



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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

Организационно-педагогические условия повышения
профессиональной компетентности воспитателя
дошкольного образовательного учреждения

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.01 Педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
“Дошкольное образование”

Проверка на объем заимствований:

_____ % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« » _____ 2017г.

И.о. зав. кафедрой ТМиМДО

_____ Артеменко Б.А.

Выполнил(а):

Студент(ка) группы ЗФ-402/096-4-1

Магасумова Юлия Рифовна

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры ТМиМДО

_____ Селиверстова И.А.

Челябинск

2017

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы повышения профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения	6
1.1. Состояние проблемы формирования профессиональной компетентности в педагогической и психологической литературе	6
1.2. Характеристика профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения	13
1.3. Организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения	17
Выводы по первой главе	26
Глава 2. Опытнo-поисковая работа по повышению профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения	29
2.1. Диагностика профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения	29
2.2. Реализация организационно-педагогических условий повышения профессиональной компетентности педагога	43
2.3. Обобщение результатов эмпирического исследования	53
Выводы по второй главе	55
Заключение	57
Список литературы	59
Приложения	65

Введение

Развитие современного общества диктует особые условия организации дошкольного образования, интенсивное внедрение новых технологий, инноваций и методов работы с детьми.

Современное дошкольное образование является одной из самых развивающихся ступеней образовательной системы. Новые нормативные требования к определению структуры, условий реализации общеобразовательной программы дошкольного образования оказывают непосредственное влияние на работу с педагогическими кадрами, призванными реализовывать образовательный процесс в изменяющихся условиях. Дошкольные образовательные учреждения испытывают ряд кадровых проблем. В частности, отмечается дефицит квалифицированных кадров, которая тормозит развитие потенциала педагогов.

Проблема развития профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ имеет огромное значение. Подготовка высококвалифицированных кадров, обеспечивающих образование на всех его уровнях, в том числе дошкольном, всегда является проблемой не только в России, но и в мире.

Актуальность проблемы вызвана осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких форм методической деятельности, которые были бы ориентированы на развитие профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование имеющихся знаний, умений, профессионально- ценностной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы отечественного образования.

Теоретико-методологические основы данной работы опираются на исследования С.В. Кочневой, К.Ю. Белой, Л.М. Волобуевой, Е.В. Коротяевой, П.Н. Лосева, Л.Н. Атнаховой, Л.И. Ильенко. Приведенные выше

авторы убедительно доказывают, что методическая работа с одной стороны, была и остается важной составной частью педагогического процесса любого образовательного учреждения, в том числе и дошкольного, а с другой – осуществление методической работы для части образовательных учреждений связано с определенными трудностями.

Подготовке педагогических кадров дошкольных специальностей посвящены коллективные труды и отдельные монографии российских ученых (В.Н. Белкина, Л.Н. Башлакова, Е.А. Гребенщикова, А.Б. Николаева, Е.А. Панько, В.И. Ядэшко и др.).

Важное значение имеет профессиональный стандарт педагога, который призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию. В его структуру входят требования, знания, умения, навыки, необходимые и достаточные для того, чтобы успешно действовать. Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. Отсюда вытекает необходимость повышения квалификации как формы ценностно-смыслового, содержательного и технологического обогащения системы профессиональной деятельности. Данное обстоятельство определило тему нашего исследования: «Организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения».

Цель исследования- изучить, выявить и апробировать организационно- педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Объект исследования: процесс формирования профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения

Предмет исследования - организационно- педагогические условия повышения профессиональной компетентности воспитателя ДОУ.

Гипотеза исследования – повышение профессиональной компетентности воспитателя будет эффективным, если будут реализованы следующие организационно - педагогические условия:

- будет осуществляться диагностика профессиональной компетентности педагогов.

- будет разработана комплексная программа повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ с учетом профессиональных затруднений и опыта педагогической деятельности.

Цель и гипотеза исследования обусловили постановку следующих задач:

1. Раскрыть сущность и понятие профессиональной компетентности педагога дошкольного образования.

2. Рассмотреть структуру и описать процесс формирования профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения.

3. Выявить и апробировать организационно- педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагога ДОУ

Для решения задач использовался комплекс методов исследования: изучение и анализ психолого-педагогической литературы, изучение и анализ педагогического опыта.

База исследования: МАОУ СОШ ДС № 14 г. Челябинск.

Выполненная квалификационная работа состоит из: титульного листа, содержания, введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложения.

Глава 1. Теоретические основы повышения профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения

1.1. Состояние проблемы формирования профессиональной компетентности в педагогической психологической литературе

Педагогическая профессия является одновременно преобразующей и управляющей. А для того, чтобы управлять процессом развития личности, нужно быть компетентным. В психолого-педагогической литературе понятие "компетентность" получило широкое распространение сравнительно недавно.

Так в конце 1960-1970 –х гг. в западной, а 1980 – х гг. в отечественной литературе зарождается специальное направление – компетентностный подход в образовании.

В.Н. Введенский отмечает, что в педагогической науке понятие «профессиональная компетентность» рассматривается как совокупность знаний, умений, навыков, определяющих результативность труда, объем навыков выполнения задачи, комбинация личностных качеств, комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств, единство теоретической и практической готовности к труду и др. [4].

В педагогике данную категорию рассматривают либо как производный компонент от «общекультурной компетентности» (Н.Розов, Е.В. Бондаревская), либо как «уровень образованности специалиста» (Б.С. Гершунский, А.Д. Щекатунова).

Л.М. Митина считает, что компетентность – это знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии личности). Подструктуры компетентности:

деятельностная - знания, умения, навыки осуществления педагогической деятельности; коммуникативная - знания, умения, навыки осуществления педагогического общения [17].

В. С. Безрукова под компетентностью понимает «владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения» [30,с.46].

Э. Ф. Зеер и О. Н. Шахматова под профессиональной компетентностью подразумевают совокупность профессиональных знаний и умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности [11].

Ряд исследователей (А.А. Вербицкий, Н.С. Розов, Г.Н. Сериков и др.) компетентность рассматривают как сплав усвоенного ранее социального опыта и знаний в результате практики осуществления профессиональной деятельности. А.С. Белкин, В.С. Безрукова, Э.Ф.Зеер определяют компетентность как сложное индивидуально-психологическое образование, возникающее на основе интеграции опыта, теоретических знаний, практических умений и значимых личностных качеств, обуславливающее готовность педагога к педагогической деятельности.

М.В. Кириллина трактует компетентность как совокупность знаний, умений, навыков, которые необходимы для выполнения педагогической работы. Педагогическую компетентность исследователь связывает, прежде всего, с деятельностью педагога, с его способностью к выполнению профессиональных и инновационных действий, основу которых составляют необходимые профессиональные знания и умения, образующие фундамент «профессионализма педагога» [13].

А.К.Маркова пишет: «Компетентностным считают такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность педагога, достигаются хорошие результаты в обученности и воспитанности детей» [37,с.7].

Таким образом профессиональная компетентность – это интегративный личностный ресурс, обеспечивающий успешную деятельность за счет усвоенных эффективных стратегий. Профессиональная компетентность состоит из компетенций, обеспечивается компетенциями и обнаруживается в компетенциях. В таблице 1 показаны основные подходы к определению понятия «профессиональная компетентность педагога» и определены составляющие профессиональной компетентности, т.е. профессиональные компетенции.

Таблица 1

Подходы различных авторов к определению понятия
«профессиональная компетентность педагога»

Автор концепции	Определение понятия «профессиональная компетентность»	Составляющие профессиональной компетентности (профессиональные компетенции)
А.К. Маркова	Профессионально компетентным является ... такой труд педагога, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность педагога дошкольного образования, в котором	-профессиональные (объективно-необходимые) педагогические знания (гностический компонент); -профессиональные педагогические позиции, установки педагога требуемые в его профессии (ценностно-смысловой компонент); - профессиональные (объективно необходимые) педагогические

	<p>достигаются хорошие результаты обученности и воспитанности детей. А.К. Маркова выделяет доминирующий блок профессиональной компетентности педагога – личность педагога, в структуре которой выделяет: 1) мотивацию личности (направленность личности и ее виды); 2) свойства (педагогические способности, характер и его черты, психологические процессы и состояния личности); 3) интегральные характеристики личности (педагогическое самосознание, индивидуальный стиль, креативность как творческий потенциал).</p>	<p>умения (деятельностный компонент); - личные особенности, обеспечивающие овладение профессиональными знаниями и умениями (личный компонент).</p>
--	--	--

Л.М.Митина	<p>Понятие «педагогическая компетентность» включает знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии) личности</p>	<p>Деятельностная Коммуникативная Социальная</p>
В. Н. Введенский	<p>Профессиональная компетентность педагога ... не сводится к набору знаний, умений, а определяет необходимость и эффективность их применения в реальной образовательной практике</p>	<p>Коммуникативная компетентность педагога – профессионально значимое, интегративное качество, основными составляющими компонентами которого являются: эмоциональная устойчивость (связана с адаптивностью); экстраверсия (коррелирует со статусом и эффективным лидерством); способность конструировать прямую и обратную связь; речевые умения;</p>
Н. В. Кузьмина	<p>Способность педагога превращать специальность,</p>	<p>Специальная и профессиональная компетентность в области</p>

	<p>носителем которой он является, в средство формирования личности учащегося с учетом ограничений и предписаний, накладываемых на учебно-воспитательный процесс требованиями педагогической нормы, в которой он осуществляется</p>	<p>преподаваемой дисциплины.</p> <p>Методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений учащихся.</p> <p>Социально-психологическая компетентность в области процессов общения.</p> <p>Дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей детей.</p> <p>Аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности.</p>
Е.И. Рогов	<p>Профессионализм (связывает понятия профессионализм и компетентность) – есть совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в педагоге в процессе</p>	<p>когнитивный;</p> <p>-эмоционально-ценностный;</p> <p>- практический (деятельностный).</p>

	овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях	
--	--	--

Анализ современных научных исследований дает основание полагать, что в рассматриваемых работах внимание акцентируется, в основном, на проблемах основного и профессионального образования. Исследований, обращенных к развитию профессиональной компетентности дошкольных работников в условиях повышения квалификации, явно недостаточно.

Сегодня для работников системы дошкольного образования есть формы и способы повышения квалификации, но они не объединены на уровне целеполагания, не подчинены задачам обеспечения профессиональной компетентности современным требованиям, предъявляемым к дошкольному образованию.

Педагоги с большим стажем работы зачастую ориентированы на занятия как основную форму работы с детьми, недооценивают партнерскую совместную и самостоятельную деятельность детей. Начинающие воспитатели теоретически подготовлены лучше, знают требования современных программ, но не имеют опыта использования разнообразных форм работы и недостаточно применяют новые образовательные технологии.

Сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной

системе воспитания и развития дошкольника. Каждый ребёнок требует внимания и заботы. В связи с повышением требований к качеству образовательного процесса дошкольного учреждения, меняется и отношение к уровню профессионального становления педагога ДООУ.

Работа с педагогами по развитию профессиональной компетентности обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса ДООУ.

Таким образом, разнообразие и разноплановость трактовок понятия "профессиональная компетентность" обусловлены различием научных подходов: личностно-деятельностного, системно-структурного, культурологического и др. к решаемым исследователями научным задачам.

1.2 Характеристика профессиональной компетентности педагога ДООУ

Современное развитие науки и практики дошкольного образования предъявляет новые требования к педагогам ДООУ, которые соответствуют, с одной стороны, нормативно-правовой документации, а с другой - ориентированы на научные изыскания в отечественной науке. Если в дореформенный период повышение профессиональной компетентности педагога формировалась на принципах деятельностного подхода, то теперь гуманистическая модель внесла новые принципы: гуманизация обучения и воспитания; гуманитарного подхода к содержанию образования; проектного подхода в процессе обучения, воспитания и развития детей.

В "Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих", раздел "Квалификационные

характеристики справочник должностей работников образования”, утверждающим приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ, определены требования к профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

При этом под компетентностью понимается качество действий педагога, обеспечивающих адекватное и эффективное решение профессионально значимых предметных задач, носящих проблемный характер, а также готовность нести ответственность за свои действия. К основным составляющим компетентности педагогов относятся: профессиональная, коммуникативная, информационная, правовая.

Профессиональная компетентность - качество действий педагога, которое обеспечивает эффективное решение профессионально - педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации; владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами их постоянное совершенствование; использование методических идей, новых источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с воспитанниками.

Информационная компетентность – качество действий педагога, обеспечивающих эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, формулировку учебной проблемы различными информационно-коммуникативными способами, с различными ресурсами информационными, готовыми программно- методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и задач; готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование компьютерных и мультимедийных технологий.

Коммуникативная компетентность – качество действий педагога, обеспечивающих эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком: установление контакта с детьми разного возраста, родителями, коллегами по работе; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей; умение убеждать, аргументировать свою позицию; умение владеть грамотностью устной и письменной речи.

Правовая компетентность – качество действий педагога, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач.[58, с.135]

И вот впервые в российском образовании разработан профессиональный стандарт педагога.

Приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н" Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" принят «Профессиональный стандарт педагога».

Педагог дошкольного образования должен:

1. Знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

2. Знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.

3. Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно - манипулятивную и игровую, обеспечивая

развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.

4. Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.

5. Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

6. Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.

7. Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.

8. Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.

9. Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.

10. Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.

11. Владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста [51].

Таким образом, квалификация педагога тесно связано с уровнем профессионализма, усвоенных компетенций, что приводит к повышению статуса и категории образовательного учреждения.

Профессионально важные коммуникативные качества находят комплексное выражение в уровне социально-психологической компетентности педагога.

Обобщив выше изложенное следует, что для достижения успеха педагогу помимо позитивного настроения на профессиональную деятельность необходимо обладать соответствующими индивидуально-психологическими качествами, позволяющими эффективно взаимодействовать с субъектами образовательного процесса, анализировать и обобщать информацию и использовать различные технические средства.

1.3. Организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности воспитателя ДОУ

Организационно-педагогические условия целесообразно рассматривать как совокупность взаимосвязанных информационных комплексов (соответствующих предпосылкам, обстановке, требованиям), которые, по мнению исследователей, целесообразно создавать субъекту - руководителю на управленческом уровне для обеспечения управления педагогами и их профессиональной деятельностью, воспитанниками и их деятельностью по достижению определенных педагогических целей [36].

Профессиональная компетентность современного педагога ДОУ определяется как совокупность общечеловеческих и специфических

профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого – педагогическом процессе дошкольного учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей [с.4]

Современное общество предъявляет новые требования к компетентности педагога. Он должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим образовательным областям по ФГОС ДО:

социально-коммуникативное развитие направлено на усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности,

познавательное развитие предполагает развитие интересов детей, речевое развитие, включает владение речью как средством общения и культуры,

художественно-эстетическое развитие предполагает развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства,

физическое развитие включает приобретение опыта в следующих видах деятельности детей: двигательной, в том числе связанной с выполнением упражнений.

Ю.К.Бабанский в структуре процесса обучения выделяет следующие компоненты:

1. целевой;
2. стимулирующе-мотивационный;
3. содержательный;
4. операционно-действенный;
5. контрольно-регулирующий;
6. оценочно-результативный.

Эти компоненты отражают весь процесс взаимодействия педагога и обучаемых от постановки цели обучения до анализа его результатов.

Целевой компонент процесса обучения представляет собой постановку педагогом и принятие обучаемыми целей и задач.

Стимулирующе-мотивационный компонент процесса обучения отражает меры педагога по формированию познавательных потребностей, стимулированию мотивов учебной деятельности, интересов.

Содержательный компонент процесса обучения - это содержание обучения, определяемое государственными образовательными стандартами, программами, учебниками и учебными пособиями.

Операционно-действенный компонент процесса обучения отражает его процессуальные характеристики, формы, методы, средства.

Контрольно-регулирующий компонент процесса обучения предполагает осуществление контроля педагога и самоконтроля обучаемых с целью установления обратной связи и корректировки хода процесса обучения.

Оценочно-результативный компонент процесса обучения объединяет оценку педагогом и самооценку обучаемыми результатов обучения, установление их соответствия поставленным целям, выявление причин их возможного несоответствия, постановку задач дальнейшей деятельности [4].

Все перечисленные компоненты между собой взаимосвязаны. Они определяют не только построение учебного процесса в целом, но и отдельных единиц, которые выступают как его подсистемы. Цикл занятий по теме или отдельное занятие можно рассматривать как систему, включающую в себя те же компоненты, что и процесс обучения в целом. Изменение процесса обучения как целостной системы предполагает изменение всех его компонентов.

Комплексная разработка на сегодняшний день оценивается на персонафицированной программе. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» закреплены права, обязанности и ответственность

педагогов образовательных организаций. Одним из требований Закона к профессиональной деятельности педагога выделено наличие персонифицированной программы повышения квалификации, как условия обеспечения качества образования на всех его уровнях, начиная с дошкольного образования, определенного Законом первым уровнем в системе общего образования[55].

Модель непрерывного персонифицированного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования опирается на концепции:

- непрерывного образования (А.П. Владиславлев, С.Г. Вершловский, Ю.Н. Кулюткин, В.Г. Онушкин, П.В. Худоминский и др.);

- системного подхода в содержании и организации работы с педагогическими кадрами (В.Г. Афанасьев, В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, В.Н. Садовский, Е.П. Тонконогая и др.);

- лично-деятельностного подхода к подготовке и повышению квалификации учителей (Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, Г.С. Сухобская, Е.П. Тонконогая, А.И. Щербаков и др.).

Под персонифицированной программой следует понимать, с одной стороны, систему мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

Одной из форм развития профессиональной компетентности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения является персонифицированная программа повышения квалификации.

Персонифицированная программа разрабатывается в соответствии со структурой, требованиями к содержанию персонифицированных программ

педагогических и руководящих работников в сфере образования. Персонифицированная программа содержит как систему внешнего повышения квалификации (в образовательных организациях дополнительного профессионального образования), так и внутрифирменное повышение квалификации через систему методической работы ДООУ[55].

Система управления повышением квалификации базируется на следующих принципах:

 плановности, систематичности и непрерывности расширения знаний;

 периодичности и обязательности обучения;

 дифференциации учебных планов и программ по категориям работников;

 обеспечением учебного процесса.

К системе повышения квалификации и переподготовки должны предъявляться следующие принципы:

 полный охват всего персонала (каждый сотрудник должен повышать квалификацию по мере необходимости, но не реже одного раза в три года);
 дифференцированный подход к разным категориям персонала (использование различных форм повышения квалификации в зависимости от образования, стажа работы, занимаемой должности);

 непрерывность процесса (повышение квалификации должно проходить на постоянной основе, а не от случая к случаю);

 системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала (наличие долгосрочного и оперативного планирования данной деятельности).

В каждом учреждении должны быть разработаны планы повышения квалификации сотрудников.

Сводные перспективные планы (сроком до 5 лет) охватывают всех сотрудников учреждения и имеют приблизительный характер.

В годовых планах дается уже более подробное описание программы повышения квалификации с указанием временных сроков и перечнем сотрудников, включенных в программу.

В квартальных планах все данные конкретизируются, в эти планы включаются только те сотрудники, которые должны пройти повышение квалификации именно в данный календарный период (квартал) с разбивкой по структурным подразделениям.

Существуют различные подходы к профессиональному росту педагогических и руководящих работников. Но, несмотря на их разнообразие, все они включают в себя четыре основных блока, а именно:

- анализ потребностей в повышении квалификации;
- планирование учебных программ и самого процесса;
- создание разнообразных по форме и приемам учебных программ;
- анализ результатов и их использование для дальнейшего продвижения педагогического и управленческого работника по служебной лестнице или для других целей.

Персонализированные программы разрабатываются на основе результатов мониторингов и системы внутриучрежденческого контроля, выявления затруднений педагогов, организации маркетинговых исследований в сфере предоставления образовательных услуг в рамках повышения квалификации.

В персонализированной программе фиксируются все виды деятельности, которые реализует участник программы. Они должны соотноситься с проблемами, которые стоят в профессиональном развитии участника программы и обеспечивать их эффективное разрешение.

Сроки прохождения персонализированных программ целесообразно формировать от 2-х месяцев до 2-х календарных лет с учетом объема содержания конкретной персонализированной программы.

В персонализированной программе определяются конкретные результаты по каждому промежуточному этапу программы и формы отчета

по ним, а также итоговый результат и формы отчета о выполнении программы педагогическим работником.

Возможно определение объема финансирования на определенные этапы реализации персонифицированных программ (при наличии внебюджетной составляющей).

После того, как персонифицированная программа разработана, она может быть для уточнения и внесения эффективных предложений обсуждена

- собственно с педагогическим работником (группой педагогических работников),

- методическим объединением, в которое входит педагогический работник,

- на методическом совете.

Далее персонифицированная программа утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Программа обязательна для исполнения в полном объеме.

Принципы формирования структуры персонифицированной программы повышения квалификации педагогического работника:

- принцип ориентации содержания повышения квалификации на обеспечение перспективных потребностей системы общего образования, образовательного учреждения с одной стороны, и решения конкретных проблем педагогических работников, с другой.

- принцип командного обучения (обучение команд педагогов из одного образовательного учреждения, объединенных общей системой деятельности).

- принцип открытости системы повышения квалификации, предполагающий возможность педагогического персонала осваивать различные модули повышения квалификации в разных образовательных институтах в зависимости от собственных потребностей, потребностей образовательного учреждения и оценки уровня качества реализации учебных программ в том или ином месте.

- принцип выбора заказчиком (педагогическим работником, руководителем образовательного учреждения или структурного подразделения) содержания и форм повышения квалификации.

- принцип включения в систему повышения квалификации инновационных общеобразовательных учреждений и инновационного опыта лучших педагогов.

- принцип сетевого взаимодействия как способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

Структурные компоненты программы:

1. Пояснительная записка.

1.1. Общая целевая направленность обучения педагогических работников в образовательном учреждении.

1.2. Краткая характеристика затруднений и профессиональных потребностей педагогических работников.

1.3. Цели обучения.

1.4. Учебные задачи.

2. Содержание обучения педагогического работника, структурированное по модулям с указанием времени, которое отводится программой на его освоение.

2.1. Набор рабочих учебных модулей (образовательных программ модульных курсов): инвариантная (курсовая подготовка по программам ГБОУ ДПО ЧИППКРО, ФГБОУ ВПО ЧГПУ, МБОУ ДПО УМЦ) и вариативная части (образовательные модули, выбранные педагогом самостоятельно для решения сформулированных образовательных задач).

2.2. Иные формы повышения профессионального мастерства (дистанционное обучение, участие в проведении мастер-классов, «круглых столов», открытых уроков, выставок, семинаров, практикумов, конференций, форумов и т.п.) с указанием количества часов, места проведения, уровня мероприятия и степенью участия в них педагога.

2.3. Учебно-тематический план реализации персонифицированной программы повышения квалификации.

3. Планируемые результаты обучения

Программа потому и персонифицированная, что она учитывает все вопросы, связанные с проведением курсов повышения квалификации и работает на выявление у педагогов потребности в самосовершенствовании.

В результате на основе анкетирования, самоанализа и диагностики можно выявить и общие проблемы профессиональной деятельности педагога, а на основании этого составить программу повышения квалификации педагогов ДООУ по различным направлениям. В неё будут входить персонифицированные программы разных категорий педагогических работников, по сути, эта программа заменяет перспективный план повышения квалификации, который есть в каждом образовательном учреждении.

Выводы по первой главе

Современное развивающееся общество предъявляет повышенные требования к личности педагога, его нравственному уровню, культуре и духовным потребностям во взаимосвязи с его профессиональной, психологической и педагогической подготовленностью.

Ряд исследователей (А.А. Вербицкий, Н.С. Розов, Г.Н. Сериков и др.) А.С. Белкин, В.С. Безрукова, Э.Ф.Зеер определяют компетентность как сложное индивидуально-психологическое образование, возникающее на основе интеграции опыта, теоретических знаний, практических умений и значимых личностных качеств, обуславливающее готовность педагога к педагогической деятельности.

М.В. Кириллина трактует компетентность как совокупность знаний, умений, навыков, которые необходимы для выполнения педагогической работы. Педагогическую компетентность исследователь связывает, прежде всего, с деятельностью педагога, с его способностью к выполнению профессиональных и инновационных действий, основу которых составляют необходимые профессиональные знания и умения, образующие фундамент «профессионализма педагога» [13].

Таким образом профессиональная компетентность – это интегративный личностный ресурс, обеспечивающий успешную деятельность за счет усвоенных эффективных стратегий

Профессиональная компетентность – ключевая многоаспектная проблема в педагогическом плане. Определение сущности повышение профессиональной компетентности, содержания, структуры, специфики, критерий и показателей характеризуется неоднозначностью трактовок, что свидетельствует о сложности и противоречивости анализируемой нами проблемы. Актуальными на сегодняшний день являются вопросы, связанные с уяснением и дифференциацией понятия профессиональная компетентность,

профессиональные компетенции, профессионализм, профессиональное развитие личности. Понятие профессиональной компетентности и профессиональных компетенций педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

При компетентностном подходе к образованию понятие «персонифицированная программа» приобретает новый смысл. Речь идёт не столько о научной области, сколько о практике, определённой сфере профессиональной деятельности.

Анализ современных научных исследований дает основание полагать, что в рассматриваемых работах внимание акцентируется, в основном, на проблемах основного и профессионального образования. Исследований, обращенных к развитию профессиональной компетентности дошкольных работников в условиях повышения квалификации, явно недостаточно.

При формировании структуры персонифицированной программы повышения квалификации нужно учитывать следующие принципы:

- ориентация повышения квалификации как на перспективные потребности ОУ, так и на разрешение проблем конкретного учителя;
- принцип командного обучения педагогов одного ОУ, объединённых общей системой деятельности;
- принцип открытости, когда педагоги могут выбрать те модули и в тех учреждениях повышения квалификации, которые считают наиболее продуктивными и качественными;
- принцип выбора ОУ или педагогом содержания и форм повышения квалификации;
- принцип включения в систему повышения квалификации базовых инновационных площадок и опыта лучших педагогов;
- принцип сетевого взаимодействия по совместному использованию ресурсов.

Эти принципы обеспечивают разработку программы с учётом того, что её содержание делится на 2 части: инвариантную, состоящую из базовых модулей, и вариативную, носящую практико-ориентированный характер.

А также с учётом того, что между всеми её содержательными модулями сохраняется определённая взаимосвязь. Структура персонифицированной программы повышения квалификации имеет много общего со структурой программы вообще.

В ходе исследования мы предположили, что процесс повышения профессиональной компетентности педагога дошкольного образования будут способствовать организация обучения, определяемая государственными образовательными стандартами, программами, учебниками и учебными пособиями, с учетом доступа к образовательным ресурсам, содействие повышению профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования.

Глава 2. Опытнo-поисковая работа по повышению профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения

2.1 Диагностика профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения

Опытнo - поисковая работа проводилась на базе: МАОУ СОШ ДС № 14 г. Челябинска.

Цель опытнo – поисковой работы: апробировать организационно – педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Этапы опытнo-поисковой работы:

1. Констатирующий этап, в ходе которого мы проводили диагностику профессиональной компетентности педагогов ДОУ.
2. Формирующий этап. На данном этапе была разработана и реализована комплексная программа повышения уровня профессиональной компетентности
3. Обобщающий этап: проводили диагностику и обобщали результаты опытнo-поисковой работы.

Проблема достоверной диагностики потенциала и профессиональных компетенций педагога ДОУ, выраженная в строго научно сформулированных показателях, была и остается актуальной как для теоретиков, так и для практических работников системы образования. Потребность практики в соответствующих диагностических методиках обусловлена потребностью в высококвалифицированных воспитателях.

На основании изучения теоретических положений мы изучили, выявили и апробировали организационно- педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения через проведение исследования на базе МАОУ СОШ ДС №14.

Повышение профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на дифференцированном подходе, которая базируется на системном анализе.

Это способствует выявлению основных противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволяет выработать план действий, реализующемся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов. Такой подход обеспечивает педагогическая диагностика. С этой целью используются карты диагностики профессионального мастерства, где рассматриваются уровень профессиональной подготовки, профессиональные умения, результаты педагогической деятельности, личностные качества педагога, педагогический стаж. Исследование проводилось на базе МАОУ СОШ ДС № 14.

Кадровый состав: общее количество сотрудников 23 человека, из них 1 заведующий ДОУ, старший воспитатель, заместитель заведующего по АХЧ, 11 воспитателей, 2 узких специалиста: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре. Образовательный уровень ДОУ можно увидеть в таблице 2

Таблица 2

Образовательный уровень педагогов МАОУ СОШ ДС № 14

Образование	Кол-во человек	Соотношение в %
высшее образование	8	67
незаконченное высшее	1	8

среднее специальное	5	25
---------------------	---	----

Образовательный уровень педагогического состава ДОУ можно считать высоким, так как 8 сотрудников имеют высшее образование, и 1 человек находится в процессе его получения, что позволяет сделать вывод о стремлении профессионального развития педагогов ДОУ.

Квалификационный уровень педагогов характеризуется стажем работы и категорией по результатам аттестации (таблицы 3, 4).

Таблица 3

Педагогический стаж работы педагогов МАОУ СОШ ДС № 14

Стаж (кол-во лет)	Кол-во педагогов	Соотношение в %
от 0 лет до 3 лет	4	33
От 3 до 5 лет	2	17
от 5 лет до 10 лет	2	17
от 10 лет до 15 лет	2	17
от 15 лет до 20 лет	1	8
от 25 лет	1	8

Данные табл. 3 позволяют сделать вывод, что 33% педагогов являются начинающими специалистами, при этом такое количество педагогов имеют педагогический стаж более 10 лет, что позволяет делиться опытом.

Таблица 4

Квалификационная категория педагогов МАОУ СОШ ДС № 14

Квалификационная категория педагогов в 2015-2016 уч. году	Планируемая квалификационная категория педагогов в 2016-2017 уч.
---	--

ВКК - 2 человек	
I КК - 9 человек	I КК - 2 человек
Не имеющих КК - 3 человека	

Из данных таблицы 4 можно сделать вывод, что было запланировано повышение квалификации у 3 педагогов ДООУ, что позволяет сделать вывод о мотивации педагогов к саморазвитию.

В дошкольном образовательном учреждении повышение квалификации происходит в основном через систему методической работы.

Все методические мероприятия в МАОУ СОШ ДС № 14 необходимо подразделить на блоки.

Блок 1. Мероприятия, направленные на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества.

Работа педагогов в творческих и проблемных группах.

Посещение педагогами курсов повышения квалификации.

Участие педагогов в городских методических объединениях, семинарах и научно-практических конференциях.

Консультирование.

Педагогические чтения.

Блок 2. Мероприятия, направленные на повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.

Психолого-педагогические тренинги.

Использование методов морального поощрения и награждения.

Неофициальные коллективные мероприятия.

Оказание доверия при поручении ответственных дел, делегирование полномочий с целью формирования кадрового резерва руководящих кадров. Заинтересованность администрации в профессиональном росте таких

педагогов будет способствовать сохранению и развитию педагогической группы ДОУ.

Блок 3. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

Недели педагогического мастерства. Опытные педагоги демонстрируют свой опыт, отличающийся оригинальностью и индивидуальным стилем. Методическая служба - связующее звено между деятельностью педагогического коллектива дошкольного учреждения, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

Цель методической службы - оказание методической поддержки воспитателям и специалистам ДОУ в осуществлении государственной образовательной политики в области образования; совершенствование профессиональной компетентности педагогов; обеспечение качества образовательных услуг ДОУ; овладение профессиональными педагогическими позициями через совершенствование профессиональной компетентности к развитию профессионализма и к повышению профессиональной квалификации.

В рамках диагностики эффективности работы методической службы МАОУ СОШ ДС № 14 по развитию профессиональной компетентности воспитателей было проведено анкетирование, позволяющий диагностировать уровень сформированности профессиональной компетентности (методика Л.Н. Бережновой, приложение 2).

Цель диагностики - психолого-педагогическое изучение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Ожидаемый результат диагностики: определение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Приоритетные направления деятельности методической службы могут быть выявлены в ходе комплексного анкетного исследования, проводимого

субъективным (прямым) методом, и диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива.

Комплексное анкетное исследование, состоящее из четырех анкет, проводилось на производственном совещании в МАОУ СОШ ДС № 14. Первая часть анкетирования была направлена на ориентацию педагогического коллектива в решении целей и задач ДОУ, и позволила установить уровень знания педагогами образовательной программы, реализуемой в учреждении, исследовать возможности участия членов педагогического коллектива в обновлении образовательной деятельности, организации работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Критерии оценки:

- 21-19 баллов - высокий уровень (полное понимания проблем и направлений развития, умение планировать и анализировать, знание современных технологий и умение их применять на практике);
- 14-18 баллов - средний уровень (проблемы понимаются и выделяются, но нет стратегии и понимания, как их решить, акцент делается на теорию, а не на практику);
- Менее 14 баллов - низкий уровень (поверхностные, отрывочные знания, не понимание технологий и особенностей их применения).

Данные показывают, что 58% педагогов ДОУ имеют средний и 17% низкий уровень. Большинство педагогов данной группы имеют педагогический стаж меньше 3-х лет, что позволяет сделать вывод о необходимости дополнительной комплексной методической работы с данной группой педагогов.

Вторая часть анкетного исследования была направлена на стимулирование педагогов и решению своих профессиональных проблем.

Из 47 предположительных проблем ДОУ методом ранжирования, педагоги выделили приоритетные проблемы (таблица 5).

Таблица 5

Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов ДОУ, по мнению педагогов

Проблемы	%
Неверная стратегия управления ДОУ	8
Слабая система повышения квалификации педагогов ДОУ	17
Низкая мотивация педагогов	24
Низкий уровень организации труда	6
Отсутствие четких критериев оценки деятельности педагогов	8
Отсутствие или тотальный контроль администрации ДОУ	8
Негативное отношение родителей	9
Сложные образовательные программы	12
Другие проблемы	8

Основными проблемами в педагогической работе сотрудников ДОУ, по мнению педагогов, являются низкая мотивация педагогов (24%), сложные образовательные программы (12%), конфликты с педагогами, родителями, руководством (12%). Это позволяет сделать вывод о необходимости пересмотра методической работы и акцентирования внимания методической службы на повышение педагогической компетенции педагогов ДОУ в вопросах методической, познавательной, самообразовательной работы. Возникает необходимость в создании условий, дающих педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность и как педагога, изменения в мотивах деятельности, что позволит снизить уровень

конфликтности, разобраться в образовательных программах и поставить новые цели в работе для повышения мотивации педагогического состава МАОУ СОШ ДС № 14.

Третья часть анкетирования способствовала выявлению педагогов, способных работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы (рис.1)

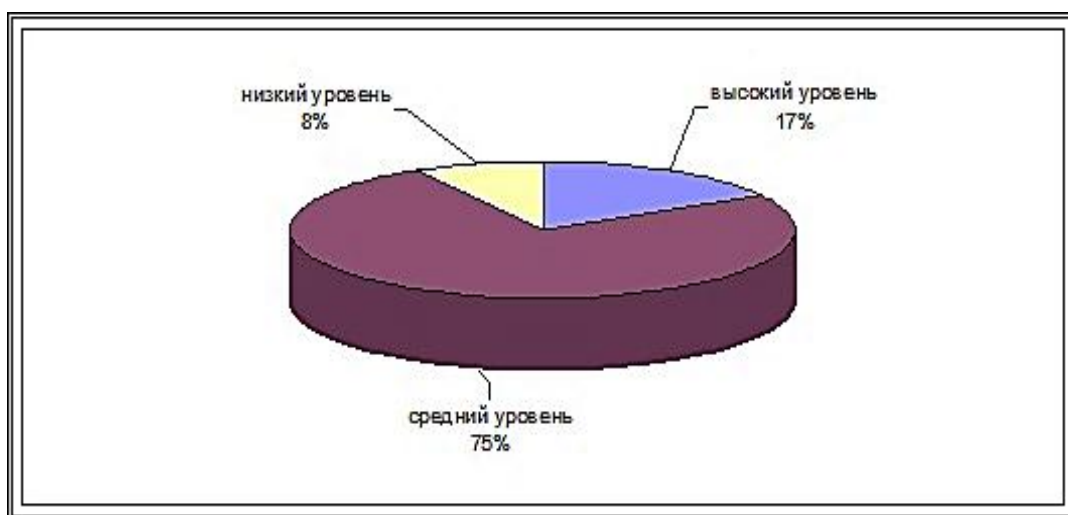


Рис.1.Уровень педагогов способных работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы

По диаграмме (Рис.1) видны уровни способных работать в системе самоконтроля и готовых обобщить собственный положительный педагогический опыт работы : у 75% педагогов является средним и у 17% высоким, и лишь у 8% уровень низкий. При этом низкий уровень выявлен преимущественно у начинающих воспитателей, работа с которыми должна проводиться систематично и целенаправленно

Оценка уровня проводилась на основе следующих критериев:

- Высокий уровень самоконтроля (8-9 баллов): высокий уровень аналитических способностей, рефлексии, педагог умеет признавать и исправлять ошибки, точно представляет: над чем предстоит работать, умеет выделить точки контроля;

- Средний уровень (5-7 баллов): анализирует в большей степени поведение и роль других участников педагогического процесса, признает только часть ошибок, исправляет их частично, планирует частично, самоконтроль частичный;

- Низкий уровень (менее 4 баллов): слабый уровень анализа, не умеет выделять ошибки и исправлять ошибки, не понимает: над чем предстоит работать, не понимает механизм самоконтроля и не умеет его применять.

Четвертая часть анкетного исследования предполагала заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Диагностика включала в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

- собеседования с педагогами;
- ознакомления с уровнем заполнения диагностических карт детей;
- обследования отдельных детей по стандартам, задаваемым программой;
- анализа проведения занятий педагогами;
- анализа наблюдений за деятельностью и общением детей на занятиях;
- анализа наблюдений самостоятельной деятельности детей и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа предметно-развивающей среды в группе.

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

-0 баллов - педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

- 1 балл - владеет ими в минимальной степени;
- 2 балла - педагог владеет ими в средней степени;
- 3 балла - педагог владеет ими в высокой степени.

При подсчете общего количества баллов был определен уровень

педагогической компетентности:

- Высокий уровень (110-126 баллов):
- Средний уровень (90-109 баллов):
- Низкий уровень (меньше 90 баллов):

Затем были составлены таблицы, позволяющие оценить знания, умения и навыки, характеризующие различные уровни сформированности педагогической компетентности.

Следующим этапом исследования профессиональной компетентности воспитателей ДООУ, стали результаты диагностики знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы.

Диагностика включала в себя анализ:

Умение прогнозировать развитие процесса образовательной деятельности воспитанников по каждому разделу программы, системность и целенаправленность планирования непосредственно - образовательной деятельности, совместной деятельности педагога с детьми, индивидуальной и коррекционной работы с детьми. Анализ плана воспитательно-образовательной работы с детьми, анализ планирования воспитателя по разделам программы. Реализация в полном объеме разделов программы. Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы. Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

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

На рис. 2 представлены результаты диагностики знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы.

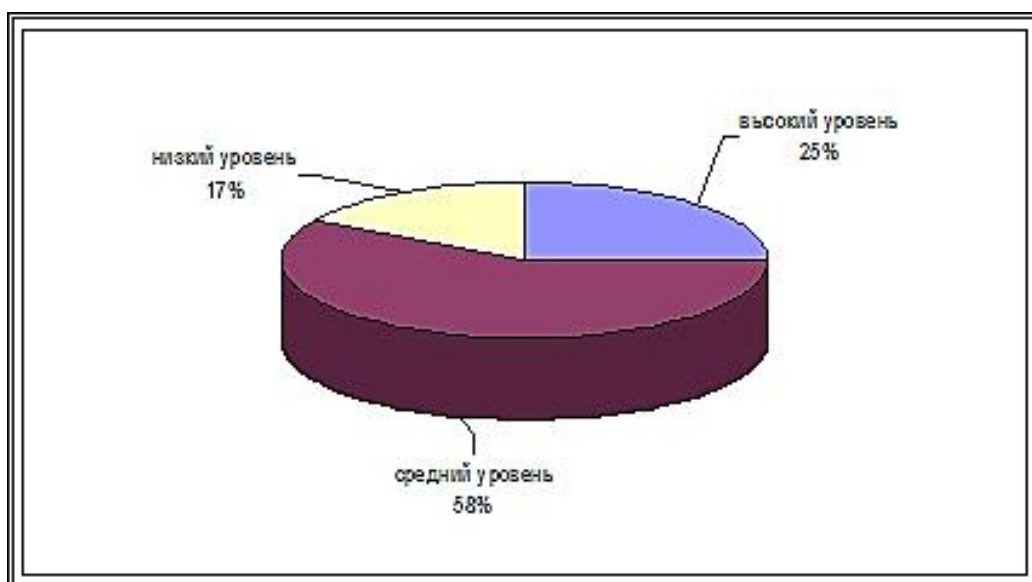
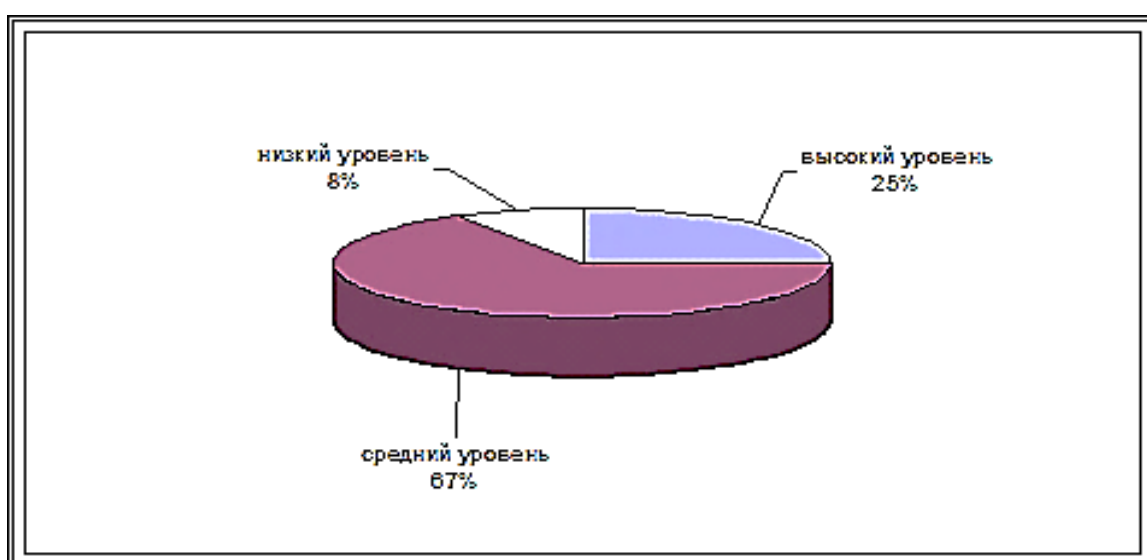


Рис. 2. Уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы

Данные рис. 2 показывают, что у 58% педагогов ДОУ уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы является средним и у 17% низким. При этом низкий уровень выявлен преимущественно у начинающих воспитателей, работа с которыми должна проводиться систематично и целенаправленно.

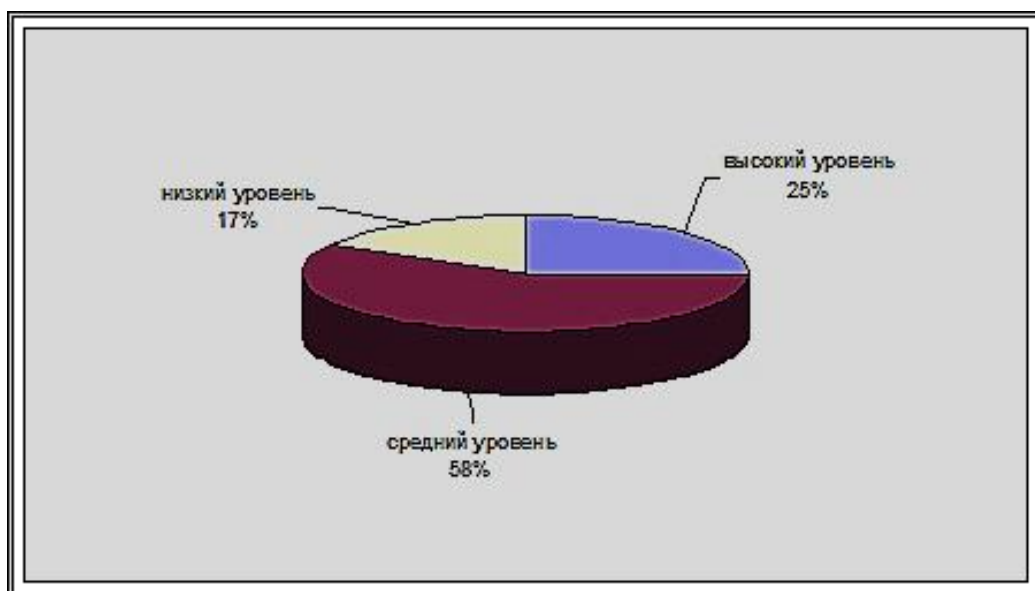


На рис. 3. представлены результаты диагностики знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе

На рисунке показаны уровни знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе, здесь 67% педагогов имеют средний уровень и 8% низкий уровень. Это объясняется системной работой мастер-классов и семинаров для педагогов ДООУ, а также активной работой методического совета. Диагностика включала в себя анализ работы педагогов, применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы. Своевременно вносит коррективы в методы обучения и воспитания в зависимости от сложившейся ситуации. Применяемые методы и приемы обучения соответствуют условиям и времени, отведенному на изучение определенной темы воспитанниками. Обоснованно использует на занятиях ИКТ.

Данный вид деятельности педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

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



На рис. 4. представлены результаты диагностики владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы

Что касается уровня владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы, то высокий уровень показали 25%

педагогов, при этом средний уровень продемонстрировали 58%. Это позволяет сделать вывод, что педагогическими методами и приемами в полной мере владеют от всего педагогического состава, что является средним показателем уровня сформированности педагогической компетентности.

На рис. 5 представлены результаты умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы. Диагностика включала в себя анализ.

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

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

- 0 - 3 баллов - отсутствует или имеется частично, педагог слабо владеет методикой диагностирования;

- 4 - 6 баллов - методики имеются в наличие, владеет не в полном объеме, частично соответствует предъявленным к диагностике требованиям;

- 7 - 10 баллов - соответствует полностью, педагог владеет методикой проведения диагностики, своевременно заполняет весь необходимый перечень документации.

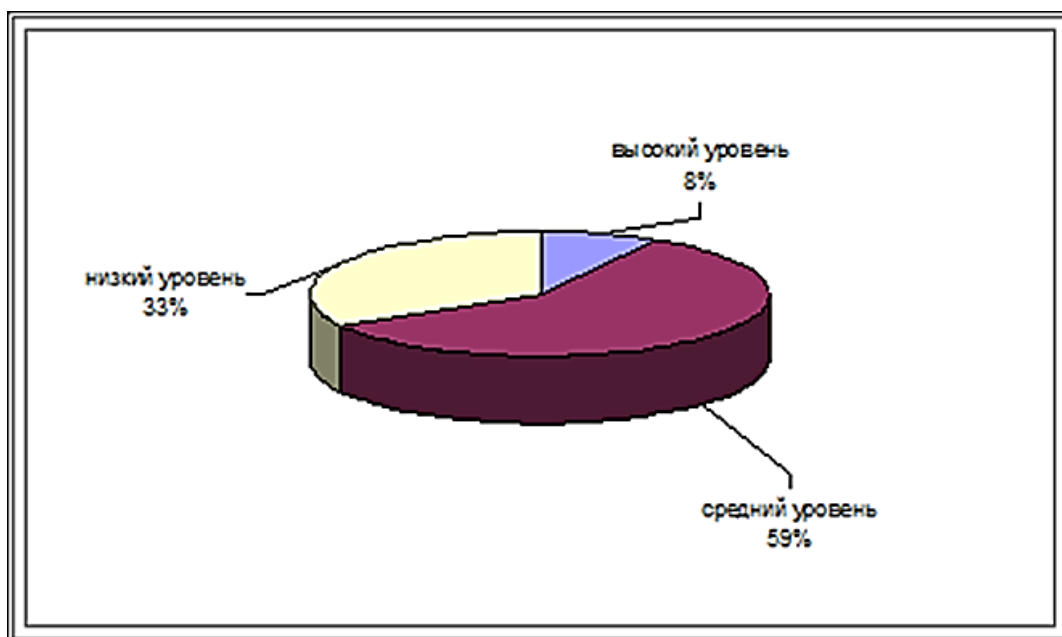


Рис. 5. Уровень умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы

Данные рисунка 5 показывают, что 33% педагогов имеют слабый уровень сформированности, хотя диагностика является важным звеном во всей исследовательской и педагогической работе.

Таким образом, проведенная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов ДОУ позволила сделать вывод, что выбранная модель методической службы ДОУ № 14 не позволяет в полной мере обеспечивать рост педагогической компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога, а также осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности, особенно в отношении молодых воспитателей, методическая работа в отношении которых, должна носить системный и целенаправленный характер.

2.2. Реализация организационно-педагогических условий повышения профессиональной компетентности педагога

При разработке программы мы выделили основные линии в повышение уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Цель: создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов в рамках модернизации образования.

Задачи:

- Осуществление курсовой подготовки и переподготовки педагогов.
- Совершенствование методической работы
- Организация научно-методического сопровождения педагога в условиях введения новых ФГОС ДО
- Внедрение современных образовательных технологий.

Основные мероприятия по реализации программы представлены в таблице 6:

1. организационные мероприятия;
2. методические мероприятия.

Таблица 6

План мероприятий по реализации программы.

№	Содержание деятельности.	2016-2017 г.	ответственные
Организационные мероприятия.			
1.	Формирование нормативно-правовой базы	2016-2017	ст. воспитатель
2.	Планирование и внедрение новых форм методической работы.	ежегодно	ст. воспитатель
3.	Перспективное планирование повышения квалификации педагогов.		ст. воспитатель

4.	Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов.	апрель каждого года	ст. воспитатель
5.	Утверждение планов самообразования педагогов.	октябрь каждого года	ст. воспитатель
6.	Курсовая подготовка.	в течение года	ст. воспитатель
Методическая работа.			
1.	Методические совещания	1 раз в квартал	педагогический коллектив.
2.	Участие педагогов в работе семинаров, научно – практических конференциях - Организация работы постоянно действующего внутреннего практико-ориентированного семинара для педагогов по теме: «Изучаем и работаем по ФГОС ДО»; - «Особенности современных форм, методов работы в ДОУ по развитию речи дошкольников в условиях ФГОСДО» - "Современные образовательные технологии для развития речи дошкольников в условиях ФГОС"; - «Организация предметно-развивающей среды в группах	ежегодно 2016-2017.	педагогический коллектив, ст.воспитатель

	для реализации ООП в соответствии с ФГОС ДО» (паспорт группы).		
3.	Участие педагогов в окружных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах педагогического мастерства.	2016-2017	педагогический коллектив
4.	Профессиональная переподготовка педагогов. - Заочное обучение в ФГБОУ ВПО «Восточно-Сибирская государственная академия образования».	2016-2017.	Педагогический коллектив
5.	Курсовая профессиональная подготовка	2016-2017	Педагогический коллектив
6.	Дистанционное обучение	2016-2017	Педагогический коллектив
7.	Работа творческой группы по разработке Образовательной программы дошкольного образования.	2016-2017	Старший воспитатель
8.	Консультационная поддержка. - «Профессиональный стандарт педагога»; - «О переходе на Федеральный государственный стандарт основного общего образования. ФГОС ДО»; - «ФГОС ДО. Вопросы и ответы	2016-2017	ст.воспитатель, узкие специалисты.

	<p>для всех участников образовательных отношений»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Особенности планирования ВОП с учетом ФГОС ДО»; - «Модель взаимодействия с детьми в формах совместной деятельности». 		
9.	<p>Работа по самообразованию педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Отчеты педагогов по темам самообразования; -Открытые мероприятия; -публикации; - Обобщение опыта работы; - Организация изучения опыта внедрения ФГОС ДО 	2016-2017	воспитатели
10.	<p>Создание портфолио:</p> <ul style="list-style-type: none"> -воспитателей -узких специалистов - на каждого ребенка 	2016-2017	воспитатели
Аналитическая деятельность			
1.	<p>Образовательный мониторинг;</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг готовности образовательной организации к введению ФГОС ДО 	<p>2 раза в год</p> <p>2016-2017</p>	воспитатели, узкие специалисты
2.	<p>Анкетирование педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Современные стратегии реализации дошкольного образования»; 	2016-2017	ст.воспитатель

3.	Проведение самоанализа результатов педагогической деятельности в условиях ФГОСДО.	2016-2017	воспитатели, узкие специалисты
4.	Самооценка профессиональной компетенции педагога (выявление дефицитов)	2016-2017	воспитатели, узкие специалисты

Целью методического сопровождения является создание и развитие разносторонних условий для самостоятельного решения субъекта педагогической деятельности своих профессиональных задач.

Для педагогов с активной позицией саморазвития большой стимул - работа на доверии, возможность обмена опытом с коллегами, предложение работать углубленно по тому или иному направлению образовательной работы в рамках детского сада. Саморазвитие педагога - центральное звено успешного развития дошкольного учреждения, системы дошкольного образования в целом и самого педагога, его уровня профессиональной и технологической компетентности т.к. именно педагог обеспечивает эффективное функционирование и развитие образовательного учреждения.

Среди многообразия форм повышения мастерства воспитателей, используемых в нашем дошкольном учреждении, можно выделить конкурсы разной тематики. Задачами конкурсов являются: выявление талантливых педагогов, их поддержка и поощрение. В процессе конкурса выявляются интересный опыт работы с детьми и новые педагогические технологии. Участие педагога в конкурсе, а тем более победа, повышает его рейтинг, дает право на материальное поощрение, обеспечивает рост квалификации.

Нами замечено, что конкурс становится обучающим моментом в подготовке конкурсанта: свой собственный опыт необходимо осмыслить, проанализировать, обобщить. А как много во время подготовки

прочитывается специальной литературы - и по психологии, и педагогической. Увеличивается число обращений за помощью и консультацией к специалистам. Все это становится ступенью в саморазвитии и повышении профессиональной компетентности педагога.

По результатам тематических проверок отслеживается наполняемость предметно - развивающей среды, ориентированной на зону ближайшего развития детей. Педагогом-психологом делается вывод о благополучии эмоционально - психологического климата на группе. Анализируются результаты контроля за непосредственной деятельностью воспитателя, использование в работе инновационных технологий, собственных разработок. По результатам опроса коллег составляется рейтинг о культуре общения и внешнего вида. Победитель награждается именным дипломом и денежной премией, его фотография и краткая аннотация деятельности размещаются на доске почета ДОУ.

Конкурс профессионального мастерства, проведенный в этом учебном году, стимулировал педагогов к творчеству и педагогическому поиску. Конкурс способствовал самоутверждению участников в педагогической сфере и осознанию значимости собственного труда. К тому же, представленный опыт стал неоценимой помощью для всех тех, кто в своей практике использует самое лучшее. Оценку работы конкурсантов осуществляет профессиональное жюри (заместитель заведующей по ВМР, педагог-психолог, председатель профсоюзного комитета, воспитатели с высшей категорией). Обязательно в жюри включается представитель от родительской общественности. Состав жюри утверждается приказом заведующего ДОУ. Члены жюри настроены на принципиальность, объективную оценку, а доброжелательное внимание к каждому конкурсанту стимулирует активность и желание к победе, при этом эмоциональная поддержка методической службы вселяет в каждого чувство уверенности в собственных силах.

Сегодня в актуальности и значимости конкурсного движения уже никто не сомневается. И педагог, стремящийся к саморазвитию, не может не участвовать в конкурсах своего учреждения, если он заботится об уровне своего профессионального мастерства, стремится к профессионально-педагогическому развитию и совершенствованию, поддержания собственного имиджа и высокого статуса в коллективе.

Как показывает практика, без новых информационных технологий уже невозможно представить себе современный детский сад. Это совсем новый раздел работы для большого количества педагогов. Имеющийся в настоящее время отечественный и зарубежный опыт информатизации среды образования свидетельствует о том, что она позволяет повысить эффективность образовательного процесса, способствует совершенствованию профессиональной компетентности педагогов. В ходе работы мы столкнулись с проблемой - педагоги испытывают затруднения в использовании компьютера в воспитательно-образовательном процессе вследствие того, что имеют разный уровень информационно-компьютерной компетентности (далее - ИКТ-компетентность). Мы создали группу по повышению компьютерной грамотности, где с учетом индивидуальных особенностей педагогов и темпов усвоения материала они обучаются азам компьютерной грамотности.

В ходе нашей работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов мы выявили прямую зависимость качества образования и воспитания в дошкольном учреждении от уровня профессиональной, технологической компетентности педагогических кадров. Чем выше уровень профессиональной компетентности педагогов, тем выше уровень качества образования в ДОУ. Эта зависимость выявлена в процессе реализации специально организованной методической работы, реализующей концепцию непрерывного образования.

Своевременное прохождение курсовой подготовки - основы повышения педагогической компетентности, качества познавательно-

практической деятельности. Для поиска разных путей прохождения курсов, как на бюджетной основе, так и на платной, были организованы посещения семинаров, проводимых представителями науки и практики.

По возвращении с курсов каждый педагог в разных формах методической работы: «Экспресс-информация», «Круглый стол» знакомит коллектив с новинками науки и практики, содержанием своего реферата или проекта.

Репродуктивные, продуктивные и эвристические формы методической работы по разным проблемам, содержанию и степени трудности по организации и проведению обеспечили лично-ориентированную стратегию, индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу, помогли им найти себя в самостоятельном проведении какого-либо мероприятия, подготовить наглядный и информационный материалы, подобрать литературу, творчески проявить себя в деле. Так, например, мы уже знаем, какой педагог успешно справится с подготовкой к общему родительскому собранию, у какого лучше получаются открытые занятия, кто готов в любой момент организовать открытый просмотр самостоятельной деятельности детей, и пользуемся этим для эффективной организации разных методических мероприятий.

Совместно с методическим советом подготовлены и проведены мероприятия по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности, созданию условий, необходимых для теоретического и практического осмысления опыта других ДОО, представленных в новинках методической литературы, об основных направлениях развития сферы образования, о парциальных программах и педагогических технологиях. На практических занятиях, круглых столах была создана модель современного дошкольного учреждения, обсужден образ современного педагога. Постоянно обсуждались прогрессивные тенденции в инновационном образовательном процессе, организация мероприятий с учетом возможностей материальной базы, педагогов, уровня их профессиональной и методической

компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать инновации, установилась связь между факторами и условиями, способствующими оптимальному достижению запланированных результатов.

Мы максимально привлекаем педагогов к пополнению пакета аналитического материала, а также к разработке положений о различных смотрах и конкурсах.

Консультации-диалоги, видео - и аудиоконсультации, консультации-тренинги, дают возможность педагогам работать в индивидуальном темпе, активно включаться в обсуждение, неоднократно просматривать или прослушивать предложенный к изучению материал, делать выводы и выстраивать систему своей педагогической деятельности с учетом полученных знаний. Этой же цели служат просмотры видеозаписей разных видов деятельности детей, с сопроводительным анализом коллег по предложенной структуре, обучение навыкам рефлексии. Такое активное включение педагогов в поиск, общение, обсуждение и анализ развивает способность выделять основные ценности взаимодействия с детьми, повышает профессиональную инициативу, формирует коммуникативные навыки работы в команде.

Повышению творческой активности, самостоятельности, уровня самообразовательной деятельности способствует детсадовская газета, выходящая ежеквартально. Эта интересная форма мотивации педагогов на творчество, оценки их труда и признания. Газета позволяет показать их литературные, художественные, дизайнерские возможности в оформлении, разработке новых развивающих игр, интегрирующих различные образовательные области (этикет + математика, экология + логика, ФИЗО + ТРИЗ и др.). Она дает возможность поупражняться в написании статей, сочинении сказок, стихов, подборе рекомендаций, рисунков, схем, фотографий. Наряду с газетой организуются авторские выставки дидактического материала и пособий, открытые просмотры разных видов деятельности, проводятся мастер-классы.

Полезным делом в повышении уровня самообразования стало составление портфолио педагога, позволяющее каждому специалисту грамотно планировать свою деятельность, курсовую подготовку, замечать недостатки в работе и намечать пути устранения недочетов. С портфолио может познакомиться любой педагог, рационально использовать авторские разработки, методические пособия, дидактический материал, пакет документации по диагностике, проект одного из развивающих Центров детской активности в соответствии с выбранной автором методической темой.

Каждым педагогом помимо портфолио ведется тетрадь по самообразованию. На творческой недели, круглых столах, проходят отчеты по самообразованию в форме путешествий по страницам «Умной тетради», сообщений по реализуемым идеям, почерпнутым из разных источников, тематических информационных: «Детское проектирование», «ГРИЗ - за и против». Воспитатели ведут записи, обмениваются ими, считая такой способ получения знаний надежным, полезным, оперативным, так как можно посоветоваться с коллегой, уточнить источник, понаблюдать за работой педагога, внедрившего новшество, увидеть результаты.

Таким образом поиск новых форм методической работы с коллективом привел к тому, что в практике нашего ДОО стали широко использоваться профессиональные объединения педагогов: творческие группы, методические объединения, где происходят обновление знаний, овладение новыми профессиональными умениями, удовлетворяется потребность в саморазвитии, общекультурном и профессиональном самообразовании.

2.3 Обобщение результатов эмпирического исследования

Анализ работы педагогических кадров, показал, что творческий потенциал педагогического коллектива оценивается высоким уровнем профессиональной компетентности воспитателей.

Система методических мероприятий, повышающих профессиональную компетентность педагогов, их организация и проведение, сформировали активную позицию специалиста - носителя мыслительной деятельности, расширили профессиональные интересы, способствовали развитию поисково-творческой деятельности, принятию оптимальных решений, проявлению инициативы, росту потребности в повышении квалификации, самостоятельности и взаимодоверия.

У педагогов, ярко выражен интерес к инновациям, они возглавляют работу творческих групп, мастер-классов, семинаров, активно участвуют в конференциях регионального и всероссийского значения, делятся опытом работы со слушателями курсов повышения квалификации и на страницах средств массовой информации. Проанализировав Стандарт дошкольного образования и профессиональный стандарт педагога, которые предъявляют одинаковые требования к профессионализму педагога, в частности воспитателя.

Исследуя стандарты, мы выделили важные требования, предъявляемые к профессионализму педагога ДОУ.

Перечень требований: трудовых действий, организации образовательно-воспитательного процесса, умения и знания, личные и профессиональные качества воспитателя, выделенные из профессионального стандарта педагога и федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, были положены в основу обновленного проекта - программы повышения профессионального мастерства педагогов

ДОУ. Предлагаемые формы работы станут условием для развития профессионализма педагогов.

На основании полученных результатов, нами обновлен проект - программы по управлению повышением профессионального мастерства. Данный проект доработан в связи с условиями модернизации дошкольного образования, определяемые ФГОС дошкольного образования и Профессиональным стандартом педагога.

Выводы по второй главе

В ходе реализации данного исследования предполагалось достижение следующих результатов:

- создание организационных и педагогических условий социально-психологического комфорта и защищенности членов педагогического коллектива;

- формирование профессионально-компетентной личности педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;

- обогащение педагогической практики учреждения собственными творческими разработками;

- внедрение в воспитательно - образовательный процесс гуманистических идей развития (учение без принуждения, успех как мотив обучения, вера в потенциальные возможности каждого воспитанника);

- реализация педагогами своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;

Достижению поставленных целей и задач в полной мере способствовали интерактивные формы работы с педагогическими кадрами:

- сформировалось работоспособное ядро коллектива, состоящее из опытных и только начинающих свою педагогическую карьеру педагогов,

- все члены педагогического коллектива аттестованы, из них 58% имеют высшую и первую квалификационные категории, наблюдается устойчивый рост числа участников и победителей конкурсов профессионального мастерства педагогов, позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей педагогов;

- достигнуты высокие результаты участия коллектива в городских, областных региональных и Всероссийских конкурсах.

Поэтому одним из значимых показателей профессиональной компетентности воспитателя является его готовность к самообразованию и саморазвитию, а также способность творчески применять в практической деятельности новые знания и умения.

В таких условиях регулярная оценка профессиональной компетентности педагогов ДОУ будет стимулировать их стремление к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Педагог должен самостоятельно осознать необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств.

Заключение

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается комплексным использованием методов исследования, сочетанием теоретического анализа проблемы с обобщением эмпирических данных.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

Определены сущность и принципы развития профессиональной компетентности педагога.

Предложена модель профессиональной компетентности педагога, включающая в себя знания, общепедагогические и специальные умения, навыки; профессионально важные качества личности, ценностные ориентации; разработаны модели развития профессиональной компетентности педагога в процессе повышения квалификации.

Выявлены условия (организационные и педагогические) развития профессиональной компетентности педагогов в процессе повышения квалификации.

Избранный нами комплекс подходов и раскрывающих их принципов и категорий позволил многоаспектно и целостно рассмотреть объект нашего исследования, процесс стимулирования развития профессиональной компетентности, интерпретировать полученные исследовательские данные на основе использования базовых категорий этих подходов: система, деятельность, развитие, человек, личность, коллектив, рефлексия, опыт, творчество, мастерство, профессиональная

В силу отмеченных характеристик современной трактовки понятия «профессиональная компетентность» следует подчеркнуть, что педагогу необходимо овладевать способами целеполагания на основе реконструкции, анализа и антиципации педагогической деятельности, создания проектов воспитательно-образовательного процесса, рефлексивно-деятельностного

управления их реализацией, диагностики, анализа и оценки эффективности собственной деятельности.

Положительными последствиями проведенного исследования следует считать изменение микроклимата в коллективе, социально-педагогических ориентиров педагогов, актуализацию ими задачи управления развитием собственной профессиональной деятельности, развитие интегративных качеств у воспитанников

Таким образом, мы можем сделать вывод, что процесс управления развитием профессиональной компетентности педагогов ДООУ направлен на стабильное функционирование и оптимизацию обновления деятельности дошкольной организации

На основе диагностики и анализа профессиональных потребностей, мотивов, установок, уровня профессиональной компетентности отдельных педагогов и педагогического коллектива в целом в соответствии с целями и задачами ДООУ, направлениями его развития осуществляется разработка стратегии деятельности по управлению профессиональным развитием педагогического коллектива.

Вся работа направляется на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки педагога, достижения оптимальных результатов. Разумеется, новое направление в методической работе заключается в становлении педагога-исследователя, способного управлять собственной деятельностью и деятельностью воспитанников, создавать условия для развития детей, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 20 июля 2011 г. №2151 г. Москва «Об утверждении федеральных государственных требований к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования» // Российская газета от 21 ноября 2011 г.

2. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. - М., 1991. - С. 27 - 43.

3. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: Дис. канд. Пед. Наук: 13.00.07 Екатеринбург, 2006. - 177 с.

4. Бабанский Ю.К. Педагогика / Ю.К. Бабанский.- М.: Просвещение, 1982.-с.131.

5. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. - 2010. - №3. с. 82 - 85.

6. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. - М.: Перспектива, 2010. - 290 с.

7. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. - Воронеж, 1977. - 188 с.

8. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика, 2010. - №6. - С. 61.

9. Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. Заведующий ДОУ. - М., 2009. - 144 с.

10. Борисова О.А., Липова И.В. Как помочь воспитателю пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование. - М.: Учитель, 2013. - 245 с.

11. Вагина Л.А., Дорошенко Е.Ю. Система работы школы с молодыми специалистами. - Волгоград, 2011. - 443 с.
12. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы. Р\н Дону. - М., 2012. - 380 с.
13. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада. - М., Просвещение, 2011. - 143 с.
14. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы. - М.: Перспектива, 2011 - 278 с.
15. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. // Управление ДОУ, 2012. - №6. - С. 70 -78.
16. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. - М.: ТЦ Сфера, 2011. - 296 с.
17. Демурова Е.Ю., Островская Л.Ф. О руководстве детским садом. - М., 2010. - 151 с.
18. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Т.А. Коробицына, Б.Ю. Пахомова - Архангельск: АО ИППК РО, 2010. - 265 с.
19. Дубейковская Я. Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных. - Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2011. - 224 с.
20. Дуброва В.Н., Милашевич Е.П. Организация методической работы в ДОУ. - М.: Учитель, 2009. - 109 с.
21. Дуброва В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. - М.: Новая школа, 2010. - 128 с.
22. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. М.: Просвещение, 2010. - 183 с.

23. Есенков Ю.В. Организационно-педагогическая система управления развитием профессионального образовательного учреждения. Автореферат - Ульяновск - 2006. - 34 с.
24. Загвоздкин В.К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентностного подхода. На материалах немецких источников / В.К. Загвоздкин // Компетентностный подход, как способ достижения нового качества образования. М., 2003. - С. 184-198.
25. Зверева О.Л. Родительские собрания в ДОУ. Методическое пособие. - М.: Учитель, 2011. - 55 с.
26. Зверева О.Л., Кротова Т.В. Общение педагога с родителями в ДОУ: Методический аспект. - М.: Учитель, 2009. - 116 с.
27. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. - М.: АПК и ПРО, 2011. - 101 с.
28. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. - Москва, 2010. - 390 с.
29. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. - М.: Дело, 2011. - 334 с.
30. Конаржевский Ю.А. Воспитательное мероприятие: состав, структура, анализ. - Магнитогорск: Изд-во Магнитогор. гос. пед. инта, 1979. - 177 с/
31. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Психология в практике менеджера образования. - СПб.: КАРО, 2010. - 176 с.
32. Крымов А.А. Вы - управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? - М.: Бератор - Пресс, 2009. - 321.
33. Кудаев М.Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие. - Майкоп: АГУ, 2009. - 209 с.
34. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность и талант учителя. - Л., 1985.

35. Левшина Н.И. Информатизация как условие эффективности контрольно - аналитической деятельности // Управление ДООУ, 2012. - №2. - С. 10-12.
36. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. – 2007. - № 1
37. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения. – М: Айрис-Пресс, 2011. - 160 с.
38. Микляева Н.В. Программа развития и образовательная программа ДООУ: технология составления, концепция, 2012. - 176 с.
39. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. - М.: Перспектива, 2011. - 289 с.
40. Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДООУ: методическое пособие. - М.: Перспектива, 2010. - 229 с.
41. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. - Волгоград. 2011. - 156 с.
42. Никишина И.В. Диагностическая работа в дошкольном учреждении: опыт, технологии. - Волгоград, 2009. - 288 с.
43. Никишина И.В. Методическая работа в ДООУ: организация, управление. - Волгоград, 2010. - С. 65-77.
44. Никишина И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы. - Волгоград, 2009. - 178 с.
45. Никишина И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении // Волгоград, 2009. - 209 с.
46. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования. // Методист, 2012. - 145 с.
47. Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием: Учебное пособие / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М: Академия, 1999. – 432 с.
48. Поздняк Л. Основы управления ДООУ. - М.: Академия, 2011. - С. - 4-5.

49. Позняк Л.В. Заведующий в системе управления ДОУ. // Дошкольное воспитание, 2010. - №1 С. 55-57.

50. Приказ Министерства здравоохранения и социального опыта развития РФ от 14 августа 2009г. №593 “ Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих”, раздел “ Квалификационные характеристики должностей работников образования”.

51. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)

52. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России. М.: АСТ, 2009. - 336 с.

53. Третьяков П.И., Белая К.Ю. ДОУ управление по результатам. - М.: Новая школа, 2011. - 290 с.

54. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием. - М.: Сфера, 2011. - 151 с.

55. Федеральный закон “Об образовании в РФ” от 29 декабря 2012г № 273ФЗ.

56. Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О.А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя- 2010.-№3-с4

57. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2011. - 416 с.

58. Чумичева Р.М., Платохина Н.А. Управление дошкольным образованием: учебное пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений.- М.: Издательский центр “ Академия”, 2011.-400с.

59. Шамова Т.И., Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе. // Педагогический поиск, 2012. - №2. - С. 13 -

60. Щепотин А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами. // Профессиональное образование, 2012. - №8. - С. 23-24.

61. Яковлева Н.В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача): дис... канд. психол. наук. Ярославль, 1994. - 178 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Комплексная Программа уровня повышения профессиональной компетентности

Формы, виды сопровождения	Цель и задачи уровня профессиональной компетентности	Основная идея	Продукт
Педсоветы	<p>— Обсуждение состояния работы и путей ее совершенствования;</p> <p>Повышение уровня образовательной работы в ДОУ;</p> <p>Обсуждение и выбор образовательных программ, форм, методов образовательного процесса;</p>	<p>— Организация выявления, обобщения, распространения и внедрения педагогического опыта;</p> <p>Решение конкретных задач ДОУ.</p>	<p>— Протокол заседания;</p> <p>Доклад;</p> <p>Материалы контроля;</p> <p>Конспекты открытых занятий;</p> <p>Диагностические срезы знаний детей по реализуемой задаче;</p> <p>план подготовки к педагогическо</p>

			<p>му совету;</p> <p>Выставка новинок литературы и наглядного материала, сделанного педагогами по обсуждаемому вопросу;</p> <p>Тематический каталог</p> <p>Детские работы;</p> <p>Анкеты.</p>
<p>Консультирование:</p> <p>индивидуальное и групповое;</p> <p>информационное проблемное</p>	<p>— повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в области педагогики и психологии;</p> <p>активное вовлечение педагогов в творческо-исследовательскую деятельность;</p> <p>воспроизведение и творческая</p>	<p>— Знакомство педагогов с новыми достижениями педагогической и психологической науки, новинками методик и технологий дошкольного воспитания.</p>	<p>— Тезисы;</p> <p>Алгоритм (схема);</p> <p>Конспект консультации;</p> <p>Методические рекомендации;</p> <p>Методические разработки;</p> <p>Методическая</p>

	реализация материала; помощь при возникновении профессиональных потребностей.		копилка; Памятки для педагогов.
Школа молодого и начинающ его специалиста (ШМНС)	— индивидуальное сопровождение молодых и начинающих педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности начинающих педагогов в области педагогики и психологии; помощь при возникновении профессиональных потребностей; сопровождение по темам саморазвития.	— Рассмотрение различных, наиболее сложных для педагогов вопросов, не связанных единой проблемой, сочетание теоретических занятий, где освещаются вопросы методики, с практическим показом работы с детьми, а также проведение собеседований по материалам занятий, наблюдение за работой начинающего воспитателя	— Карты наблюдений; Памятки для педагогов; Конспект; Методические рекомендации.

		с целью выявления степени усвоения темы.	
Семинары: научно — теоретическ ий	— повышение теоретического уровня воспитателей по конкретному вопросу воспитательно- образовательной работы с детьми;	— обсуждение вопросов теории, проблем практики, знакомство с передовым опытом;	— Аналитическая справка просмотренных мероприятий; Реферат; Видео — модуль Презентация Слайд-шоу
- разработнич еский семинар — практикум	-формирование умения разрабатывать педагогические проекты, рабочие программы в соответствии с требованиями ФГОС ДО;	-разработка проектов, программ; участие в конкурсах разного уровня.	
— семинар — практикум	— повышение уровня практической подготовки	— включение практических заданий,	

	воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми.	наблюдений работы коллег с последующим обсуждением.	
Портфолио педагога	<p>— демонстрация успешности педагога как личности и профессионала;</p> <p>учет результатов, достигнутых педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной;</p> <p>систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, определение направления его развития, а также объективная оценка его профессионального уровня;</p> <p>организация рефлексии образовательной</p>	<p>— Способ фиксации, накопления и анализа индивидуальных, профессиональных и личностных достижений человека (педагога).</p>	<p>— Индивидуальная папка, в которой фиксируются, накапливаются и оцениваются индивидуальные достижения за определенный период времени в разнообразных видах деятельности: (печатный и мультимедийный)</p>

	<p>деятельности через демонстрацию ее результатов и продуктов, анализ и оценку, проведенные автором.</p>		
<p>Мастер — класс</p>	<p>— передача педагогического опыта путём прямого и комментированного показа методов и приёмов работы общественно признанного педагога; педагог — мастер осуществляет учебную, методическую и транслирующие функции с целью повышения профессионального уровня слушателей; создание условий для полноценного проявления и развития педагогического мастерства педагогов края на основе</p>	<p>— Сообщение педагога о своей творческой лаборатории в форме дискуссии, круглого стола и показ на детях или моделирование на взрослых использования отдельных инновационных приемов и способов организации детей; Использование наглядности, подтверждающей опыт.</p>	<p>— Конспект мастер-класса; Методические рекомендации; Методические разработки; Педагогическая копилка; Мультимедийный продукт; Видео — модуль; Продукты деятельности (поделки, вышивки, создание печатного материала: стих,</p>

	<p>организации инновационного пространства для профессионального общения по обмену опытом работы, трансляции опыта лучших педагогов;</p> <p>передача учителем — мастером инновационного педагогического опыта в практическую деятельность педагогов — последователей путем прямого и комментированного показа действий, методов, приёмов и форм педагогической деятельности, научно — методического обеспечения;</p> <p>рефлексия собственного профессионального</p>		сказка и пр.)
--	--	--	---------------

	<p>опыта участниками мастер — класса;</p> <p>оказание помощи участникам мастер — класса в определении задач саморазвития, формировании индивидуальных программ профессионального роста</p>		
<p>Открытая непосредственно — образовательная деятельность, культурные практики, сюжетно — ролевые игры, мероприятия</p>	<p>— обучение, передача педагогического опыта.</p>	<p>— Демонстрация уровня профессионализма педагогов.</p>	<p>— Конспекты занятий;</p> <p>Методические разработки;</p> <p>Карты анализа занятия.</p>
<p>Вебинары, видеосалоны</p>	<p>— Передача коллегам профессионального опыта организации работы с детьми</p>	<p>— Показ конкретных наиболее эффективных</p>	<p>— Конспекты проведенных мероприятий;</p>

	в детских садах города, края.	форм, методов организации педагогического процесса для ознакомления и обучения других воспитателей (занятия, игра, труд, режимные моменты и др.).	Методические разработки; Карты анализа просмотров.
Обобщение педагогического опыта	— Описание совокупности знаний, умений, навыков, приобретенных педагогом в процессе профессиональной деятельности, как основы педагогического мастерства.	— Описание профессионального опыта в различных формах обобщения: показ работы, выступление на педагогическом совете, семинаре, консультации с рассказом об опыте. Раскрытие системы работы, истоков опыта и путей	— Творческие работы; Самоанализ; Авторские программы; Методические разработки.

		становления.	
Совместные проекты деятельность и всех участников педагогического процесса.	— реализация авторского потенциала педагогов; творческое преломление содержания программы.	— Раскрытие и активизация творческих возможностей всех участников педагогического процесса через организацию эффективного взаимодействия.	— Новые проекты; Выставка творческих работ; Тематические папки; Презентации; Видеоматериал.
Педагогическая студия	-создание методического пространства, позволяющего педагогам повысить профессиональный уровень и уровень методического мастерства, определить своё место в педагогической практике. создание условий для формирования мотивации педагога		— Сценарный план проведения педагогической студии; Продукты деятельности (видеозаписи, поделки, пооперационные карты, дидактические игры, создание мультфильма, создание

	<p>на преобразование своей деятельности, использование в педагогической практике эффективных технологий, форм и средств обучения, систем работы, обеспечивающих решение задач, стоящих перед современным образованием.</p>		<p>печатного материала: стих, сказка, лэпбуки, матрицы, технологические карты организации культурных практик и пр.)</p> <p>Методические разработки.</p>
<p>Арт-технологии в работе с педагогическим коллективом</p>	<p>-Развитие конструктивного общения и улучшение психологического климата в коллективе;</p> <p>Формирование команды;</p> <p>Развитие навыков планирования времени (тайм-менеджмент);</p> <p>Нахождение творческих решений в профессиональной деятельности;</p>	<p>— Профилактика профессионального «выгорания».</p> <p>Мобилизация физических и психических ресурсов.</p>	<p>— Изготовление поделки из конкретного или спонтанного материала (пескотерапия, космический песок);</p> <p>Методические разработки.</p>

	<p>Осознание миссии и постановка целей организации;</p> <p>Раскрытие внутреннего потенциала руководителя, становление творческого лидера;</p> <p>Развитие психологической устойчивости;</p> <p>Снятие напряжения, преодоление стрессовых состояний и нагрузок, снижение уровня тревоги.</p>		
Тренинги	<p>— Активное обучение навыкам поведения и развития личности;</p> <p>Систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведения участников тренинга.</p>	<p>— Освоение и последующее применение тех или иных упражнений, ориентированных на развитие или демонстрацию психологических качеств или</p>	<p>— Методические разработки;</p> <p>Картотека тренинговых упражнений.</p>

		НАВЫКОВ.	
--	--	----------	--

Приложение 2

ТЕСТ «ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ САМОРАЗВИТИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**(Л.Н. Бережновой).****Уважаемый коллега!**

В предложенном Вам тесте, ответьте на 18 вопросов, выбирая только один из имеющихся вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву а, в или с. Однозначно выбранные ответы позволяют определить Ваш уровень стремления к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности

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

- А. целеустремленный;
- В. трудолюбивый;
- С . дисциплинированный.

2. За что вас ценят коллеги?

- А. за то, что я ответственный;
- В. за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
- С. за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к профессиональной педагогической деятельности?

- А. думаю, что это пустая трата времени;
- В. глубоко не вникал в проблему;
- С. положительно, активно включаюсь в деятельность

4. Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?

- A. недостаточно времени;
- B. нет подходящей литературы и условий;
- C. не хватает силы воли и упорства.

5. Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической профессиональной деятельности ? А. не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;

- B. имея большой опыт, затруднений не испытываю;
- C. точно не знаю.

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

- A. требовательный;
- B. настойчивый;
- C. снисходительный.

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

- A. решительный;
- B. сообразительный;
- C. любознательный,

8. Какова ваша позиция в осуществлении профессиональной педагогической деятельности?

- A. генератор идей;
- B. критик;
- C. организатор.

9. На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени.

- A. сила воли;
- B. упорство;
- C. обязательность.

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

А. занимаюсь любимым делом;

В. читаю;

С. провожу время с друзьями.

11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес? А. методические знания; В. теоретические знания;

С. инновационная педагогическая деятельность.

12. В чем вы могли бы себя максимально реализовать?

А. если бы работал так, как и прежде;

В. считаю, что в инновационной профессиональной деятельности;

С. не знаю.

13. Каким вас чаще всего считают ваши друзья?

А. справедливым;

В. доброжелательным;

С. отзывчивым.

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

А. жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;

В. в жизни всегда есть место самосовершенствованию;

С. наслаждение жизнью в творчестве.

15. Кто ближе всего к вашему идеалу?

А. человек сильный духом и крепкой воли;

В. человек творческий, много знающий и умеющий;

С. человек независимый и уверенный в себе.

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

А. думаю, что да;

В. скорее всего да;

С. как повезет.

17. Что вас больше привлекает в профессиональной педагогической деятельности?

А. то, что большинство педагогов одобряют занятие педагогической деятельности;

В. не знаю еще; С. новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализация.

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

А. путешествовал бы по всему миру;

В. построил бы частную школу и занимался любимым делом;

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

Вопрос Оценочные баллы ответов Вопрос Оценочные баллы ответов

1 а – 3; б – 2; с – 1 10 а – 2; б – 3; с – 1

2 а – 2; б – 1; с – 3 11 а – 1; б – 2; с – 3

3 а – 1; б – 2; с – 3 12 а – 1; б – 3; с – 2

4 а – 3; б – 2; с – 1 13 а – 3; б – 2; с – 1

5 а – 2; б – 3; с – 1 14 а – 1; б – 3; с – 2

6 а – 3; б – 2; с – 1 15 а – 1; б – 3; с – 2

7 а – 2; б – 3; с – 1 16 а – 3; б – 2; с – 1

8 а – 3; б – 2; с – 1 17 а – 2; б – 1; с – 3

9 а – 2; б – 3; с – 1 18 а – 2; б – 3; с – 1

Уровень стремления к саморазвитию:

- высокий: 45-54 балла,
- средний: 30-44 балла;
- низкий: 18-29 баллов;

Деловая игра

Цель игры: Выработка в группе единого взгляда на личностные и профессиональные качества педагога и разработка на их основе модели профессиональной компетентности.

«Этап Мозговой штурм»

Задание 1- выбрать 10 наиболее значимых и важных качеств, составляющих **профессиональную компетентность педагога**, причем пять из них – личностные качества, пять – **профессиональные**.

Записываются любые мнения и предложения, даже самые нелепые и странные, поступающие от участников группы. После группового обсуждения выбираются 10 наиболее значимых и важных качеств, составляющих **профессиональную компетентность педагога**, причем пять из них – личностные качества, пять – **профессиональные**. Время работы – 10-15 минут.

Презентовать модели **профессиональной компетенции педагога**, обоснование представленных **профессиональных** и личностных качеств. Время работы – 10 минут.

На ватмане записываются качества.

После презентации каждый участник группы выбирает три наиболее важных, по его мнению, качеств из десяти представленных.

Мы подошли к тому, что современный **педагог** должен обладать многими **компетентностями** в разных направлениях, а особенно в **педагогике**. Сейчас я вам предлагаю пройти небольшие интеллектуальные соревнования.

Нам необходимо выбрать наблюдателя заведующая, которая будет оценивать работу команд.

Задания к каждой группе **педагогов**:

1 Задание

1. в каком соотношении находятся **профессиональная компетентность и педагогическое мастерство** воспитателя?

2. каково, на ваш взгляд, значение аттестации в повышении **профессиональной компетентности педагога**?

Вопрос обоим командам каким образом следует организовать работу над повышением собственного **профессионального уровня**, чтобы она была оптимальной?

2 задание

Перечислите качества, которые нежелательны, не создают комфорта при общении:

Исследования показывают, что умением выслушать собеседника спокойно и целенаправленно, вникнуть в сущность того, что говорится, обладают не более 10 людей.

3 задание ответе на вопрос:

1. Что становится больше, если его поставить вверх ногами? *(число 6)*
2. Какой месяц короче всех? *(Май- три буквы)*
3. Может ли страус назвать себя птицей? *(нет, он не умеет говорить)*
4. Сколько месяцев в году имеют 28 дней? *(все)*
5. В каких программах полнее раскрыта система воспитательно-образовательной работы с детьми- в парциальных или **комплексных**? *(в **комплексных**- основные направления развития, в парциальных- одно или несколько)*
6. Кто считался основоположником **советской дошкольной педагогики**? *(Н. К. Крупская в 17 году разработала муниципальную программу – по устройству бесплатных яслей и детских садов для дошкольного возраста)*

4. задание о ФГТ

1. Сколько образовательных областей входит в содержание **психолого-педагогической работы**? *(10)*
2. Воспитательно-образовательный процесс может быть условно подразделен на:
 - (- Специально организованные занятия -НОД*
 - Совместная деятельность воспитателя и детей*
 - Самостоятельная деятельность*
 - Взаимодействие с семьями воспитанников)*

3. По определению скажите, что это такое: целенаправленное, планомерное, активное восприятие детьми предметов и явлений окружающего мира. В экологическом воспитании этот прием является ведущим? (*наблюдение*)

4. Сколько в русском языке гласных букв? (*10*)

5. задание Ситуации: их предлагается решить в соответствии с требованиями ФГОС и **профстандарта**.

- Ребенок несется и врывается в грязь. Он радостно бежит к вам навстречу, норовя обнять.

- Ребенок отказывается есть или ест слишком медленно.

- Ребенок направляется к вам в самый неподходящий момент: вы чем – то очень заняты.

- Ребенок отказывается убирать игрушки.

7. В каком документе говорится:

1. В стремительно меняющемся открытом мире главным **профессиональным качеством**, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.

2. Что должно повлечь за собой введение нового **профессионального стандарта педагога**? (изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в центрах повышения квалификации).

3. Какое определение стандарта по вашему мнению лишнее?

- Стандарт – инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире.
- Стандарт – инструмент повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень.
- Стандарт – объективный измеритель квалификации **педагога**.
- Стандарт – средство отбора **педагогических** кадров в учреждения образования.
- Стандарт – основа для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем.

4. Закончите фразу - **Профессиональный стандарт педагога– рамочный документ**, в котором определяются основные требования к его (*квалификации*).

5. Где может применяться **проф.** стандарт?

а) при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность *«педагог»*;

в) при проведении аттестации **педагогов** образовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования;

г) при проведении аттестации **педагогов** самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий.

6. Перечислите некоторые **компетенции** воспитателя согласно **проф.** стандарту

Педагог дошкольного образования должен.

7. Как оценивается **профессиональная деятельность педагога** дошкольного образования (*только комплексно*).

Вот и подошло к концу наше **педагогическое состязание**. Возможно кто-то узнал много нового, а кто-то вспомнил уже знакомые данные. Но я думаю, что эта игра прошла с пользой для каждого из нас.

А сейчас предоставляем слово наблюдателю (*оценивается работа команд*), вручаются медали.

Карта профессионального развития

Ф.И.О.

Категория _____

Стаж _____

Образование _____

Дата заполнения _____

Проблема: _____

Мне это нужно, потому что

Содержательный компонент	Процессуальный компонент (формы сопровождения)	Результаты моего развития (продукт)	Критерии моего профессионального развития	Показатели, индикаторы проф. развития (колич. показатели)	Эффекты сопровождения	Ответственные, сроки
Базовый (инвариант)						

тнѣй)						
Вариатив нѣй компонен т						
Инициати внѣй						