



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

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Использование технологии портфолио в методической работе
с педагогами дошкольной образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»**

Форма обучения – очная

Проверка на объём заимствований:

75,65 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

16 мая 2024 г.

Зав. кафедрой ТМиМДО

Артемченко Б. А.

Выполнила:

Студент группы ОФ-202/267-2-1

Кириллова Арина Александровна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент, доцент кафедры ТМиМДО

Бехтерева Елена Николаевна

Челябинск

2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПОРТФОЛИО В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	8
1.1 Анализ проблемы использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации в теории и практике дошкольного образования.....	8
1.2 Организация методической работы по использованию технологии портфолио с педагогами дошкольной образовательной организации.....	14
1.3 Организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.....	22
Выводы по первой главе.....	33
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТЕХНОЛОГИИ ПОРТФОЛИО В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	34
2.1 Изучение использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.....	34
2.2 Реализация организационно-педагогических условий использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.....	41
2.3 Результаты экспериментальной работы.....	47
Выводы по второй главе.....	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	65

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Важным направлением государственной политики Российской Федерации является повышение качества образования. Оно рассматривается как фактор жизненного и профессионального успеха человека. Современное общество заявляет о необходимости повышения качества образования на всех уровнях, в том числе и на ступени дошкольного образования. Нормативные документы, регламентирующие требования к функционированию дошкольной образовательной организации (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, Федеральная образовательная программа, профессиональные стандарты и др.), оказывают влияние на работу педагогического персонала, реализующего образовательный процесс в изменяющихся условиях [15; 50].

Актуальность исследования на *социально-педагогическом уровне* обусловлена переменами в жизни современного общества, которые требуют от человека качеств, позволяющих ему творчески и продуктивно реагировать на изменения, а также будут способствовать становлению образа человека, определяющего себя как уникального. Преобразования обусловили потребность в специалистах новой формации: творческих, активных, способных к саморазвитию и управлению. Данное требование актуализирует проблему повышения профессионализма педагогических работников дошкольной образовательной организации и поднимает вопрос о поиске средств его оценивания.

Такие ученые как Л.Н. Аتماхова, К.Ю. Белая, Л.М. Волобуева, В.П. Дуброва, Л.И. Ильенко, Е.С. Комарова, Е.В. Коротаева, П.Н. Лосева и др. посвятили свои работы повышению квалификации педагогов через реализацию методической работы в дошкольной образовательной организации, описывая её содержание и формы, представляя методическую

работу как важную часть педагогического процесса, которая создает оптимальные условия для непрерывного повышения мастерства каждого педагога [2; 9; 18; 24]. Исследования показывают, что необходимость организации методической работы сохраняется и также актуальна, но требует уточнения и пересмотра с учётом актуальных педагогических направлений. Это обуславливает актуальность исследования на *научно-теоретическом уровне*.

Одним из эффективных инструментов методической работы можно отметить портфолио педагога, которое направлено на оценку его компетентности как основного показателя его профессиональной деятельности. Однако идея формирования портфолио педагогов в практике работы методических служб дошкольных организаций не находит должной реализации, что актуализирует проблему на *научно-методическом уровне*.

Актуальность проблемы использования технологии портфолио в методической работе педагогов дошкольной образовательной организации выявила следующие противоречия:

- между социальным заказом общества на повышение педагогической компетентности и недостаточной технологичностью данного процесса;
- между многочисленными исследованиями разных авторов по проблеме и недостаточным использованием их результатов в деятельности педагогов;
- между потребностью в использовании технологии портфолио и её ограниченным использованием в методических службах ДОО.

Указанные противоречия определяют проблему нашего исследования: каковы организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации?

На основе актуальности проблемы определена тема исследования: «Использование технологии портфолио в методической работе педагогами дошкольной образовательной организации».

Цель исследования – теоретическое обоснование и экспериментальная проверка организационно-педагогических условий использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Объект исследования – использование технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования – использование технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации будет более эффективным при соблюдении следующих организационно-педагогических условий:

1) разработка структурно-функциональной модели использования портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации;

2) методическое сопровождение структурно-функциональной модели использования портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

В соответствии с целью и предметом исследования определены следующие задачи исследования:

1) изучить состояние проблемы использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации в психолого-педагогической литературе;

2) рассмотреть организацию методической работы по использованию технологии портфолио с педагогами дошкольной образовательной организации;

3) описать организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации;

4) экспериментальным путем проверить организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

– основные положения компетентностного подхода, представленного в трудах Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, С.Г. Молчанова, О.В. Соколовой, Л.В. Трубайчук, А.В. Хуторского и др.;

– основные положения личностного-деятельностного подхода (М.Я. Басов, В.П. Иванов, Э.В. Ильенкова, М.С. Каган, П.В. Копнина, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Э.Г. Юдин и др.);

– гуманистическая концепция управления персоналом (Честер Барнард, Мэри Паркер Фолетт);

– исследования Л.Н. Атнаховой, К.Ю. Белой, Л.М. Волобуевой, В.П. Дубровой, Л.И. Ильенко, Е.С. Комаровой, Е.В. Коротаевой и др. о повышении квалификации педагогов через реализацию методической работы [10; 26].

Методы исследования:

– теоретические: анализ, систематизация, сравнение, обобщение;

– эмпирические: наблюдение, анкетирование, методы качественного и количественного описания данных.

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении базовых понятий, обосновании выявленных организационно-педагогических условий использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная структурно-функциональная модель и её методическое сопровождение может быть использовано в практике работы дошкольной образовательной организации.

База исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 425 г. Челябинска».

Этапы исследования:

Первый этап – теоретический. Анализ психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, определение категориального аппарата исследования, определение объекта, предмета исследования, условий гипотезы.

Второй этап – эмпирический. Реализация структурно-функциональной модели применения портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Третий этап – обобщающий. Систематизация и обобщение результатов исследования, анализ и интерпретация данных, полученных в результате проведенной экспериментальной работы.

Апробация результатов исследования нашла свое отражение в статьях международных научно-практических конференций.

Структура выполненной работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПОРТФОЛИО В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Анализ проблемы использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации в теории и практике дошкольного образования

С целью изучения состояния проблемы использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации рассмотрим подробнее базовые понятия.

Понятие «технология» имеет разные трактовки у разных авторов. Например, согласно Философскому словарю под редакцией И.Т. Фролова, технология – это сложная развивающаяся система артефактов, производственных операций и процессов, ресурсных источников, подсистем социальных последствий информации, управления, финансирования и взаимодействия с другими технологиями [37]. Большой толковый социологический словарь «Collins» определяет технологию как практическое применение знания и использование методов в производственной деятельности, то есть технология обозначается как процесс производства, некий алгоритм, по реализации которого будет достигнут определенный результат.

Сущность основных понятий нашего исследования рассматривается многими теоретиками и практиками дошкольного образования. Например, С.Г. Горинский рассматривает понятие «технология» как вид человеческой деятельности и изучение этой деятельности [35]. Важным для нашего исследования является мнение А.Я. Савельева, который говорит о технологии как о науке, которая изучает способы взаимодействия участников образовательных отношений с использованием необходимых технических или информационных средств. Понятие «технология» имеет

определенную историю своего становления в педагогической науке. Понятие не является новым для педагогического опыта, а было заимствовано из экономической сферы, различных производств. Этапы развития этого понятия в мировой педагогической практике проанализировал М.В. Кларин [29]. Под технологией в обучении понимается его технизация, то есть применение различных технических средств обучения, максимальное использование их образовательных возможностей. Под воздействием системного подхода уточнилась общая установка педагогической технологии: решать дидактические проблемы на пути управления образовательным процессом с точно заданными целями, достижение которых должно поддаваться четкому описанию и определению. В исследованиях японского ученого-педагога Т. Сакамото, технология в образовании предполагает внедрение в педагогику системного способа мышления, который можно иначе назвать «систематизацией образования». То есть ее можно представить в виде описания составляющих элементов, структуры их взаимосвязей и системообразующего элемента, задающего целостность технологии [37].

Справедливо заметим, что анализ различных формулировок понятия показывает наличие специфики авторских трактовок в зависимости от представления авторов о сфере использования, его составляющих элементов. Но в многообразии определений Г.К. Селевко выделяет критерии технологичности, которые в той или иной степени присущи каждому понятию и обобщают их: концептуальность, системность, управляемость, эффективность, воспроизводимость, тем самым выделяя важную черту технологии – чёткое планирование ожидаемого результата [45]. Элементами технологии будут являться методы и приемы, обеспечивающие достижение конкретной цели. То есть технологию можно рассматривать, как проект определённой системы, реализуемой на практике для получения необходимого результата.

В практике образовательных организаций одной из форм работы с педагогами является технология портфолио. В сфере образования портфолио впервые стало применяться за границей, в Канаде и США в 80-е годы XX в. как критерий выбора сотрудников в образовательные учреждения. Поскольку технология показала свою эффективность, сферу ее применения расширили. Технология портфолио подразумевает сбор и систематизацию информации о достижениях в определенной сфере деятельности [37]. Портфолио, по мнению З.А. Климентьевой, представляет собой папку с документами, содержащими разнообразные сведения о полученном опыте и профессиональных достижениях педагога за определенный период его профессиональной деятельности [30]. О.Б. Акимова определяет портфолио как документ, в котором накапливаются материалы, свидетельствующие об индивидуальных достижениях работника. Нам близко мнение М.А. Чошанова, который отмечает, что портфолио может использоваться как многофункциональный инструмент контроля и оценки индивидуальных достижений [55]. Н.П. Дутко выделяет профессиональные и личные качества педагога и предлагает технологию портфолио применять как технологию оценивания профессионального роста педагога. По мнению ученого, это будет способствовать решению проблемы объективного оценивания профессиональных качеств и достижений педагога. Такая форма оценивания, с помощью портфолио, в настоящее время широкоисследуется и применяется в зарубежной педагогике. Работа по созданию и апробации моделей портфолио ведется в США, Канаде, Великобритании, Германии, Швеции, Австралии, Казахстане и других странах.

В своих работах Л. В. Байбородова, И.Г. Харисова, А.П. Чернявская определяют следующие виды портфолио: портфолио достижений, цель создания которых – показать итог, достигнутый результат в той или иной сфере, и портфолио процесса, которые направлены на фиксацию и последующий анализ процесса работы в той или иной области. Из работ

вышеупомянутых авторов, следует, что профессиональные портфолио могут быть нескольких типов, выбор которых зависит от цели его создания: портфолио документации, показательное, оценочное; портфолио работ, достижений, портфолио процесса и тематическое [7]. Обобщая содержание предложенных видов и типов портфолио, отметим следующую закономерность – в любой характеристик отмечается оценивание либо достижений, либо динамики развития, либо самого результата.

С помощью портфолио как технологии, достаточно эффективно можно отслеживать сформированность ключевых компетенций и компетентностей педагога как современного человека двадцать первого века. К функциям технологии портфолио Е.В. Игонина относит следующие компоненты: демонстрация компетенций, создание сети контактов, отслеживание профессионального роста, мотивация к обучению, адаптация к изменениям, конкретное преимущество.

Портфолио педагога может продемонстрировать его достижения, компетенции, навыки и опыт, что может быть полезно при приеме на работу или повышении, возможно отследить профессиональный рост, определить области для развития и улучшения своих навыков, оценить деятельность. Создание сети контактов: портфолио может использоваться для установления связей с другими педагогами, специалистами, студентами и работодателями. Технология портфолио может служить мотивацией для педагога к постоянному обучению и развитию, чтобы улучшить свои навыки и знания [27; 28].

Технологию активно можно использовать для оценки качества работы педагога, его эффективности и достижений. Также в функциях портфолио отмечается компонент адаптации к изменениям: портфолио помогает педагогу адаптироваться к изменениям в образовательной системе и новым требованиям. Конкурентное преимущество: хорошо составленное портфолио может стать конкурентным преимуществом воспитателя при приеме на работу или участии в профессиональных конкурсах. Также можно

обозначить функции портфолио следующим образом, по материалам Л.В. Байбородовой (рисунок 1).

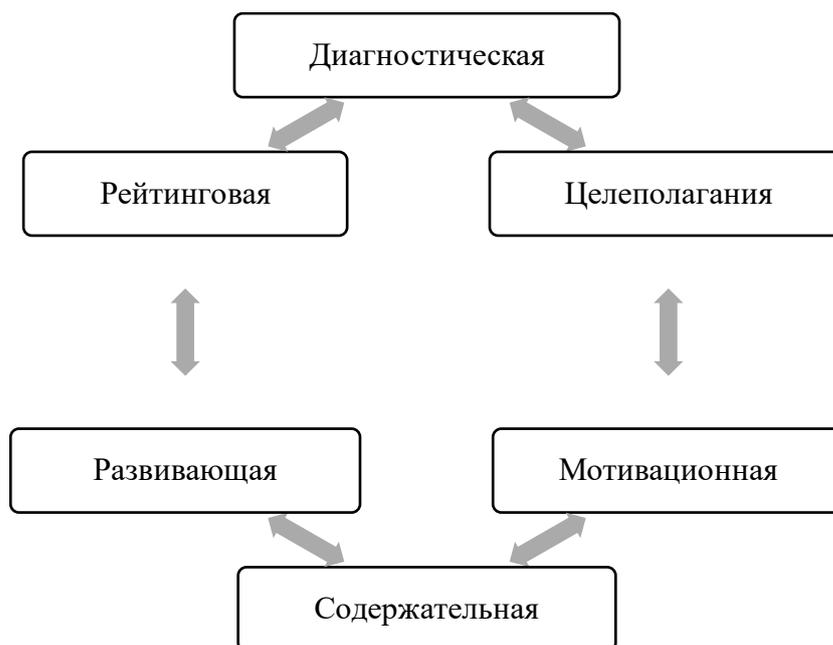


Рисунок 1 – Функций технологии портфолио по Л.В. Байбородовой

Диагностическая фиксирует изменения и рост за определенный период времени. Функция целеполагания поддерживает образовательные цели. Мотивационная поощряет результаты наполняющего материалами. Содержательная раскрывает весь спектр выполняемых работ. Развивающая обеспечивает непрерывность процесса обучения от года к году. Рейтинговая показывает диапазон навыков и умений. Внедрение технологии портфолио в образовательной организации требует большой и систематической работы по повышению квалификации и профессионального роста личности педагога, его компетентности в вопросах образования [7]. Данные функции важны для нашего исследования.

В рамках изучения вопроса использования технологии портфолио в методической работе с педагогами рассмотрим понятие распространения педагогического опыта, которое неразрывно связано с базовыми понятиями исследования. Диссеминация опыта работы – это процесс распространения и обмена знаниями, навыками и практиками, которые были успешно применены в определённой области или контексте. Этот

процесс помогает распространять инновации, улучшать качество работы и повышать эффективность деятельности (Н.А. Заруба, Е.А. Нагрелли). По мнению учёных, описание опыта работы педагогов может включать следующие аспекты:

1. Описание педагогической деятельности: цели, задачи, методы и подходы, которые использует педагог в своей работе.

2. Результаты и достижения: успехи воспитанников, прогресс в развитии.

3. Инновационные методики и подходы: использование современных технологий, интерактивных методов обучения и воспитания и других инновационных подходов.

4. Взаимодействие с коллегами и профессиональным сообществом: участие в конференциях, семинарах, мастер-классах и других мероприятиях, обмен опытом с коллегами.

5. Публикации и методические разработки: статьи, книги, электронные ресурсы, которые педагог создаёт или редактирует.

6. Отзывы и рекомендации: отзывы родителей, коллег и руководителей о работе педагога.

Представленные аспекты схожи с содержанием портфолио. Но педагогу, чтобы быть по достоинству оцененным, необходимо проделать большую работу по систематизации и обобщению наработанного опыта. Анализ существующей практики показывает, что при определенных условиях, способствующих накоплению педагогического и управленческого опыта, отсутствует системный подход к вопросам обобщения и распространения ценного педагогического опыта как на уровне отдельно взятого образовательного учреждения, так и в образовательном пространстве города. Эту задачу можно решить с помощью портфолио, которое четко характеризует деятельность педагога с точки зрения информационной и профессиональной культуры, направлено на результат.

Результаты проведенного анализа позволяют сделать следующий вывод: портфолио – это упорядоченный, грамотно оформленный набор достижений личности, занятой в любой сфере деятельности. Портфолио педагога связывает отдельные аспекты его деятельности в более полную картину, позволяет фиксировать, накапливать и оценивать индивидуальные достижения личности в определенный период его деятельности и, тем самым, является эффективной формой систематизации передового педагогического опыта.

1.2 Организация методической работы по использованию технологии портфолио с педагогами дошкольной образовательной организации

В психолого-педагогической литературе рассматривается проблема организации методической работы как эффективного средства повышения эффективности работы педагога, его компетентности. В исследованиях таких учёных, как Ю.К. Бабанского, П.И. Пидкасистого методическая работа открывается как особая структурно-организационная форма образовательной организации. А.И. Васильева считает, что процесс работы в дошкольной образовательной организации будет эффективнее благодаря методической работе, за счёт её комплексности и творческой стороне. Мы согласны с тем, что методическая работа осуществляет функцию управления качеством воспитательно-образовательной работы в педагогических системах, а она со своей стороны, отражает две стороны процесса – обучения и учения её объекта, которые, в свою очередь, ориентированы на эффективную педагогическую деятельность по разностороннему развитию детей, как отмечала Л.И. Фалюшина. Все исследователи едины в том, что методическая работа – это основной путь повышения мастерства педагога и его компетентности [14].

Портфолио в методической работе – это набор информации, отражающий возможности, навыки, умения и достижения личности в определённой сфере деятельности. Выделим преимущества применения портфолио в методической работе как средства оценивания результатов профессиональной деятельности (О.В. Андреева, Ю.В. Зайцева):

- усиление мотивации оценивания;
- реализация самооценивания деятельности педагогов;
- наглядное представление результатов деятельности и их актуализация;
- формирование понимания длительности достижения результата и необходимости приложения усилий [24].

Основной целью методической работы в дошкольной образовательной организации является методическая поддержка и сопровождение педагогических кадров в достижении необходимого качества профессионального развития и роста профессионального мастерства; оказание конкретной практической помощи воспитателям в совершенствовании технологий, форм, методов работы с детьми. Методическую работу дошкольной образовательной организации следует считать одним из важнейших аспектов управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях.

Построенная в логике компетентностного и персонифицированного подходов, она способствует развитию качеств личности педагога, необходимых ему для успешного самообразования и творческой самореализации. Результатом методической работы в дошкольной образовательной организации должно явиться становление высокоорганизованной, высокоэффективной системы педагогической деятельности, когда каждый педагог владеет умением осуществлять проблемный анализ и на основе его данных моделировать, планировать свою деятельность, получать намеченные результаты.

Приоритетными формами методической работы, ориентированными на профессиональное развитие педагогов, которые рассматривает в своих работах С.А. Ивлев, считаются формы, обеспечивающие: активизацию самостоятельной профессионально-гностической деятельности педагога, его профессиональное самовыражение, анализ достоинств и недостатков собственной профессиональной деятельности и других педагогов; создание, освоение, внедрение научно-методической продукции. Сущность технологий методической работы в дошкольной образовательной организации, на наш взгляд, заключается в подборе форм и методов формирования и развития профессиональных знаний и умений, комплексной оценки достижений педагогов в логике компетентного подхода, а также способов развития качеств личности педагога, необходимых ему для самообразования и творческой самореализации в профессиональной деятельности. Обратимся к И.В. Шостовой, которая рекомендует в формировании и ведении портфолио ориентироваться на следующие принципы:

1. Принцип непрерывности (постоянное систематичное и последовательное пополнение портфолио).
2. Принцип диагностико-прогностической направленности (отражение состояния профессионального роста, наличие параметров профессиональной деятельности).
3. Принцип интеракции (обеспечение эффективной обратной связи с субъектами образовательного пространства).
4. Принцип научности (обоснование целесообразности построения портфолио на основе компетентного, деятельностного, системного подходов).
5. Принцип индивидуально-дифференцированной направленности (оценка профессионализма в соответствии с требованиями результативности педагогам ДОУ).

На основании представленных принципов, условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации можно рассмотреть со следующих позиций:

- создание положительного эмоционального климата в коллективе, стимулирование профессионального роста и развития педагогов;
- обеспечение доступности и понятности информации о технологии портфолио, ее целях, задачах и возможностях для развития профессиональных компетенций педагогов;
- разработка программы обучения педагогов использованию технологии портфолио, включающей теоретические и практические занятия, а также самостоятельную работу;
- организация системы мониторинга и оценки результатов использования технологии портфолио, что позволит педагогам анализировать и корректировать свою методическую работу;
- стимулирование рефлексии и самоанализа педагогической деятельности, формирование у педагогов навыков самооценивания и самооценки своих достижений;
- построение системы взаимодействия между педагогами внутри дошкольной образовательной организации и с внешними партнерами по вопросам использования технологии портфолио;
- применение технологии портфолио не только для оценки профессиональных достижений, но и для решения задач развития педагогического коллектива, стимулирования творческого подхода к педагогической деятельности;
- внедрение технологии портфолио в систему аттестации и сертификации педагогов, что будет способствовать повышению их профессиональной компетентности и конкурентоспособности на рынке труда.

Организация работы по использованию технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной

организации предполагает последовательные шаги, описание которых можно увидеть в работах Е.В. Игониной, Н.Е. Эргановой и др.:

1. Подготовка к внедрению технологии портфолио:

- анализ существующих методических материалов и опыта других образовательных организаций;
- разработка локальных актов, регламентирующих использование портфолио в педагогической деятельности;
- информирование педагогов о целях и задачах внедрения технологии портфолио, а также о его преимуществах.

2. Разработка и утверждение структуры портфолио для каждого педагога:

- определение основных разделов портфолио (например, «Профессиональные достижения», «Результаты образовательной деятельности», «Самообразование» и др.);
- установление требований к содержанию каждого раздела, а также критериев оценки портфолио.

3. Обучение педагогов работе с портфолио:

- проведение обучающих семинаров, мастер-классов и тренингов по заполнению и оформлению портфолио;
- организация индивидуальных консультаций по вопросам составления портфолио и его презентации на различных мероприятиях.

4. Проведение мониторинга и анализа результатов использования портфолио в работе педагогов:

- сбор и обработка данных о заполнении и использовании портфолио;
- выявление трудностей и проблем в использовании технологии портфолио;
- формирование предложений по улучшению качества работы с портфолио.

5. Организация мероприятий по презентации портфолио педагогов:

- участие в конкурсах, выставках и фестивалях педагогических портфолио на уровне образовательной организации, города, региона и страны;
- проведение открытых мероприятий (мастер-классы, семинары, круглые столы) по обмену опытом использования технологии портфолио).

6. Использование технологии портфолио для оценки профессиональной деятельности педагогов:

- разработка критериев оценки портфолио с учетом его содержания, оформления и презентации;
- применение технологии портфолио при проведении аттестации педагогов, распределении стимулирующих выплат и определении рейтинга сотрудников.

7. Вовлечение родителей (законных представителей) воспитанников в работу с портфолио педагогов:

- ознакомление родителей с технологией портфолио и его значением для профессионального роста педагога;
- создание специальных условий для участия родителей в заполнении портфолио и оценке его результатов.

8. Ведение и обновление портфолио в соответствии с изменениями в образовательной и методической деятельности

- систематическое обновление информации в портфолио, добавление новых материалов и документов.
- включение в портфолио результатов инновационной и экспериментальной деятельности педагогов;
- отражение в портфолио актуальных вопросов и направлений развития современного дошкольного образования [27; 28].

Проанализировав последовательные действия организации методической работы по использованию технологии портфолио, предложенные вышеупомянутыми учеными, сделаем вывод о том, что технологический процесс использования портфолио в методической работе будет включать в себя следующие этапы:

1. Сбор информации от педагогов о возникающих затруднениях.
2. Создание плана мероприятий (направлений работы) по профилактике и снижению числа затруднений, разрешению вопросов.
3. Вовлечение, мотивация, самообразование педагогов.
4. Формирование информационного банка.

Отметим, что процедура оценки профессиональной деятельности через портфолио позволяет дошкольной образовательной организации иметь постоянную обратную связь и непосредственно контролировать прогресс педагога [31; 33]. Портфолио является не только инструментом внешней оценки деятельности педагога и ее результатов, но и дает возможность рефлексии и самооценки, выступает средством, поддерживающим профессиональный рост педагога, что позволит проектировать и контролировать задачи и формы его реализации.

В работе с педагогами дошкольной образовательной организации могут применяться различные форматы портфолио. Представим некоторые из них.

Электронный вариант, при создании которого могут быть использованы программы Microsoft Word, MS PowerPoint или HTML. В таком формате удобно загружать отсканированные документы, подтверждающие достижения и в последующем передавать нужную информацию в цифровом виде. Этот ресурс может включать в себя различные документы, сертификаты, грамоты, отзывы, публикации, методические разработки и другие материалы, подтверждающие профессионализм и компетентность педагога. Основные преимущества электронного портфолио включают доступность (возможность просмотра

портфолио с любого устройства), наглядность (удобный просмотр материалов), простоту обновления (добавление новых достижений), возможность экспорта (при необходимости), а также безопасность (хранение данных на защищенных серверах). Разделы электронного портфолио могут включать личные данные: фамилию, имя, отчество, образование, стаж работы, квалификационная категория, награды и благодарности; методическую деятельность: описание используемых методик, планы уроков, разработки занятий, мастер-классы, публикации; результаты педагогической деятельности: достижения воспитанников, участие в профессиональных конкурсах, проведение семинаров и вебинаров; отзывы и рекомендации коллег, родителей, руководителей, сертификаты и дипломы.

Бумажный вариант, предоставляющий отсортированные по тематикам или хронологии сертификаты, дипломы, лицензии, рекомендательные письма, позволяющий отследить профессиональный путь, не имея доступа к техническим средствам.

Онлайн-формат. Виртуальный вариант портфолио, оформляющийся в виде сайта, блога, ссылки на него. При создании можно воспользоваться инструментами с готовыми шаблонами. Разместить портфолио можно на специальных площадках. Все изменения можно вносить оперативно. Онлайн-формат портфолио педагога – это современный и удобный способ представления профессиональных достижений и опыта работы. Он позволяет создать виртуальную презентацию, которая будет доступна для просмотра и скачивания на различных устройствах. При всем разнообразии вариантов портфолио, следует подчеркнуть наличие структуры, которая включает в себя разделы, доступные для восприятия и осознания достижений субъекта и отражающие суть вопроса.

Отечественная структура портфолио предполагает «оценку по количеству» и «оценку по качеству». К первой характеристике относится, так называемый, раздел документов, в котором представлены сведения,

подтверждающие образование и накопленный опыт. Под второй характеристикой подразумевается раздел работ, отражающий комплекс материалов о достижениях педагога. Дополнением к основной оценке обозначены раздел отзывов и раздел рефлексии.

Таким образом, технология портфолио на основе дифференцированного подхода в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации направлена на совершенствование методов индивидуальной работы и организацию методической поддержки с учётом индивидуальных образовательных потребностей каждого педагога. Эта технология включает создание целостной системы взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства педагогов и развитие творческого потенциала коллектива.

1.3 Организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации

Согласно гипотезе нашего исследования, успешность использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации будет выше при соблюдении следующих организационно-педагогических условий:

- 1) разработка структурно-функциональной модели применения портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации;
- 2) методическое сопровождение структурно-функциональной модели применения портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Рассмотрим каждое педагогическое условие более подробно. Первое условие – разработка структурно-функциональной модели применения

портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Анализ литературы в области теории и методики моделирования (А.П. Беляев, А.И. Архангельский, А.Н. Дахин, В.В. Давыдов, В.В. Краевский, Н.О. Яковлева, и др.) показал, что наиболее распространенной из них является структурно-функциональная модель, которая способствует выявлению сущности объекта исследования с помощью раскрытия его структуры, а также позволяет выявить функциональную направленность каждого компонента, то есть структурно-функциональная модель – это тип модели, который отражает систему элементов сложного объекта или процесса и их взаимосвязь [23; 24].

Наиболее полным считается определение В.А. Штоффа, который структурно-функциональную модель представляет как систему, отображающую объект исследования, способную заменить его так, что дополнительное изучение её дает новое представление об объекте. Философ опубликовал ряд работ по проблеме моделирования [49]. В них он отмечал признаки модели и обуславливающие друг друга условия:

- между моделью и объектом присутствует зафиксированное сходство;
- модель в процессах научного познания является заместителем изучаемого объекта;
- изучение модели дает информацию об оригинале.

Представим структурно-функциональную модель применения портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации (рисунок 2).

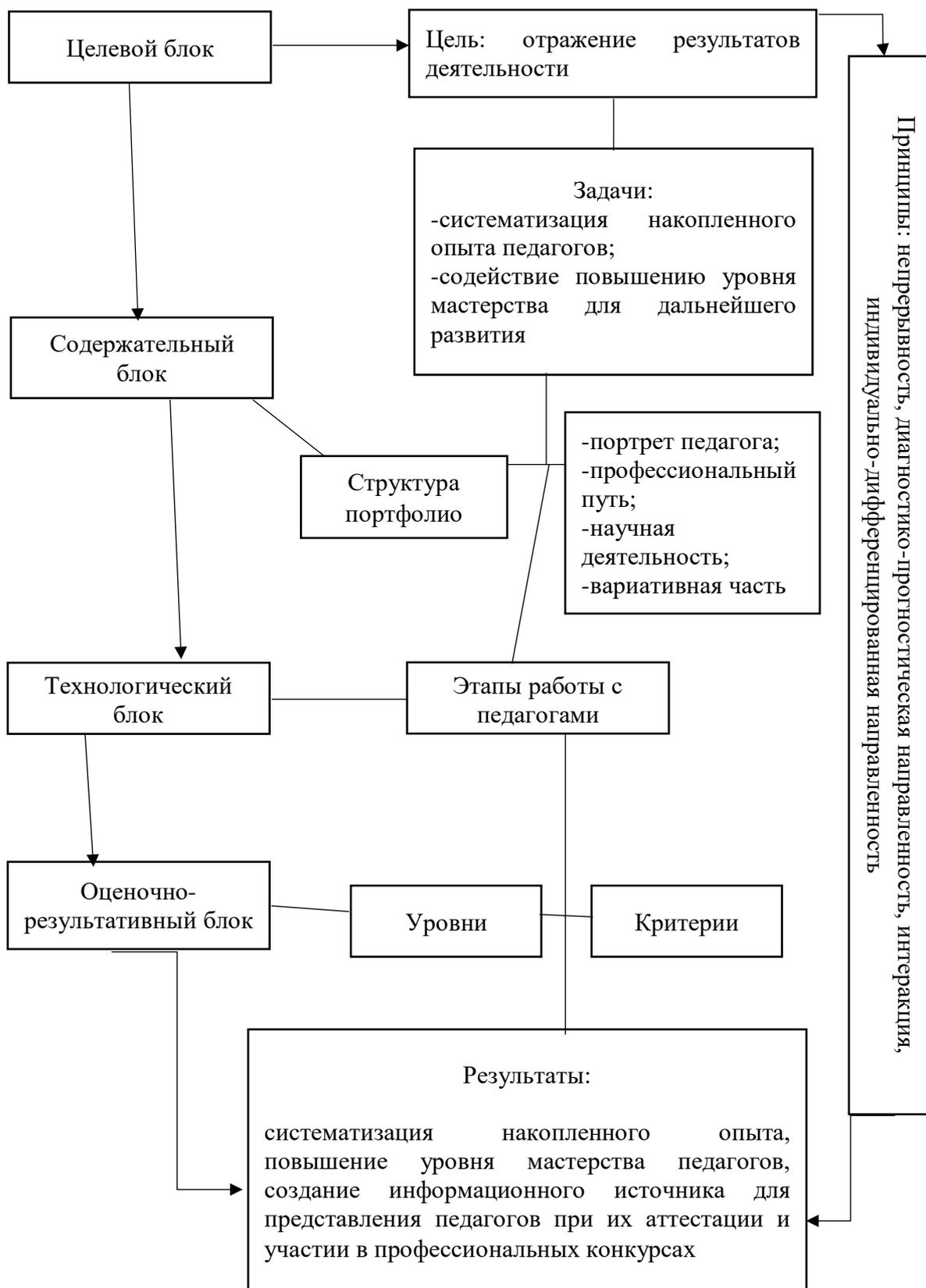


Рисунок 2 – Структурно-функциональная модель применения портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации

При разработке структурно-функциональной модели учтены принципы использования технологии портфолио в методической работе, которые отмечали такие учёные, как А.А. Шехонин, В.А. Тарлыков, А.А. Пинский и др.:

- непрерывности;
- диагностико-прогностической направленности;
- интеракции;
- научности;
- индивидуально-дифференцированной направленности [38].

Структурно-функциональная модель применения портфолио включает в себя целевой, содержательный, технологический и оценочно-результативный компоненты, которые образуют целостную систему:

1. Цель и задачи: отражение результатов деятельности педагогов, систематизация их накопленного опыта и содействие повышению уровня мастерства для дальнейшего саморазвития.

2. Содержательный блок включает предложенную структуру портфолио, которая систематизирует и представляет накопленный опыт по следующим разделам: портрет педагога, профессиональный путь, научная деятельность, вариативная часть.

3. Технологический блок: этапы работы с педагогами: консультации, мастер-классы, создание проекта личного портфолио, сбор информации, техническая реализация проекта, обновление и пополнение портфолио, публикация материалов. Портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации выступает как средство оценивания результатов профессиональной деятельности.

4. Результативно-оценочный блок включает систематизацию накопленного опыта педагогов; повышение уровня мастерства педагогов, ориентированное на дальнейшее самосовершенствование и саморазвитие; создание информационного источника для представления педагогов при их аттестации и участии в профессиональных конкурсах. При

использовании портфолио необходимо учитывать как взаимосвязь этих компонентов, так и соотношение цели и результата применения портфолио. Именно степень соответствия цели и результата способна дать объективную оценку качества образования. Портфолио позволяет накопить и упорядочить документально подтвержденные результаты деятельности и сделать их доступными для обозрения. Результаты структурно-функциональной модели в методической работе педагогов дошкольной образовательной организации предполагают:

1. Повышение научно-методического обеспечения образовательной деятельности дошкольных организаций.
2. Улучшение методической поддержки и консультирования руководителей и педагогов дошкольной образовательной организации.
3. Оказание помощи субъектам образования в решении психолого-педагогических и методических проблем.
4. Поддержка инновационной и экспериментальной деятельности образовательных организаций.
5. Совместная деятельность (взаимодействие) субъектов сопровождения и субъектов образования [42].

Структурно-функциональная модель использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации играет важную роль в профессиональном саморазвитии и повышении квалификации воспитателей. С помощью модели можно отслеживать и определять квалификационный уровень педагогов, фиксировать особенности и результаты их деятельности, а также стимулировать стремление к профессиональному росту и самосовершенствованию. Портфолио позволяет педагогам анализировать свою работу, планировать развитие и представлять наработанный опыт, что важно для успешной аттестации, взаимодействия с родителями и самообразования.

Рассмотрим второе организационно-педагогическое условие – методическое сопровождение структурно-функциональной модели применения портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

М.М. Поташник определяет методическое сопровождение как часть системы непрерывного образования [40]. Э.М. Шевченко дает более полное определение, отмечая методическое сопровождение как организованную деятельность руководства и методических объединений, которая направлена на непрерывное совершенствование квалификации и профессионального мастерства педагогов. О.Ю. Тришина в своих исследованиях отмечает, что методическое сопровождение будет успешным, если изначально в отношениях между сопровождаемым и сопровождающим будут присутствовать: открытость во взаимоотношениях всех участников процесса, учет индивидуальных особенностей педагога, ориентация на успех, профессиональная компетентность человека, реализующего методическое сопровождение. Из этого следуют, что в основу методического сопровождения положены следующие принципы: доступности и открытости; интеграции всех сил; личностно-ориентированного подхода; дифференциации и индивидуализации; рефлексивности; развивающего обучения на базе положительного опыта [26; 31].

Методическое сопровождение структурно-функциональной модели основывается на этапах технологического процесса использования портфолио в методической работе и содержит последовательные действия от сбора информации о возникающих затруднениях педагогов до формирования информационного банка, неразрывно связано с вовлечением педагогов, их мотивацией, и может включать следующие аспекты:

- консультации с педагогами и проведение мастер-классов по повышению их компетентности в использовании технологии портфолио;
- создание проекта личного портфолио;

– публикация материалов, участие в конкурсах и др.

По нашему мнению, в методическое сопровождение структурно-функциональной модели технологии портфолио в методической работе можно включить следующие мероприятия:

1. Организация и проведение семинаров и мастер-классов по использованию портфолио в образовательном процессе.
2. Разработка методических рекомендаций по созданию и заполнению портфолио для педагогов.
3. Организация обмена опытом между педагогами, использующими портфолио в своей практике.
4. Проведение консультаций и тренингов по развитию навыков самооценки и рефлексии.
5. Внедрение системы мониторинга и оценки эффективности использования портфолио.
6. Организация сетевых сообществ и профессиональных форумов для обсуждения вопросов, связанных с технологией портфолио.

Любое портфолио имеет свою структуру, состоит из разделов. Ряд авторов (В.А. Дмитриева, Е.Д. Егорова, В.М. Монахов и др.) предлагают собственные структуры и содержание портфолио [47]. Но их объединяют общие компоненты: визитная карточка, достижения педагога в разных сферах и дополнительные сведения, которые педагог может заполнить на свое усмотрение. Обобщая опыт использования портфолио, предлагаем следующую структуру портфолио для использования в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации. Работа с шаблоном-структурой так же, как и заполнение портфолио облегчает направление на аттестацию, фиксирует динамику профессионального развития и позволяет объективно оценивать свои возможности и планировать действия для достижения лучших результатов [53] (таблица 1).

Таблица 1 – Структура портфолио педагога дошкольной образовательной организации

Раздел портфолио	Описание раздела
1	2
Портрет педагога	
Визитная карточка педагога	общие сведения (фамилия, имя, отчество, год рождения, эссе «Моя педагогическая философия»)
Сведения об образовании	образование, с учётом профессиональных переподготовок, трудовой и педагогический стаж
Профессиональный путь	
Курсы повышения квалификации	повышение квалификации
Достижения	награды, грамоты, благодарственные письма (в том числе участие в профессиональных конкурсах)
Методическая деятельность педагога	участие в методической работе, мероприятиях, опыт работы, сотрудничество с другими организациями, проведение семинаров, мастер-классов и др.
Самообразование	организованная, самостоятельная, систематическая познавательная деятельность, освоение новых программ и педагогических технологий, изготовление пособий и дидактических материалов
Достижение воспитанников	подготовка воспитанников к участию в конкурсах
Научная деятельность	
Публикации	опубликованные авторские материалы, опыт работы
Участие в конференциях	обмен опытом, обсуждение актуальных тем и тенденций
Вариативная часть	
Авторские программы, инновационная деятельность, экспертная деятельность, отзывы от родителей и коллег и др.	

Первый раздел – портрет педагога. В нем раскрывается визитная карточка педагога, содержащая общие сведения о педагоге (фамилия, имя, отчество, год рождения), эссе «Моя педагогическая философия», в котором могут быть определены личностные качества и уникальные стороны. Сведения об образовании, с учётом профессиональных переподготовок, общий трудовой, а также педагогический стаж.

Второй раздел – профессиональный путь. *Курсы повышения квалификации* направлены на освоение современных стандартов дошкольного образования и получение новых знаний в различных областях, в то числе инклюзивное образование для детей с ограниченными

возможностями здоровья. Программы курсов повышения квалификации могут включать следующие направления: развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) компетентности, организация воспитательно-образовательного процесса; охрана труда, оказание первой помощи и нормативно-правовые основы дошкольного образования и др. Для воспитателей предлагаются также курсы по основным и современным педагогическим технологиям, игровые и здоровьесберегающие методы.

Достижения педагога. Личные достижения и общественное признание: правительственные награды, грамоты, благодарственные письма, сертификаты, в том числе за участие в профессиональных конкурсах. Методическая деятельность педагога.

Методическая деятельность педагога отражается в портфолио, которое содержит разделы с информацией об авторе. Портфолио позволяет продемонстрировать свои достижения, успехи и результаты методической работы, а также служит основой для рефлексии и самосовершенствования. Это участие в методической работе внутри и вне образовательной организации, мероприятиях, опыт работы, сотрудничество с другими учреждениями и организациями; организация и проведение семинаров, «круглых столов», мастер-классов и других мероприятий.

Самообразование педагогов, который включает изучение дополнительных материалов, книг, статей и участие в конференциях и семинарах по актуальным вопросам дошкольного образования.

Достижения воспитанников. В портфолио педагога дошкольного образования можно включить следующие достижения воспитанников: участие в конкурсах и фестивалях, где воспитанники занимали призовые места; успехи в спортивных соревнованиях; участие в выставках и проектах, где воспитанники демонстрировали свои творческие способности.

Третий раздел – научная деятельность. *Публикации* – опубликованные авторские материалы, опыт работы. Публикации педагогов дошкольной образовательной организации могут включать методические разработки,

конспекты занятий, коррекционную работу, здоровье и физкультуру, игры, викторины и сценарии праздников.

Участие в конференциях. Это обмен опытом, обсуждение актуальных проблем и тенденций. Участие в конференции педагогов позволит обобщить и распространить передовой педагогический опыт, связанный с развитием детей дошкольного возраста в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования (далее ФГОС ДО). Участие в конференции педагогов можно отразить в портфолио, добавив информацию о мероприятии, теме выступления, полученных сертификатах и отзывах о выступлении.

Четвёртый раздел – вариативная часть. Вариативная часть портфолио педагога может включать методические документы, свидетельствующие о профессионализме педагога, а также документы по его усмотрению, в том числе авторские программы, инновационная деятельность, экспертная деятельность, отзывы от родителей, коллег и другое.

Для оценки результатов работы педагога проводятся презентации портфолио, где выделяются основные результаты деятельности и качество изложения материала. Для этого необходимо отобрать критерии, по которым может быть оценено само портфолио, его презентация.

Г.Н. Артемьева и Н.А. Зыкова представляют примерный перечень критериев оценивания портфолио. Критериями оценки портфолио могут выступать: количество и качество представленных материалов, их актуальность и значимость для педагогической деятельности. Самооценка педагога: каждый педагог должен самостоятельно оценить свое портфолио, определить его сильные и слабые стороны, наметить пути для улучшения. Оценка коллегами: педагоги могут оценить портфолио своих коллег, дать рекомендации по его улучшению.

Экспертная оценка: можно привлечь внешних экспертов для оценки портфолио, например, представителей методических центров, научных организаций. Презентация портфолио на методических мероприятиях:

педагоги могут представить свое портфолио на конференциях, семинарах, круглых столах, где оно будет обсуждаться и оцениваться коллегами [21].

В изучения организационно-педагогических условий, предложенной структуры портфолио, считаем уместным предложить следующие критерии оценки портфолио воспитателя дошкольной образовательной организации:

- полнота информации о деятельности педагога;
- логичность содержания материалов;
- логичность структурирования материалов;
- транслируемость;
- правильность оформления материалов;
- наличие авторских находок;
- развитость мышления (гибкость, рациональность, оригинальность);
- сформированность умения решать задачи;
- сформированность прикладных умений (способность решать практические проблемы, применять новые технологии);
- развитость коммуникативных умений (умение работать в малых группах, выступать с докладами, сформированность письменного языка, умение чётко и аргументированно излагать мысли);
- сформированность умений самоконтроля и самооценки (самокритичность, умение работать над ошибками, реалистичность в оценке своих способностей).

Оценивание портфолио педагогов дошкольной образовательной организации важно, потому что оно позволяет проводить самооценку и стимулировать профессиональный рост педагогов; оценивать квалификационный уровень и качество профессиональной деятельности; поддерживать мотивацию; поощрять активность и самостоятельность; расширять возможности обучения и самообучения; развивать навыки рефлексивной и оценочной деятельности; определить резервы педагогов и представить реальные результаты их труда.

Выводы по первой главе

Анализ проблемы использования технологии портфолио в теории и практике дошкольного образования позволил уточнить, что портфолио – это упорядоченный, грамотно оформленный набор достижений личности, занятой в любой сфере деятельности. Портфолио педагога связывает отдельные аспекты его деятельности в более полную картину, позволяет фиксировать, накапливать и оценивать индивидуальные достижения личности в определенный период его деятельности и, тем самым, является эффективной формой систематизации передового педагогического опыта.

Организация методической работы по использованию технологии портфолио с педагогами дошкольной образовательной организации направлена на создание положительного эмоционального климата в коллективе, стимулирование профессионального роста и развития педагогов; стимулирование рефлексии и самоанализа педагогической деятельности; внедрение технологии портфолио в систему аттестации и сертификации педагогов, что будет способствовать повышению их профессиональной компетентности и конкурентоспособности на рынке труда. Организация методической работы с использованием портфолио проходит в несколько этапов, представляющих собой некий алгоритм. Внедрение технологии портфолио в образовательной организации требует большой и систематической работы по повышению квалификации и профессионального роста личности педагога, его компетентности в вопросах образования.

Для успешного использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации определены и описаны организационно-педагогические условия.

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТЕХНОЛОГИИ ПОРТФОЛИО В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Изучение использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации

Вторая глава нашего исследования посвящена экспериментальной работе по проблеме использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации. Экспериментальная работа – это деятельность, основанная на научном анализе существующей теории и практики образования, направленная на создание условий для эффективной реализации социально-педагогических инициатив, обеспечивающих разностороннее, свободное и творческое развитие личности.

Цель экспериментальной работы: проверить организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Задачи экспериментальной работы:

1)изучить использование технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации;

2)реализовать организационно-педагогические условия по использованию технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации;

3)обобщить результаты экспериментальной работы по использованию технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ «ДС № 425 г. Челябинска». В экспериментальной работе участвовало 40 педагогов (по

20 педагогов из двух ДОО). На констатирующем этапе экспериментальной работы педагоги были поделены на две группы: контрольная и экспериментальная.

Чтобы побудить педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии, необходимо выяснить уровень мотивации к профессиональной деятельности, способностей педагога к саморазвитию и его компетентности.

Методика К. Замфира «Изучение мотивации профессиональной деятельности», модификации А. Реана. Для более наглядного представления полученных результатов, обозначим критерии методики К. Замфира следующим образом:

Низкий уровень – мотивы избегания, порицания;

Средний уровень – высокая степень внутренней и внешней положительной мотивации и низкая – внешней отрицательной;

Высокий уровень – оптимальный мотивационный комплекс (таблица 2).

Таблица 2 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфира

Этапы эксперимента	Уровни					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Констатирующий	4	4	7	8	9	8

Примечание: ЭГ – экспериментальная группа; КГ – контрольная группа.

Соотношение мотивационных комплексов в экспериментальной группе показало следующие результаты – у 45 % опрошенных деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, которые начинают доминировать над вариантами, которые имеют неразрывную связь с важностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией, тем самым, повышая степень эмоциональной нестабильности;

у 35 % высокая степень внутренней и внешней положительной мотивации и низкая - внешней отрицательной; у 20 % оптимальный мотивационный комплекс, т.е. активность мотивирована самим содержанием деятельности, потребностью прийти к положительным результатам, тем самым, ниже эмоциональная нестабильность. Полученные результаты представим в диаграмме (рисунок 3).

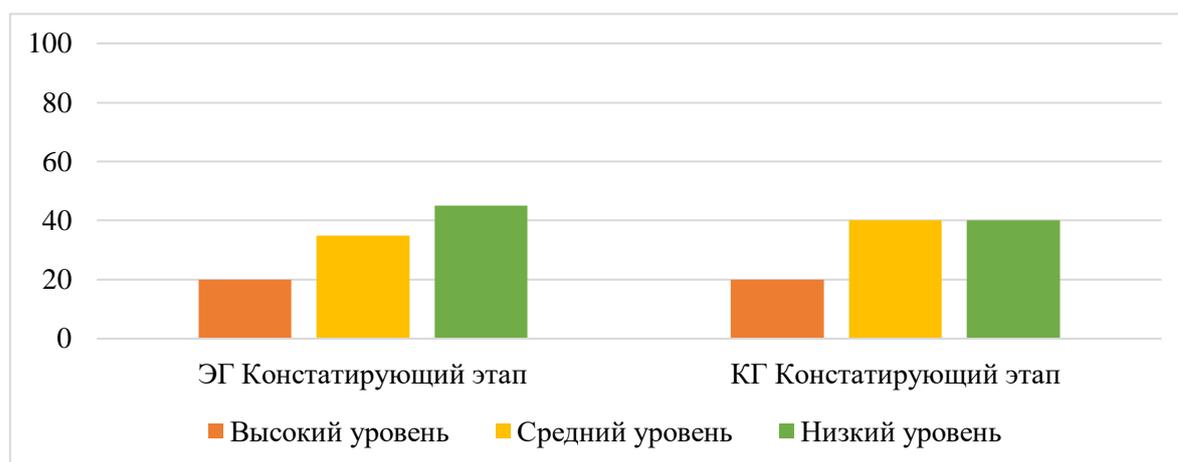


Рисунок 3 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфира

То есть, чем выше внутренняя мотивация, тем выше внешняя положительная мотивация, мотивация достижения успеха, ниже общая напряженность, что является положительной характеристикой респондентов в плане эмоциональной стабильности и высокой сопротивляемости негативным факторам, положительным отношением к профессиональной деятельности, высокой стрессоустойчивости. Чем выше внешняя положительная мотивация, тем ниже общая напряженность, тем чаще педагог использует защитный механизм «вытеснение», как связка «очень социально значимая профессия, но низкооплачиваемая», «уважают, но жалеют».

Чем выше внешняя отрицательная мотивация, тем чаще педагог использует защиту в виде «рационализации» (можно найти тысячу причин, по которым педагог – одна из лучших профессий). Чем выше внешняя положительная мотивация, тем реже педагог используют защиту

«рационализация», то есть для него процесс и содержание работы настолько значимы, что ему не надо прибегать к рациональному обоснованию того, почему он в этой профессии, что он делает, придя работать в образовательную организацию. Чем выше внешняя отрицательная мотивация, тем чаще педагог использует «компенсацию».

Возможно, это связано с необходимостью повышения чувства самодостаточности и избавления от комплекса неполноценности. Это может выражаться в авторитарном стиле. Из вышесказанного следует, что удовлетворенность выбранной профессией будет выше за счёт достижения уровня и его повышения в оптимальности мотивационного комплекса.

При апробации диагностики «Диагностика способности педагога к саморазвитию» Т.А. Сваталовой были выявлены следующие результаты и занесены в таблицу 3. Для более наглядного представления полученных результатов, обозначим критерии методики Т.А. Сваталовой следующим образом:

Низкий уровень – находится в стадии остановившегося развития;

Средний уровень – нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

Высокий уровень – активно реализуют свои потребности в саморазвитии.

Таблица 3 – Результаты изучения способностей педагога к саморазвитию по методике Т.А. Сваталовой

Этапы эксперимента	Уровни					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Констатирующий	13	12	5	4	2	4

Примечание: ЭГ – экспериментальная группа; КГ – контрольная группа.

Полученные результаты представим в диаграмме (рисунок 4).

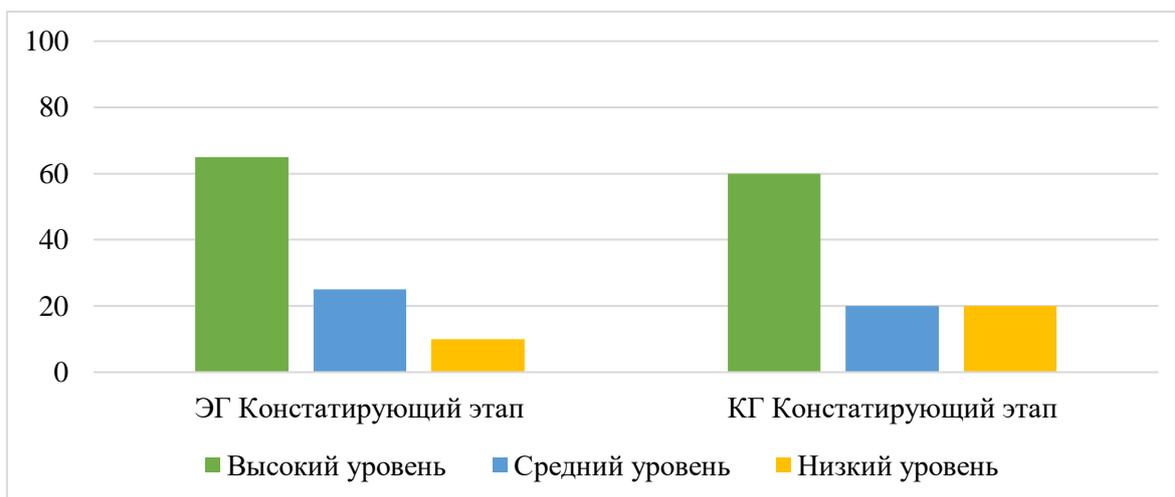


Рисунок 4 – Результаты изучения способностей педагога к саморазвитию по методике Т.А. Сваталовой

При обработке результатов получили следующее: 65 % опрошенных экспериментальной группы и 60% контрольной группы активно реализуют свои потребности в саморазвитии; у 25 % и 20 % опрошиваемых нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий; 10 % и 20% находится в стадии остановившегося развития. Педагоги с высоким уровнем стремятся изучать не только себя, но и своих воспитанников, постоянно расширять свой кругозор, свои профессиональные знания. У педагогов со средним уровнем отмечается наличие интереса к расширению своих профессиональных знаний и умений, но активность в процессе познания себя и окружающих людей, своих воспитанников немного снижена. Педагоги с низким уровнем не стремятся расширять свои профессиональные знания, часто закрыты для нового опыта, не анализируют самостоятельно профессиональную деятельность, избегают трудностей, проблем, неактивны в жизни профессионального сообщества.

Информация позволяет выявить уровень стремления педагогов к саморазвитию, определить факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию педагогов.

Обработка оценочных листов для определения уровня профессиональной компетентности по методике Т.А. Сваталовой показала

следующие результаты (таблица 4). Для более наглядного представления полученных результатов, обозначим критерии методики Т.А. Сваталовой следующим образом:

Низкий уровень – недопустимый и критический уровни по характеристике уровней профессиональной компетентности;

Средний уровень – допустимый уровень по характеристике уровней профессиональной компетентности;

Высокий уровень – достаточный и оптимальный уровни по характеристике уровней профессиональной компетентности.

Таблица 4 – Результаты оценивания профессиональной компетентности педагогов по методике Т.А. Сваталовой

Этапы эксперимента	Уровни					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Констатирующий	15	14	4	5	1	1

Примечание: ЭГ – экспериментальная группа; КГ – контрольная группа.

Результаты оценивания профессиональной компетентности педагогов с помощью оценочных листов, инструментария по методике Т.А. Сваталовой оформим в соотношении процентов в следующей диаграмме (рисунок 5).

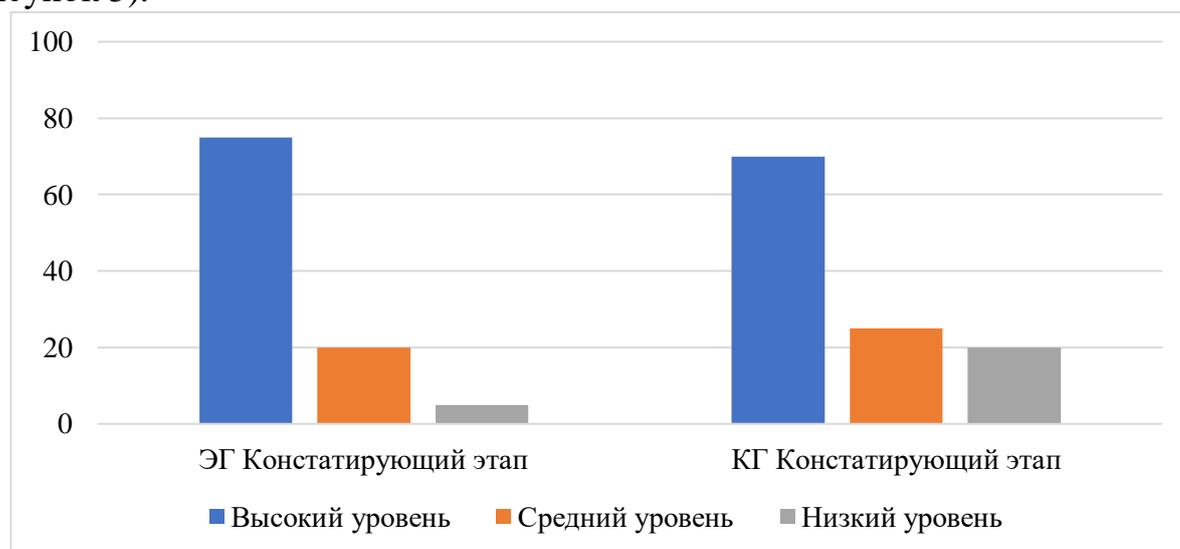


Рисунок 5 – Результаты оценивания профессиональной компетентности педагогов по методике Т.А. Сваталовой

При интерпретации результатов оценочных листов определены следующие данные: 75 % из экспериментальной и 70% из контрольной группы соответственно имеют достаточный и оптимальный уровень профессиональной компетентности, что говорит о высоком результате. 20% и 25% имеют допустимый уровень и по 5% в обеих группах уровень недопустимый и критический. Использование оценочных листов дает возможность обеспечить индивидуализацию содержания образовательной программы повышения квалификации в дошкольной образовательной организации, при самообразовании, а также способствует развитию рефлексивных умений педагогов.

Педагоги с низким уровнем распознают педагогические явления, описывают их внешне наблюдаемые признаки. Затрудняются в описании последовательности действий при осуществлении определенного способа деятельности. Не всегда осознанно применяют знания для решения задач профессиональной деятельности, затрудняются в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств достижения поставленной задачи, в оценке результата и собственных действий по его достижению.

Педагоги со средним уровнем распознают педагогические явления, выделяют и описывают их важнейшие, внешне наблюдаемые признаки. Затрудняются в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений, в описании последовательности действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. в описании, почему нужно делать именно так.

Педагоги не всегда осознанно применяют теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняются в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, в оценке результата с точки зрения его соответствия поставленной педагогической цели, в оценке собственных действий по достижению.

На высоком уровне у педагогов сформированные теоретические представления, которые позволяют идентифицировать педагогические факты и явления, рассматривать их развитие, объяснять и раскрывать их смысл, воспроизводить во внутреннем плане последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, т.е. описывать, почему надо делать именно так; сформированность наиболее результативных способов профессиональной деятельности в условиях самостоятельно выдвигаемых целей и оценки педагогических ситуаций.

Полученные данные дают возможность увидеть траекторию развития педагогического персонала, спроектировать деятельность по созданию положительного эмоционального климата в коллективе, стимулированию профессионального роста педагогов, что будет способствовать развитию их профессиональных компетенций и активному использованию технологии портфолио в методической работе дошкольной образовательной организации.

2.2 Реализация организационно-педагогических условий использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации

В рамках исследования были осуществлены два условия. В ходе реализации первого условия была разработана структурно-функциональная модель применения портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации. Второе условие предполагает методическое сопровождение разработанной структурно-функциональной модели. Внедрение структурно-функциональной модели технологии портфолио в методическую работу педагогов ДОО предполагает изменение подходов к этой работе, решение проблемы иного целеполагания, направленного на поддержку профессионального саморазвития воспитателей. Это также требует поиска современных технологий профессионального развития педагогов, побуждающих к активности и

интересу к личной педагогической практике и исследовательской деятельности. В представленной структурно-функциональной модели содержательный блок предполагает использование в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации шаблона/структуры/алгоритма портфолио. Предлагаемый вариант, реализованный в экспериментальной работе, представим в виде таблицы 5.

Таблица 5 – Результаты применения структуры портфолио в практике дошкольной образовательной организации

Раздел портфолио	Описание раздела
1	2
Портрет педагога	
Визитная карточка педагога	Кириллова Арина Александровна, воспитатель первой квалификационной категории
Сведения об образовании	Бакалавр, Педагогическое образование Дошкольное образование ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ») 2018-2022 гг. Общий стаж – 4 года Педагогический стаж – 3 года
Профессиональный путь	
Курсы повышения квалификации	-
Достижения	Сертификат участника «Научной универсиады студентов», секция «Цифровые образовательные технологии в работе педагога», доклад «Электронные опросы в работе воспитателя ДОУ» Сертификат участника Всероссийской студенческой научно-практической конференции «Актуальные проблемы образования: позиция молодых» Сертификат о прохождении дистанционного обучения по теме: «Подготовка граждан к аккредитации в качестве общественных наблюдателей при проведении процедур оценки качества образования в 2019 году» Благодарность за помощь в проведении XIV городских семейных спортивных соревнований «Маленький чемпион», за активную гражданскую позицию, трудолюбие, отзывчивость Сертификат участника Научной сессии Южно-Уральского научного центра Российской академии образования ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» по проблеме «Стратегия развития педагогического образования Российской Федерации: реализация национальных проектов на Южном Урале» Грамота за 1 место в конкурсе тревел-буков «Восточка путешествует»

1	2
	<p>Благодарность за использование в педагогической деятельности инновационных направлений и создание пространства детской реализации в смотре-конкурсе развивающей предметно-пространственной среды «Там, где ребёнку интересно» среди педагогов МБДОУ «ДС № 425 г. Челябинска»</p> <p>Грамота по итогам 2021-2022 учебного года за настоящий старт в педагогической деятельности</p> <p>Благодарность за активное участие в деятельности городского профессионального сообщества воспитателей МДОУ 2022</p> <p>Грамота по итогам 2022-2023 учебного года в номинации «Признание родителей»</p> <p>Диплом участника курса «Федеральная образовательная программа дошкольного образования: требования, инструменты и особенности организации образовательного процесса», 16 ч</p> <p>Сертификат об участии в заключительном этапе XIV Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России» в 2023 году в качестве эксперта</p> <p>Диплом за участие в конкурсе развивающей предметно-пространственной среды «От детской любознательности к научным открытиям»</p> <p>Сертификат участника VII Международной научно-практической конференции «Современные образовательные технологии как ресурс совершенствования профессиональной деятельности педагога» (12 академических часов)</p> <p>Сертификат участника XXII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы дошкольного образования» (6 академических часов)</p> <p>Благодарность за помощь в проведении XIV городских семейных спортивных соревнований «Маленький чемпион», за активную гражданскую позицию, трудолюбие, отзывчивость</p> <p>Сертификат участника Научной сессии Южно-Уральского научного центра Российской академии образования ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» по проблеме «Стратегия развития педагогического образования Российской Федерации: реализация национальных проектов на Южном Урале»</p> <p>Грамота за 1 место в конкурсе тревел-буков «Восточка путешествует»</p> <p>Благодарность за использование в педагогической деятельности инновационных направлений и создание пространства детской реализации в смотре-конкурсе развивающей предметно-пространственной среды «Там, где ребёнку интересно» среди педагогов МБДОУ «ДС № 425 г. Челябинска»</p> <p>Грамота по итогам 2021-2022 учебного года за настоящий старт в педагогической деятельности</p> <p>Благодарность за активное участие в деятельности городского профессионального сообщества воспитателей МДОУ 2022</p>

1	2
	<p>Сертификат участника XXII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы дошкольного образования» (6 академических часов)</p> <p>Благодарность за помощь в проведении XIV городских семейных спортивных соревнований «Маленький чемпион», за активную гражданскую позицию, трудолюбие, отзывчивость</p> <p>Сертификат участника Научной сессии Южно-Уральского научного центра Российской академии образования ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» по проблеме «Стратегия развития педагогического образования Российской Федерации: реализация национальных проектов на Южном Урале»</p> <p>Грамота за 1 местов конкурсе тревел-буков «Восточка путешествует»</p> <p>Благодарность за использование в педагогической деятельности инновационных направлений и создание пространства детской реализации в смотре-конкурсе развивающей предметно-пространственной среды «Там, где ребёнку интересно» среди педагогов МБДОУ «ДС № 425 г. Челябинска»</p> <p>Грамота по итогам 2021-2022 учебного года за настоящий старт в педагогической деятельности</p> <p>Благодарность за активное участие в деятельности городского профессионального сообщества воспитателей МДОУ 2022</p> <p>Грамота по итогам 2022-2023 учебного года в номинации «Признание родителей»</p> <p>Диплом участника курса «Федеральная образовательная программа дошкольного образования: требования, инструменты и особенности организации образовательного процесса», 16 ч</p> <p>Сертификат об участии в заключительном этапе XIV Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России» в 2023 году в качестве эксперта</p> <p>Диплом за участие в конкурсе развивающей предметно-пространственной среды «От детской любознательности к научным открытиям»</p> <p>Сертификат участника VII Международной научно-практической конференции «Современные образовательные технологии как ресурс совершенствования профессиональной деятельности педагога» (12 академических часов)</p> <p>Сертификат участника XXII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы дошкольного образования» (6 академических часов)</p>
Методическая деятельность педагога	<p>Методическое объединение воспитателей 2022, 2023</p> <p>Фестиваль педагогического мастерства воспитателей групп раннего возраста «Самые маленькие в детском саду»</p> <p>Семинар-практикум "Создание образовательной среды для реализации приоритетных направлений: документы, действия, среда"</p>
Самообразование	«Развитие творческих способностей у детей 6-7 лет посредством реализации проекта «Я дизайнер»»

1	2
	«Организация созидательной деятельности детей раннего возраста посредством сенсорных игр и упражнений» Публичная лекция онлайн. Вебинар «Живая технология. Формирование soft skills у дошкольников в исследовательской деятельности»
Достижения воспитанников	Фестиваль подсолнухов в Восточке 3 место в номинации «Самая оригинальная корзина» Шашечный турнир 2 место
Научная деятельность	
Публикации	«Особенности восприятия музыки у детей дошкольного возраста» «Архитектурное бюро» «Портфолио как средство оценивания деятельности педагогов дошкольной образовательной организации»
Участие в конференциях	XXII Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы дошкольного образования»
Вариативная часть	
Сертификат об участии в заключительном этапе XIV Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года России» в 2023 году в качестве эксперта; отзывы на 2ГИС, сети Яндекс и др.	

Использование технологии поможет администрации целенаправленно и системно осуществлять мониторинг индивидуального профессионального совершенствования и развития личности каждого педагога, иметь полную информацию о результатах деятельности специалиста, выявлять ценный опыт с целью его распространения среди коллег, а также эффективно управлять личностно-профессиональным ростом педагога, координировать коллегиальные усилия по повышению результативности работы учреждения образования.

Для эффективной работы структурно-функциональной модели в методическую службу дошкольной образовательной организации нами был разработан план её внедрения, где отражено сопровождение педагогов в использовании технологии портфолио (таблица 6).

Таблица 6 – Этапы методического сопровождения педагогов в рамках структурно-функциональной модели

Этап	Содержание этапа	Планируемые результаты
1	2	3
Подготовительный	изучение методической литературы, анализ имеющихся портфолио у педагогов, составление перспективных планов реализации технологии	изучена методическая литература по теме; проанализированы имеющиеся портфолио педагогов; составлены планы реализации технологии
Основной	повышение компетентности педагогов в вопросах создания собственных портфолио различных видов и форм: проведение консультаций, семинаров, пополнение медиатеки литературой по данному направлению педагогической деятельности	повысилась компетентность педагогов в вопросах создания собственных портфолио; портфолио педагогов приобрели системность в оформлении, разделы соответствуют экспертным заключениям для прохождения аттестации; медиатека пополнилась литературой по исследуемой тематике;
	оказание методической помощи в создании электронных портфолио и веб-портфолио педагогов	большинством педагогов созданы электронные портфолио; педагогами успешно реализованы индивидуальные маршруты: пройдены курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, получены и повышены квалификационные категории, отмечена положительная динамика участия педагогов в профессиональных конкурсах, разработке авторских конспектов мероприятий и ОД; проведен анализ реализации технологии портфолио в ДОО
	разработка индивидуальных маршрутов профессионального роста и развития педагогов на основе анализа созданного портфолио анализ проводимой работы и результатов реализации технологии в ДОО	
Заключительный	Оформление педагогами портфолио	публикация методических материалов по реализации технологии портфолио педагога, участие в конкурсах и т.п.
	Проведение в ДОУ педагогического марафона презентаций портфолио	

Мероприятия в рамках методического сопровождения структурно-функциональной модели технологии портфолио в методической работе привели к следующим результатам:

- повышение компетентности педагогов в вопросах создания собственных портфолио разных видов и форм;
- разработка индивидуальных маршрутов профессионального роста и развития педагогов на основе анализа созданных портфолио;
- систематизация накопленного опыта педагогов;
- анализ проведённой работы и результатов реализации технологии дошкольной образовательной организации;
- проведение педагогического марафона презентаций портфолио в дошкольной образовательной организации.

Таким образом, в рамках исследования были предложены и реализованы организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации – внедрена структурно-функциональную модель применения портфолио в методической работе с педагогами и описано её методическое сопровождение.

2.3 Результаты экспериментальной работы

Констатирующий этап экспериментальной работы показал траекторию развития педагогического персонала, уровень способности педагогов к саморазвитию, помог оценить профессиональную компетентность педагогов. Вследствие этого экспериментальная работа была направлена на осуществление заявленных организационно-педагогических условий.

Определение результатов после реализации организационно-педагогических условий (контрольный этап) проходило при использовании диагностических материалов, что и на констатирующем этапе.

Изучение мотивации профессиональной деятельности педагогов проходило с использованием диагностического инструментария К. Замфира, модификации А. Реана и дало следующие результаты, представленные в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфира

Этапы эксперимента	Уровни					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Констатирующий	4	4	7	8	9	8
Контрольный	6	3	6	9	8	8

Примечание: ЭГ – экспериментальная группа; КГ – контрольная группа.

Полученные результаты представим в диаграмме (рисунок 6).

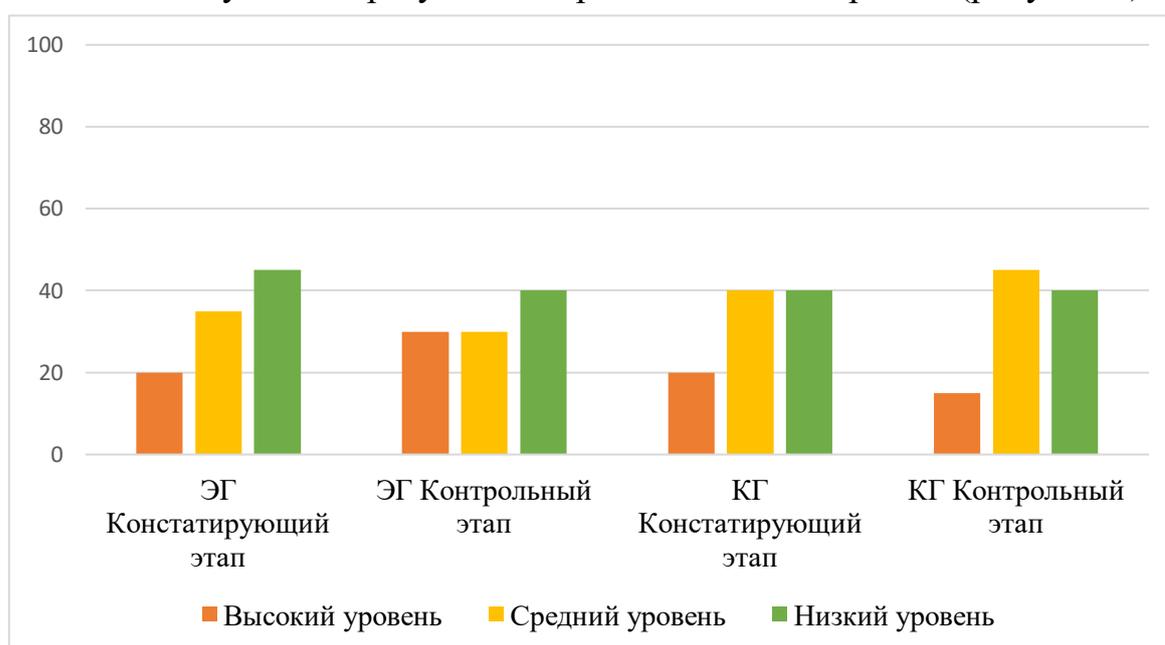


Рисунок 6 – Результаты повторного изучения мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфира

Соотношение мотивационных комплексов в экспериментальной группе после реализации организационно-педагогических условий показало следующие результаты – у 40 % опрошенных деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, которые начинают доминировать над вариантами, которые имеют неразрывную связь с важностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией, тем самым, повышая степень эмоциональной нестабильности; у 30 % высокая степень внутренней и внешней положительной мотивации и низкая - внешней

отрицательной; у 30 % оптимальный мотивационный комплекс, т.е. активность мотивирована самим содержанием деятельности, потребностью прийти к положительным результатам, тем самым, ниже эмоциональная нестабильность.

Проанализировав результаты, отметим, что внутренняя мотивация к профессиональной деятельности в экспериментальной группе выросла на 10%, следовательно, выше внешняя положительная мотивация, мотивация достижения успеха, ниже общая напряженность, что является положительной характеристикой респондентов в плане эмоциональной стабильности и высокой сопротивляемости негативным факторам, положительным отношением к профессиональной деятельности, высокой стрессоустойчивости.

В экспериментальной группе снизился процент педагогов с внешней отрицательной мотивацией, в рамках реализации индивидуальных маршрутов было повышено чувства самодостаточности и избавления от комплекса неполноценности.

При повторном проведении диагностики Т.А. Сваталовой по выявлению способности педагога к саморазвитию были получены следующие результаты и занесены в таблицу 8.

Таблица 8 – Результаты повторного изучения способностей педагогов к саморазвитию по методике Т.А. Сваталовой

Этапы эксперимента	Уровни					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Констатирующий	13	12	5	4	2	4
Контрольный	14	12	5	4	1	4

При обработке результатов получили следующее: 70 % опрошенных экспериментальной группы и 60% контрольной группы активно реализуют свои потребности в саморазвитии; у 25 % и 20 % опрошиваемых нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно

зависит от условий; 5 % и 20% находится в стадии остановившегося развития. Полученные результаты представим в диаграмме (рисунок 7).

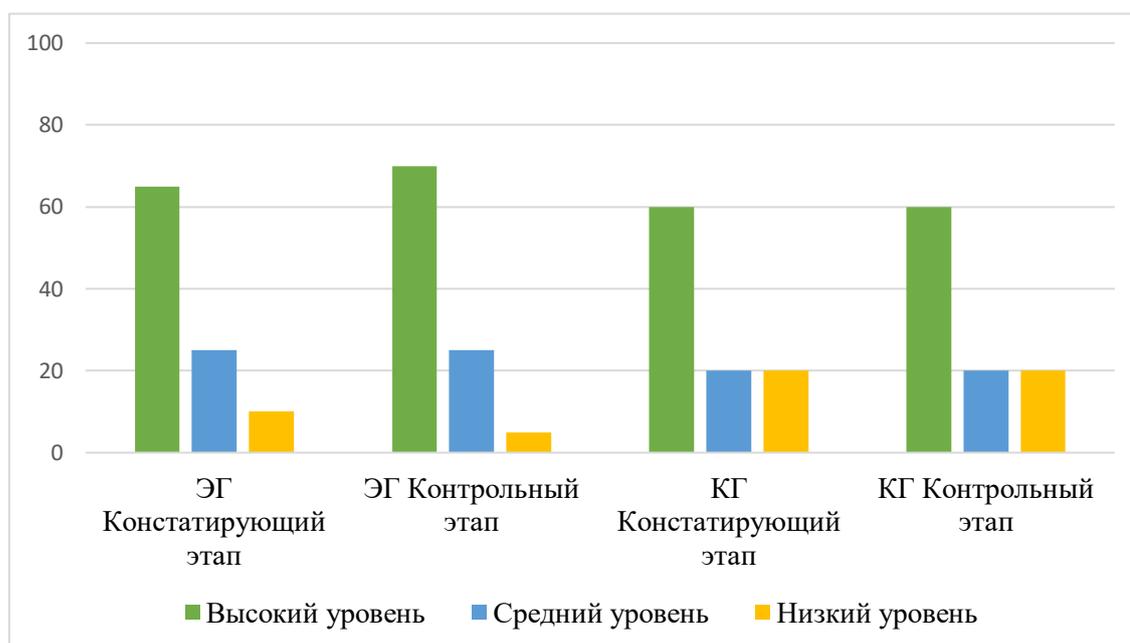


Рисунок 7 – Результаты повторного изучения способностей педагога к саморазвитию по методике Т.А. Сваталовой

В экспериментальной группе уровень способностей педагога к саморазвитию вырос на 5%, то есть педагоги стремятся изучать не только себя, но и своих воспитанников, постоянно расширять свой кругозор, свои профессиональные знания; снизился уровень педагогов, которые не стремятся расширять свои профессиональные знания, часто закрыты для нового опыта, не анализируют самостоятельно свою профессиональную деятельность, избегают трудностей, проблем, неактивны в жизни профессионального сообщества.

В контрольной группе результаты остались на прежнем уровне, что может быть связано с изменением качественного состава педагогов в течение учебного года.

Повторная обработка оценочных листов для определения уровня профессиональной компетентности по методике Т.А. Сваталовой показала следующие результаты (таблица 9).

Таблица 9 – Результаты повторного оценивания профессиональной компетентности педагогов по методике Т.А. Сваталовой

Этапы эксперимента	Уровни					
	Высокий		Средний		Низкий	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Констатирующий	15	14	4	5	1	1
Контрольный	16	14	3	5	1	1

При интерпретации результатов оценочных листов определены следующие данные: 80 % из экспериментальной и 70% из контрольной группы соответственной имеют достаточный и оптимальный уровень профессиональной компетентности, что говорит о высоком результате. В экспериментальной группе уровень профессиональной компетентности вырос на 10%, то есть у педагогов сформированные теоретические представления, которые позволяют идентифицировать педагогические факты и явления, рассматривать их развитие, объяснять и раскрывать их смысл, воспроизводить во внутреннем плане последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности. 15% и 25% имеют допустимый уровень и по 5% в обеих группах уровень недопустимый и критический. Результаты повторного оценивания профессиональной компетентности педагогов с помощью оценочных листов, инструментария по методике Т.А. Сваталовой оформим в соотношении процентов в следующей диаграмме (рисунок 8).

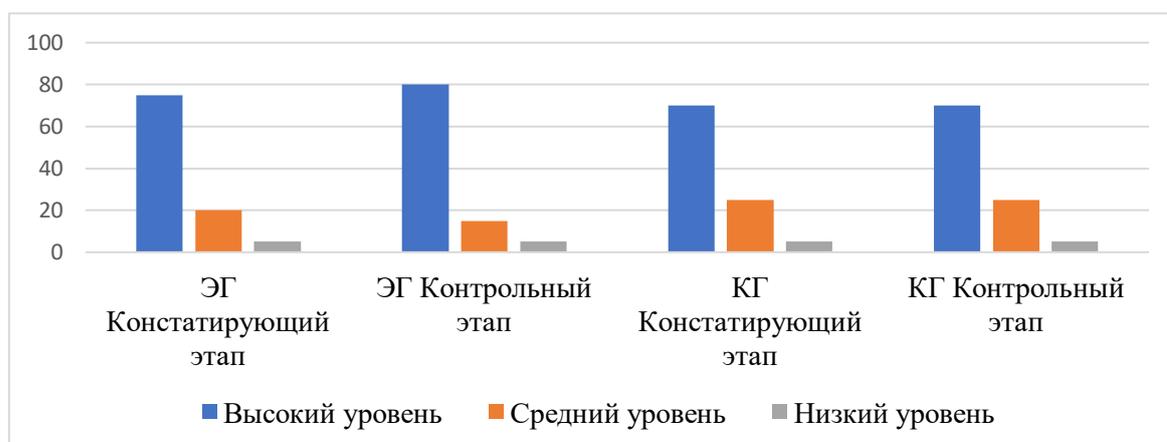


Рисунок 8 – Результаты повторного оценивания профессиональной компетентности педагогов по методике Т.А. Сваталовой

Результаты контрольной группы остались на почти на прежнем уровне. Причиной может быть обновление кадрового состава в течение учебного года. Использование оценочных листов дало возможность обеспечить индивидуализацию содержания образовательной программы повышения квалификации в дошкольной образовательной организации, в том числе при планировании самообразования.

Таким образом, благодаря внедренным организационно-педагогическим условиям возрос уровень педагогов с высокой мотивацией и способностью к саморазвитию, желающих повысить свою компетентность, прийти к более высокому профессиональному уровню. Педагоги научились систематизировать полученные результаты от своей деятельности, обрели опыт в создании информационного источника для представления при их аттестации и участии в профессиональных конкурсах.

Выводы по второй главе

Целью экспериментальной работы явилась проверка выдвинутой гипотезы исследования. Исследование проводилось на базе МБДОУ «ДС №425 г. Челябинска». На констатирующем этапе экспериментальной работы, с помощью подобранных диагностических инструментов, был выявлен уровень мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир, модификации А. Реана), способность педагога к саморазвитию (Т.А. Сваталова) и оценка профессиональной компетентности педагогов (Т.А. Сваталова). Выяснили преобладание мотивационный комплекс, в котором внешняя отрицательная мотивация преобладает над внешней положительной мотивацией, а внутренняя мотивация выражена меньше всего. У части педагогов нет сложившейся системы саморазвития, и их ориентация на развитие зависит от различных условий.

Формирующий этап эксперимента показал, что процесс использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации будет проходить успешнее на

основе предложенных организационно-педагогических условий: разработка структурно-функциональной модели использования портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации и методическое сопровождение структурно-функциональной модели использования портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Для оценки эффективности проведенной работы на контрольном этапе была проведена повторная диагностика. Результаты выявили тенденцию повышения уровня мотивации педагогов, и показывают лучший мотивационный комплекс, вырос уровень профессиональной компетенции. Благодаря внедренным организационно-педагогическим условиям возрос уровень педагогов с высокой мотивацией и способностью к саморазвитию, желающих повысить свою компетентность, прийти к более высокому профессиональному уровню. Педагоги научились систематизировать полученные результаты от своей деятельности, обрели опыт в создании информационного источника для представления при их аттестации и участии в профессиональных конкурсах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью нашей работы являлось: теоретически обосновать и экспериментальным путем проверить условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации. В процессе проведенной работы мы сделали следующее:

- осуществили анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования;
- определили цель и задачи, гипотезу исследования;
- создали программу экспериментальной работы, произвели отбор методов исследования;
- провели экспериментальную работу, проанализировали ее результаты;
- провели обобщение и интерпретацию результатов экспериментальной работы. Систематизировали обобщение и описание полученных результатов, сформулировали теоретические выводы, анализ данных, полученных в ходе экспериментальной работы, оформили работу.

В первой главе нами была проанализирована психолого-педагогическая литература по проблеме использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации. Анализ научной литературы свидетельствуют о недостаточной разработанности проблемы использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Организация методической работы по использованию технологии портфолио с педагогами дошкольной образовательной организации проходит в несколько этапов, представляющих собой некий алгоритм. Внедрение технологии портфолио в образовательной организации требует большой и систематической работы по повышению квалификации и

профессионального роста личности педагога, его компетентности в вопросах образования. Портфолио позволяет педагогам отойти от формального накопления материалов, формирует умение планировать своё развитие и анализировать собственную деятельность. Создание своего имиджа как профессионала, владеющего методиками, инновационными технологиями и умеющего оформлять и представлять свой наработанный педагогический опыт, необходимо для успешного прохождения аттестации, самопрезентации во взаимодействии с родителями воспитанников и саморазвития

Во второй главе работы была изучена мотивация к профессиональной деятельности педагогов, их способность к саморазвитию и профессиональная компетентность. Исследование было проведено на базе МБДОУ «Детский сад №425 г. Челябинска» и предполагало решение следующих задач:

- изучить использование технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации;
- реализовать организационно-педагогические условия по использованию технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации;
- обобщить результаты экспериментальной работы по использованию технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

С помощью диагностического инструментария, были получены результаты, которые дали возможность увидеть траекторию развития педагогического персонала, спроектировать деятельность по созданию положительного эмоционального климата в коллективе, стимулированию профессионального роста педагогов, что способствует развитию их профессиональных компетенций и активному использованию технологии портфолио в методической работе дошкольной образовательной организации.

В ходе исследования была предложена структурно-функциональная модель использования технологии портфолио с педагогами дошкольной образовательной организации. Внедрение структурно-функциональной модели технологии портфолио в методическую работу педагогов дошкольной образовательной организации предполагает изменение подходов к этой работе, решение проблемы иного целеполагания, направленного на поддержку профессионального саморазвития воспитателей. Это также потребовало поиска современных технологий профессионального развития педагогов, побуждающих к активности и интересу к личной педагогической практике и исследовательской деятельности.

В рамках проводимой работы по внедрению структурно-функциональной модели педагогам была предложена структура портфолио как часть содержательного блока структуры, которая систематизирует информацию о достижениях, единая для сотрудников организации, где проходило исследование. Был предложен комплекс мероприятий по методическому сопровождению педагогов в рамках структурно-функциональной модели. Предложенные мероприятия, по-нашему мнению, будут способствовать эффективному использованию технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации.

Для оценки эффективности проведенной работы на контрольном этапе была проведена повторная диагностика. Результаты выявили тенденцию повышения уровня мотивации педагогов, и показывают лучший мотивационный комплекс, вырос уровень профессиональной компетенции. Использование оценочных листов дало возможность обеспечить индивидуализацию содержания образовательной программы повышения квалификации в дошкольной образовательной организации, в том числе при планировании самообразования.

Предложенные организационно-педагогические условия использования технологии портфолио в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации позволили достичь следующих результатов:

- мотивация и сопровождение профессиональной деятельности педагогов стали более эффективными благодаря индивидуальному педагогическому портфолио и шкале объективной и адекватной оценки;
- педагоги разработали планы самообразования, которые охватывают более широкий круг деятельности воспитателя;
- портфолио помогает педагогам обобщать и систематизировать результаты своей работы, объективно оценивать свои возможности и планировать действия для достижения лучших результатов;
- портфолио способствует профессиональному саморазвитию и самообразованию педагогов, а также повышению их самооценки;
- методическая служба дошкольной образовательной организации использует портфолио для демонстрации наиболее значимых результатов практической деятельности и оценки профессиональной компетенции педагогов.

Считаем, что цель исследования достигнута, поставленные задачи решены. Вместе с тем наше исследование не исчерпывает всей полноты содержания изучаемой проблемы и может быть продолжено.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Астахова Л.В. Технология портфолио в работе педагога: планы, отчеты, рекомендации / Л.В. Астахова – Москва: Астрель. – 2020. – 176 с.
2. Атнахова Л.Н. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОО / Л.Н. Ахматова // Дошкольное воспитание. – 2008. – № 3. – С. 13-20 – ISBN 978-5-9765-2210-7
3. Афонькина Ю.А. Индивидуальный методический маршрут воспитателя ДОО. Журнал для проектирования индивидуального образовательного маршрута. / Ю.А. Афонькина. – Москва: Учитель. – 2020. – 682 с. – ISBN 978-5-7057-4193-9
4. Ахметзянов Х.Р. Портфолио как инструмент осознания собственных целей образования/ Х.Р. Ахметзянов // Теоретические и методологические проблемы образования: Материалы V Международной научно-практической конференции. 29-30 июня 2011 года. – Москва: Литера. – 2021. – С. 21-24.
5. Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С.Г. Ахметова // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98-104 – ISBN 978-5-8149-2901-3
6. Базарова Т.Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базарова. – 2-е изд. – Москва: ЮНИТИ. – 2022. – 560 с. – ISBN 5-8081-0150-6
7. Байбородова Л.В., Кириченко Е.Б., Паладьев С.Л., Харисова И.Г. Технологии педагогической деятельности. – 2 часть. Организация деятельности: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. / под ред. Л.В. Байбородовой. – Ярославль: РИО ЯГПУ. – 2019. – 319 с.
8. Белая К.Ю. Методическая деятельность в ДОУ / К. Ю. Белая. – Москва: Сфера. – 2014. – 128 с.

9. Белая К.Ю. Научно-методическая работа в ДОО / К. Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2015. – № 10. – С. 22–25.
10. Белая К.Ю. Организация работы по самообразованию педагогов ДОО / К.Ю. Белая // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2017. – № 2. – С.15-20.
11. Беловицкая С.И. Профессиональное развитие педагога путем совершенствования деятельности / С.И. Беловицкая // Научно–методический электронный журнал «Концепт». – 2020. – Т. 4. – № 34. – С. 2681-2685. – ISBN 978-5-9765-2775-1
12. Блинова И.К. Адаптивная система взаимодействия методической службы и образовательных организаций города / И.К. Блинова, И.А. Зорина // Методист. – 2018. – № 6. – С. 17–20.
13. Василевская Е.В. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне / Е.В. Василевская. – КРИПКиПРО, 2019. – 134 с. – ISBN 978-5-7148-0685-8
14. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада: пособие для работников дошкольных учреждений / А.И. Васильева, Л.А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – Уфа: Гилем. – 2016. – 383 с. – ISBN 5-7501-0694-2
15. Веретенникова В.Б. Профессиональный стандарт педагога в современной системе дошкольного образования В.Б. Веретенникова // Дошкольное воспитание. – 2016. – №8. – С. 113 – ISBN 978-5-4263-0128-3
16. Виноградова Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – Москва: Айрис-пресс. – 2008. – 192 с. – ISBN 978-5-8112-2872-0
17. Волкова О. Компетентностный подход при проектировании образовательных программ / О. Волкова // Высшее образование в России. – 2015. – № 4. – С.34-36 – ISBN 978-5-9961-0163-4

18. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДО с педагогами / Л.М. Волобуева. – Москва: Прометей –2022. С.345. – ISBN 978-5-4263-0098-9
19. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н.С. Голицына. – Москва: Скрипторий. – 2013. – 86 с. – ISBN 978-5-98527-095-2
20. Горина Л.В. Профессиональный рост педагогов как фактор повышения качества дошкольного образования / Л.В. Горина // Известия Саратовского университета. Новая серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2019. – Т.3. – №4. – С. 372-375. – ISBN 978-5-9571-2436-8
21. Деркунская В.А. Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования / В.А. Деркунская. – Москва: Академия. – 2014. – 123 с. – ISBN 978-5-94777-133-6
22. Добриневская А.И. Портфолио как средство оценки и профессионального развития участников образовательного процесса/ А.И. Добриневская, Н.А. Крылова // Москва: Новая школа. – 2019. – С.14-16
23. Дубникова О.В. Портфолио педагога ДОО/ О.В. Дубникова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2011. – № 2.
24. Дуброва В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.Н. Дубровина. – Москва: Логос. – 2014. – 216 с. – ISBN 5-7301-0109-0
25. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении / Н.В. Елжова. – Ростов-на-Дону: Феникс. – 2015. – 218 с. – ISBN 978-5-8424-0872-6
26. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании: Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. –Москва: Сфера, 2019. – 135 с. – ISBN 978-5-86517-403-5
27. Игониная, Е.В, Эрганова, Н.Е. Портфолио в аттестации педагога профессиональной школы: понятие, содержание и структура / Е.В. Игониная,

Н.Е. Эрганова // Федеральный государственный образовательный стандарт начального и среднего профессионального образования – инновационный ресурс развития профессионального образования: сборник материалов региональной научно-практической конференции, 8 июня 2011 г. / под ред. Т.А. Корчак; ГБОУ ДПО СО «ИРО». – Екатеринбург, 2012. – С.339–344.

28. Игонина, Е.В. Потенциал портфолио в диагностике профессиональных компетенций будущих педагогов профессионального обучения / Е.В. Игонина // В мире научных открытий. – 2020. – № 4(10). – Ч.5. – С.110-112. – ISBN 978-5-292-04624-0

29. Кларин М.В. Инновационные модели учебного процесса в современной зарубежной педагогике: автореф. дис. докт. пед. наук / М. В. Кларин: СПбГУКИ. – Санкт-Петербург. – 1995. – 47 с.

30. Климентьева З.А. Организация методической работы в детском саду / З. А. Климентьева // Современное дошкольное образование и коррекционная педагогика: теории, инновации, опыт: сборник статей и методических материалов международной НПК. / под ред. В. Габдулхакова, С. Башиновой. – Казань: КФУ. – 2014. – 162 с. – ISBN 5-300-01247-5

31. Копылова С.А. Портфолио как средство мониторинга профессионального развития педагога/ С.А. Копылова// Практика административной работы. – Москва. – 2016. – № 8. – С.13-18.

32. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДООУ / П.Н. Лосев. – Москва: ТЦ Сфера. – 2015. – 160 с. – ISBN 5-89144-544-1

33. Макарова Т.Н. Презентация портфолио как одна из форм проведения экспертизы педагогических работников/ Т.Н. Макарова, В.А. Макаров// Завуч. – 2021. – № 4. – С.34-39

34. Мальцева М. Использование нетрадиционных форм методической работы в дошкольной образовательной организации / М. Мальцева // Детский сад от А до Я. – 2015. – № 1. – С. 97-104. – ISBN 5-88149-135-1

35. Мухамедьянова Г.М. Портфолио: Введение в теорию и практику/ Г.М. Мухамедьянова, С.А. Мухамедьянов. - Уфа: ЧУРАГУЛ. – 2019. – 317 с.
36. Нечаев М.П. Методическая деятельность дошкольной образовательной организации в реализации ФГОС ДО / М.П. Нечаев. – Москва: Перспектива. – 2019. – 212 с. – ISBN 978-5-906212-79-5
37. Новикова Т.Г. Зарубежный опыт использования портфолио/ Т.Г. Новикова // Народное образование. – Москва: Сфера. – 2015. – 286 с.
38. Пинская М.А. Портфолио как инструмент оценивания образовательных достижений учащегося в условиях профильного обучения: дис. канд. пед.наук/ М.А. Пинская. – Москва. – 2020. – 216 с.
39. Пискун О.Ю. Сопровождение деятельности начинающего воспитателя / О.Ю. Пискун, О.М. Жихарева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2021. – №1. – С.6-13. – ISBN 978-5-00104-931-9
40. Поташник М.М. Управление качеством образования / под ред. М.М. Поташника – Москва: Педагогическое общество России. – 2015 - 452 с. – ISBN 5-93134-335-0
41. Реан А.А. Психология личности / А.А. Реан. – Санкт-Петербург: Питер. – 2019. – 288 с. – ISBN 5-93878-123-X
42. Рыхлова Н.Н. Роль учебно-методического обеспечения при решении задачи улучшения профессиональной деятельности педагогических работников / Н.Н. Рыхлова // Вестник образования. – 2019. – № 9. – с. 47–52.
43. Сваталова Т.А. О профессиональной компетентности педагогов ДОУ Т.А. Сваталова // Модернизация общего и профессионального образования: региональная науч.-практ. конф. (декабрь 2004 г.) Вторые Томинские чтения. материалы конференции. – Челябинск, 2004 – С.220-228.

44. Сваталова Т.А. Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования/ Т.А. Сваталова. – Челябинск: ЧИППКРО. – 2019. – 125 с. – ISBN 978-5-503-00471-7
45. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий / Г.К. Селевко. – Москва: НИИ школьных технологий. – 2014. – 816 с. – ISBN 5-87953-211-9
46. Соловова Н.А. Управление методической работой ДОУ: от традиций к инновациям / Н.А. Соловова, Н.В. Кузьмина // Воспитатель дошкольного образовательного учреждения. – 2021. – №8. – с. 40-46. – ISBN 978-5-7883-1766-3
47. Третьяков П.И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам / П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. – Москва: Сфера. – 2019. – 239 с. – ISBN 5-7301-0280-1
48. Урвант Я.М. Качество методической работы / Я.М. Урвант. – Москва: Народное образование. – Москва: Сфера. – 2020. – 210 с.
49. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении / Л.И. Фалюшина. – Москва: Аркти. – 2021. – 259 с.
50. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. – Москва: Центр педагогического образования. – 2023. – 32 с. – ISBN 978-5-00007-690-3
51. Фоминых Н.М. О направлениях деятельности методической службы образовательной организации / Н.М. Фоминых // Материалы XVIII Международной научно-практической конференции, Москва – Челябинск, 20 апреля 2019: [в 2 ч.]. Ч. 2. – Челябинск: ЧИППКРО. – 2019. – С. 20-25.
52. Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О.А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2020. – №3. – с. 4-14
53. Цымбалюк О.Г. Формирование педагогического портфолио как средства повышения профессиональной мастерности / О.Г. Цымбалюк //

Современные научные исследования и инновации. – 2019. – № 5. – С. 74-81.
– ISBN 978-5-91556-117-4

54. Черных Н.И. Использование портфолио как инструмента самооценки деятельности педагога / Н.И. Черных // Проблемы современной психологии. – 2019. – № 1. – С. 56-63.

55. Чошанов М.А. Был. Состоял. Привлекался. Учебное портфолио как альтернативная система оценки/ М.А. Чошанов // Учитель года. – 2002. – №4. С.24-29. – ISBN 978-5-9963-2254-1

56. Чумичева Р.М. Управление дошкольным образованием / Р.М. Чумичева, Н.А. Платохина. – Москва: Издательский центр «Академия». – 2021. – 400 с. – ISBN 978-5-7695-6843-5

57. Шамова Т.И. Управление образовательными системами / Т.И. Шамова. – Москва: Academia. – 2014. – 384 с. – ISBN 5-7695-2161-9

58. Шинкаренко Т.А. Портфолио как средство развития профессиональной компетентности педагогов / под ред. Т.А. Шинкаренко. – Москва: Школьная пресса. – 2017. – 192 с. – ISBN 978-5-222-15285-0

59. Шишов С.Е. Компетентный подход к образованию: прихоть или необходимость? / С.Е. Шишов //Стандарты и мониторинг в образовании. – 2002. – №2. – С.12-17

60. Якиманская И.С. Основы личностно ориентированного образования / И.С. Якиманская. – Москва: Бином. Лаборатория знаний. – 2022. – 224 с. – ISBN 978-5-00187-247-4

ПРИЛОЖЕНИЕ

Диагностический инструментарий оценивания мотивации профессиональной деятельности, способностей к саморазвитию и компетентности педагогов

1.Методика К. Замфира «Изучение мотивации профессиональной деятельности», модификации А. Реана

Цель: Диагностика мотивации профессиональной деятельности.

Инструкция: прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

- Денежный заработок;
- Стремление к продвижению по работе;
- Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег;
- Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей;
- Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других;
- Удовлетворение от самого процесса и результата работы;
- Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности.

Обработка результатов. Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7})/2$$

$$ВПМ = (\text{оценка п.1} + \text{оценка п.2} + \text{оценка п.5})/3$$

$$ВОМ = (\text{оценка п. 3} + \text{оценка п.4})/2.$$

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

Интерпретация. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

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

2.Методика Т.А. Сваталовой «Диагностика способности педагога к саморазвитию»

Цель: выявить способности учителя к саморазвитию.

Инструкция: определите по 5-балльной системе выраженность способности педагога к саморазвитию.

Я стремлюсь изучить себя.

Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.

Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.

Я анализирую свои чувства и опыт.

Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

Я верю в свои возможности.

Я стремлюсь быть более открытым.

Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты.

Мне доставляет удовольствие, когда я получаю что-то новое.

Возрастающая ответственность не пугает меня.

Обработка результатов. 65-45 баллов, активное развитие;

44-36 баллов, отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий; 35-15, остановившееся развитие.

Активное развитие (высокий уровень) – педагоги стремятся изучать не только себя, но и своих воспитанников, стремятся постоянно расширять свой кругозор, свои профессиональные знания. Столкновение с какими-либо трудностями стимулирует их развитие, стремление найти выход.

Педагоги с высоким уровнем способности к саморазвитию стремятся постоянно анализировать свой опыт, рефлексировать свою деятельность, активно участвовать в профессиональной жизни, являются открытыми к новому опыту и не боятся ответственности.

Отсутствие сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий (средний уровень) - У педагогов со средним уровнем способности к саморазвитию отмечается наличие интереса к расширению своих профессиональных знаний и умений, к чему-то новому, но активность в процессе познания себя и окружающих людей, своих воспитанников, у них немного снижена. Чрезмерная ответственность, возникновение определенных трудностей выступает часто для них препятствиями, которые блокируют их стремление продолжать данную деятельность.

Остановившееся развитие (низкий уровень) - Педагоги с низким уровнем способности к саморазвитию характеризуется тем, что они не стремятся расширять свои профессиональные знания, часто закрыты для нового опыта, не анализируют самостоятельно свою профессиональную деятельность, избегают трудностей, проблем, неактивны в жизни профессионального сообществ