



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

ФАКУЛЬТЕТ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК
**«Управление процессом повышения квалификации педагогов
дошкольного образовательного учреждения на основе
Персонифицированной программы».**
Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образовательными организациями»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

80 % авторского текста
Работа рекомендована к защите

« 22 » ноября 2021 г.
зав. кафедрой ПП и ПМ
Волчегорская Евгения Юрьевна

Выполнил (а):

Студент (ка) группы ЗФ-308/179-2-1
Кондратьева Анна Владимировна
Научный руководитель:
доктор. пед. наук
Шитякова Наталья Павловна

Челябинск
2021г

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты проблемы управления повышением квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	13
1.1 Сущность и содержание процесса управления повышением квалификации педагогов ДООУ.....	13
1.2 Деятельность руководителя образовательной организации по повышению квалификации педагогов	25
Выводы главе 1	44
Глава 2. Организация повышения квалификации педагогов доу	48
2.1 Персонафицированные программы повышения квалификации в работе ДООУ.....	48
2.2 Модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДООУ на основе персонафицированной программы	57
Выводы главе 2.....	60
Глава 3. Анализ результатов внедрения модели по сопровождению педагогов доу на основе персонафицированной программы.....	61
3.1 Итоги исследования по повышению квалификации педагогов ДООУ	61
Выводы по главе 3.....	67
Заключение	69
Список использованных источников	72
Приложение	78

Введение

Актуальность исследования. Эффективность, качество и конкурентоспособность системы образования, находятся в зависимости от степени профессиональной квалификации педагогических работников образовательных организаций.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 ФЗ от 29.12.2013, Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155), Федеральные государственные стандарты общего образования установили требования и долгосрочные цели развития и дошкольных образовательных организаций: переход на системно-деятельностный (компетентностный) подход, введение к 2022 г. федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней общего образования (в том числе инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья), предусматривается овладение современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья и реализации адаптированных образовательных программ. Внедрение целого спектра новых нормативно-правовых и финансово-экономических регуляторов.

В согласовании с требованием национального проекта «Образование» и Федерального проекта «Учитель будущего» к окончанию 2020 года в Российской Федерации обязана быть внедрена национальная система учительского роста (НСУР), в основе которой лежит более улучшенная форма аттестации преподавателей на базе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ). Новая система аттестации подразумевает также присвоение новых квалификационных категорий в соответствии со сферой образовательной деятельности педагога.

Новые цели российской системы образования повышают традиционные и определяют совершенно новые требования к профессии педагогов, к его уровню профессионально-педагогической работе в целом. При сохранении лучших традиций обучения педагогов и воспитателей необходимо совершенствовать их другие профессиональные качества в соответствии с новым профессиональным стандартом педагога в деятельности касаясь сферы обучения, воспитания и развития детей.

Представляемый профессиональный стандарт приводит в порядок многочисленные вопросы организации педагогической деятельности. Вопросы затрагивают трудоустройство педагогов, устанавливают сферу должностных обязанностей, правил проведения аттестации, аспекты оценки труда, порядок оплаты труда.

Профессиональный стандарт педагога – это устройство организации системы образования. Он обязан работать на увеличение качественного уровня работы педагогов, приближать его к требованиям федеральных государственных стандартов. Профстандарт формирует требуемые требования к деятельности, профессионализму, квалификации педагогов.

В. А. Сухомлинский писал, что «нравственно развитая, интересная, интеллектуально своеобразная личность и в воспитанниках своих уважает и воспитывает неординарную личность, безликость же обезличивает и питомцев, сеет вокруг себя убогость» [34, с. 39]. Верное развитие ребенка, успешное усвоение жизненных законов, реализации в жизни, радостное восприятие мгновений детства находятся в зависимости от педагога, от его индивидуальных качеств, от его знаний, умений наблюдать красоту находящегося вокруг мира и транслировать это детям, от профессиональной подготовленности педагога, от его знаний и практических умений. А это, ежедневная деятельность над повышением собственной квалификации.

Главными принципами построения и улучшения системы повышения квалификации в наше время считаются: «государственный

характер системы повышения квалификации; детерминированность социально-политическим и экономическим развитием общества; связь системы повышения квалификации и систем педагогического образования; непрерывность процесса повышения квалификации в течение всего этапа педагогической работы; целостность содержания повышения квалификации» [18].

Таким образом, в современных обстоятельствах развития образования, в Российской Федерации особенно, актуален вопрос самосовершенствования педагогов, вопрос организации им самообразовательной и методической помощи.

Изучали проблемы повышения квалификации в дошкольных организациях такие авторы как: И. А. Бевз, З. А. Каргина, О. Г. Чеховских, Е. Б. Шейхтман, А. П. Шумарина и др.

Одной из форм развития профессиональной компетентности педагогических работников дошкольной образовательной организации считается персонифицированная программа повышения квалификации.

Под персонифицированной программой (далее ПП) необходимо подразумевать «систему мероприятий, нацеленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки преподавателей дошкольного образовательного учреждения, а так же – стратегический механизм профессионального образования взрослых, позволяющий стимулировать творческую инициативу работников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов в эффективную реализацию миссии образовательного учреждения» [30].

Под моделью управления персонифицированной программой мы понимаем систему взаимосвязанных компонентов, включающих в себя развитие (объективно необходимых) профессиональных педагогических знаний и педагогической позиции, управление профессионально-педагогическими компетентностями.

Однако, анализируя состояние образования на сегодняшний день, констатируем **противоречие** между требованием к повышению квалификации педагогов на основе персонифицированной программы и отсутствием модели управления этим процессом.

На социально-педагогическом уровне общество требует высокого качества образования уже на первой его ступени, Правительством Российской Федерации поставлена важнейшая задача – модернизация системы образования, в том числе и дошкольного. Все это определяет приоритеты развития образования, ключевой фигурой которых является педагог как профессионал нового поколения, но педагогические условия, направленные на методическое сопровождение педагогов в ДОУ обеспечиваются не в полном объеме, необходимом для решения новых задач методической работы в ДОУ.

На научно-методическом уровне противоречие проявляется между потребностью в повышении профессионально-педагогической компетентности педагогов ДОУ и недостаточным научно-методическим обоснованием механизмов и комплекса педагогических условий системы эффективного сопровождения педагогов дошкольного образования.

Из всего сказанного вытекает **проблема**: Какой должна быть модель управления повышением квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы?

На основании анализа актуальности, противоречий и проблемы исследования нами сформулирована **тема**: «Управление процессом повышения квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы».

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и апробировать модель управления процессом повышения квалификации на основе персонифицированной программы.

Объект исследования: управление процессом повышения квалификации педагогов

Предмет исследования: деятельность руководителя образовательной организации по повышению квалификации педагогов ДООУ на основе персонифицированной программы.

Гипотеза исследования: Повышение квалификации педагогов образовательных учреждений станет более результативной, если будет разработана и реализована модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДООУ на основе персонифицированной программы, которая:

а) построена на основе социокультурного, личностно ориентированного подходов;

б) реализуется с учетом принципов культуросообразности, приоритета интересов педагогов, квалификации педагога;

в) имеет в своей структуре шесть взаимосвязанных компонентов (информационно-аналитический, целевой, планово-прогностический, организационно-сопроводительный, контрольно-корректировочный, результативный).

Основой модели являются дифференцированные формы работы с педагогами дошкольного образования, включающие шесть компонентов (информационно-аналитический, целевой, планово-прогностический, организационно-сопроводительный, контрольно-корректировочный, результативный), типы методического сопровождения (содействие, взаимодействие, поддержка), а также формы, методы и средства методического сопровождения педагогов.

Определены условия эффективного функционирования модели методического сопровождения педагогов:

а) оказание помощи в решении индивидуальных проблем развития педагога;

б) содействие межличностной коммуникации педагога с другими педагогами;

в) формирование положительного отношения педагога к самому себе и собственной деятельности.

Исходя из поставленной цели и гипотезы были сформулированы следующие **задачи**:

1. Выявить сущность управления процессом повышения квалификации педагогов.

2. Определить особенности процесса повышения квалификации на основе персонифицированной программы.

3. Проанализировать и выстроить рейтинг основных затруднений педагогов ДООУ.

4. Разработать модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДООУ на основе персонифицированной программы.

5. Апробировать модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДООУ на основе персонифицированной программы.

Теоретико-методологическую основу исследования являются общие принципы управления в обществе и социальных системах (Н. А. Виноградова и др.); системный подход к управлению (Г. Н. Сериков, Ю. А. Конаржевский и др.), программно-целевой принцип управления (С. Г. Молчанов, Д. Ф. Ильясов и др.), теория повышения квалификации педагогических кадров (И. О. Котлярова, С. А. Репин и др.), идея непрерывного профессионального образования (М. М. Поташник, Н. В. Немова и др.).

В работе использованы следующие **методы**:

теоретические:

а) анализ нормативно-правовых документов;

б) понятийно-терминологический анализ;

в) системный анализ;

г) метод моделирования;

эмпирические:

- а) эксперимент;
- б) тестирование.

База исследования. Экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ «Детский сад № 433 г. Челябинска». В исследовании принимали участие 42 педагога.

Исследование проводилось в несколько этапов.

На первом этапе (2018 – 2019 гг.) было изучено состояние проблемы методического сопровождения педагогов на теоретическом уровне: проведен анализ литературы, а также диссертационных исследований по изучаемой проблеме. На основе анализа существующих концепций и теорий в педагогике были определены основные положения исследования: сформулированы цель, объект, предмет и задачи исследования, выдвинута рабочая гипотеза, разработан понятийный аппарат, проведен констатирующий этап экспериментальной работы по выявлению состояния сформулированной нами проблемы и поиска возможностей ее решения в условиях ДОУ.

На втором этапе (2018 – 2019 гг.) конкретизировались задачи и гипотеза исследования, уточнялась теоретико-методологическая основа; определялось своеобразие и специфичность структурно-функциональной модели управления процессом повышения квалификации педагогов детского сада на основе ПП, выявлялись условия ее успешной реализации; обрабатывались результаты констатирующего этапа экспериментальной работы; проводился формирующий эксперимент.

На третьем этапе (2019 – 2020 гг.) проводилась систематизация и статистическая обработка данных контрольного эксперимента, формулировались выводы; осуществлялось оформление полученных результатов исследования.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

спроектирована на основании положений социокультурного, личностно ориентированного, подходов структурно-функциональная модель управления процессом повышения квалификации педагогов детского сада на основе ПП, содержащая взаимосвязанные компоненты (информационно-аналитический, целевой, планово-прогностический, организационно-сопроводительный, контрольно-корректировочный, результативный).

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его результаты расширяют научные представления о процессе управления повышения квалификации педагогов дошкольных учреждений благодаря:

- конкретизации содержания понятия управление повышением квалификации педагогов, что обеспечивает обогащение понятийного аппарата дошкольной педагогики;

- обоснованию теоретической необходимости методической работы с педагогами ДООУ, как значимой составляющей повышения квалификации работников в процессе использования ПП в МБ ДООУ.

Практическая значимость исследования:

Разработана модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДООУ на основе ПП, которая может быть использована в деятельности других дошкольных образовательных учреждений.

Сформулированы управленческие решения, обеспечивающие организационно-сопроводительный компонент управленческой деятельности, планирование, контроль и корректировку.

Апробирован диагностический аппарат персонифицированных программ для оценивания эффективности методической работы с педагогами дошкольного образования.

1. Разработаны формы дифференцированной методической работы с педагогами ДООУ на основе ПП.

2. Издан и внедрен в практику ДОО алгоритм «Использования педагогами ПП».

3. Материалы исследования могут быть использованы в практике ДОО, в системе повышения квалификации методистов дошкольного образования.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечены использованием методической работы с педагогами ДОО по оценке данных констатирующего и результатов формирующего экспериментов; проведением исследования одновременно на теоретическом и практическом уровнях; применением разработанной модели, адекватной целям, задачам и этапам исследовательской работы; сочетанием SWOT и системного анализом; позитивными изменениями в динамике профессионально-педагогической компетентности педагогов МБДОУ «Детского сада № 433 г. Челябинска».

Апробация и внедрение в практику результатов исследования:

Кондратьева, А. В. Управление повышения квалификации педагогов ДОО на основе персонифицированной программы // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки – 2020. – № 11 (50). – URL: https://alley-science.ru/domains_data/files/2December2020/UPRAVLENIE%20POVYShENIYa%20KVALIFIKACII%20PEDAGOGOY%20DOU%20NA%20OSNOVE%20PERSONIFICIROVANNOY%20PROGRAMMY.pdf

Кондратьева, А. В. Персонифицированная программа, как способ повышения квалификации педагогов ДОО // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. – 2020. – № 1 (52). – URL: https://alley-science.ru/domains_data/files/2January2021/PERSONIFICIROVANNAYa%20PROGRAMMA,%20KAK%20SPOSOB%20POVYShENIYa%20KVALIFIKACII%20PEDAGOGOY%20DOU.pdf

Кондратьева, А. В. Управленческие решения для реализации персонифицированной программы педагогов ДОО // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. – 2020. – № 1 (52). – URL: https://alley-science.ru/domains_data/files/2January2021/UPRAVLENCHESKIYERESHENIYA%20DLYAREALIZACII%20PERSONIFICIROVANNOY%20PROGRAMMY%20PEDAGOGOY%20DOU.pdf

science.ru/domains_data/files/2January2021/UPRAVLENChESKIE%20RESheNIYa%20DLYa%20REALIZACII%20PERSONIFICIROVANNOY%20PROGRAMMY%20PEDAGOGOV%20DOU.pdf

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1 Сущность и содержание процесса управления повышением квалификации педагогов ДОУ

Главная задача образования – это обеспечить образованность населения. Государство ответственно за «реализацию прав человека на получение образования. Данное право зафиксировано законодательно. В то же время, правительство обладает определенными правами на ведение образовательной политики в сфере образования» [8]. Это и есть государственный заказ на конкретную эффективность образования.

Эксперты полагают, что образованность – это определенное качество, обретенное людьми в ходе обучения и воспитания, что проявляется в определенной мере, освоения им какой-то частью общественного опыта, а кроме того, возможностью пользоваться в своей жизнедеятельности.

Образованность учитывает развитие конкретного миропонимания человека, который обуславливает его социальное поведение. Помимо этого, образованность содержит в себе научную базу реализации общественно полезной деятельности человека и считается инструментом самопознания и самосовершенствования. Под образованностью подразумевается «степень развитости способностей человека к самостоятельному решению вопросов в различных областях жизнедеятельности на базе использования социального и культурного опыта» [8, с. 193].

Функциональность любой образовательной системы определяется качеством процесса обучения, которое зависит от профессионализма его педагогов. Подготовка и поддержание обучения – одна из основных целей

педагогического образования. Таким образом, полноценное педагогическое образование для всестороннего развития педагогов обычно делятся на три ступени, а именно:

1. Начальная подготовка учителей в институтах и колледжах.
2. Введение и ориентация новых учителей в педагогической деятельности.
3. Постоянное профессиональное развитие.

Образование для педагога – это бесконечный процесс. Не прекращающийся после получения педагогического образования и начала карьеры. Посредством непрерывного образования люди, ориентированные на карьеру, могут постоянно улучшать свои навыки и становиться более профессиональными в своей работе. В сфере управления образованием особенно важно, чтобы руководство побуждало педагогов к профессиональному развитию, не только для обеспечения наилучших результатов обучения для учеников, но также для повышения эффективности и удовлетворения различных других аспектов образовательной организации.

Образовательная организация – некоммерческая организация, исполняющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве ключевого вида работы в соответствии с целями, ради достижения которых, такая организация основана.

Качество образования, как области социальной деятельности, обуславливается, в первую очередь, кадрами. А качество исполняемых им функций находится в зависимости от профессионального уровня педагога, его квалификации. Но необходимо отметить, что в основе квалификации, находится образованность, овладение определенной частью социального опыта. Повышение профессионального уровня образования ведет к повышению квалификации.

«Профессионально-педагогическая квалификация, как система формируется от стадии рождения до своего преобразования. Суть

внутренней формы формирования квалификации, аргументированного Г. Н. Сериковым заключается в том, что профессиональная квалификация специалиста – внутреннее свойство его личности, которое возникает и формируется вследствие синтеза определенного уровня образованности с практикой осуществления им профессионально – педагогической деятельности» [38, с.142].

«Возникновение квалификации происходит с самого основания самостоятельной деятельности субъекта, и последующее ее становление реализуется с помощью исполнения специалистом своих профессиональных обязанностей. В тот период, когда в профессиональной работе педагога появляется потребность выполнения новых функций, использование еще не освоенных знаний, отбор путей разрешения появившихся вопросов, появляется необходимость в повышении уровня индивидуальной образованности, что непосредственно сопряжено с реализацией самообразовательной деятельности» [38].

Исходя из этого, можно сделать вывод – чем больше образованность, тем больше уровень компетентности педагогов. В свою очередь компетентность – это основа профессионального развития.

Психолого-педагогическая литература предлагает различные подходы к пониманию концепции профессионального развития. Например, под профессиональным развитием Л.М. Митина понимает активное качественное преобразование внутреннего мира педагога, внутреннюю решимость, ведущую к принципиально новому образу профессиональной самореализации и жизни.

Образованность не только основа профессиональной квалификации, а так же она расставляет границы развития квалификации, как системы.

Развитие в образовательной деятельности педагога может привести к тому, что в какой-то момент может возникать противоречие. Противоречие, которое возникает между компетентностью педагога и его обязанностями. Данное противоречие решается с помощью повышения

профессионального мастерства, а, следовательно, с помощью повышения квалификации. Так как, в определённый момент, зачастую, у педагогов возникают трудности при выполнении его профессиональных обязанностей, при решении новых задач, а так же при освоении новых образовательных критерий, поскольку уровень его компетентности не отвечает данным требованиям. При достижении стадии зрелости, педагог получит возможность реализовывать всю полноту функций.

При знакомстве с определением «повышение квалификации» мы обращаемся к мнению В. В. Краевского. Согласно его определению «повышение квалификации – это получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений на основе осмысления собственной деятельности в свете полученных знаний» [22, с.128].

Затрагивали изучение проблемы повышения квалификации в дошкольных организациях И. А. Бевз, З. А. Каргина, О. Г. Чеховских, Е. Б. Шейхтман, А. П. Шумарина и др.

В соответствии с исследованиями И. А. Бевз, введение системы повышения квалификации в современных условиях базируется на компетентности и требует применения различных форм, организующих деятельность преподавателей. [4, с.132].

Е. Б. Шейхтман обеспечивает развитие творческой индивидуальности педагогов дошкольных организаций на курсах повышения квалификации [53, с.152].

«З. А. Каргина полагает, что в практике повышения квалификации преподавателей большое количество способов развития профессиональных знаний и навыков. Все их можно разбить на две большие категории – обучение на рабочем месте и обучение вне учреждения» [15, с. 12].

Согласно суждению О. Г. Чеховских, «в дошкольной системе считается, что воспитатели дошкольных учреждений обязаны переосмыслить свою деятельность, отказавшись от опыта, собранного за

продолжительный промежуток времени; ориентироваться на новые требования; реализовывать свою работу в разных организациях, где подрастают дошкольники, обеспечивая многоплановое развитие за счет организации образовательной среды, подходящей возрасту и степени развития детей, что допустимо только лишь при повышении квалификации, нацеленной на формирование профессиональной мобильности педагогов» [51, с. 234].

Курсы повышения квалификации педагогов дошкольного образования нацелены на профессиональную деятельность, которая гарантирует многостороннее развитие ребенка дошкольного возраста и требуемую коррекцию физических либо психологических отклонений в развитии детей. Преподаватели знакомятся с переменами, происходящими в дошкольном образовании с внедрением новейших требований в структуре основной общеобразовательной программы. Преподаватели дошкольных учреждений имеют возможность подбирать программы повышения квалификации, предусматривающие очное и заочное обучение. Наравне с достоинствами повышения квалификации, имеется и несколько недостатков в организации работы по повышению квалификации педагогов ДОУ.

В настоящий момент, можно отметить следующие виды повышения квалификации:

1. Повышение квалификации путем продолжения образования во системе непрерывного педагогического образования (высшего образования; в аспирантуре).

Постоянное формирование – стадийный и целостный в своих элементах пожизненный процесс, гарантирующий освоение человеком социокультурного опыта с применением всех звеньев существующей образовательной концепции; принцип организации образования, образовательной политики.

Задача постоянного педагогического образования – подготавливать кадровый состав для постоянно развивающейся системы образования.

Система педагогического образования Российской Федерации предполагает:

- совокупность преемственных профессиональных образовательных программ среднего, высшего и послевузовского педагогического образования;

- сеть взаимодействующих между собой учебных учреждений и организаций среднего, высшего и послевузовского педагогического образования;

- федерально-региональную систему управления педагогическим образованием.

Для повышения профессиональной квалификации существует такая система, как система дополнительного профессионально-педагогического образования.

Цели данной системы:

1. Развитие самоорганизации.
2. Помощь в освоении исследовательской деятельности.
3. Обучение компьютерной грамотности.
4. Изучение передового педагогического опыта и т.д.

На сегодняшний день возникли новые тенденции в педагогической науке, а именно:

- «внедрение базовой и вариативной частей в содержании образования (В. Э. Штейнберг);

- обновление функций системы: образовательная, информационная, консультационная, исследовательская, проектировочная, экспертная (Е. Ш. Петричев);

- взаимосвязь повышения квалификации и аттестации (П. В. Худоминский);

- учет интересов, подготовленности и психологических свойств слушателей (К. З. Зарина);

- упор на психологические механизмы развития квалификации, при которых развитие квалификации подразумевается как процедура перестройки структур личности (А. Ю. Панасюк)» [37].

Методическая деятельность для повышения квалификации играет большую роль. Она происходит без отрыва от работы и может осуществляться в разных формах. Например, как в индивидуальной, так и в групповой, а так же повышение квалификации имеет следующие признаки самообразования:

- личные образовательные цели формируют поиск и получение социального опыта.

- способ удовлетворения образовательных нужд (Г. Н. Сериков);

- возможность непрерывного роста образованности (А. Я. Айзенберг);

- индивидуальный характер;

- развитие и совершенствование деятельностных способностей (Л. Л. Кондратьев);

- черты гуманного образования;

- приоритетность сущностных качеств;

- направленность на развитие готовности к самореализации сущностных свойств;

- паритетность отношений;

- системность процессуальных реализаций.

Повышать квалификацию педагогических работников было предложено на III Всероссийском съезде работников образования, но вся концепция претерпела глобальные изменения. Так как прогресс не стоит на месте, и во всех сферах человечески жизнедеятельности произошли изменения.

Управление – «направленное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем по достижению запланированного результата (цели); направленная деятельность всех субъектов, нацеленная на обеспечение, становление, стабилизацию, оптимальное функционирование и обязательное развитие объекта управления в целом (М. М. Поташник, В. С. Лазарев)» [20].

В наше время учеными (В. С. Лазарев, М. М. Поташник, П. И. Третьяков и др.) в качестве характеризующих методологических подходов управления системой образования предложены такие подходы:

- системно-деятельностный,
- синергетический,
- коммуникационно-диалогический,
- культурологический,
- личностно-ориентированный и др.

Системно-деятельностный подход – установление уровня целостности адаптивной образовательной системы, уровень связи и взаимодействия целесодержащих компонентов.

Синергетический – учет природосообразной самоорганизации объекта.

Коммуникативно-диалогический – ориентирует на связь субъектов (объектов), пребывающих в равных отношениях по достижению прогнозируемых конечных итогов.

Культурологический – соединение в целостном непрерывном образовательном процессе специальных, общекультурных и психолого-преподавательских блоков знаний по определенным научным дисциплинам, общечеловеческим и национальным основам культуры, закономерностям развития личности.

Личностно-ориентированный – учет природосообразных отличительных черт любой личности, понимание ей собственной

адаптивной ячейки для наиболее полного раскрытия возможностей и способностей, с учетом зоны ближайшего развития.

В современных обстоятельствах педагогическая наука все больше применяет системный подход. Непосредственно системный подход соответствует современным требованиям в сфере управления образованием, в частности – управления повышением квалификации сотрудников образования. Анализируемый подход выступает в качестве методологического основания в трудах Ю. А. Конаржевского, Г. Н. Серикова и др.

Системный подход обозначает развитие системного взгляда на общество, берущего за базу идеи целостности, непростой организованности исследуемых объектов и их внутренней активности и динамизма. Он базируется на потребности учитывать взаимодействие субъектов и объекта управления, рассматривая в единстве проектирование, организацию, регулирование, обратную связь, обзор результатов, акцентировать главное звено в деятельности.

Наряду с системным подходом в минувшие годы, получил распространение и синергетический подход, базирующийся на концепции самоорганизующихся систем. Данный подход рассмотрим в кратком сравнении с системным подходом.

Слово «синергизм», пришедший в педагогику из физиологии, обозначает «сотрудничество, содружество», «совместное действие» [37, с. 45]. «Он более четко представляет разнообразие различных внешних воздействий на формирование педагога, которое в окончательном результате содействуют профессиональному самоопределению учащихся, профессиональной самореализации и становлению профессионально-педагогической квалификации. Синергетический подход дает знания о том, как надлежащим образом оперировать со сложными концепциями и как эффективно ими управлять» [37, с. 217].

Синергетический подход рассматривает образование, как систему, открытую информационным, материальным потокам, заключающуюся в сложных компонентах, которая имеет полицентрическую организацию. Система образования, в соответствии с синергетическим подходом структурирует внешнюю среду, стремительно влияя на нее и в установленных пределах, управляя ею, обладает внутренней регуляцией.

Таким образом, говоря об эффективности использования системного либо синергетического подходов в управлении образованием и в частности организации повышения квалификации, невозможно конкретно дать ответ на вопрос о приоритете того либо другого подхода. Необходимо отметить, что «комплексный аспект рационально применять в качестве методологического основания. Так как непосредственно он дает возможность определить как состав, так и иерархию входящих компонентов» [40, с. 220]. «Когда же начинается развертывание, развитие, то рационально основываться на методологию синергетического подхода, так как непосредственно синергетический подход дает возможность гарантировать целесообразную иерархию в условиях чередования закономерных и случайных явлений в окружающей среде» [40, с. 220].

Таким образом, в практике управления образованием, в общем, и в управлении повышением квалификации, в частности, рационально применение комбинаций методологических положений как системного, так и синергетического подходов, то есть использование системно-синергетического подхода.

Как отмечают Г. Н. Сериков, Д. В. Ильясов: «необходимо таким образом создавать взаимоотношения субъектов образования и образовательной системы, для того чтобы данные отношения поспособствовали самореализации образующегося человека также при этом не изменяли условий наиболее системы образования» [14]. Гуманный подход к образованию ориентирован на сохранение самооценности

человека. Приоритетным считается развитие сущностных качеств человека, а не результат общего для всех идеала.

В изучаемой проблеме акцентируется целевой принцип, на котором основывается управление образованием. Раскрывая ключевые принципы управления, следует сначала определиться с понятием «принцип».

Под принципом подразумевается «исходное положение какой-нибудь науки, теории; предпосылка концепции или теории; душевное убеждение человека, взгляд на мир как предмет теории, предопределяющий ее содержание» [8, с. 237].

Программно-целевой принцип повышения квалификации.

Многими учеными данный принцип рассматривается как взаимосвязь разных подходов. Но С. А. Репин утверждает, что основой его является системный подход.

Для него характерно наличие цели, и программы по ее достижению. Сущность этого принципа состоит в следующем: «в основе повышения квалификации должна заключаться цель, представляющая собой опосредованные и адаптированные цели общества и отдельных его членов» [34, с. 115]. Устанавливается соответствие целей главной цели, выявляются цели, находящиеся в противоречии с основной, формируются пути устранения обнаруженных несоответствий.

Использование программно-целевого принципа в управлении повышением квалификации сотрудников образования обладает особенностью, которая заключается в следующем:

- цели обусловлены социальным заказом;
- цели систематизируются по указанным основаниям;
- цели расположены иерархически;
- программы содействуют преобразованию образовательных учреждений.

Применение данного принципа в управлении повышением квалификации описано в трудах В. А. Ворошиловой, В. В. Давиденко, В. П. Ильясова, С. Г. Молчанова, Д. Ф. Худякова и др. [26; 1; 81].

Данный принцип оказывает содействие в управлении, при повышении квалификации и может помочь устранить стихийность и внеплановость профессионального развития педагогов.

Повышение квалификации – это усовершенствование профессионального мастерства, уже существующих знаний и умений.

«Повышение квалификации педагогов состоит в том, чтобы помочь преподавателю в развитии профессионально-ценностных ориентаций, сформировать условия для реализации методологии профессионального развития педагога в контексте непрерывного образования» [26].

Результативность повышения квалификации находится в зависимости от понимания особенности образовательной деятельности педагогов и их позиции в целом.

Образовательный процесс имеет свои психологические особенности, в связи с которыми строится подбор форм, методов и способов повышения квалификации.

Научная деятельность через повышение квалификации позволяет эффективно организовать учебный процесс в условиях разных педагогических систем и применительно к разным ситуациям.

Так же важна форма подачи материала, при обучении педагогов. Например, при лекции и при занятии с применением наглядности существует значительная разница в усвоении. А при разборе определенных ситуаций – педагоги усваивают почти всю информацию, если при разборе происходит выработка своего мнения и отношения к различным ситуациям, то огромная вероятность, что педагог начнет применять данную позицию в своей профессиональной деятельности.

В настоящее время популярна и все больше применяется форма дистанционного обучения, универсальность которого гарантирует

реализацию идеи непрерывного образования, направленного на развитие личности с необходимым начальным запасом интеллектуальных сил и способностью их пополнения во время всего жизненного пути. Положительные стороны использования дистанционного обучения педагогов:

- образовательные ресурсы образуют единое информационное и образовательное пространство;
- педагоги приобретают новые знания и навыки, знания в новых областях;
- образовательный процесс становится более динамичным и эффективным за счет дидактического потенциала передовых образовательных инструментов.

Исходя из выше сказанного, теоретическое изучение психолого-педагогической литературы позволило нам определить ключевые принципы, положения управления повышением квалификации педагогов в ДОУ.

1.2 Деятельность руководителя образовательной организации по повышению квалификации педагогов

Повышение уровня компетентности педагогов, усовершенствование знаний педагогического состава дошкольной образовательной организации может осуществляться как в рамках специально созданных курсов повышения квалификации, так и в пределах своей образовательной организации.

В условиях глобализации большинство стран реформировали свои системы профессионального обучения, целью которой было создание как можно большего конкурентоспособной и динамичной экономики, которая основана на знаниях.

Европейская комиссия, оценивая результаты образовательных реформ в 2008 г., указала на необходимость разработать национальные стратегии обучения на протяжении всей жизни. Принципы реорганизации существующих образовательных систем и построение непрерывного обучения универсальны. Наиболее значимые из них:

- ориентация образовательной системы на личность, уникальную личность и базовые потребности, в том числе, потребность в непрерывном самосовершенствовании, саморазвитии и самореализации;

- демократизация образовательной системы, доступность и открытость любого уровня и формы образования для каждого человека, независимо от социального статуса, национальности, расы, физического состояния;

- гибкость образовательной системы, быстрое реагирование на образовательные потребности населения, специальные интересы, стили и темпы обучения потенциальных педагогов;

- вариативность образовательных услуг и реализация права каждого человека на выбор дальнейшего образования;

- интеграция формального и неформального видов образования, создание целостного образовательного сегмента, который превращает взрослое население в «студентов»;

- использование информационных технологий в образовательных целях на любом этапе жизни (дома, на работе, на отдыхе, и др.);

- разработка интегрированной системы информационного обеспечения;

- наличие обширной и постоянно обновляемой нормативно-правовой базы для пожизненного обучения.

Обучение на протяжении всей жизни необходимо по двум причинам:

- 1) население живет в сложной социально-политической и экономической среде, где полноценное развитие человека невозможно без

овладения умением быстро адаптироваться к культурному, языковому и этническому разнообразию;

2) центральность знания – основа современного общества. Это означает, что знания, информация и мотивация для его постоянного обновления и навыков, необходимых для этого, становятся решающими фактором конкурентоспособности личности и эффективности человеческого потенциала.

В таких условиях непрерывное обучение определяют две основные цели: создание активной позиции педагога и конкурентоспособность, как профессионала на рынке труда.

Понятие «непрерывное обучение» появилось в науке в 1929 г., а в 1968 г. – в материалах ЮНЕСКО. В терминологии ЮНЕСКО с 1997 г. обучение на протяжении всей жизни определяется как «формальное, неформальное», т.е. возможно в любой организационной форме.

Формальное образование осуществляется через формальные учреждения (колледж / университет). Формальное образование – это система иерархически структурированное и присущее большинству государств обучение, включая Россию.

Неформальное образование – качественно новое явление в общественно-образовательной практике, содержание которого основывается на собственных принципах, выполняет определенные функции, решая многие проблемы.

Неформальное образование – это гибкая образовательная система, ориентированная на конкретные потребности и интересы. Неформальное образование имеет характеристику «взаимодополняемости» полученных знаний в отношении к профессиональному образованию и опыту. Исследование неформального образования показывает, что это ни простое дополнение к традиционному образованию, ни его продолжение, ни альтернатива традиционному образованию. По словам Климова, неформальное образование, находящееся между полюсами формального и

информативного. Формальное образование, осознанное в отличие от нового, организованное и управляемое, ориентированное на конкретные образовательные потребности различных профессиональных групп.

Характеристики неформального образования:

- продолжается всю жизнь;
- ориентировано на активное участие в обучении;
- подчеркивает важность проблем и потребностей людей как фундаментальных моментов организации обучения;
- осуществляются в рамках определенных сообществ (профессиональных сообществ);
- использует методы и контексты неформального образования, влияние непосредственного жизненного опыта;
- отсутствие принуждения, основанного на чужой мотивации;
- высокий личностный смысл обучения;
- внутренняя ответственность обучающихся за результат учебной деятельности;
- гибкость в организации и методах обучения;
- высокий уровень активности студентов;
- самооценка результатов на основе соответствующих критериев.

Разработками систем непрерывного образования педагогических кадров, деятельностью по совершенствованию педагогическим мастерством, а также формированием профессиональной культуры занимались М. М. Поташник, В. П. Симонов, Н. В. Немова, А. К. Маркова, В. М. Рогожкин, П. В. Худоминский, А. М. Моисеев, С. Г. Молчанов.

Новый этап в развитии непрерывного образования начался с принятием нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Закон вводит такие понятия, как: «непрерывное обучение», «электронное обучение», «сетевое обучение».

Определены разные способы получения образования:

- через организацию кредитно-модульной системы учебного процесса;
- через нетворкинг при реализации образовательных программ;
- за счет использования технологий дистанционного обучения в учебном процессе;
- через организацию обучения с помощью интегрированных образовательных программ;
- за счет использования информационных и образовательных ресурсов в образовательном процессе и т. д.

Приоритетным направлением государственной политики в сфере образования является развитие непрерывного образования, которое включает в себя различные формы обучения на протяжении всей жизни человека. В Федеральной программе развития образования на 2016-2020 годы, было отмечено, что в связи с повышением требований к работникам сферы образования, принятием профессионального стандарта педагогов, кардинальным изменением социокультурной образовательной среды возникла потребность в высококвалифицированных работниках, которые смогут эффективно решать задачи модернизации образования на всех уровнях.

Правительство поставило сложную задачу по созданию нового образа интегрированной системы образования для профессиональных развитие сотрудников.

В июне 2015 года Минобрнауки России представило на обсуждение систему развития непрерывного образования педагогов в Российской Федерации на период до 2025 года. В системе рассмотрены приоритеты государственной политики, принципы и содержание, обеспечивающие условия вопросы для реализации права взрослого населения на получение образования в течение всей жизни. Образование взрослых предлагается в следующих областях:

- формальное образование (разработка образовательных программ в организациях, занимающихся образовательной видами деятельности);
- неформальное образование (обучение сторонними организациями, осуществляющим образовательную деятельность, по месту работы (в форме наставничества, обучения, коучинга, обучения, обмена опытом и т. д.);
- информационная (спонтанное обучение посредством организации индивидуальной познавательной деятельности или самообразования)

Концепция развития непрерывного образования в Российской Федерации на период до 2025 г. основанный на следующих принципах:

- право каждого гражданина на обучение на протяжении всей жизни;
- ответственность гражданина за собственный профессиональный рост и развитие личности;
- индивидуальность образовательных траекторий и вариативность форм и методов обучения;
- интернационализация обучения взрослых на протяжении всей жизни;
- информационная открытость сферы непрерывного образования.

Основными направлениями реализации системы являются:

1. Обеспечение реализации индивидуальных образовательных траекторий (маршрутов).
2. Развитие инфраструктуры и механизмов для независимой оценки и признания квалификаций и результатов неформального обучения.
3. Создание условий для обучения без отрыва от производства, формирование корпоративных систем обучения.
4. Разработка и обновление образовательных программ в соответствии с требованиями профессионального стандарта
5. Формирование системы обеспечения качества непрерывного образования взрослых.

6. Развитие кадрового потенциала системы непрерывного образования взрослых.

В результате реализации системы будут обеспечены следующие эффекты:

- укрепление социальной стабильности российского общества за счет разработки механизмов;

- признание квалификации и результатов неформального образования, социализация и интеграция граждан;

- повышение конкурентоспособности организаций образования за счет формирования профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда;

- обеспечение высокого качества и постоянного обновления и вариативности программ непрерывного образования через создание конкурентной среды;

- привлечение квалифицированного персонала, сочетание инструментов государственного контроля и независимой оценки качества, саморегуляция непрерывного обучения;

- разработка эффективных механизмов стимулирования и поддержки непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих работников в области непрерывного обучения взрослых.

Повышение квалификации педагогов обусловлено:

- постоянными потребностями в профессиональном образовании;
- включением возможности повышения квалификации в планы развития образовательных учреждений;

- совмещением потребностей в личном развитии с потребностями учебного заведения;

- регулярным мониторингом и оценкой профессиональных компетенций преподавателей и руководителей учебных заведений учреждения.

Работа педагога в условиях исправления и постоянной модернизации образовательной системы ведет к росту напряжения и нехватке компетенций. Следовательно, существует необходимость в правильной организации образования с целью развития необходимых знаний и навыков

Педагогам необходимо дать знания и навыки, которых сейчас не хватает, но эти знания и навыки становятся необходимыми в конкретных образовательных условиях. Определенная модель повышения квалификации долгое время была доминирующей во многих странах (включая Россию), автор модели предполагал, что профессионализм педагога повышается таким способом: от одного дефицита к другому, от одного уровня образования к другому, от одного продвинутого учебный курса к другому. Это связано с такой обычной практикой работы педагогов, как требование проходить курсы повышения квалификации не реже одного раза в три года. Хотя известен тот факт, что ежедневный опыт педагога и его способности осваивать новые формы профессионального деятельности – основные составляющие профессионализма педагога.

Управление повышением квалификации педагогов подразумевает «наставничество» – консультации более опытных коллег или экспертов во время процесса работы. Эта идея имеет черты традиционного обучения, но подразумевает структурно-информативную сотрудничество с целью развития профессионализма. Акцент сделан на дополнительное обучение специалистов в соответствии со спецификой их деятельности. Идея также подразумевает дальнейший постоянный доступ к информационным ресурсам непрерывного профессионального развития включая:

- программы подготовки и обсуждения потребностей молодых педагогов продолжить образование на следующем уровне;
- создание условий для непрерывного профессионального развития и дальнейшего утверждения приобретенных компетенции во время образования;

- наличие равных возможностей постоянного повышения квалификации педагогов из всех регионов (Грачева, 2012).

Выделены Коршуновом и Гапоновой, модели линейного, параллельного и одновременного включения неформального образования в формальный. Эти модели реализуются с помощью таких образовательных технологий, как онлайн-дискуссии, вебинары, сетевое взаимодействие, научно-методические и практические семинары, посещение учебных заведений, переподготовка, конференции, корпоративное обучение в форме репетиторства, стажировка, обмен опытом и др.

Таким образом, структура профессионального развития включает сети формальных, неформальных образований. Обучение реализуется путем совмещения формальное (лекции, презентации, тексты) и неформальное общение с последующими обсуждениями, размышление и экспериментальные исследования. К сожалению, необходимо констатировать, что в России не так много педагогов являются членами профессиональных обществ, нежели чем зарубежные педагоги, например, в Англии. Однако значительный объем полезной информации мотивирует местные сообщества создавать ассоциации педагогов. Но пока такая практика в России не имеет нормативной базы.

Необходимо констатировать, что смена стратегий и развития профессионального образования под влиянием информационных и коммуникативных технологий. Они добавляют такие инновационные элементы, как новые сетевые услуги и дополнительные информационные ресурсы для профессионального образования и повышения квалификации педагогов. В процессе развития информационно-коммуникативных технологий система образования освоила их в полной мере. Например, активно используются сетевые библиотеки.

В последнее время широкое распространение в учебном процессе получили интерактивные технологии, которые являются альтернативой традиционному педагогическому взаимодействию. Приоритет

интерактивного педагогического процесса – даны такие характеристики, как процессуальные формы, активность, общение, диалог, возможность самовыражения, творчество, рефлексия и др. Традиционное педагогическое воздействие как атрибут авторитарного педагогический процесс направлен, прежде всего, на формальную реализацию обязательной учебной программы. Реализация интерактивных методов – это развитие, а не обучение. Учитель в этом методе не переводчик готовой информации, а производит знания, выполняет поиск, исследование явлений и процессов и решает проблемы самостоятельно.

При реформировании системы повышения квалификации необходимо учитывать опыт европейских стран. Данные системы не оценивают, а учат педагогов к самооценке.

Современные стратегии повышения квалификации педагогов, как и традиционные подходы, сталкиваются с проблемой: оценка результатов профессионального образования. Раньше доминирующая роль отводилась фиксации факта получения свидетельства об окончании курсов повышения квалификации, сдача зачетов и экзамена. Считалось, что этот способ может показать степень усвоения знаний и навыков в контексте пройденного курса, но не в реальной образовательной среде. Такие оценки приводят к формализация учебных программ.

В настоящее время решение этой проблемы осуществляется по двум направлениям: с одной стороны, за счет улучшения способа аттестации и тестирования преподавателей, которые не связаны с конкретными курсами. С другой стороны, наблюдение педагогов за тем, как ученики решают задачи в реальных ситуациях. Инструментом такой оценки также может быть портфолио педагога, в котором представлены данные результаты их педагогической деятельности.

В целом можно констатировать, что новые стратегии профессионального развития педагогов так же тесно граничат с понятием методическая деятельность.

Рассмотрим понятие «методическая деятельность» – это повышение профессиональной квалификации педагогов, которое является одним из частей составляющих непрерывное образование педагогов.

Методическая деятельность проходит на протяжении учебного года, и тесно взаимосвязана с получением умений и навыков, а так же с анализом и разного рода исследованиями.

Согласно мнению М. М. Поташника, «методическая деятельность нацелена на достижение и поддержание высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса в образовательной организации за счет повышения компетентности педагогов в проблемах планирования, организации, контроля учебно-воспитательной работы» [12, с. 78].

Помимо повышения квалификации, методическая деятельность решает такие задачи, как повышение уровня профессиональной компетентности и педагогического профессионализма.

В Российской педагогической энциклопедии под редакцией В.В. Давыдова предоставляется последующее объяснение определения «методическая работа – это часть системы непрерывного образования педагогов, воспитателей.

Цель методической работы

- узнать наиболее подходящие способы и приемы обучения и воспитания детей;
- повышать уровень общеобразовательной и систематической подготовки учителей к организации и проведению академической деятельности;
- «обмен опытом, открытие и распространение соответствующего педагогического опыта среди преподавателей» [15].

Ю. К. Бабанский дает следующее определение методической работы: «Методическая работа в образовательной организации – это целостная, базирующаяся на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса, система

взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, нацеленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства любого педагога (включая и мотивы по управлению самообразованием, самовоспитание, самосовершенствованием педагога), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива образовательного учреждения в целом, а, в конечном итоге, на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижения оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных воспитанников» [3, с. 266].

Ю. К. Бабанский полагает, что поскольку качество и результативность воспитания и обучения – это итоги работы образовательного учреждения. Поэтому стоит рассматривать методическую работу как управленческий фактор реализации воспитательно-образовательной деятельности ДООУ.

Подтверждением считается акцентирование экспертами таких функций, как «информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, планомерно-прогностическая, организационно-исполнительская, контрольно-диагностическая и регулятивно-коррекционная, каждая из которых имеет управленческий характер образовательной организации» [3].

Компоненты методической системы.

Базой этой системы считается связь людей – участников методической деятельности. С принятием Федерального Государственного Образовательного Стандарта Дошкольного Образования в настоящий период в роли объектов методической деятельности выступают не только лишь педагоги, а также родители, сторонние заинтересованные организации.

Субъектом методической деятельности считается руководитель образовательного учреждения, заместитель по учебно-воспитательной работе, руководитель методических организаций педагогов, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатели групп

общеразвивающей, комбинированной также компенсирующей направленности, педагоги групп временного пребывания, руководители творческих групп; педагоги наставники.

В системе методической работы выделяются такие элементы, как цели, задачи, содержание, организационные формы, методы и инструменты, условия развития учителя в дошкольных образовательных учреждениях и результаты, полученные в процессе деятельности. Повышение эффективности методической работы обеспечивается единством и связностью всех компонентов системы методической работы.

В основу работы по повышению квалификации педагогов ДОО рационально положить диагностику профессиональной работы педагогов.

Диагностика поможет педагогу не только оценить реальный уровень профессиональной подготовки, но и определить его профессиональные потребности и требования, а, следовательно, четко определить цель развития системы работы с педагогами дошкольных учреждений. Цель – это основная мотивация самовоспитания и самообразования педагога [17, с. 129].

Таким образом, гностический компонент выступает системообразующим фактором. Так как он включает в себя информацию о всех аспектах методической деятельности.

Задача методической работы должна быть основана на «диагностике профессиональных навыков, индивидуального и дифференцированного подхода к преподавателю и может рассматриваться как компенсаторная задача (преодоление пробелов в подготовке педагога), адаптационным (к требованиям социального заказа) и задачам развития (качественный творческий рост педагогов). Соотношение между этими задачами зависит от результатов проделанного проблемно-ориентированного разбора деятельности педагогов» [17].

В психолого-педагогической литературе выделены функции методической деятельности:

1. Функции методической деятельности по отношению к общегосударственной системе народного образования, педагогической науке и передовому педагогическому опыту.

2. Функции методической деятельности по отношению к педагогическому коллективу образовательного учреждения.

3. Функции методической работы по отношению к конкретному педагогу.

Первые 2 категории функций «работают» на третью, так как ее реализация приближает образовательное учреждение к осуществлению задач развития» [17].

Поэтому разработку методической рабочей системы, определение ее содержания следует производить с учетом выполнения всех предыдущих функций и, кроме того, особенностей работы образовательного учреждения с учетом его особенностей.

Содержание методической работы является средством решения образовательных задач.

Рассмотрим формы методической деятельности:

По мнению Л. П. Ильенко, к индивидуальным формам методической работы следует относить «индивидуальные консультации, стажировку, наставничество, самообразование, работа над личной творческой темой» [12, с. 12].

Однако больше интереса, на взгляд автора, необходимо уделять коллективным формам работы. Л. П. Ильенко акцентирует следующие наиболее результативные, по ее суждению, формы методической деятельности:

«Теоретические семинары» (доклады, сообщения).

Семинары-практикумы (доклады, сообщения с практическим показом на уроках; классных часах, внеклассных, внешкольных мероприятиях); Диспуты, дискуссии («круглый стол», диалог-спор,

дискуссия, форум, симпозиум, «техника аквариума», «панельная дискуссия»).

«Деловые игры», ролевые игры; уроки-имитации; уроки-панорамы.

Рассмотрение современных новых методов, технологий, достижений психолого-педагогической науки.

Рассмотрение отдельных открытых, взаимо-посещённых уроков, мероприятий либо их цикла.

Рассмотрение и анализ авторских программ, учебных пособий, методических исследований.

Рассмотрение «срезов знаний», вопросов для тестирования и анкетирования.

Различные выставки, отчеты по самообразованию (самоанализ, самооценка, разработки уроков либо мероприятий), разработки уроков, производство дидактических и наглядных пособий; выставки продуктов творчества детей.

Рассмотрение передового педагогического опыта и рекомендации к его распространению и внедрению.

Конкурсы «Педагог года», «Педагог дошкольного образования».

Педагогические чтения, научно-практические конференции и др. [31].

В своих педагогических исследованиях С. Г. Молчанов дает соответствующее современные формы методической деятельности:

Репродуктивные (традиционные): практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги;

Репродуктивно-эвристические (отчасти поисковые): педагогические чтения, научно-практические конференции, организационно-деятельностные игры;

Эвристические (поисковые): проблемные семинары, проблемно-проектировочные семинары;

Эвристико-продуктивные: фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок;

Продуктивные: научные конференции, теоретические семинары, научные стажировки, участие во ВНИКах и ВТК, научные отпуска (за счет сотрудничества с кафедрами).

Современные формы методической деятельности оказывают разное воздействие на рост профессиональной компетентности педагогов [40].

Согласно мнению Г. В. Яковлевой, нужен последующий подбор форм методической деятельности в зависимости от ее целей и содержания:

В целях реализации профессиональной подготовленности рационально применять: теоретический семинар; педагогическую гостиную; педагогическое чтение; научно-практический семинар; научные конференции.

В формировании организационных навыков возможно применять:

- организационно-деятельностную игру;
- педагогическую мастерскую;
- тренинги.

В целях формирования проектировочных навыков:

- проблемные и проектные семинары;
- семинары-практикумы;
- фестивали педагогических идей;
- конкурсы методических разработок.

В формировании гностических навыков:

- конкурсы профессионального мастерства;
- научно-практические конференции;
- педагогические чтения.

В целях формирования коммуникативных навыков:

- научные конференции;
- педагогические гостиные;
- педагогические мастерские; т

- теоретические семинары» [12].

В настоящий период в ДОО одним из вопросов считается создание целой результативной концепции методического сопровождения педагога, основанной на достижениях науки, «построении новой практики, накоплении продуктивного опыта, но кроме того взаимосвязи всех мер, нацеленных на повышение мастерства каждого педагога» [12, с. 32].

С целью создания оптимальной системы методической деятельности в ДОО следует придерживаться следующими основаниями:

- целями, стоящими перед ДОО, в соответствии с нормативно-правовыми документами;
- количественным и качественным составом данного педагогического коллектива;
- индивидуально-дифференцированным подходом к каждому педагогу, с учетом результатов диагностики профессионального профессионализма, личностных профессионально значимых качеств педагогов, степени их образования, характерных затруднений, испытываемых педагогами в исполнении профессиональной работы;
- качественным рассмотрением текущих, конечных и отдаленных итогов работы ДОО в целом;
- особенностями содержания методической деятельности, уровнем формирования ключевых течений и связей между ними;
- традициями, собранными положительным и негативным опытом организации методической деятельности;
- различными формами методической деятельности;
- оптимальным сочетанием использования тех или иных форм методической работы;
- особенностями взаимоотношений педагогов в коллективе;
- материальными, морально-психологическими условиями осуществления намеченных перспективных планов методической работы;

- реальными профессиональными способностями руководителей образовательного учреждения, уровнем их готовности к современному управлению методической работой;

- передовым опытом и научными рекомендациями по организации методической работы [45].

В системе методической деятельности имеется общее для всех ДОУ и специфическое для каждого. К общему К. Ю. Белая причисляет следующее:

Формирование индивидуальной, авторской, высокоэффективной концепции работы педагога, обогащение его знаний, формирование мотивов творческой работы.

Развитие в ДОУ коллектива единомышленников. Выработка педагогического кредо, формирование традиций, надзор и анализ и основанная на создание новой практики образования учебно-воспитательного процесса, выявление, обобщение и продвижение современного педагогического опыта, присоединение педагогов к экспериментальной работе [45].

Формирование системы повышения квалификации.

Формирование условий повышения квалификации рассматривают как часть системы методической деятельности.

Одним из ключевых условий повышения эффективности методической деятельности является изучение деятельности и личности. В теории и на практике, как сообщает М. М. Поташник, накоплен богатый арсенал методик изучения личностных качеств и профессиональных навыков. Задача состоит в экспериментальном подборе методов, более подробно и объективно дающих информацию об интересующих нас навыках или личностных качествах человека. Передовой опыт конкретных исследований и управления убедительно свидетельствует о том, что наблюдение считается более надежным, если оно отвечает требованиям целеустремленности, объективности, последовательности и полноты.

Особое внимание уделено М. М. Поташником методу анкетирования, так как он потребует небольших затрат времени на приобретение данных с большого количества опрашиваемых. От неправильных заключений защищает сравнение результатов анкетирования с результатами, приобретенными другими способами.

В научно-методической литературе выделяются следующие основные направления методической деятельности:

«В области информации:

- предоставление необходимой информации о нововведении в научной, методической литературе;
- информирование об основных направлениях развития в сфере образования;
- информирование о современных вариативных и частичных программах, педагогических разработках.

диагностико-прогностическая область:

- изучение профессиональных трудностей и образовательных потребностей педагогов с целью создания эффективных условий для роста профессиональных навыков;
- прогнозирование, планирование и организация коммуникации педагогического коллектива, оперативное информационное, консультативное, организационное и методическое обеспечение в системе непрерывного образования.

В области содержания образования:

- создание условий для реализации вариативных образовательных программ, частичных программ нового поколения, современных педагогических технологий;
- методическое и учебно-методическое обеспечение внедрения нового образовательного содержания.

В области повышения квалификации:

- дифференцированный подход к профессиональному развитию педагогов;

- выявление, классификация, продвижение передового педагогического опыта» [3, с. 376].

Определенным обстоятельством, способствующим укреплению управления, является реализация программно-целевого принципа в управлении методической деятельностью.

Управленческое влияние в повышении квалификации педагогов сводится к созданию в образовательной системе комплекса условий:

- нормативно-регламентирующих,
- перспективно-целевых,
- деятельностно-стимулирующих,
- информационно-коммуникативных, представляющих основными положениями теории системного управления образованием, разработанной Г. Н. Сериковым [39, с. 181].

Совокупность условий рассматривается как возможности для формирования методической деятельности как одной из форм повышения квалификации.

Таким образом, эффективное осуществление повышения квалификации педагогических кадров возможно посредством методической работы, которая предполагает целостную концепцию, цель которой – повышение их квалификации путем самостоятельной или совместной работы. Мы рассмотрели функции и основные направления методической деятельности, а также современные формы методической деятельности в зависимости от ее целей и содержания.

Выводы главе 1

Проведенное нами исследование теоретических основ управления повышением квалификации по персонифицированной программе

педагогов дошкольного образовательного учреждения позволило сделать соответствующие выводы:

1. Актуальность проблемы определяется потребностью современного дошкольного образовательного учреждения в высококвалифицированных специалистах, отвечающих условиям образовательной практики в сфере дошкольного образования при реализации ФГОС дошкольного образовательного учреждения. В наше время существуют методологические и теоретические предпосылки для реализации этой задачи.

Установлена сущность определения «квалификация», а также все структурные элементы, такие как:

- педагогическая компетентность;
- нравственность;
- инициативность;
- мастерство.

Под профессиональным развитием мы понимаем повышение профессионального образования, которое влечет за собой увеличение масштабов, объема, глубины осведомленности педагогов, как в теоретическом, так и в практическом плане.

Изучение учебно-методической литературы дало нам возможность сделать вывод, что современный уровень педагогической науки характеризуется освещением данной проблемы с позиций системного подхода, который считается основной методологической базой современной педагогики. Мы определили ключевые положения для применения системного подхода к повышению квалификации педагогов. Использование программно-целевого принципа позволяет исключить стихийность и незапланированное повышение квалификации преподавателей образовательного учреждения.

2. Профессионально-педагогическая квалификация как интегративная способность человека к осуществлению профессиональной

деятельности предполагает систему, ограниченную природным потенциалом педагога и сформированными факторами. Квалификация как система характеризуется развитием, которое, при условии, что оно происходит поступательно, ведет к повышению квалификации, что проявляется в достижении определенного уровня. На основе анализа психолого-педагогической и методической литературы определены степени профессионально-педагогической квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений.

3. Одним из видов повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений является целостная система взаимосвязанных мероприятий, мероприятий, направленных на комплексное повышение квалификации и профессиональных навыков каждого педагога, на совершенствование учебного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития школьников.

Результативность методической деятельности в соответствии с проблемой повышения квалификации педагогов гарантируется единством и связью всех компонентов системы: целей, задач, содержания, организационных форм, методов и средств, условий повышения квалификации педагогов в дошкольные образовательные учреждения.

4. На основе рассмотрения ключевых положений теории системного управления образованием, исследованной Г. Н. Сериковым, аргументирован комплекс организационно-управленческих условий, оказывающих большое влияние на эффективность профессионального развития педагогов дошкольных образовательных учреждений:

- целенаправленное исследование профессиональных качеств, индивидуальных качеств, творческого потенциала с целью определения путей повышения его профессиональных навыков;
- система методической работы по повышению квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений;

- анализ эффективности реализации системы методической деятельности по повышению квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений с целью ее последующего совершенствования.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

2.1 Персонифицированные программы повышения квалификации в работе ДОУ

Под персонифицированной программой следует понимать, с одной стороны, систему мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации, а также переподготовка педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны, является стратегическим механизмом профессионального образования педагогов, позволяющий стимулировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на успешную реализацию образовательной миссии учреждения.

Основными принципами построения и совершенствования системы повышения квалификации в наше время являются:

- государственный характер системы повышения квалификации;
- детерминизм социально-политической и экономической формацией общества;
- связь между системой профессионального развития и концепциями педагогического образования;
- непрерывность процесса повышения квалификации на протяжении всего времени педагогической работы;
- единство содержания повышения квалификации.

Одной из конфигураций формирования профессиональной компетентности педагогических сотрудников дошкольной образовательной организации считается персонифицированная программа повышения квалификации.

Персонифицированная – это означает адресная, направленная на определенного педагога, его потребности и осознанные дефициты профессиональных компетентностей.

Персонификация – это многосмысловое понятие. Это понятие полномочия раз в 3 года (согласно Закону «Об образовании в РФ») повысить собственную квалификацию в той сфере, в которой осознаются дефициты. ПП разработана в соответствии со структурой, требованиями к содержанию персонифицированных программ педагогических и руководящих работников в области образования. Нормативно-правовыми основаниями проектирования Программы считаются: Федеральный закон от 29.12.2012. №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015) гл. 5 ст.47, 48; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в области дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель); Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (Утверждена 28 .05. 2014 г. №3241п-П8); Приказ Минобрнауки России №1155 от 17 октября 2013 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования; Письмо Министерства образования и науки Челябинской области от 02.07.2015 г. №03/55 64 «О направлении информации» (материалы общественно-профессиональной оценки качества образования) и Рекомендации для использования инструментов при проведении общественно-профессиональной оценки качества дошкольного образования.

Модель персонифицированной программы была разработана в МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска» и является востребованным инструментом в работе педагогов. Персонифицированные

программы, разработанные для каждого педагога в ДООУ, на основе этой модели, автоматически определяют педагогическую квалификацию каждого педагога и на полученной диаграмме выделяют затруднения и положительные стороны в образовательной деятельности педагога. Учитывая персональные профессиональные данные, ПП помогает педагогу сформировать план самообразования на несколько лет.

Полномочия и ответственность лица, курирующего реализацию персонифицированных программ, уточнены и зафиксированы в должностной инструкции.

Педагог, осуществляющий ПП, несет ответственность за исполнение сроков реализации каждого из назначенных этапов персонифицированной программы, реализацию содержания программы, подготовку отчетности по этапам реализации программы в определенном порядке.

Создание ПП базируется на последующих ключевых принципах:

- принцип ориентации содержания повышения квалификации на предоставление перспективных потребностей системы общего образования, образовательного учреждения с одной стороны, и разрешение конкретных вопросов педагогического работника с другой стороны;

- принцип командного обучения педагогов, связанных общей системой деятельности, нацеленных на решение единой проблемы;

- принцип открытости системы повышения квалификации, гарантирующий возможность изучения программ повышения квалификации в различных организациях переподготовки и повышения квалификации;

- принцип подбора педагогическим работником содержания и форм обучения;

- принцип включения в систему повышения квалификации инновационных образовательных учреждений и инновационного опыта наилучших педагогов;

- принцип тьюторского и проектного сопровождения работы педагогических работников в послекурсовой и межкурсовой период;
- принцип сетевого и дистанционного взаимодействия как метод по совместному применению ресурсов повышения квалификации;
- принцип реалистичности качественного освоения программы повышения квалификации за назначенный период с помощью более результативных способов.

ПП разрабатывается для молодых специалистов, для педагогов, претендующих на повышение квалификационной категории и переживающих конкретные затруднения в профессиональной работе, для педагогов – возможных участников конкурсов профессионального мастерства, для педагогов с прерванным стажем педагогической работы и испытывающий конкретные затруднения в профессиональной деятельности и для педагогов, поменявших тип образовательного учреждения.

Педагогом, осваивающим ПП, может являться только лишь штатный сотрудник образовательного учреждения. Инициировать разработку ПП могут как руководство образовательного учреждения, так и непосредственно педагог.

Направление работы по формированию и разработке ПП зафиксировано функционально за одним из работников образовательного учреждения. Он создает группу разработчиков персонифицированных программ. В группу могут вступать руководитель образовательного учреждения, работник, отвечающий за методическую работу, педагогические работники, работники. Группа определяется приказом на разработку конкретной программы. В команде назначаются руководитель группы и эксперты (педагогические работники).

Порядок работы также определяются нормативным документом (приказом). ПП разрабатываются на базе результатов мониторингов и системы внутриучрежденческого контроля, выявления затруднений

педагогов, организации маркетинговых исследований в области предоставления образовательных услуг в рамках повышения квалификации. В ПП закрепляются все разновидности деятельности, которые реализует участник программы. Они обязаны сопоставляться с проблемами, которые встают в профессиональном формировании участника программы, и гарантировать их эффективное решение.

Сроки персонифицированных программ формируются до 3-х календарных лет с учетом:

- объема содержания конкретной ПП,
- квалификации педагога и получения первой либо высшей квалификационной категории.

В ПП определяются конкретные результаты по каждой промежуточной стадии программы и формы отчета по ним, а кроме того конечный итог и формы отчета о выполнении программы педагогическим работником.

Допустимо установление объема финансирования на определенные этапы реализации ПП (при наличии внебюджетной составляющей).

Уже после того, как ПП разработана, она может быть для уточнения и внесения эффективных предложений обсуждена непосредственно с педагогическим работником (командой педагогических работников) либо на методическом совете.

Затем ПП утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Программа обязательна для исполнения в полном объеме.

Прежде чем заполнить ПП, педагог обязан проделать путь тестирования для выявления затруднений.

Структура персонифицированной программы следующая:

Пояснительная записка

Актуальность разработки и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников (далее

Программа) определена новыми требованиями к профессиональной деятельности в условиях введения профессионального стандарта педагога.

Нормативно-правовыми основаниями проектирования Программы являются:

Федеральный закон от 29.12.2012. №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015) гл. 5 ст.47, 48;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель);

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (Утверждена 28 .05. 2014 г. №3241п-П8);

Приказ Минобрнауки России №1155 от 17 октября 2013 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;

Письмо Министерства образования и науки Челябинской области от 02.07.2015 г. №03/55 64 «О направлении информации» (материалы общественно-профессиональной оценки качества образования) и Рекомендации для использования инструментов при проведении общественно-профессиональной оценки качества дошкольного образования.

Методическим основанием разработки Программы являются рекомендации «Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации», опубликованные ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования».

Цель программы:

Целенаправленное непрерывное повышение уровня квалификации, профессионального и личностного роста; эффективное освоение нового содержания профессиональной деятельности.

Задачи Программы:

1. Оценка профессиональной деятельности.
2. Участие в разработанной на базе результатов диагностических исследований профессиональных затруднений педагогов системе внутрифирменного повышения квалификации.
3. Обеспечение реализации Программы в установленные сроки и контроль ее результатов.
4. Оценивание качества образовательной работы педагога на соответствие профессиональному стандарту.
5. Оценивание качества реализации образовательных сфер основной образовательной программы педагога ДООУ.
 - характеристика затруднений педагога.
6. План самообразования (сущность работы, результат, сроки, отметка об исполнении):
 - повышение уровня теоретической компетенции;
 - повышение уровня методической компетенции;
 - повышение уровня профессиональной компетенции.

Целью управления реализацией ПП повышения квалификации в образовательном учреждении считается управленческое содействие педагогам в повышении профессиональной компетентности.

Задачи управления реализацией ПП повышения квалификации:

- выявление существующих ресурсов для осуществления персонафицированных программ,
- анализ, оценка и прогнозирование ресурсов внешней и внутренней среды для осуществления персонафицированных программ,
- обеспечение комплексного подхода к управлению ресурсами (внешними и внутренними),

- обеспечение ресурсов ПП повышения квалификации (финансовое, материально-техническое, методическое);

- осуществление контроля ресурсного обеспечения реализации персонифицированных программ.

Главными документами, отражающими процесс разработки и осуществления ПП повышения квалификации считаются:

- нормативные документы, устанавливающие порядок разработки и осуществления ПП;

- диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагога;

- индивидуальная образовательная программа педагогического работника;

- план контроля реализации ПП;

- отчёты по реализации ПП, достижению результатов -портфолио педагога.

Сотрудник, отвечающий за внедрение ПП:

- помогает (консультирует) в разработке персонализированных программ с учетом тех проблем, которые были обнаружены в процессе мониторинга для реализации личностно-ориентированного методического обеспечения (поддержки) педагога;

- отвечает за содержание ПП в части внутриучрежденческой системы повышения квалификации, реализация персонифицированных программ, качество их реализации;

- курирует участие педагогов во внешних формах повышение квалификации; гарантирует методическое сопровождение и сопровождение реализации программы.

Мониторинг выполнения ПП по повышению квалификации – это эффективный механизм обратной связи о фактическом выполнении персонифицированной программы.

Контроль реализации ПП:

- контроль результата;
- контроль для исправления отклонений.

Субъектами контроля реализации ПП считаются педагоги, лица, курирующие реализацию персонифицированных программ. Объектами контроля представлены: процесс разработки ПП, их качество, выполнение графика их реализации, рациональность использования финансовых ресурсов, качество системы повышения квалификации, обеспечивающей реализацию персонифицированных программ.

Виды контроля реализации персонифицированных программ педагогических работников:

Предварительный контроль. Исполняется до фактического начала работ по реализации ПП. Средства осуществления – реализация определенных правил, процедур и направлений поведения.

Текущий контроль. Исполняется конкретно в процессе реализации ПП. Основывается на измерении фактических результатов, полученных уже после выполнения работ. Для реализации контроля аппарату управления нужна обратная связь;

Заключительный контроль. Предоставляет руководителю сведения, необходимые для планирования последующего пути управления. Контроль содействует мотивации, определяет достигнутую результативность.

Таким образом, персонифицированная программа – это, с одной стороны, система мероприятий, нацеленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны, – стратегический механизм профессионального образования взрослых, позволяющий стимулировать творческую инициативу работников, сосредоточить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на успешной реализации миссии образовательного учреждения.

2.2 Модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДООУ на основе персонифицированной программы

Несмотря на достижения теории и практики в сфере решения проблемы развития профессионально-педагогической компетентности педагогов, можно установить, что вопрос разработки педагогических и организационно-управленческих условий по развитию и совершенствованию профессионально-педагогической компетентности в рамках реализации персонифицированной программы, требует особого внимания. Для этого предлагается модель. Проанализируем понятие модели.

Таблица 1 – Определение понятия «Моделирование»

Понятие	Автор	Содержательная составляющая
Метод моделирования	Педагогическая энциклопедия	Метод формирования совершенной модели организации педагогического процесса и условий эффективного функционирования её или какой-либо части.
Модель	Г. Б. Корнетов	Обобщенный мысленный образ, сменяющий и отражающий структуру и функции (взятые в динамичном единстве, в широком социокультурном контексте) определенного типологически воспроизводимого метода осуществления образовательного процесса
Характеристики модели	Н. Г. Салмина	Модель подразумевает помощь для более подробного исследования объекта; объект и модель исследования заключаются в положении пропорциональности: модель не соответствует образцу, она только лишь демонстрирует объект исследования
Научная модель	И. П. Подласый	Схематически предложенный объект изучения, идентично передающий предмет исследования и который может заменять его таким образом, что изучение модели дает возможность получения новой информации о исследуемом предмете

Таким образом, под моделью управления повышения квалификации педагогов ДООУ мы понимаем систему взаимосвязанных компонентов, включающих в себя развитие (объективно необходимых)

профессиональных педагогических знаний и педагогической позиции, управления профессионально-педагогическими компетенциями.

Мы приступили к созданию модели с установления социального заказа общества, который заключается в стандартизации дошкольного образования, развитии образования в режиме инновационного поиска, в связи с чем усиливается непрерывный характер профессионального развития педагога, как условие его активной адаптации к новым образцам работы, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач и повышения качества результатов воспитательной работы в целом. В связи с выбранной методической базой, задачами, исследовательской гипотезой в модель введены соответствующие взаимосвязанные элементы: информационно-аналитический, целевой, плано-прогностический, организационно-сопроводительный, контрольно-корректировочный, результативный.

Структура «Модели управления процессом повышения квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы»

Информационно-аналитический компонент:

Анализ результатов маркетингового исследования рынка повышения квалификации

- анализ социального заказа на повышение квалификации педагогов;
- SWOT - анализ методической работы в ДОУ;
- анализ существующих программ повышения квалификации;
- анализ теоретико-методологических подходов;
- анализ рейтинга основных затруднений педагогов ДОУ;
- выявление профессионального дефицита и профессиональных потребностей

Целевой компонент:

Цель:

- повышение профессионального роста педагогов на основе ПП.

Задачи:

- Обеспечить качество предложенной услуги по реализации ПП;
- удовлетворить образовательные запросы педагогов.

Планово-прогностический компонент:

Планирование

- разработка форм дифференцированной методической работы с педагогами ДОУ на основе персонифицированной программы;
- определение сроков реализации модели управления процессов повышения квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы;
- назначение ответственных за проведение мероприятий по повышению квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы.

Организационно-сопроводительный компонент:

Организационно-сопроводительный компонент управленческой деятельности

- мотивирование педагогов ДОУ через создание идеального образа современного педагога;
- создание условий, обеспечивающие реализацию персонифицированных программ повышения квалификации как целостной системы;
- создание необходимых предпосылок для развития внутренней активности педагога, реализующего персонифицированную программу;
- предоставление каждому педагогу возможности самоутвердиться в наиболее значимых для него сферах жизнедеятельности, в максимальной степени раскрывающих его индивидуальные качества и способности.
- организация внутрифирменного повышения квалификации;

Контрольно-корректировочный компонент:

Контроль и корректировка

- определение отклонений от программы и их причин, на основе индивидуальной «Маршрутной карты» и «Портфолио» педагога;
- внесение изменений в индивидуальный маршрут педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы;
- своевременный контроль за надлежащим исполнением поручений.

Результативный компонент:

Анализ полученных результатов

- мониторинг конечных (текущих) результатов проведенной работе на основе персонифицированных программ;
- сравнение полученных результатов и достижений с поставленными целью и задачами, с использованием индивидуальной «Маршрутной карты» и «Портфолио» педагога, и дальнейшей перспективой в работе.

Выводы главе 2

Руководитель образовательной организации несёт ответственность за организацию и управление образовательной, научной, воспитательной деятельностью и иной работой образовательной организации. В том числе на руководителя образовательной организации (структурного образовательного подразделения организации) возлагается индивидуальная ответственность за формирование таких условий, которые будут, направлены на внутрифирменное повышение квалификации посредством реализации персонифицированной программы повышения квалификации педагога дошкольной образовательной организации, через систему методического сопровождения внутри учреждения.

От уровня профессиональной квалификации педагогических работников непосредственно зависит повышение качества образования и воспитательной работы. Повышение квалификации педагогических работников ДОУ ориентировано на развитие профессиональной компетентности педагогов, актуализацию индивидуального потенциала педагога посредством профессионального развития и самореализацию, поддержание педагогической активности в состоянии деятельности.

Планирование повышения квалификации педагогов МБДОУ «Детский сад № 433 г. Челябинска» через персонифицированные программы является важным этапом в процессе системы управления.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПЕДАГОГОВ ДОУ НА ОСНОВЕ ПЕРСониФИЦИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ

3.1 Итоги исследования по повышению квалификации педагогов ДОУ

Констатирующий этап направлен на проведение систематизации и статистическую обработку полученных данных, формулировку выводов, разработку и апробацию учебно-методического обеспечения по использованию персонифицированных программ; оформление полученных результатов научного исследования. Основными задачами данного этапа явились анализ, обобщение и представление результатов эмпирического исследования. Педагогам было предложен электронный мониторинг профессиональных затруднений педагогов ДОУ.

Критерий – это признак, на основании которого производится оценка, суждение. В процессе выявления критериев нами учитывались уже достаточно известные в педагогике требования к их выделению и обоснованию.

При определении основных критериев нами был использован подход М. М. Поташника, заключающийся в том, что большое число критериев вызывает непреодолимые затруднения в пользовании ими, поэтому, по мнению автора и нашему, нужно стремиться к уменьшению их числа, вплоть до одного. Исходя из этого, в качестве интегративного критерия нами выделена включенность педагогов дошкольного образовательного учреждения в систему инновационной деятельности. Именно этот критерий характеризует (при определенных условиях) уровень объективации творческого потенциала воспитателей и педагогов дополнительного образования. Он также позволяет фиксировать результат творческой самореализации и конденсирует новое интегративное качество

самоорганизуемой системы: «Я-профессиональное, выраженное в приращении знаний, умений и навыков, творческих способностей и возможностей к творческому потенциалу личности» [24, с. 125].

Модель персонифицированной программы была разработана в МБУ ДПО «Центр развития образования города Челябинска» и является востребованным инструментом в работе педагогов. Персонифицированные программы, разработанные для каждого педагога в ДОУ, на основе этой модели, автоматически определяют педагогическую квалификацию каждого педагога и на полученной диаграмме выделяют затруднения и положительные стороны в образовательной деятельности педагога. Учитывая персональные профессиональные данные, ПП помогает педагогу сформировать план самообразования на несколько лет.

По результатам мониторинговых исследований нами были выявлены основные профессиональные затруднения педагогических работников:

1. Проведение рефлексии своей образовательной деятельности – 25 % опрошенных.
2. Адекватное оценивание результатов своей деятельности – 20 % опрошенных.
3. Корректировка своей профессиональной деятельности по результатам самооценки – 15 % опрошенных.
4. Участие в профессиональных дискуссиях (затруднения и обсуждения, подготовка публикаций выступлений) – 40 % опрошенных.
5. Составление индивидуальных коррекционных образовательных маршрутов для детей – 30 % опрошенных.
6. Взаимодействие с родителями (законными представителями) – 35 % опрошенных.
7. Затруднения в организации и содержании образовательного процесса – 20 % опрошенных.
8. Использование современных образовательных технологий, инновационная деятельность – 45 % опрошенных.

9. Практическое применение нормативных документов – 35 % опрошенных.

На основании профессиональных затруднений педагогических работников были приняты управленческие решения:

1. Определение участия педагогов в инновационной деятельности, через научные конференции, форумы и т.д.

2. Методическое сопровождение (разработка тренингов, портфель с презентационными материалами).

3. Создание условий для педагогов (по участия в инновационной деятельности, по методическому сопровождению)

4. Подготовка нормативной базы.

5. Подготовка локальных актов.

6. Утверждение персонифицированных программ на педагогическом совете ДОУ.

7. Составление годового плана работы с включением мероприятий для педагогов.

8. Контроль и корректировка персонифицированных программ.

9. Анализ реализации годовых задач и персонифицированных программ.

10. Удовлетворить качество предложенной услуги по выполнению персонифицированных программ.

В настоящее время можно использовать следующие формы и методы в обучении взрослых: индивидуальные формы общения, временные или постоянные творческие группы, творческие мастерские, использующие современные формы обучения педагогов, имеющих затруднения в той или иной области дошкольного воспитания или для обобщения положительного опыта работы:

- форсайт-проекты;
- технологические дорожные карты;
- проектировочные и рефлексивно-оценочные сессии и мастерские;

- медиа-проекты;
- аналитический практикум;
- портфель с презентационными материалами;
- информационные карты;
- практические семинары;
- тренинги с учетом работы с детьми с ОВЗ;
- видео-ролики;

дистанционная платформа ZOOM, на которой можно проводить такие формы как:

- «вопрос-ответ»;
- «клубный час»;
- «Школа молодого педагога»;
- «Школа педагога-стажиста»;
- самоанализ деятельности.

На основании полученных данных были предложены дифференцированные формы работы повышения квалификации педагогов ДОУ:

Таблица 2 – Формы работы с педагогами

Форма работы с педагогами	Соответствие с занимаемой должностью	1 квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Технологические дорожные карты	+	-	-
Портфель с презентационными материалами	+	-	-
«Школа молодого педагога»	+	-	-
информационные карты	+	+	+
Круглый стол	-	+	-
Дискуссии	-	-	+
Самоанализ деятельности	-	+	+
Форсайт-проекты	-	-	+
Проектировочные и рефлексивно-оценочные сессии и мастерские	-	+	+
Тренинги с учетом работы с детьми с ОВЗ	+	+	+

По итогам использования модели управления повышения квалификации педагогов ДООУ на основе ПП, были получены следующие результаты:

Таблица 3 – Квалификационные категории педагогов в период с 2018-2020 учебного года

Количество педагогов МБДОУ «Детский сад №433 г. Челябинска»	Соответствие с занимаемой должностью		1 квалификационная категория		Высшая квалификационная категория	
	Н.Э.	К.Э.	Н.К.	К.Э.	Н.Э.	К.Э.
100%	42,8 %	11,3 %	33,3 %	47,6 %	23,3 %	40,4 %

Увеличился процент педагогов высшей квалификационной категорией с 23,3 % до 40,4 %. Уменьшился процент педагогов имеющие соответствие с занимаемой должностью с 42,8 % до 11,3 %, которые перешли на первую квалификационную категорию.

Таблица 4 – Активность педагогов в период с 2018 – 2020 учебного года

Кол-во педагогов МБДОУ «Детский сад №433 г. Челябинска»	Участие педагогов в мероприятиях внутри ДООУ		Участие педагогов в мероприятиях районного уровня		Участие педагогов в мероприятиях городского уровня		Участие педагогов в мероприятиях регионального уровня		Прохождение курсов повышения квалификации		Предоставление инновационных материалов в соответствии с ПП.	
	Н.Э.	К.Э.	Н.Э.	К.Э.	Н.Э.	К.Э.	Н.Э.	К.Э.	Н.Э.	К.Э.	Н.Э.	К.Э.
100%	42%	89 %	40 %	60 %	3 %	15 %	0 %	4 %	7 %	3 %	8 %	78 %

Увеличилась активность педагогов участвующих в конкурсах разного уровня.

Для наглядности представим полученные результаты на рисунке 1.

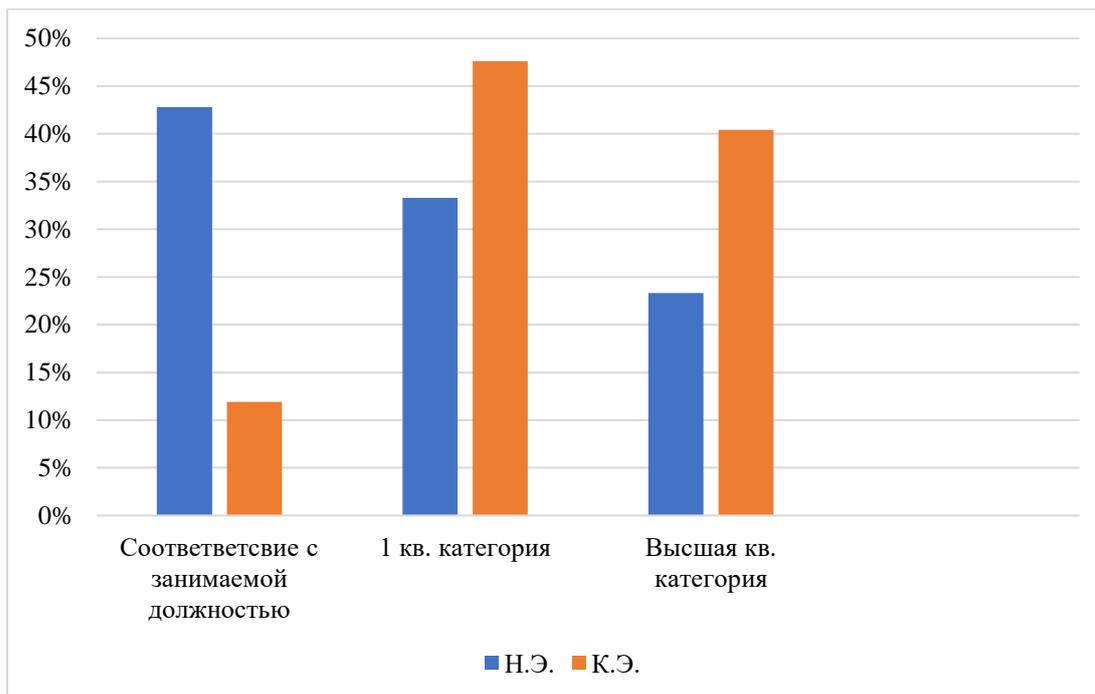


Рисунок 1 – Динамика повышения квалификации педагогов в период с 2018 по 2020 учебный год.

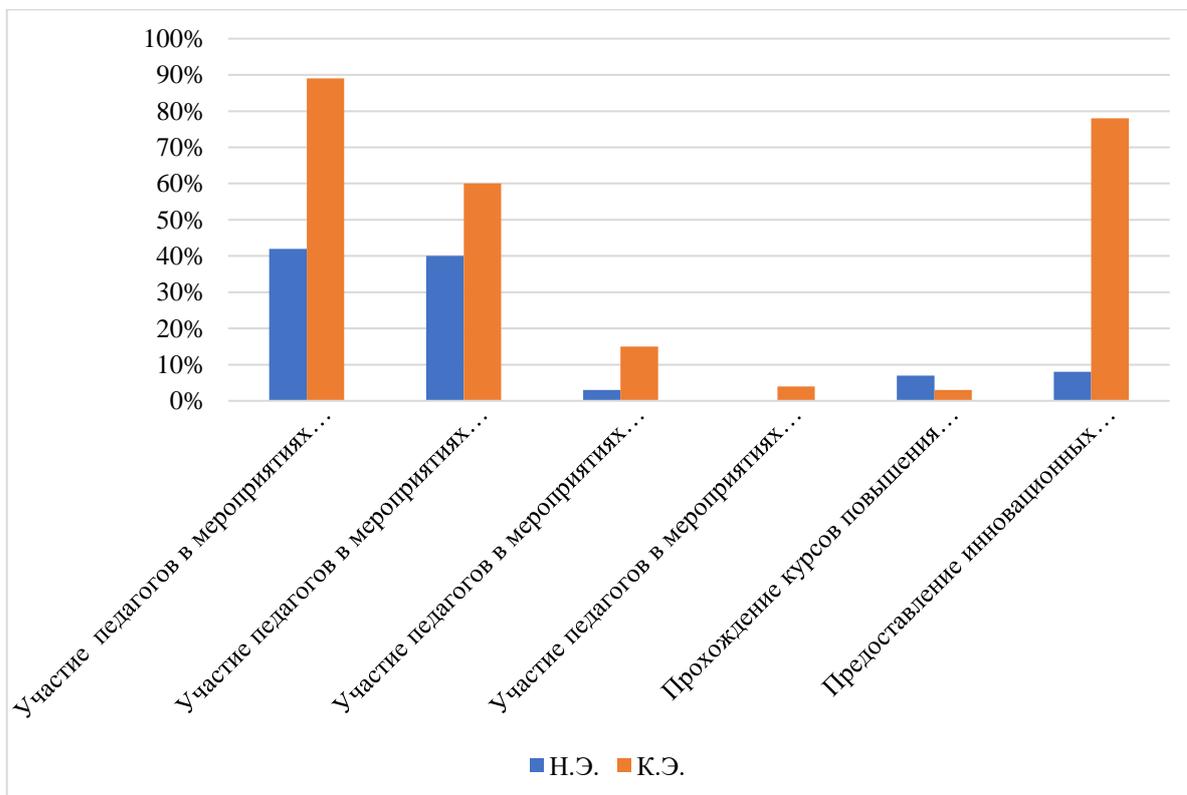


Рисунок 2 – Динамика повышения активности педагогов в период с 2018 по 2020 учебный год

Результатами констатирующего этапа явились данные о потребностях в развитии профессиональных компетенций, диагностирован уровень их проявлений.

В результате опытно-поисковой работы мы распределили воспитателей по уровню развития профессиональных компетенций, определили формы методической работы.

На контрольном этапе была отмечена положительная динамика при переходе от репродуктивных методов к более высоким уровням, проявления профессиональных компетенций. Изменились подходы к определению цели, принципов методов, содержания и организации образовательного процесса с детьми.

Педагоги не только осваивают и внедряют современные технологии, но и делятся ими на уровне дошкольного учреждения, муниципальном и областном уровне.

Выводы по главе 3

Таким образом опытно-поисковая работа показала положительный эффект от модели управления повышения квалификации педагогов ДООУ на основе персонифицированных программ и дифференцированному подбору форм и методов с каждым педагогом.

Положительная динамика профессиональных качеств педагогов повысила знания нормативных документов, педагоги стали проявлять больше творчества и интереса к работе, их речь стала более профессиональной, они научились находить решения в различных ситуациях.

Произошел значительный скачок вперед в проявлении организационно-методических навыков: педагоги стали чаще делиться своим опытом и знаниями с коллегами, применяют современные технологии в своей работе, стали больше изучать методическую

литературу это означает то, что педагоги заинтересованы в своем профессиональном росте.

Личные качества педагогических работников стали больше проявляться в работе: стали более требовательны по отношению к своей работе, некоторые педагоги проявившие творческую инициативу в работе дошкольного образовательного учреждения, завоевали авторитет среди своих коллег.

Подводя итог, можно сказать о том, что комплексное использование дифференцированных форм и методов работы с педагогами ДОУ позволило повысить уровень их профессионально-педагогической компетентности. Это связано с работой по всем компонентам модели управления процессом повышения квалификации педагогических кадров МБ ДОУ «ДС №433 г. Челябинска».

Данный вывод мы делаем на основании информационной карты и разработанного портфолио каждого педагога.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных обстоятельствах развития образования в Российской Федерации актуален вопрос о самосовершенствовании педагогов, организации ими самообразовательной и методической помощи. Содержание работы с педагогами реализуется через разнообразные формы повышения квалификации по формированию высоких профессиональных идеалов, потребности педагогов в постоянном профессиональном саморазвитии и совершенствовании уровня своего мастерства.

Одной из форм развития профессиональной компетентности педагогических работников дошкольной образовательной организации считается персонифицированная программа повышения квалификации.

Моделирование процесса повышения квалификации воспитателей дошкольных учреждений разного вида является социально значимой проблемой, а инновационные процессы, происходящие в этой системе, выступают механизмом разработки новых целей, содержания и технологий развития профессиональных компетенций воспитателей на основе ПП.

Суть нашего исследования заключалась в изучении специфики управления процессом повышения квалификации педагогов ДОУ на основе ПП.

Разработана и реализуется модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированных программ, которая:

- построена на основе социокультурного, личностно ориентированного подходов;
- реализуется с учетом принципов культуросообразности, приоритета интересов педагогов, квалификации педагога;
- имеющая в своей структуре шесть взаимосвязанных компонентов (информационно-аналитический, целевой, планово-прогностический,

организационно-сопроводительный, контрольно-корректировочный, результативный).

Основой модели являются дифференцированные формы работы с педагогами.

Исходя из поставленной цели и гипотезы были достигнуты следующие задачи:

1. Выявили сущность управления процессом повышения квалификации педагогов. Главной целью управления профессиональным развитием является содействие наиболее полной реализации личностного и профессионального потенциала педагога. Целью управления реализацией ПП повышения квалификации в образовательном учреждении является управленческое содействие педагогам в повышении профессиональной компетентности.

2. Особенности процесса повышения квалификации на основе ПП являются:

- индивидуальные формы общения;
- временные или постоянные творческие группы;
- творческие мастерские;
- форсайт-проекты;
- технологические дорожные карты;
- проектировочные и рефлексивно-оценочные сессии и мастерские;
- медиа-проекты;
- аналитический практикум;
- дистанционная платформа ZOOM, на которой можно проводить такие формы как:
 - «вопрос-ответ», «клубный час», «Школа молодого педагога»;
- самоанализ деятельности
- участие в конкурсах различного уровня.
- курсы повышения квалификации,

- кратковременные (18, 32 часа) курсы повышения квалификации (72 часа)

- переподготовка (240, 500, 520 часов);

3. Проанализировали и выстроили рейтинг основных затруднений педагогов ДОУ.

4. Разработали модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДОУ на основе ПП. Суть модели управления заключается в разработке последовательной и организационной работы с педагогами на основе ПП.

5. Апробировали модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДОУ на основе ПП. Провели анализ результатов маркетингового исследования рынка повышения квалификации.

Разработаны ПП с учетом групп посещающими детьми разной направленности (общеразвивающие, комбинированные и компенсирующей направленности) и квалификации педагогов, стаж работы педагогов. Определены методические рекомендации по формам работы с педагогами. Даны практические рекомендации для воспитателей, педагогов-логопедов, педагогов-дефектологов. Результаты опытно-поисковой работы подтвердили результативность разработанной модели процесса повышения квалификации, дифференцированного по направленности групп и ориентированного на развитие профессиональных компетенций воспитателей. Отмечено позитивное влияние профессиональных компетенций воспитателей на развитие воспитанников в условиях реализации ФГОС ДОУ.

Предложенное содержание процесса повышения квалификации педагогов ДОУ через ПП, может быть использовано при моделировании комплексной системы сопровождения развития профессиональных компетенций педагогов дошкольных учреждений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андриади, И. П. Основы педагогического мастерства [Текст] / И. П. Андриади . – Москва: Академия, 1999. – 160 с.
2. Архангельский, С. И. Обученность – главная переменная шкала оценивания педагога [Текст] / С. И. Архангельский. – Москва: Педагогика, 1985. – 180 с.
3. Бабанский, Ю. К. Методическая работа в школе: организация и управление [Текст] / Ю. К. Бабанский. – Москва: Просвещение, 1986. – 626 с.
4. Бевз, И. А. Возможности реализации компетентного подхода в процессе подготовки учебно-методического комплекса дисциплины. [Текст] / И. А. Бевз. – Костанай: 2011. – 395 с.
5. Белая, К. Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении [Текст] / К. Ю. Белая. – Москва: Педагогика, 1989. – 140 с.
6. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии [Текст] / В. П. Беспалько. – Москва: Педагогика, 1989. – 192 с.
7. Взаимосвязь общей и профессиональной культуры педагога как фактор повышения педагогической квалификации [Текст] // Сб. науч. трудов. – Санкт-Петербург, 1992. – 90 с.
8. Девятова, Л. А. Интеграция методической работы с повышением квалификации кадров в дошкольных образовательных учреждениях [Текст]: [О деятельности Ин-та повышения квалификации педагогов г. Южноуральска Челяб. обл.] /Л.А. Девятова // Актуальные проблемы управления образованием в регионе. – Челябинск, 1998. – Вып. 4 (8). – С.45-52.
9. Дошкольное образование. Словарь терминов [Текст] / Сост. Виноградова Н. А. и др. – Москва: Айрис-пресс, 2005. – 400 с.
10. Дружинина, В. Н. Психология общих способностей [Текст] / В. Н. Дружинина. – Москва: 1995. – 149 с.

11. Зеер, З. Ф. Психология профессионального образования: Учебн. пос. 2-е изд., перераб. и доп. [Текст] / З. Ф. Зеер. – Москва: 2005. – 160 с.
12. Зязюн, И. А., Кривонос, И. Ф., Тарасевич, Н. Н. Основы педагогического мастерства [Текст] / И. А. Зязюн, И. Ф. Кривонос, Н. Н. Тарасевич. – Москва: Педагогика, 1989. – 302с.
13. Ильенко, Л. П. Новые модели методической службы в образовательных учреждениях [Текст] / Л. П. Ильенко. – Москва: Аркти, 1999. – 144 с.
14. Ильясов, Д. Ф. Программно-целевой принцип в практике управления дошкольным образовательным учреждением: [Программа развития образования: Опыт дошкол. учреждения N 473 г. Челябинска] / Д.Ф. Ильясов // Актуальные проблемы управления образованием в регионе: ориентиры управления образованием. – Челябинск, 2000. – Вып.1(13). – С. 117-126
15. Ключева, Н.В. Педагогическая психология [Текст] / Н. В. Ключева, С. Н. Батракова, Ю. А. Варенова, Т.Б . Кабанова. – Москва: Владос, 2000. – 320 с
16. Коджаспирова, Г. М., Коджаспиров, А. Ю. Педагогический словарь [Текст] / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва: Издательский центр «Академия», 2003. – 176 с.
17. Колодяжная, Т. П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие для руководителей ДООУ, студентов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК. В 2 частях [Текст] / Т. П. Колодяжная. – Ростов-на-Дону: «Учитель», 2002. –127 с.
18. Конаржевский, Ю. А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса управления школой [Текст] / Ю А. Конаржевский. – Москва: Педагогика, 1986. – 180 с.

19. Котлярова, И. О. Инновационные системы повышения квалификации [Текст] / И. О. Котлярова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 320 с.
20. Краевский, В. В. Методология для педагога: теория и практика – Волгоград: Перемена, 2007. – 395 с.
21. Кузьмина Н. В. Педагогическое мастерство педагога как фактор развития способностей учащихся// Вопросы психологии. – 1984. – № 1. – 122 с.
22. Лазарев, В. С., Поташник, М. М. Как разработать программу развития школы: Методическое пособие для руководителей образовательных учреждений [Текст] / В. С. Лазарев, М. М. Поташник. – Москва: Педагогика, 1993. – 150 с.
23. Маркова, А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности педагога [Текст] // Советская педагогика. – 1990. № 8. – С.16-21
24. Молчанов С. Г. Профессиональная компетентность в системе повышения квалификации // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. Материалы Всероссийской научнопрактической конференции. Ч.1 – Челябинск, 2003. – 115 с.
25. Молчанов, С. Г. Подготовка преподавателя в рамках методической работы [Текст] / С. Г. Молчанов. – Челябинск: Юж-урал. кн. изд-во, 1984 с. – 145 с.
26. Молчанов, С. Г. Теория и практика аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений [Текст] / Челябинск: Челябинский государственный университет, 1998. – 255 с.

27. Основы педагогического мастерства: Учеб. пособие для пед. спец. высш. Педагогическая психология [Текст] / под ред. Н. В. Ключевой. - Москва: Владос, 2003. – 143 с.
28. Педагогический энциклопедический словарь. – Москва: Большая Российская энциклопедия, 2002. – 528 с.
29. Поташник, М. М. Профессиональное объединение педагогов: методические рекомендации [Текст] / М. М. Поташник. – Москва: Высш. шк., 1997. – 118 с.
30. Поташник, М. М., Моисеев, А. М. Управление современной школой (в вопросах и ответах): пособие для руководителей образовательных учреждений и органов образования [Текст] / М. М. Поташник. – Москва: Новая школа, 1997. – 352 с.
31. Реализация непрерывности педагогического образования [Текст] : науч.метод. пособие / Репин С. А., Котлярова И. О., Циринг Р. А. // Гл. упр. образования администрации Челяб. обл., Гос. учреждение, Информ.-изд. учеб.метод центр «Образование». – Челябинск: Образование, 1999. – 204 с.
32. Рогов, Е. И. Личность педагога: Теория и практика: учеб. пособие [Текст] / Е. И. Рогов. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 1996. – 312 с.
33. Сериков, В.В. Образование и личность: Теория и практика проектирования педагогических систем [Текст] / В. В. Сериков. – М., 1999. – 272 с.
34. Сериков, Г.Н. Педагогика. Книга 1: Объект исследования [Текст] / Г. Н. Сериков. – Москва: Владос, 2005. – 320 с.
35. Сериков, Г.Н. Педагогика. Книга 2.: Методология исследований. [Текст] / Г. Н. Сериков. – Москва: ВЛАДОС, 2006. – 340 с.
36. Сериков, Г. Н. Управление образовательным учреждением. Часть 1: Явление и понятия: Учебник для студентов педагогических

специальностей. [Текст] / Г. Н. Сериков. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, ИЦ «Уральская Академия», 2008. – 280 с.

37. Сериков, Г. Н. Управление образовательным учреждением. Часть 2: Элементы теории: Учебник для студентов педагогических специальностей. [Текст] / Г. Н. Сериков. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, ИЦ «Уральская Академия» 2008. – 280 с.

38. Становление профессионально-педагогической квалификации [Текст] / И. О. Котлярова // Актуальные проблемы управления образованием в регионе: Ориентиры взаимодействия в предстоящем году. - Челябинск, 1998. – Вып.3 (7). – С. 24-30

39. Тавберидзе, В. А., Калугина, В. А. Диагностика и критерии оценки деятельности воспитателя ДОУ. Организация и управление методической работой [Текст] / В. А. Тавберидзе, В. А. Калугина. – Москва: Школьная Пресса, 2008. – 160 с.

40. Третьяков, П. И., Белая К. Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. [Текст] / М.: Новая школа, 2001. – 150 с.

41. Третьяков, П. И., Белая, К. Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. [Текст] / П. И. Третьяков, К. Ю. Белая. – Москва: «Новая школа», 2003. – 150 с.

42. Управление дошкольным учреждением: Словарь-справочник [Текст] / Сост. С. Д. Сажина. – Москва: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с.

43. Управление качеством образования [Текст] / под ред. Поташника М. М. – Москва: Новая школа, 2000. – 170 с.

44. Управление современной школой: Пособие для директора школы [Текст] / Под ред. М. М. Поташника. – Москва: Педагогика, 1992. – 160 с.

45. Чеховских, О. Г. Курсы повышения квалификации как средство формирования профессиональной мобильности воспитателей

дошкольных образовательных учреждений // Вестник СамГУ.-2011.– № 4 (85). – С.233-239.

46. Шамова, Т. И., Давыденко, Т. М., Рогачёва, Н. А. Управление адаптивной школой: Проблемы и перспективы [Текст] / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Н. А. Рогачёва. – Архангельск, 1995. – 230 с.

47. Шехтман, Е. Б. Федотова Г. А. Психолого-педагогическое сопровождение воспитателей дошкольного учреждения на курсах повышения квалификации // Человек и образование. – 2007. – № 4. – С. 12-39.

Приложение 1

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение "
Детский сад № 433 г. Челябинска"

Принято

на педагогическом совете

МБДОУ "ДС № 433"

Протокол № ___ от « ___ » _____

20__ г.

Утверждено

заведующим МБДОУ "ДС № 433"

/ _____

приказ № ___ от « ___ » _____

20__ г.

ПЕРСониФИЦИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

повышения квалификации педагога

ФИО: **Кондратьева Анна Владимировна**

Образование: Высшее

Специальность по диплому: дошкольный дефектолог

Специальность по диплому: управление образовательными организациями

Квалификационная категория: Дата получения:

Педагогический стаж: 6 лет

Прохождение курсов повышения квалификации:

Сроки	Наименование образовательной программы	Образовательная организация
11.11-21.11.2015г.	Современные педагогические технологии развития детей в условиях введения ФГОС ДО	ГБОУ ДПО ЧИРПО

Структура персонифицированной программы следующая:

Сведения: об учреждении, о должностях, о педагогах.

Оценивание: категории диагностики; список критериев.

Планирование: категории планирования; список материалов.

Проектирование: ввод данных педагогом; результаты диагностики педагога.

Пояснительная записка

Актуальность разработки и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников (далее Программа) определена новыми требованиями к профессиональной деятельности в условиях введения профессионального стандарта педагога.

Нормативно-правовыми основаниями проектирования Программы являются:

Федеральный закон от 29.12.2012. №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015) гл. 5 ст.47, 48;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель);

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (Утверждена 28.05.2014 г. №3241п-П8);

Приказ Минобрнауки России №1155 от 17 октября 2013 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования;

Письмо Министерства образования и науки Челябинской области от 02.07.2015 г. №03/55 64 «О направлении информации» (материалы общественно-профессиональной оценки качества образования) и Рекомендации для использования инструментов при проведении общественно-профессиональной оценки качества дошкольного образования.

Методическим основанием разработки Программы являются рекомендации «Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации», опубликованные ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования».

Содержание Программы определено профессиональными затруднениями, потребностями и достижениями, выявленными в результате проведенной диагностики. В плане самообразования также учитываются мероприятия, запланированные дошкольным

образовательным учреждением в рамках годового плана методической работы и внутренней системы повышения квалификации.

Цель программы:

Целенаправленное непрерывное повышение уровня квалификации, профессионального и личностного роста; эффективное освоение нового содержания профессиональной деятельности.

Задачи Программы:

Оценивание профессиональной деятельности.

Участие в разработанной на основе результатов диагностических исследований профессиональных затруднений педагогов системе внутрифирменного повышения квалификации.

Обеспечение реализации Программы в установленные сроки и контроль ее результатов.

Оценивание качества образовательной деятельности педагога на соответствие профессиональному стандарту

1. Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, эксперименты и т.п.

2. Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы

3. Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации

4. Формирование универсальных учебных действий

5. Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями

6. Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей

7. Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля

8. Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии

9. Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приёмы современных педагогических технологий

10. Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и в деятельности вне занятий

11. Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера

12. Проектирование и реализация воспитательных программ

13. Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка

14. Создавать в группах разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников

15. Владеть методами организации экскурсий, походов и т.п.

16. Оказание адресной помощи обучающимся

17. Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу

18. Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения

19. Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся

20. Оценивать образовательные результаты: формируемые компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик

21. Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью

22. Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования

23. Формирование психологической готовности к школьному обучению

24. Активное использование не директивной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности

25. Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования

26. Владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской)

27. Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения

**Оценивание качества реализации образовательных областей
основной образовательной программы воспитателя ДОО**

1. Педагог учитывает потребность детей в поддержке взрослых
2. Педагог откликается на любые просьбы детей о сотрудничестве и совместной деятельности; в случае невозможности удовлетворить просьбу ребенка объясняет причину
3. Педагог принимает во внимание интересы детей при организации игр и занятий

4. Педагог учитывает привычки, характер, темперамент, настроение, состояние ребенка в ходе игры, занятий, режимных моментов и в свободной деятельности

5. Педагог при необходимости включается в игру и другие виды деятельности, дети постоянно находятся в поле его внимания

6. Педагог поддерживает инициативу детей в разных видах детской деятельности

7. Педагог избегает как принуждения, так и чрезмерной опеки при выполнении режимных процедур, в игре, на занятиях

8. Педагог помогает детям осознать ценность сотрудничества

9. Педагог создаёт условия для участия детей в труде взрослых

10. Педагог развивает у детей представления о своей принадлежности к определенному сообществу людей

11. Педагог оберегает время, предназначенное для игры, не подменяя её занятиями

12. Педагог побуждает детей к разворачиванию игры

13. Педагог обеспечивает баланс между разными видами игры

14. Педагог избегает воспроизведения трафаретных и однообразных сюжетов, действий, приемов при организации игр детей

15. Педагог способствует возникновению эмоционально-насыщенной атмосферы в игре

16. Педагог помогает овладевать способами ролевого взаимодействия между детьми

17. Педагог помогает детям освоить способы соединения и крепления деталей различных конструкторов

18. Педагог предоставляет детям возможность выбора различных материалов для конструирования (в том числе природного и бросового)

19. Педагог стимулирует детей к созданию конструкций для использования их в сюжетных играх

20. Педагог побуждает детей преобразовывать постройки в соответствии с различными игровыми задачами

21. Педагог поощряет самостоятельность, творческую активность детей (детское экспериментирование, решение и составление простых математических задач, загадок, придумывание историй, героями которых становятся числа, цифры, знаки и пр.)

22. Педагог знакомит детей со счетом (прямым, обратным, «двойками», «тройками», порядковым и др.), цифрами

23. Педагог знакомит детей с операциями сложения, вычитания, их условными обозначениями

24. Педагог знакомит с основными характеристиками движения: скорость, направление и др.

25. Педагог знакомит с некоторыми физическими явлениями: магнитное и земное притяжение, отражение и преломление света, электричество и др.

26. Педагог знакомит с природными явлениями и климатическими зонами

27. Педагог рассказывает о природных богатствах земных недр

28. Педагог создаёт условия для развития у детей представлений о Солнечной системе и различных космических явлениях

29. Педагог использует развивающие компьютерные игры для ознакомления детей с элементарными правилами пользования компьютером

30. Педагог создаёт условия для самостоятельной деятельности детей по сохранению и улучшению окружающей среды

31. Педагог знакомит детей с памятниками культуры разных народов, представляющими историческую ценность

32. Педагог побуждает детей фантазировать о жизни человека в будущем

33. Педагог побуждает детей к словотворчеству

34. Педагог поощряет самостоятельное планирование детьми своей деятельности
35. Педагог пробуждает у детей интерес к письменной речи
36. Педагог знакомит детей с буквами, со звуковым составом слова
37. Педагог создаёт условия для обучения детей второму языку
38. Педагог обращает внимание детей на средства выразительности, присущее разным видам изобразительного искусства, на возможности различных материалов, используемых для художественного воплощения замыслов
39. Педагог способствует овладению детьми навыками художественного труда, учит изготавливать игрушки, панно из природного и бросового материала и пр.
40. Педагог побуждает детей лепить, рисовать и т.д. по мотивам сказок, народного и декоративно-прикладного искусства
41. Педагог поощряет самостоятельное экспериментирование детей с цветом, формой
42. Педагог побуждает детей создавать и видоизменять объемные формы, многофигурные композиции
43. Педагог стремится вызвать интерес детей к произведениям классической и народной музыки
44. Педагог развивает у детей представления о различных видах музыкального искусства (опера, балет и т.д.) и различных жанрах музыкальных произведений (вальс, марш, колыбельная и пр.)
45. Педагог знакомит детей с различными выразительными средствами в музыке (лад, мелодия, тембр, темп, сила, высота, длительность звука и пр.)
46. Педагог знакомит детей с различными, в том числе классическими и народными музыкальными инструментами

47. Педагог развивает у детей музыкальный слух: звуко-высотный, ритмический, тембровый и т.д.
48. Педагог способствует развитию у детей певческих способностей
49. Педагог предоставляет детям возможность играть на музыкальных инструментах
50. Педагог поощряет исполнительское творчество детей в музыкальной деятельности
51. Педагог знакомит детей с театральными жанрами
52. Педагог предоставляет детям возможность познакомиться с устройством театра (сцена, занавес, зрительный зал, гримерная и пр.)
53. Педагог развивает у детей способность свободно и раскрепощенно держаться при выступлении перед взрослыми и сверстниками
54. Педагог способствует развитию у детей исполнительских способностей
55. Педагог побуждает детей к импровизации средствами мимики, пантомимы, выразительных движений и интонаций
56. Педагог побуждает детей придумывать новые сюжеты, театральные постановки, подбирать к ним атрибуты и костюмы
57. Педагог реализует индивидуальный подход в организации театрализованной деятельности детей
58. Педагог создаёт условия для взаимосвязи театрализованной и других видов деятельности в педагогическом процессе
59. Педагог поддерживает у детей положительные эмоции, чувство “мышечной радости”, связанные с физической активностью
60. Педагог при необходимости корректирует движения и осанку ребенка, используя поощрения и игровые приемы

61. Педагог поощряет импровизацию детей в ходе подвижных игр, придумывание новых подвижных игр, включение детьми двигательных элементов в сюжетно-ролевые игры

62. На участке выделены зоны для общения и совместной деятельности больших и малых групп детей из разных возрастных групп и взрослых

63. В групповом помещении выделены зоны для разных видов двигательной активности детей - бега, прыжков, лазания, метания и др.

64. Предметно-пространственная развивающая среда ДОУ является трансформируемой, т.е. может меняться в зависимости от образовательной ситуации, в т.ч., от меняющихся интересов и возможностей детей

65. В групповом помещении имеются полифункциональные предметы, в том числе, природные, бросовые материалы, пригодные для использования в разных видах детской активности

План самообразования

Повышение уровня теоретической компетентности

Таблица 1.1 – Содержание деятельности

№	Содержание деятельности	Результат (продукт)	Сроки	Отметка о выполнении
1	Изучение актуальных нормативно-правовых документов федерального уровня. Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями нормативно-правовых документов. Рекомендации: http://минобрнауки.рф http://www.firo.ru/ Закон об образовании. Национальный проект «Образование»	Извлечения из документов по проблеме: «Права, обязанности и ответственность педагога образовательной организации»	2019г.	

Продолжение таблицы 1.1

	Федеральные проекты: «Учитель будущего» «Цифровая образовательная среда».			
2	Изучение актуальных нормативно-правовых документов муниципального уровня. Ознакомление с деятельностью муниципальной образовательной системы дошкольного образования. Рекомендации: http://chel-edu.ru/docs/?top=13	Список документов.		
3	Изучение локальных актов дошкольного учреждения. Соблюдение внутренних стандартов ДОУ.	Регламенты ДОУ, ОО программа ДОУ.		
4	Изучение периодических изданий по дошкольному образованию. Анализ авторских идей организации и содержания дошкольного образования по проблемам: Современные образовательные технологии в работе с детьми по развитию речи в условиях реализации ФГОС ДО. Стимулирование речевой активности детей дошкольного возраста в различных видах деятельности Рекомендации: http://www.obruch.ru/ ; http://www.dovosp.ru/ ; http://doshkolnik.ru/scenary.php ; http://www.editionpress.ru/ Журнал «Дошкольная педагогика» Журнал «Дошкольная психология»	Картотека образовательных технологий для решения собственных педагогических проблем. Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и в деятельности вне занятий	2019г.	

Продолжение таблицы 1.1

5	<p>Изучение новых педагогических технологий развивающего обучения. Ознакомление с авторскими технологическими подходами к образованию детей дошкольного возраста. Рекомендации: http://www.firo.ru Изучение метода виртуальных экскурсий в работе с детьми.</p>	<p>Картотека технологий. Терминологический словарь. Разработка картотеки виртуальных экскурсий для детей старшего дошкольного возраста в соответствии с календарно-тематическим планированием</p>	<p>Февраль-март 2019</p>	
6	<p>Изучение рекомендаций по проблеме реализации ФГОС дошкольного образования (Образовательная область: Речевое развитие) Ознакомление с концептуальными идеями и авторскими программно-методическими комплексами, разработанными в соответствии с ФГОС дошкольного образования. Рекомендации: http://www.firo.ru</p>	<p>Выдержки из документов, ориентированные на решение собственных профессиональных проблем.</p>		
7	<p>Изучение передового педагогического опыта. Составление картотеки авторских передовых педагогических технологий по проблемам: Активное использование не директивной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности; Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу</p>	<p>.</p>	<p>2018г. 2019г.</p>	

Продолжение таблицы 1.1

8	Обучение на курсах повышения квалификации. Повышение квалификации в ЧГПУ, ЧИПКРО, УМЦ и др. по проблеме: «Современные педагогические технологии развития детей в условиях введения ФГОС ДО»	Удостоверение (сертификат, диплом и др.).	2019	
---	---	---	------	--

Таблица 1.2 – Повышение уровня методической компетентности

№	Содержание деятельности	Результат (продукт)	Сроки	Отметка о выполнении
1	Участие в методической работе ДОУ. Выступления на педсоветах, семинарах и др., согласно годового плана ДОУ.	Использование метода виртуальных экскурсий в работе с детьми старшего дошкольного возраста» «Использование программно-аппаратного комплекса «Колибри» с детьми старшего дошкольного возраста» «Создание условий развивающей предметно-пространственной среды групп компенсирующей направленности по образовательной области художественно-эстетическое развитие».		
2	Посещение Школы молодого педагога	Участие в деятельности «Школа молодого педагога» Заместитель руководителя «Школы молодого педагога».	2018-2019уч.г.	
3	Участие в вебинарах сети Интернет. Посещение вебинаров по проблемам: Создание развивающей речевой среды для дошкольников	Программы вебинаров: Августовские мероприятия 2019-2020: «Национальный проект «Образование» как средство реализации инновационного развития муниципальной образовательной системы Челябинска». «Успех каждого ребенка-партнерство ОО с семьей на разных этапах взросления детей с особыми образовательными потребностями». «Кадровый потенциал	2018-2020гг.	

		образования: профессиональное переосмысление».		
--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 1.2

4	Участие в сетевом сообществе педагогов. Размещение материалов на страницах сообщества. Общение в сетевом сообществе педагогов по проблеме:	Адрес сетевого сообщества.		
5	Посещение открытых педагогических мероприятий. Просмотр и анализ открытых педагогических мероприятий в рамках внутренней системы повышения квалификации ДОУ и РМО.	Просмотр мастер-класса по художественно-эстетическому развитию. Просмотр мастер-классов учителя-логопеда по проведению квест-игры. Просмотр мастер-классов по использованию малых фольклорных жанров народов Южного Урала в работе с детьми с ОВЗ.		
6	Освоение метода педагогического анализа. Подбор программ наблюдения, изучения опыта, анализа документации.	Программы и памятки педагогического анализа. Мониторинг. Индивидуальная работа по итогам мониторинга.	2018г.	
7	Освоение информационно-коммуникативных технологий. Создание блога или странички на сайте ДОУ. Использование современных информационно-коммуникационных технологий в работе с детьми и общении с родителями.	Авторский блог (страничка на сайте). Банк презентаций и других дидактических ИКТ материалов.	2019г.	
8	Подготовка творческого отчёта.	Выполнение плана самообразования.	Май 2018г.	

	Выступление с творческим отчётом по самообразованию на пед совете ДОУ.		Май 2019г. Май 2020г.	
--	--	--	--------------------------	--

Таблица 1.3 – Повышение уровня профессиональной компетентности

№	Содержание деятельности	Результат (продукт)	Сроки	Отметка о выполнении
1	Совершенствование планово-прогностической деятельности. Разработка рабочей программы педагога на основе основной (адаптированной) образовательной программы ДОУ.	Рабочая программа. (внесение изменений и дополнений)	2018 (с педагогом наставником) и 2019 самостоятельно	Выполнено
2	Совершенствование образовательного процесса. Подбор и оформление дидактического и игрового материала по обеспечению образовательного процесса с учетом выявленных проблем.	Средства наглядности, дидактические пособия и игры по речевому развитию детей группы компенсирующей направленности в соответствии с ООПДО и АОПДО Составление картотеки по физической культуре в соответствии с временем года.	2019–средний возраст, 2019-старший дошкольный возраст, 2020 подготовительный к школе возраст	
3	Совершенствование форм взаимодействия с родителями воспитанников. Изучение и апробация методических рекомендаций по организации работы с родителями на основе сотрудничества.	Наглядная информация для родительского уголка. Сценарии мероприятий с родителями. Анкеты и отзывы родителей. (материалы для портфолио педагога)	2018-2020гг.	

Приложение 2

Модель управления процессом повышения квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы.

Информационно-аналитический компонент

Анализ результатов маркетингового исследования рынка повышения квалификации

- анализ социального заказа на повышение квалификации педагогов;
- SWOT - анализ методической работы в ДОУ;
- анализ существующих программ повышения квалификации;
- анализ теоретико-методологических подходов;
- анализ рейтинга основных затруднений педагогов ДОУ;

Целевой компонент

Цель: повышение профессионального роста педагогов на основе ПП.

Задачи: Обеспечить качество предложенной услуги по реализации ПП; удовлетворить образовательные запросы педагогов.

Планово-прогностический компонент

Планирование

- разработка форм дифференцированной методической работы с педагогами ДОУ на основе персонифицированной программы;
- определение сроков реализации модели управления процессом повышения квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы;
- назначение ответственных за проведение мероприятий по повышению квалификации педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы.

Организационно-сопроводительный компонент

Организационно-сопроводительный компонент управленческой деятельности

- мотивирование педагогов ДОУ через создание идеального образа современного педагога;
- создание условий, обеспечивающие реализацию персонифицированных программ повышения квалификации как целостной системы;
- создание необходимых предпосылок для развития внутренней активности педагога, реализующего персонифицированную программу;
- предоставление каждому педагогу возможности самоутвердиться в наиболее значимых для него сферах жизнедеятельности, в максимальной степени раскрывающих

Контрольно-корректировочный компонент

Контроль и корректировка

- определение отклонений от программы и их причин, на основе индивидуальной «Маршрутной карты» и «Портфолио» педагога;
- внесение изменений в индивидуальный маршрут педагогов ДОУ на основе персонифицированной программы;
- своевременный контроль за надлежащим исполнением поручений.

Результативный компонент

Анализ полученных результатов

- мониторинг конечных (текущих) результатов проведенной работе на основе персонифицированных программ; - сравнение полученных результатов и достижений с поставленными целью и задачами, с использованием индивидуальной «Маршрутной карты» и «Портфолио» педагога, и дальнейшей перспективой в работе.