплины у группы детей. Это свидетельствует о том, что у педагогов слабо развиты

коммуникативные компетенции, низкая самооценка, недостаточно развита речь. Все педагоги отмечают, что с детьми контактируют хорошо. Указывают, что хотели бы овладеть новыми технологиями, но не указывают названий и из какой области технологии, что тоже говорит о слабой ориентировке в знании технологий. Для педагогов желанны консультации психолога, логопеда по психическому и речевому развитию детей. Создание предметно-развивающей среды, кроме материальных вопросов, затруднений не вызывает.

Вторая часть анкетирования направлена на ориентацию педагогического коллектива в решении целей и задач дошкольного образовательного учреждения. Анкетирование позволило установить уровень знания педагогами образовательной программы, реализуемой в учреждении, исследовать возможности участия членов педагогического коллектива в обновлении образовательной деятельности, организации интеграционных процессов, дала возможность оценить результативность методической работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Существуют следующие критерии оценки:

- 21–19 баллов – высокий уровень (если анкетиремый набрал такое количество баллов, то он полностью понимает проблемы и направления развития, умеет планировать и анализировать, знает современные технологии и умеет их применять на практике);
- 14–18 баллов – средний уровень (если анкетиремый набрал такое количество баллов, то он осознает и выделяет проблемы, но у него нет представления, как их решить, уделяет больше внимания теории, а не практике);
- менее 14 баллов – низкий уровень (знания у анкетиремого, который набрал такое количество баллов, поверхностные, отрывочные, не понимает технологий и особенностей их применения).

Результаты второй части анкетирования педагогов показали, что преобладает средний уровень ориентации педагогов на решение целей и задач образовательного учреждения. Особенно затрудняются молодые педагоги. На основании полученных данных можно сделать вывод о том, что всем молодым педагогам необходима дополнительная комплексная методическая работа.

Третья часть анкетного исследования была направлена на стимулирование педагогов к осознанию и решению своих профессиональных проблем. Педагогам было предложено 47 проблем дошкольного образовательного учреждения, из которых педагоги должны были выделить приоритетные проблемы.

Анализируя данную таблицу можно увидеть, что педагоги выделяют следующие основные проблемы в педагогической работе сотрудников дошкольного образовательного учреждения:

- низкая мотивация педагогов (25 %);
- слабая система повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения (18 %);
- сложные образовательные программы (15 %);
- конфликты с педагогами, родителями, руководством (14 %).

На основании данной анкеты сделали следующие выводы: методической службе необходимо акцентировать свое внимание на повышение педагогической компетенции педагогов в вопросах, познавательной, самообразовательной, методической работы. Для этого нужно создать условия, которые дадут возможность педагогу проявить творчество, реализовать себя как личность, помогут разобраться в образовательных программах, снизят конфликтность в коллективе, повысят мотивацию для дальнейшего повышения квалификации.

Третья часть анкетирования была направлена на выявление педагогов, которые могут работать в системе самоконтроля, и способны обобщить

собственный положительный педагогический опыт работы (приложение Л, рис. 2.2.2).

Оценка уровня проводилась на основе следующих критериев:

- высокий уровень самоконтроля (8–9 баллов): высокий уровень аналитических способностей, рефлексии, педагог умеет признавать и исправлять ошибки, точно представляет: над чем предстоит работать, умеет выделить точки контроля;
- средний уровень (5–7 баллов): анализирует в большей степени поведение и роль других участников педагогического процесса, признает только часть ошибок, исправляет их частично, планирует частично, самоконтроль частичный;
- низкий уровень (менее 4 баллов): слабый уровень анализа, не умеет выделять ошибки и исправлять ошибки, не понимает: над чем предстоит работать, не понимает механизм самоконтроля и не умеет его применять.

Преобладает низкий уровень самоконтроля. Необходим ряд мероприятий для того, чтобы повысить уровень с низкого до среднего и со среднего до высокого. Необходимо чтобы педагоги умели исправлять ошибки и разбирались в механизме самоконтроля.

Четвертая часть анкетного исследования предполагала заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Диагностика включала в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с уровнем заполнения диагностических карт детей;
- обследования отдельных детей по стандартам, задаваемым программой;
- анализа проведения занятий педагогами;
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей на занятиях;

- анализа наблюдений самостоятельной деятельности детей и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа предметно-развивающей среды в группе.

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

- 0 баллов – педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;
- 1 балл – владеет ими в минимальной степени;
- 2 балла – педагог владеет ими в средней степени;
- 3 балла – педагог владеет ими в высокой степени.

При подсчете общего количество баллов был определен уровень педагогической компетентности:

- высокий уровень (110–126 баллов);
- средний уровень (90–109 баллов);
- низкий уровень (меньше 90 баллов).

А также были составлены таблицы, которые позволили оценить знания, умения и навыки, характеризующие различные уровни сформированности педагогической компетентности.

На следующем этапе изучения профессиональной компетенции педагогов, были подвергнуты анализу результаты диагностики знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы.

Данная диагностика включала в себя следующий анализ: умение прогнозировать развитие процесса образовательной деятельности воспитанников по каждому разделу программы, системность и целенаправленность планирования непосредственно – образовательной деятельности, совместной деятельности педагога с детьми, индивидуальной и коррекционной работы с детьми. Анализ плана воспитательно-

образовательной работы с детьми, анализ планирования воспитателя по разделам программы. Реализация в полном объеме разделов программы. Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

- 0 – 3 баллов – педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;
- 4 – 6 баллов – владеет ими в минимальной степени;
- 7 – 10 баллов – педагог владеет ими в достаточной степени;

На рис. 2.2.3 в приложении М представлены результаты диагностики знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы.

Анализируя рисунок можно понять, что у 23,81 % низкий уровень знания программных целей и задач, и у 57,14% - средний. Низкий уровень был выявлен у начинающих воспитателей.

у 57,14 % педагогов уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы является средним и у 23,81 % низким. При этом низкий уровень выявлен преимущественно у начинающих воспитателей, работа с которыми должна проводиться систематично и целенаправленно.

На рис. 2.2.4, приложение Н представлены результаты диагностики знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе.

Диагностика включала в себя следующий анализ: насколько педагог умеет планировать процесс обучения, по всем разделам программы, опираясь на возраст воспитанников. Умеет ли ставить цели занятия в соответствии с возрастными особенностями воспитанников, их индивидуальными особенностями. Насколько грамотно и своевременно корректирует цели и задачи деятельности на занятиях в зависимости от готовности воспитанников к освоению нового материала занятия.

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

- 0 – 3 баллов – педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;
- 4 – 6 баллов – владеет ими в минимальной степени;
- 7 – 10 баллов – педагог владеет ими в достаточной степени.

Что касается уровня знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе, то здесь 47,62 % педагогов имеют средний уровень и 19,05 % низкий уровень. Более высокие показатели являются следствием активной работы методического совета, а также системной работы по проведению мастер-классов и семинаров.

На рис. 2.2.5, приложение О представлены результаты диагностики владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы.

Диагностика включала в себя следующий анализ: применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы. Своевременно вносит коррективы в методы обучения и воспитания в зависимости от сложившейся ситуации. Применяемые методы и приемы обучения соответствуют условиям и времени, отведенному на изучение определенной темы воспитанниками. Обоснованно использует на занятиях ИКТ.

Данный вид деятельности педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

- 0 – 3 баллов – педагог не владеет соответствующими методами и приемами;
- 4 – 6 баллов – владеет ими в минимальной степени;
- 7 – 10 баллов – педагог владеет ими в достаточной степени.

На рис. 2.2.5 представлены результаты диагностики владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы.

Что касается уровня владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы, то высокий уровень показали 28,57 % педагогов, при этом средний уровень продемонстрировали 47,62 %. Это позволяет сделать вывод, что педагогическими методами и приемами в

полной мере владеют $\frac{1}{4}$ от всего педагогического состава, что является средним показателем уровня сформированности педагогической компетентности.

На рис. 2.2.6, приложение II представлены результаты умений проводить диагностику по разделам программы, правильно ее оформлять.

Исследование включало в себя следующий анализ: наличие системы педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников требованиям основной общеразвивающей программе дошкольного образовательного учреждения. Педагог владеет разными формами диагностики (беседа, наблюдение, анкетирование, тестирование, социометрия и др.). Педагог знает технологию проведения диагностики, может модифицировать и разрабатывать свою методику, используя научные подходы к ее составлению. Органично соединяет диагностику с учебным материалом и воспитательной работой, оперативно вносит изменения в учебно-воспитательный процесс, учитывая результаты диагностики. Так же воспитатель имеет все необходимые материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы с комментариями к ним). Используемые диагностические методики имеют контрольно-измерительный инструментарий.

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

- 0 – 3 баллов – отсутствует или имеется частично, педагог слабо владеет методикой диагностирования;
- 4 – 6 баллов – методики имеются в наличие, владеет не в полном объеме, частично соответствует предъявленным к диагностике требованиям;
- 7 – 10 баллов – соответствует полностью, педагог владеет методикой проведения диагностики, своевременно заполняет весь необходимый перечень документации.

Данные рис. 2.2.6 показывают, что 28,57 % педагогов имеют слабый уровень сформированности, хотя диагностика является важным звеном во всей исследовательской и педагогической работе.

МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»» нуждается в современных педагогах. Заинтересованность в молодых специалистах обусловлена тем, что детям нужны целеустремленные, талантливые, неординарные наставники.

От молодых педагогов, которые по интересам и своему менталитету, ближе всего к дошкольному возрасту, ждут новых форм и методов работы с детьми.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Это под силу решить только настоящему профессионалу. А в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка»» есть педагоги, которых можно отнести к старшему поколению, у них накоплен богатый опыт, который они могут передать молодым педагогам. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и самого детского сада. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – со всей адаптивной средой. Наставник развивает свои деловые качества: повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Таким образом, детский сад повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

В экспериментальной работе принимали участие 6 молодых педагогов, стаж у которых составляет до 5 лет.

Образовательный уровень педагогов следующий:

Два педагога в данный момент получают средне-специальное образование, один педагог имеет средне-специальное образование, один педагог имеет средне-специальное и получает высшее, два педагога с высшим образованием.

Таким образом, все педагоги имеют или получают профильное образование. Можно сказать, что профессиональный уровень педагогов достаточно высокий.

В экспериментальной группе педагогов: нет категории у четырех педагогов, у двух педагогов – 1 категория.

Обработав анкеты конкретно этих педагогов выяснили, что между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности педагогов есть противоречие:

1. Педагоги не знакомы с целым рядом направлений работы детского сада, слабо ориентируются в: знании содержания разделов программы, не владеют эффективными формами взаимодействия с детьми, не знают современные педагогические технологии.
2. Испытывают трудности в профессиональной адаптации.
3. Проявляют пассивность по отношению к работе и освоению новых знаний.

Поэтому главное в методической работе – помочь профессиональному становлению молодых педагогов.

2.3. Разработка и реализация проекта «Молодой специалист» в МКДОУ «Детский сад № 7 «Рябинушка»»

Для повышения профессиональной компетентности был разработан проект «Молодой специалист»

Актуальность.

Требования к современному педагогу серьезно возросли: непрерывный профессиональный рост, творческое отношение к работе, самоотдача, необходимость владения профессиональными педагогическими умениями и навыками, инновационными технологиями. Все это концентрируется в единое понятие – профессиональная компетентность. Постоянно развивая профессиональную компетентность, педагог развивает свою творческую индивидуальность и способности адаптироваться к изменяющейся педагогической среде.

Исследователи выделяют следующие составляющие профессиональной компетентности:

- интеллектуально-педагогическая компетентность – способность к инновационной деятельности, умение применять опыт и знания для эффективного обучения и воспитания.

- коммуникативная компетентность – это понятие включает речевые навыки, умение произносить публичную речь, умение взаимодействовать с окружающими людьми, эмпатию, экстраверсию;

- информационная компетентность – умение собрать и обработать нужную информацию;

- рефлексивная компетентность – умение контролировать свои эмоции, способность понимать себя и управлять своим поведением, стрессоустойчивость;

- личностная профкомпетентность выражается в овладении способами саморазвития и самовыражения. Сюда же относится способность видеть проблему, умение планировать деятельность и самостоятельно принимать

решения.

- индивидуальная профкомпетентность подразумевает готовность к постоянному профессиональному росту, овладение приемами саморегуляции.

Все эти профессиональные компетенции необходимы любому педагогу. И они действительно присущи педагогам-стажистам. У молодых педагогов профессиональные компетенции находятся только на стадии становления. Поэтому перед руководителем и заместителем по УВР одной из первостепенных задач встает задача поддержки молодых специалистов.

Вопросы формирования профессиональной компетентности педагогов стоят на первом месте. Для того, чтобы решать задачи развития ребенка, педагогу необходимо обладать совокупностью общечеловеческих и специфических профессиональных установок, которые помогут справиться с возникающими в психолого-педагогическом процессе ситуациями.

Актуальность данного проекта выражается в противоречии которое образуется между потенциальными возможностями педагогом и отсутствием теоретических знаний и практических умений, которые бы позволили компетентно проводить работу.

Поэтому возникает необходимость в создании оптимальных условий для развития профессиональной компетентности воспитателя. Показателями готовности воспитателей к развитию своей профессиональной компетентности можно выделить следующие:

- мотивация и стремление к преобразованию профессиональной деятельности;

- адаптация к изменениям в профессиональной педагогической среде (меняющиеся условия, изменения в дошкольном образовании требуют перестройки деятельности);

- умение выйти на надситуативный уровень для того, чтобы решить педагогические задачи;

- умение ставить вариативные и комплексные цели профессиональной

деятельности и поиск способов их решения с помощью планирования педагогических задач;

-способность к обновлению методов и форм педагогической деятельности, готовность осваивать новые профессиональные компетенции;

-способность анализировать собственную профессиональную деятельность и перестраивать ее с учетом новой учебной или научной информацией;

- умение находить нестандартные решения для педагогических задач на основе рефлексивного анализа ситуации.

Сложившееся противоречие позволило выделить проблему: каковы средства и содержание развития профессиональной компетентности воспитателей?

Целью проекта является решение данной проблемы.

Цель проекта:

Создание условий для молодых педагогов с целью формирования системы профессионального самоопределения, непрерывного самообразования, роста профессиональной компетентности, а также включения специалиста в сложную структуру психологических ролей.

Объект проектирования: необходимые условия для вхождения специалистов в профессиональную деятельность.

Предмет проектирования: проблемы, возникающие в период адаптации у молодых педагогов.

Задачи:

1. Проанализировать подготовленность новичка для разработки программы эффективного профессионального становления.

2. Познакомить нового работника с требованиями и обязанностями.

3. Создать благоприятные условия для включения молодых педагогов в межличностные отношения.

4. Оценить состояние развития профессиональной компетентности молодых педагогов.

5. Организовать педагогические условия для обеспечения развития профессиональной компетентности.

6. Создать условия для роста профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми.

7. Способствовать развитию творческих способностей.

8. Использовать различные формы методической работы по повышению профессиональной компетенции.

9. Организовать переход к стабильным результатам в работе.

Ожидаемые результаты

Элементами успешного вхождения молодого педагога в профессиональную деятельность можно определить следующие:

- самостоятельность при выполнении должностных обязанностей;
- интерес к работе, возможность реализации своего потенциала;
- овладение системой профессиональных знаний и навыков;
- стремление молодого педагога к профессиональному росту;
- ощущение психологического комфорта;
- взаимопонимание с руководителем;
- овладение профессиональной ролью;
- установление хороших отношений в коллективе.

Для повышения профессионального мастерства педагогов, в дошкольном учреждении разработан план, которые включает:

- профессиональную переподготовку воспитателей, у которых нет специального образования;
- график аттестации и прохождения курсов повышения квалификации;
- план участия педагогов в различных мероприятиях и в профессиональных конкурсах;
- систему оказания методической помощи.

Молодые специалисты привлекаются к различным мероприятиям: участию в методической работе, посещению городских методических объединений, обсуждению и анализу работы других педагогов.

Уровень проработанности проекта.

Современный педагог должен обладать следующими качествами:

- стремление к саморазвитию и креативности;
- готовность к инновациям, мотивация на деятельность в экспериментальном режиме;
- знание и осмысление приоритетов дошкольного образования;
- понимание необходимости рефлексии и способность ее проявлять.

На современном этапе развития дошкольного образования детские сады уходят от учебно-дисциплинарной модели. Большое внимание в образовательной деятельности уделяется совместной и самостоятельной деятельности. Молодые педагоги хорошо подготовлены теоретически, но зачастую не имеют опыта использования разнообразных форм работы, недостаточно владеют современными технологиями образовательной работы.

Поэтому уровень профессиональной компетентности нужно повышать не только направлением на курсы повышения квалификации, но и другими средствами и формами. Для этого возникла необходимость перестроить всю систему методической работы.

Анализ образовательного статуса и уровня квалификации педагогов показал, что у педагогов отмечается недостаточные знания о психолого-педагогических закономерностях развития ребенка. Изучив потенциал творчества, выявили, что высоким творческим потенциалом обладают 25% педагогов, а 60% - имеют потенциал выше среднего. Следует отметить, что среди педагогов присутствуют все типы творческой личности: энергичные, требовательные, коммуникабельные.

Большинство сотрудников любит свою работу и получают положительную энергию к труду от детей. Они равнодушно относятся к личностному развитию воспитанников, к их успехам. А отрицательные эмоции вызывают взрослые люди – родители, проверяющие, у некоторых коллеги.

Выявлены следующие проблемы: незнание педагогом собственных творческих возможностей и применения им в работе с детьми – отсюда возникает необходимость педагогам помочь в раскрытии творческого потенциала; неумение и незнание педагога обобщения собственного опыта по изучаемой проблеме.

Педагоги недостаточно владеют знаниями ФГОС ДО: нет глубокого понимания положений ФГОС ДО; нет стремления что-то менять, и в результате педагог занимает пассивную позицию или проявляет «протест»; образовательный процесс не носит системного характера, так как проектирование развито слабо.

На основе системного анализа построение управление, которое позволяет заместителю по УВР видеть и качественно изменять процесс воспитания и образования, прогнозировать пути его дальнейшего развития, выявлять причины обнаруженных недостатков и устранять их.

Таким образом, аналитическая деятельность заместителя по УВР позволяет:

- изучить профессиональные, личностные качества воспитателей для эффективной организации повышения их профессиональных качеств;
- создавать условия каждому педагогу для развития профессиональной компетентности, вне зависимости от стажа.
- помочь педагогам в адекватной самооценке, научить ценить себя, свои возможности и способности;
- создать индивидуальный маршрут формирования профессиональной компетентности для каждого педагога.

Самое важное в методической работе – это помощь воспитателям в применении форм и методов работы с дошкольниками. Поэтому результативность методической работы – это не количество мероприятий, а качество непосредственно самого педагогического процесса в детском саду.

Для оценки методической работы сформулированы критерии:

- освоение дошкольниками основной образовательной программы

дошкольного образования без перегрузки детей занятиями;

- рост профессионального мастерства педагогов;
- повышение творческой активности, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

Показатели результативности 2016 уч. г. 2016-2017 уч. г.

Количество педагогов, повысивших свою квалификационную категорию – 2.

Количество педагогов, подтвердивших свою квалификационную категорию – 3.

Количество педагогов, имеющих курсы повышения квалификации – 100%.

Количество педагогов, проходящих обучение в ВУЗах – 2, в педагогических колледжах – 2.

Педагоги, применяющие современные образовательные технологии, в процентном соотношении – 56%.

Удовлетворенность педагогов методическим сопровождением – 56%.

В последнее время дошкольная педагогика бурно развивается, постоянно появляются новые технологии, которыми педагог должен овладевать и совершенствовать свои знания, тем самым развиваясь. Поэтому одно из необходимых направлений в повышении профессиональной компетенции является работа по самообразованию и личного творческого саморазвития.

Самообразование должно стать потребностью каждого педагога. Для этого необходимо создать такие условия, при которых педагог испытывает ответственность по отношению к своему профессиональному росту и сам стремиться заниматься самообразованием. Только такое отношение сделает процесс самообразования качественным и результативным.

Заместитель по УВР учит педагогов:

- определять тему, цель, задачи;
- планировать работу по самообразованию;

- вносить коррективы в ходе реализации плана;
- изучать и анализировать результативность своей работы.

В конце учебного года в ДОУ проходят творческие отчеты по теме самообразования в форме презентации. Данный опыт транслируется на практикумах, семинарах и др. формах работы. С помощью проведения такой работы педагоги получают возможность показать собственное видение изучаемой проблемы, публично продемонстрировать уровень квалификации, почувствовать собственную значимость в повышении общего уровня педагогического процесса.

Важную роль в повышении квалификации играют профессиональные объединения, где каждый педагог может заниматься приоритетным для себя направлением, разностороннем изучении проблемы.

В детском саду работает творческая инициативная группа «Уроки здоровья», которая направлена на реализацию здоровьесберегающих технологий. Эта группа реализует план по воспитанию у детей потребности в здоровом образе жизни.

В ходе работы было выявлено затруднение педагогов в использовании компьютера, вследствие недостаточно информационно-компьютерной компетентности. В связи с этим создана творческая группа «Мой друг компьютер» с целью активного внедрения ИКТ в работу детского сада. Были запланированы и проведены мероприятия с целью повышения компьютерной грамотности: консультации-мультимедиа, консультации-тренинги, «SOS-консультации», видеоконсультации, вебинары.

Эффективной формой развития профессиональных компетенций является взаимопосещение мероприятий. В процессе работы обратили внимание, что педагоги не умеют анализировать. Высказываясь по поводу анализа, молодые педагоги анализируют на уровне «понравилось», «очень понравилось». Поэтому в процессе взаимопосещений педагоги не только смотрели занятие, но и учились правильно анализировать.

Существенную долю форм, используемых в работе с педагогами,

составляли активные формы и методы: деловые игры, тренинги, мастер-классы, практикумы.

Теоретическую подготовку воспитатели получали на педсоветах, которые тоже старались организовать творчески. Использовались методы активизации педагогов, командные задания, тесты.

Педагоги принимали активное участие в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней. На муниципальном уровне принимали участие в конкурсе на лучший макет, на лучшую методическую разработку. Участвовали в издании сборника статей дошкольного учреждения и города. Участие во всероссийских интернет-конкурсах, публикации на образовательных порталах, участие в вебинарах – все это позволяет педагогам создать достойное портфолио и успешно пройти аттестацию.

Подключали педагогов к работе в качестве экспертов. Воспитанники ДООУ участвовали в различных интеллектуальных конкурсах: «Мудрый соенок», «Росток», «Юный книголюб». Экспертная деятельность заключается в проверке полученных данных, обобщении. Благодаря большому количеству достижений педагогов и воспитанников, на сегодняшний день повысили свой профессиональный уровень 3 педагога.

Педагоги активно включились в проектную деятельность. Провели семинар, где воспитатели были ознакомлены с видами проектов, правилами их оформления. И это форма работы присутствует в детском саду.

В дальнейшем определяются следующие перспективы:

1. Вовлечение в творческие объединения большего количества педагогов. Организация эффективной командной работы.

2. Обобщение опыта работы каждым педагогом и представление его в ДООУ, и на муниципальном уровне.

3. Внедрение проекта «Формирование и развитие навыков профессиональной самореализации педагогов». Цель проекта: создание условий для профилактики профессионального выгорания, развития

мобильности педагогов, которая будет повышать ценность педагогического труда.

2.4. Анализ эффективности проекта «Молодой специалист»

Для диагностики результативности проделанной работы был проведен круглый стол «Как вам работается, молодой специалист?».

Для обсуждения были вынесены 8 вопросов, на которые отвечали молодые педагоги.

1. Основные трудности в работе с детьми в первые месяцы? Все педагоги подчеркивали, что испытывали трудности в организации любой деятельности детей; пять педагогов отметили недостаточность свободы, избыточность контроля и боязнь ожидания контроля; один педагог в качестве трудностей назвал давление авторитета опытного педагога.

2. Сколько времени вам потребовалось на профессиональную адаптацию? Все педагоги называют период 2-3 года. Подчеркивают, что после этого периода появилась уверенность, наладились контакты с педагогами.

3. Как изменился Ваш взгляд на профессию воспитателя? Педагоги единодушно отмечают, что стали более дифференцированно относиться к детям, лучше понимать их, осознавать важность своей миссии.

4. Какие Вам были нужны условия для своей адаптации в ДОУ? Четыре педагога указывают на необходимость предоставления большей самостоятельности. Два педагога, наоборот, считают необходимой индивидуальную помощь и поддержку. Педагоги говорят о рефлексии, как необходимом качестве для адаптации.

5. Ваше видение индивидуального пути повышения профессионального мастерства? Три педагога считают, что, прежде всего – это профессиональное общение с коллегами в любых формах. Все педагоги указывают на необходимость овладения ИКТ, как современного требования к

качествам педагога, один педагог указывает на желание создать свой сайт, но технически пока не готов к осуществлению этого проекта. Понимая огромные возможности информационно-коммуникационных технологий, вместе с тем указывают на недостаточную готовность к овладению, не хватает элементарной компьютерной грамотности. Один педагог с восторгом вспоминал тренинги, считая, что именно они дают очень много в плане повышения профессионального мастерства. Все педагоги приветствуют все формы обучения.

6. Определите процентное соотношение практической и теоретической подготовки в образовательном учреждении. Педагоги указывают, что теории много (от 50 до 80%), а практики недостаточно, хотя именно практика больше всего нужна.

7. Ваши предложения по формированию компетентности будущего педагога? Воспитатели выработали общее мнение и выделили следующие компоненты, которыми необходимо овладеть:

- современными формами и содержанием взаимодействия с родителями, с воспитанниками;
- речевой культурой (молодые педагоги говорят о неумении говорить публично);
- коммуникативными навыками (испытывают стеснение при общении с родителями);
- педагогическими понятиями;
- ведением документации педагога;
- ИКТ;
- навыками презентации своей деятельности (презентативные умения действительно на низком уровне, педагоги не умеют грамотно и интересно представить свой опыт).

8. Какие формы обучения предпочтительны для Вас? Педагоги указывают на активные методы, как наиболее эффективные:

психологические тренинги, дискуссии, мастер-классы, индивидуальные консультации со специалистом.

Таким образом, внедрение в работу проекта «Молодой специалист» оказало положительное влияние на развитие профессиональных компетенций. Проект позволил:

1. Систематизировать знания, умения и навыки профессиональной деятельности молодых педагогов;
2. Развить потребность в пополнении теоретических (психолого-педагогических знаний);
3. Сформировать умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;
4. Развить творческий потенциал.

Выводы по 2-й главе

В опытно-экспериментальной части исследования рассмотрели следующие вопросы:

1. Проанализировали методическую работу в ДОУ и выяснили, что методическая работа в ДОУ осуществляется на высоком уровне: охвачены различные аспекты формирования профессиональных компетенций:
 - проводится работа по выявлению ценности личности каждого педагога;
 - ведется работа над совершенствованием профессионализма;
 - осваиваются инновационные методы обучения и воспитания;
 - совершенствуется педагогическая техника и педагогическая культура;
 - повышается профессиональная компетентность в области теоретических и практических умений.
2. Изучили уровень сформированности профессиональных компетенций педагогов. Выяснили, что в коллективе много педагогов-

стажистов, но наряду с этим есть 6 молодых педагогов, которые нуждаются в повышении профессиональной компетентности. Педагоги слабо ориентируются в современных документах: ФГОС ДОУ, содержание разделов основной образовательной программы. Не владеют формами взаимодействия с детьми, не знают современные педагогические технологии. Из-за неуверенности в себе испытывают трудности в адаптации, и как следствие, проявляют пассивность в работе.

3. Для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов разработали проект «Молодой педагог», целью которого являлось развитие профессиональных компетенций начинающих воспитателей. В процессе реализации проекта были использованы различные методы работы. Наряду с традиционными, такими как, педсовет и семинар, использовались современные интерактивные методы, позволяющие осуществлять процесс обучения двусторонне: педагогические гостиные, мастер-классы, деловые игры, тренинги и т.д.

Для постепенного овладения профессией подключали молодых педагогов к различным видам деятельности: разработка документов (положение о конкурсе в ДОУ), подготовка аналитических материалов, создание электронной презентации, участие в экспертной деятельности, составление портфолио детей и педагогов. Особо следует отметить участие в конкурсах любой направленности. Участие в конкурсе позволяет педагогу сделать большой шаг вперед в своем развитии, так как, пытаясь сделать все как можно лучше, педагог развивается.

4. На заключительном этапе исследования провели круглый стол «Как вам работается, молодой специалист?». По итогам круглого стола сделали выводы: профессиональные компетенции в процессе проведенной работы получили качественное развитие; молодые педагоги понимают и указывают, что им не хватает на данный момент речевой культуры, коммуникативных навыков, навыков презентации своей деятельности, умений пользоваться информационно-коммуникационными технологиями. Самый главный

результат проведенной работы – молодые педагоги готовы всему этому учиться.

Таким образом, в ходе методической работы по совершенствованию профессиональной компетентности были созданы эффективные условия, которые способствовали профессиональному развитию педагогических кадров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с целью, предметом и гипотезой были определены задачи работы:

1) проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме развития профессиональных компетенций у педагога дошкольного образовательного учреждения;

2) дать характеристику, раскрыть сущность и понятие профессиональной компетентности педагога дошкольного образования;

3) выявить формы и методы развития профессиональной компетенции педагога дошкольного образования в процессе деятельности и обосновать педагогические условия развития профессиональных компетенций педагога дошкольного образования;

4) экспериментально апробировать проект «Молодой специалист» для развития профессиональных компетенций педагога дошкольного образовательного учреждения.

Современным обществом предъявляются новые требования к компетентности педагога. Профессиональная компетентность – это сложное интегративное качество, и исследователи его рассматривают с разных позиций. Но ведущим понятием в структуре профессиональной компетентности, о котором говорят все исследователи, является личность педагога.

Наиболее точная трактовка понятия «профессиональная компетентность», на наш взгляд дает Рогов Е.И. «Компетентность – есть совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в педагоге в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях». Рогов Е.И. подчеркивает, что профессиональная компетентность – это не статичное понятие, а совокупность психофизиологических,

психологических и личностных изменений, происходящих в педагоге, то есть личность педагога постоянно развивается и совершенствуется.

Педагогическая компетентность включает следующие виды компетенции: социальные, познавательные, операциональные, специальные.

Для того, чтобы компетенции развивались, необходима внутренняя позиция педагога, его ценностно-смысловое определение для принятия и развития новых педагогических идей. Компетенции педагога развиваются при выполнении следующих условий: высокий уровень мотивации к преобразованию педагогической деятельности, адаптивность к изменениям, способность выйти на надситуативный уровень в решении педагогических проблем, способность осваивать новые профессиональные компетенции, умение анализировать свою профессиональную деятельность.

Вышеперечисленные условия обеспечиваются грамотной методической службой дошкольного учреждения. За последнее время в дошкольном образовании вводятся новые программы, стандарты, и в связи с этим изменяются требования к компетентности педагога. Деятельность методической службы будет эффективной в том случае, если она будет своевременно и мобильно реагировать на запросы педагогов.

Необходима не просто организация методической службы в образовательных организациях, а именно грамотная, так как происходит модернизация системы дошкольного образования. За последнее время наблюдается рост видов организаций, осуществляющих образование дошкольников, регулярно вводятся новые программы, стандарты, изменяются требования к профессиональной компетентности педагога. В связи с этим возникает необходимость в планомерной работе методических служб именно на уровне образовательных учреждений.

Экспериментальная работа по развитию профессиональных компетенций проходила на базе МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 7 «Рябинушка».

Анализируя методическую работу в дошкольном образовательном учреждении выяснилось, что повышение профессиональной компетентности педагогов базируется на системном анализе через систему методических мероприятий и основывается на дифференцированном подходе.

Образовательный уровень педагогического состава можно считать высоким, все педагоги имеют специальное образование, более 50% имеют высшее образование. В коллективе есть 6 начинающих педагогов, которые были выделены в экспериментальную группу. В этой группе выделены ряд проблем, свойственные начинающим педагогам. Молодые педагоги не владеют знанием современных документов; плохо ориентируются в содержании разделов основной образовательной программы; не владеют эффективными формами взаимодействия с детьми, не знают современные педагогические технологии.

Для развития профессиональных компетенций начинающих педагогов был разработан и реализован проект «Молодой педагог». Проект включал мероприятия по различным направлениям методической службы. Были использованы разнообразные формы методической работы, традиционные и активные. Но активные методы мы считаем более эффективными, так как они обеспечивают двусторонний процесс взаимодействия. Проект включал мероприятия по знакомству с современными нормативными документами, по изучению современных педагогических технологий, по организации личностно-ориентированного взаимодействия с детьми.

Для того, чтобы оценить эффективность реализованного проекта, с молодыми педагогами был проведен круглый стол «Как вам работается, молодой специалист?». Самый главный итог проведенной работы – это появление внутренней позиции молодых педагогов. Ощувив собственную профессиональную значимость, у них появился высокий уровень мотивации к преобразованию педагогической деятельности, они способны анализировать свою деятельность и понимать, чего им не хватает в профессиональной компетенции. По итогам круглого стола выяснили, что

педагоги понимают, какие качества у них недостаточно развиты, и готовы развиваться дальше. А это и есть самый главный итог.

Таким образом, в данном исследовании были выполнены следующие условия:

- использование методов активного обучения;
- изучение нормативных требований системы современного дошкольного образования;
- анализ методической работы по развитию компетенций;
- реализация модели работы методической службы, ориентированной на повышение профессиональных компетенций.

Гипотеза об эффективном развитии профессиональных компетенций при выполнении вышеназванных условий подтвердилась.

ГЛОССАРИЙ

Аутокомпетентность – адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкции.

Методы активного обучения – совокупность педагогических действий и приемов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие к самостоятельному, инициативному освоению материала в процессе познавательной деятельности.

Нормативный уровень характерен для воспитателей, ориентированных на стандарт, эталонное качество педагогической деятельности, стремящихся к его сохранению и поддержанию.

Педагогическая компетентность – это знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности.

Педагогическое умение – это совокупность последовательно развертывающихся действий.

Персональная компетентность – способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, а также реализации себя в профессиональном труде.

Преобразующий уровень качества предполагает достижение позитивного результата педагогической деятельности за счет освоения и поиска нового, которое уже, как правило, где-то, кем-то реализуется.

Социально-правовая компетентность – знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения.

Специальная компетентность – подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность

самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности.

Творческий уровень – в большей степени ориентирован на нормы, идеалы, устанавливающие перспективные цели в данном виде деятельности, и индивидуальные нормы. Он характерен для воспитателей, занимающихся исследовательской работой, имеющих собственные методики преподавания, постоянно находящихся в творческом поиске.

Экстремальная компетентность – способность действовать во внезапно усложнившихся условиях, при авариях, нарушениях технологических процессов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Постановление Правительства РФ от 04.10.2000 г. «О национальной доктрине образования в Российской Федерации» № 751.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 20 июля 2011 г. № 2151 г. Москва «Об утверждении федеральных государственных требований к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования» // Российская газета от 21 ноября 2011 г.
3. ФЗ «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 г., ст. 32 «Компетенция и ответственность образовательного учреждения».
4. Андреев К.Е. Роль метода проектов в формировании профессиональных компетенций // Специалист 2012. – № 2. – С.18-19.
5. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. – М., 2013. – С. 27 – 43.
6. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. – 2015. – № 3. с. 82 – 85.
7. Банщикова Т.Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности // Акмеология. – 2014. – № 1. – С. 25.
8. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. – М.: Перспектива, 2012. – 290 с.
9. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. – Воронеж, 2014. – 188 с.
10. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика, 2015. – № 6. – С. 61.
11. Булавенко О. Сущностные характеристики профессиональной компетентности // Школьные технологии. – 2015. – № 3. – С. 40.
12. Вагина Л.А. Система работы школы с молодыми специалистами. –

Волгоград, 2014. – 443 с.

13. Варданян Ю.В. Становление и развитие профессиональной компетентности педагога и психолога / Ю.В. Варданян / под науч. ред. В.А. Сластенина. – М.: Изд-во МПГУ, 2013. – 180 с.

14. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М.: Высш. шк., 2013. – 207 с.

15. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 296 с.

16. Дружилов С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. – Научно-публицистический альманах (выпуск 8), Новокузнецк, 2015. – С. 26-44.

17. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. М.: Просвещение, 2014. – 183 с.

18. Загвоздкин В.К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентностного подхода. На материалах немецких источников / В.К. Загвоздкин // Компетентностный подход, как способ достижения нового качества образования. М., 2013. – С. 184–198.

19. Захараш Т. Современное обновление содержания подготовки воспитателя // Дошкольное воспитание 2011. – № 12. – С. 74-С.80

20. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. - 2015. - № 4.

21. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. – М., 2015.

22. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования. // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 5. – С. 34-42

23. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. – М.: АПК и ПРО,

2012. – 101 с.

24. Компетентностный подход в педагогическом образовании. Коллективная монография / Под ред. В.А. Козырева, Н.Ф. Радионовой, А.П. Тряпицыной. – СПб., 2015. – 240 с.

25. Компетентностный подход в подготовке будущего педагога дошкольного образования. Методические рекомендации // Под ред. В.В. Марковой. – строитель: ОАО «Яковлевская типография». – 2013. – 37 с.

26. Кузьмина Н.В. Профессионализм педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина, А.А. Реан. – СПб.: Знамя, 2013. – 154 с.

27. Ледовских Н. Формирование профессиональных навыков педагога // Детский сад от А до Я 2015. – № 6. – С. 112-119.

28. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 2016. – 308 с.

29. Микляева Н.В. Программа развития и образовательная программа ДОУ: технология составления, концепция, 2012. – 176 с.

30. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. – М.: Перспектива, 2014. – 289 с.

31. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М.: Флинта, 2014. – 200 с.

32. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. – Волгоград. 2012. – 156 с.

33. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования. // Методист, 2012. – 145 с.

34. Пашаян С.Т. Формирование профессиональной компетентности будущих педагогов в контексте качества современного образования // Мониторинг общественного мнения. – 2012. – № 2 (108). – С. 3-14.

35. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: Изд-во УРАО, 2012. – 160 с.

36. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. М., Академия, 2014.

37. Сажина С.Д. Составление учебных программ для ДОУ. Методические рекомендации. – М.: Учитель, 2012. – 289 с.
38. Селевко Г.К. Компетентности и их классификация // Народное образование. – 2014. – № 4. – С. 138-143.
39. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России. М.: АСТ, 2015. – 336 с.
40. Третьяков П.И., Белая К.Ю. ДОУ управление по результатам. – М., 2012. – 290 с.
41. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием. – М., 2014. – 151 с.
42. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. – М.: АРКТИ, 2012. – 262 с.
43. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2013. – 416 с.
44. Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – № 2. – 2013. – С. 58-64.
45. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления. Р.н. / Дону. 2012. с. – 608.
46. Шадриков В.Д., Кузнецова И.В. Профессиональные компетенции педагогической деятельности// Справочник заместителя директора школы. – 2012. – № 8. – С. 58-69.
47. Шишов С.Е., Агапов И.Г. Компетентностный подход к образованию: прихоть или необходимость? // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2012. – № 2. – С. 58-62.
48. Эльконин Д.Б. Понятие компетентности с позиции развивающего обучения // Современные подходы к компетентностно-ориентированному образованию: Материалы семинара / Под ред. А.В. Великановой. – Самара: Профи, 2015. – С. 4-8.
49. Яковлева Н.В. Психологическая компетентность и ее формирование

в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача): дис... канд. психол. наук. Ярославль, 2014. – 178 с.

50. Ямбург Е.А. и др. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под ред. Поташника М.М. – Изд. 2-е, перераб., доп. – М.: Педагогическое общество России, 2016. – 448 с.

51. <http://www.emissia.50g.cora/offline/2006/1042.htm> Влияние образовательной среды педагогического колледжа на профессиональное самоопределение студентов // Электронное научное издание «Письма в Emissia.Offline: электронный научно-педагогический журнал» – СПб, 2016.

52. kowntun-ira.narod2.ru/vizitnaya.../doklad_na_konferenciju.doc Профессиональная компетенция педагога дошкольного образования в овладении современными образовательными технологиями.

Приложение А

Таблица 1.1.1

Подходы различных авторов к определению понятия «профессиональная компетентность педагога»

Автор концепции	Определение понятия «профессиональная компетентность»	Составляющие профессиональной компетентности (профессиональные компетенции)
Рогов Е.И.	Профессионализм (связывает понятия профессионализм и компетентность) – есть совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в педагоге в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях.	- когнитивный; -эмоционально-ценностный; -практический (деятельностный).
Маркова А.К.	Профессионально компетентным является ... такой труд педагога, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность педагога дошкольного образования, в котором достигаются хорошие результаты в обученности и воспитанности детей. А.К. Маркова выделяет доминирующий блок профессиональной компетентности педагога – личность педагога, в	-профессиональные (объективно-необходимые) педагогические знания (гностический компонент); -профессиональные педагогические позиции, установки педагога требуемые в его профессии (ценностно-смысловой компонент); -профессиональные (объективно необходимые) педагогические

	<p>структуре которой выделяет: 1) мотивацию личности (направленность личности и ее виды); 2) свойства (педагогические способности, характер и его черты, психологические процессы и состояния личности); 3) интегральные характеристики личности (педагогическое самосознание, индивидуальный стиль, креативность как творческий потенциал).</p>	<p>умения (деятельностный компонент);</p> <p>- личностные особенности, обеспечивающие овладение профессиональными знаниями и умениями (личностный компонент).</p>
<p>Митина Л.М.</p>	<p>Понятие «педагогическая компетентность» включает знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности.</p>	<p>Деятельностная</p> <p>Коммуникативная</p> <p>Социальная</p>
<p>Кузьмина Н.В.</p>	<p>Способность педагога превращать специальность, носителем которой он является, в средство формирования личности учащегося с учетом ограничений и предписаний, накладываемых на учебно-воспитательный процесс требованиями педагогической нормы, в которой он осуществляется.</p>	<p>Специальная и профессиональная компетентность в области преподаваемой дисциплины.</p> <p>Методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений учащихся.</p> <p>Социально-психологическая компетентность в области процессов общения.</p> <p>Дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей детей.</p> <p>Аутопсихологическая</p>

		компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности.
--	--	--

Приложение Б

Таблица 1.3.1

Технологическая схема деловой игры

Этап подготовки	Разработка игры	Разработка стратегии План деловой игры Обобщение описание игры Содержание инструктажа Подготовка материального обеспечения
	Ввод в игру	Постановка проблемы, целей Условия, инструктаж Регламент, правила Распределение ролей Формирование групп Консультирование
Этап проведения	Групповая работа над заданием	Работа с источниками Мозговой штурм Работа с ведущими
	Межгрупповая дискуссия	Выступление групп Защита результатов Правила дискуссии Работа экспертов
Этап анализа и обобщения		Выход из игры Анализ, рефлексия Выводы, обобщения Рекомендации

Приложение В

Таблица 2.1.1

Цели и задачи реализации методической работы на 2014 – 2017 г.г.

Этапы	2014/15 уч.год	2015/16 уч.год	2016/17 уч.год
Управленческие функции системы методической работы			
Цели	ЗАДАЧИ		
1.Создание условий для профессионального роста педагогов в ДОУ, повышения их квалификации, проявления их социальной творческой активности.	1.Определить содержание, объем источников, для эффективной методической работы и системы повышения квалификации. 2.Направить работу коллектива на реализацию деятельности в соответствии с должностными обязанностями педагогов и планом.	1.Сопровождать профессиональное развитие педагогов, используя рефлексивный мониторинг. 2.Разработать регулирующие механизмы на основе обработки информации. 3.Согласовать планы и прогнозы на разных уровнях управления методической работой. 4.Повысить эффективность системы организационных отношений. Совершенствовать систему педагогической диагностики на основе информационно-аналитической деятельности.	1.Изучить обоснованность применения различных методов и средств методической работы. 2.Определить цели и задачи на предстоящий период. 3.Разработать регулирующие механизмы. 4.Обеспечить перспективное прогнозирование и текущее планирование. 5.Повысить эффективность системы организационных отношений. 6.Внедрить педагогическую диагностику на основе информационно-диагностической деятельности.
2.Перевод системы методической работы на диагностическую основу			
3.Переход к личностно-ориентированной модели.	3.Стимулировать деятельность педагогов. 4. Составить план административного контроля с самоанализом. 5.Разработать средства педагогической диагностики.		

Образовательная функция методической работы			
Методическая тема	Развитие профессиональной компетентности педагога в области социально-эмоционального, речевого развития, игровой деятельности	Развитие профессиональной компетентности педагога в области педагогики и психологии	Освоение новых педагогических технологий
Задачи	<p>1.Повышать профессиональное мастерство, формировать инновационную деятельность. Оказывать консультативную помощь в самообразовании.</p> <p>2.Систематизировать и обновлять теоретические знания, проводить работу по изучению новых программ и педагогических технологий.</p> <p>3.Адаптировать педагогов к условиям эксперимента, разработать маршрут развития педагогов.</p> <p>4.Изучать новые нормативны документы.</p> <p>5.Поддерживать в реализации научно-исследовательских и творческих интересов</p>	<p>1.Повышать профессиональное мастерство педагогов в области педагогики и психологии.</p> <p>2.Привлекать педагогов к инновационной, экспериментальной, исследовательской деятельности на базе творческих лабораторий, творческих групп; оказывать научно-методическую помощь педагогам на диагностической основе; разработать технологические карты изучения различных сторон компетентности педагогов.</p> <p>3.Спроектировать программы профессионального роста каждого педагога, моделирование.</p>	<p>1.Создать оптимальные условия для роста творческого потенциала педагогов, их самореализации, умение использовать свои личностные и профессиональные резервы.</p> <p>2.Исследовать и определять содержание методической работы.</p> <p>3.Внедрять карты развития педагогов.</p> <p>4.Организовать работу по изучению новых нормативных документов.</p> <p>5.Обобщить полученные знания по проблемам инновационной деятельности; внедрять новые технологии.</p>

	<p>педагогов.</p> <p>6.Оказывать методическую помощь в повышении профессиональной компетенции педагогов.</p> <p>7.Поощрять индивидуальные интересы.</p> <p>8.Разработать методические материалы по содержанию образования и организации учебно-воспитательного процесса.</p>	<p>4.Организовать работу по изучению новых нормативных документов.</p> <p>5.Формировать целостное представление о взаимосвязи учебных планов, программ, пособий для реализации инновационной работы.</p> <p>6.Провести мониторинг удовлетворения индивидуальных потребностей педагогов в творческих группах.</p> <p>7.Разработать методические материалы, опережающие интеграционные процессы в образовательном пространстве ДОУ.</p>	<p>6.Поддерживать индивидуальные потребности педагогов в исследовательской работе, в творческих группах.</p> <p>7.Разработать и опубликовать методические материалы по переходу на личностно-ориентированную модель.</p>
--	--	---	--

Приложение Г

Таблица 2.1.2

Основные направления работы методической службы на 2014/17

гг.

Направления работы	2014/15 уч.год	2015/16 уч.год	2016/17 уч.год
	ЗАДАЧИ		
<p>Информационное обеспечение. <i>Цель:</i> обеспечение научного подхода к реализации задач методической работы; сбор необходимой информации для управления методической работой и процессом нововведений</p>	<p>Познакомить педагогический коллектив с годовым планом. Совершенствовать информационный банк методической службы. Разработать систему информационного обеспечения. Формировать банк данных о результатах методической и экспериментальной работы.</p>		
<p>Контроль и регулирование. <i>Цель:</i> сбор информации, анализ и регулирование процессов нововведения и работы с кадрами; создание благоприятных условий для развития методической и экспериментальной</p>	<p>1.Обеспечить педагогов программными материалами и методической литературой. 2.Составить расписание. 3.Контролировать выполнение учебных планов (по итогам полугодия, за год). 4. Контролировать</p>	<p>1.Осуществлять мониторинг инновационной работы. 2.Контролировать реализацию инновационной работы: - проводить срезы, - диагностировать качества и умения аттестующихся педагогов, -рекомендовать оформлять опыт</p>	<p>Проводить контрольные исследования выполнения инновационных программ, их оценка и корректировка (вариативная часть): - наблюдать и собирать информацию о деятельности педагога в разные</p>

<p>работы; обеспечение сочетания административного и общественного контроля в ДОУ с самоанализом и самоконтролем педагогов.</p>	<p>индивидуальную работу с детьми. 6.Контролировать работу с кадрами. 7.Контролировать уровень развития детей. 8.Регулировать педагогическую деятельность по результатам обзорного контроля. 9.Обеспечивать аттестацию педагогов информационными материалами. 10.Обеспечить сочетание административного контроля с самоконтролем.</p>	<p>работы, -организовывать самоконтроль, - определить содержание работы по самообразованию; - контроль за деятельностью творческой группы.</p>	<p>периоды учебного года; - анализировать результаты деятельности педагогов и выявлять трудности; - разработать рекомендации по итогам контроля.</p>
<p>Организация работы с родителями. <i>Цель:</i> координация усилий детского сада, семьи, общественности в решении проблем; создание условий для педагогического взаимодействия с родителями; ориентация их на</p>	<p>Формировать взаимодействие детского сада и родителей на основе сотрудничества. Совершенствовать работу с родителями по улучшению семейного воспитания. Координировать усилия семьи и детского сада. Повышать уровень родительской компетентности. Формировать и расширять сотрудничество с семьей. Активизировать роль родителей в создании оптимальных условий для развития ребенка. Корректировать семейные взаимоотношения.</p>		

<p>роль воспитателей в семье, на конструктивные взаимоотношения с ребенком.</p>			
<p><i>Пути реализации:</i> 1.Родительский комитет</p>	<p>1.Обеспечивать поддержкой инновационную деятельность ДОУ. 2.Создавать родительский актив для участия в инновационной работе.</p>	<p>1.Определить роль семьи в развитии детей. 2.Провести мониторинг условий семейного воспитания.</p>	<p>1.Определить оптимальное направление по созданию условий здорового образа жизни.</p>
<p>2.Общие родительские собрания</p>	<p>1.Воспитательные возможности современной семьи. 2.Влияние семейного микроклимата на воспитания у ребенка гуманных чувств. 3.Основа воспитания здорового ребенка – здоровый образ жизни.</p>	<p>1. Причины и пути предупреждения нарушения семейных отношений. 2.Воспитание нравственно-волевых качеств в труде как средство подготовки к школе. 3.Здоровьесберегающие технологии.</p>	<p>1.Круглый стол «Искусство любить детей». 2.Деловая игра «Опыт нравственного воспитания дошкольников в семье».</p>

Приложение Д

Таблица 2.1.3

Результаты работы методической службы

Показатели результативности	2014-2015 уч.г.	2015-2016 уч.г.	2016-2017 уч.г.
Количество педагогов, повысивших свою квалификационную категорию в процентном соотношении	I – 13% II – 1%	I – 15% II – 17%	I – 20%
Количество педагогов, охваченных различными формами повышения квалификации в процентном соотношении	Курсы ПК – 18% Конференции – 1% Круглый стол – 21%	Курсы ПК – 11% Семинары – 6% Конференции – 8%	Курсы ПК – 22% МО – 1% Конференции – 17%
Количество педагогов, обучающихся в ВУЗах в процентном соотношении	9%	9%	7%
Количество педагогов, владеющих современными образовательными технологиями	27%	27%	30%
Степень удовлетворенности педагогов качеством методического сопровождения в процентном соотношении	64%	65%	69%

Приложение Е

Таблица 2.2.1

Образовательный уровень педагогов МКДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 7 «Рябинушка»»

Образование	Кол-во человек	Соотношение в %
высшее образование	12	50
незаконченное высшее	0	0
среднее специальное	11	45,83
незаконченное среднее специальное	1	4,17

Приложение Ж

Таблица 2.2.2

Педагогический стаж работы педагогов МКДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 7 «Рябинушка»»

Стаж (кол-во лет)	Кол-во педагогов	Соотношение в%
от 0 лет до 3 лет	3	12,5
от 3 до 5 лет	1	4,17
от 5 лет до 10 лет	1	4,17
от 10 лет до 15 лет	2	8,33
от 15 лет до 20 лет	3	12,5
от 20 до 25 лет	3	12,5
свыше 25 лет	11	45,83

Приложение 3

Таблица 2.2.3

Квалификационная категория педагогов МКДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 7 «Рябинушка»»

Квалификационная категория педагогов в 2016–2017 уч. году	Планируемая квалификационная категория педагогов в 2017–2018 уч. году
ВКК – 6 человек	ВКК – 11 человек
I КК – 13 человек	I КК – 10 человек
Не имеющих КК – 5 человека	Не имеющих КК – 3 человека

Приложение И

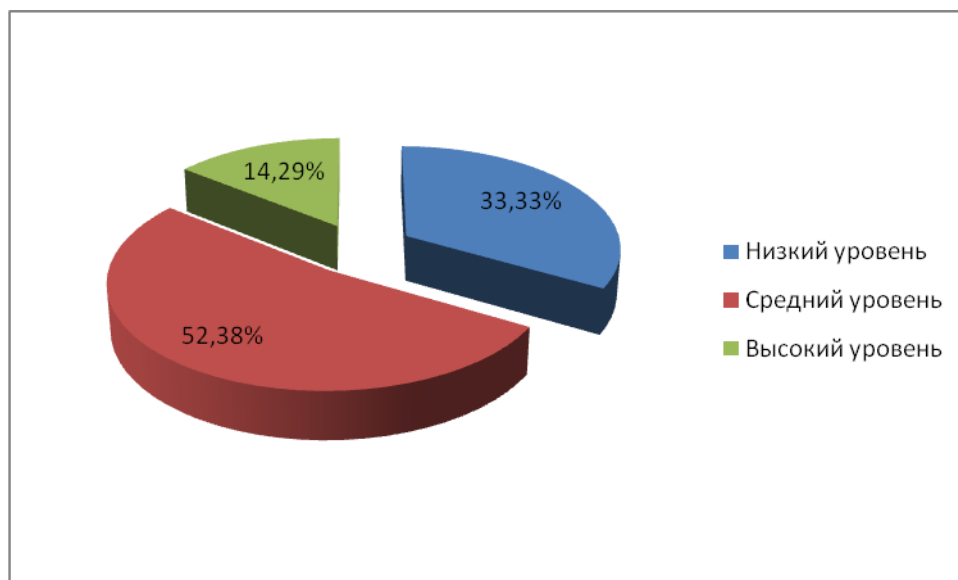


Рис. 1. Уровень знаний педагогов образовательной программы дошкольного образовательного учреждения

Приложение К

Таблица 2.2.4

Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов
дошкольного образовательного учреждения, по мнению педагогов

Проблемы	%
Низкая мотивация педагогов	25
Слабая система повышения квалификации педагогов ДОУ	18
Сложные образовательные программы	15
Негативное отношение родителей	14
Неверная стратегия управления ДОУ	6
Отсутствие четких критериев оценки деятельности педагогов	6
Отсутствие или тотальный контроль администрации ДОУ	6
Другие проблемы	6
Низкий уровень организации труда	4

Приложение Л

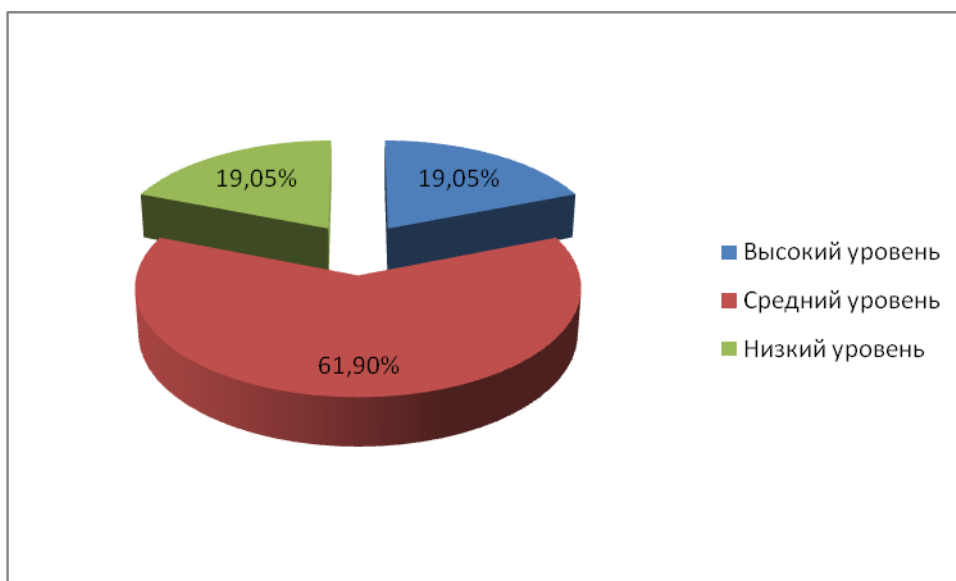


Рис. 2.2.2. Уровень самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта

Приложение М

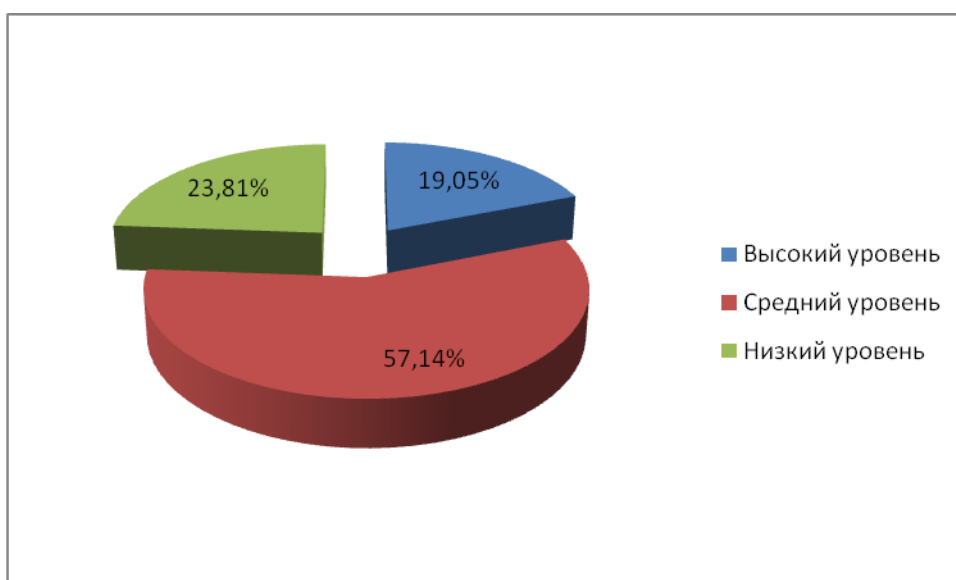


Рис. 2.2.3. Уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы

Приложение Н

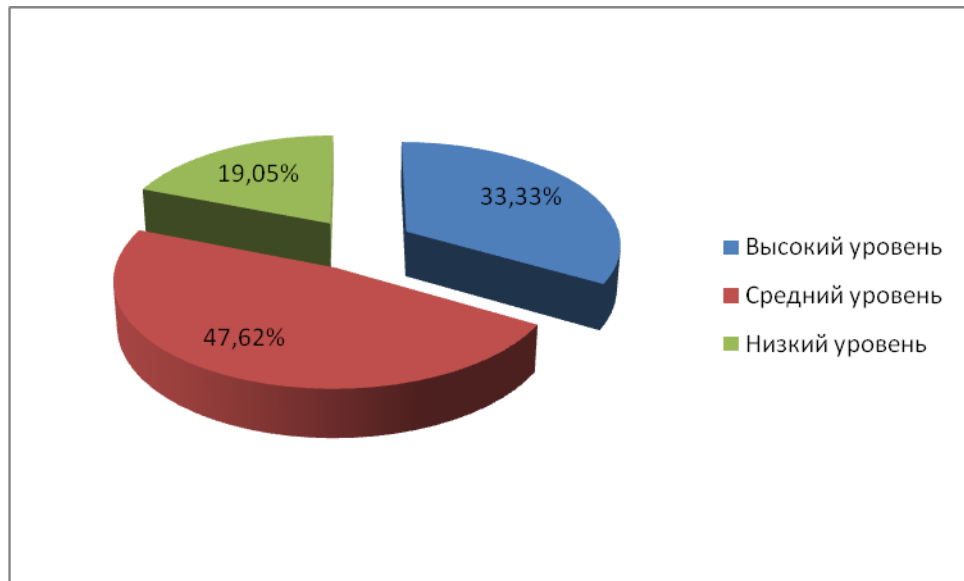


Рис. 2.2.4. Уровень знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе

Приложение О

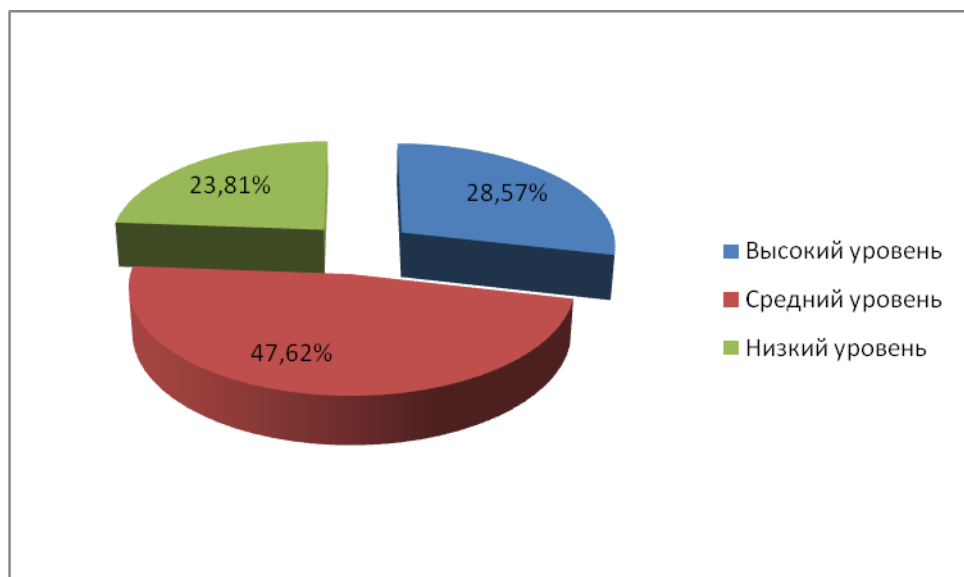


Рис. 2.2.5. Уровень владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы

Приложение П

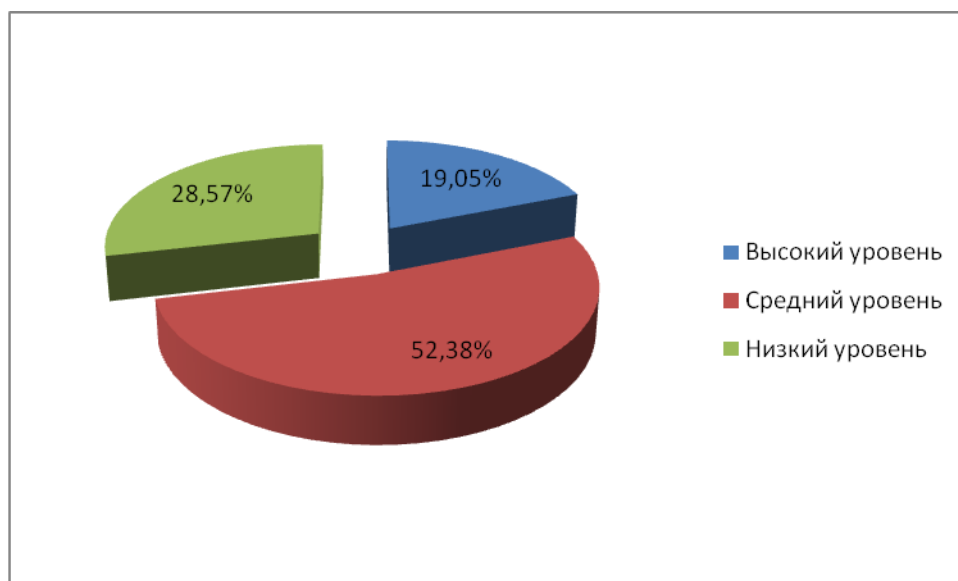


Рис. 2.2.6. Уровень умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы

Приложение Р

Таблица 2.2.5

Констатирующий результат диагностики профессиональной
компетенции воспитателей МКДОУ «Детский сад комбинированного вида №
7 «Рябинушка»»

	Уровень знаний педагогов образовательной программы ДОУ	Уровень самоконтроля, обобщения – собственного пед. опыта	Уровень знаний программных целей и задач по каждому разделу программы	Уровень знаний содержания программы по своей возрастной группе	Уровень владения методами приемами работы по разделам программы	Уровень умений диагностирования знаний, умений, навыков детей по разделам программы
	Баллы (от0–20)	Баллы (от0–9)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)
Каширина Е.Д.	20	9	9	10	9	9
Пересторонина Т.Н.	19	7	7	8	8	8
Карпова И.Н.	18	7	7	8	7	7
Зотова Н.Д.	18	7	6	7	7	6
Чумакова Г.Н.	18	6	5	6	6	5
Берсенева Н.Ю.	17	6	5	6	6	5
Журавлева Л.М.	16	6	5	6	5	5
Титова Л.В.	15	6	5	5	5	5
Цевелева Т.В.	15	6	4	5	5	4
Шадрин З.В.	14	5	4	5	4	4
Горбунова С.В.	14	5	4	5	4	4
Котлярова Е.А.	13	5	4	5	4	4
Бурова О.В.	13	5	4	5	4	3
Мозглякова О.Г.	13	4	4	4	3	3
Рычкова И.В.	11	4	3	4	3	4
Корченя О.В.	11	4	3	3	3	3
Вавилина Е.И.	10	4	2	3	2	3
Тимофеева Ф.Ф.	10	3	2	2	2	3

Бычкова С.С.	10	2	1	2	1	1
Усталкова О.С.	10	2	1	1	1	1
Булатова Н.В.	9	2	1	1	1	1