



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

Факультет дошкольного образования

Кафедра теории, методики и менеджмента дошкольного образования

**Управленческое содействие педагогам в освоении
современных образовательных технологий**

Выпускная квалификационная работа

Направление 44.04.01 Педагогическое образование

Программа магистратуры «Управление муниципальной системой
дошкольного образования»

Оценка оригинальности 66,45%

Работа _____ к защите
« ___ » _____ 20__ г.

И.о. зав. кафедрой ТМиМДО
Артёменко
Борис Александрович

Выполнил:
Студент группы ЗФ-302/176-2-1
Маринина Людмила
Валентиновна

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры ТМиМДО
Едакова Ирина Борисовновна

Челябинск 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические аспекты управленческого содействия педагогам в освоении современных образовательных технологий	8
1.1 Сущность и характеристика современных образовательных технологий.....	8
1.2 Роль управленческого содействия в освоении педагогами ДОО современных образовательных технологий.....	20
1.3 Модель управленческого содействия педагогам ДОО в освоении современных образовательных технологий.....	30
Выводы по первой главе	35
Глава 2 Управление процессом освоения педагогами ДОО современных образовательных технологий	37
2.1 Анализ работы МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска по управлению процессом освоения педагогами современных образовательных технологий.....	37
2.2 Реализация модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.....	56
2.3 Оценка качества реализации модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.....	74
Выводы по второй главе	77
Заключение	80
Список литературы	83
Приложение	94

Введение

Актуальность темы исследования. Процесс модернизации системы образования предъявляет высокие требования к организации воспитания и обучения, интенсифицирует поиски новых, более эффективных психолого-педагогических подходов к этому процессу. Инновационные процессы на современном этапе развития общества затрагивают в первую очередь систему дошкольного образования как начальную ступень раскрытия потенциальных способностей ребёнка.

Развитие дошкольного образования, переход на новый качественный уровень не могут осуществляться без разработки инновационных технологий. Инновации определяют новые методы, формы, средства, технологии, ориентированные на личность ребенка. Содержание дошкольного образования усложняется, акцентируя внимание педагогов на развитие творческих и интеллектуальных способностей детей, на смену традиционным приходят активные методы обучения и воспитания. В этих изменяющихся условиях педагогу дошкольного образования необходимо уметь ориентироваться в широком спектре современных образовательных технологий.

Требования к уровню подготовки педагогов дошкольного образования повысились в связи с введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Стандарт является основой для формирования содержания профессионального образования, а также проведения их аттестации. В п. 3.2.6. стандарта отмечается, что для эффективной реализации программы дошкольного образования должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических работников, их консультативной поддержки по вопросам образования и охраны здоровья детей. Решение этих задач зависит от действий руководителя по созданию

эффективной системы управленческого содействия освоению педагогами современных образовательных технологий.

Различные аспекты управления образованием отражены в исследованиях А.Г. Гостева, Б.А. Кугана, В.С. Лазарева, А.Я. Наина, М.М. Поташника, С.А. Репина, В.П. Симонова и др. В исследованиях Л.Н. Баренбаум, А.А. Быстрова, Е.С. Головиной, О.Л. Карповой, И.Н. Лычагиной, П.Н. Пасюкова, В.Л. Савиных, Е.В. Семеновой, Е.В. Ширниной рассматриваются вопросы управленческого содействия.

Работы В.П. Беспалько, В.Ф. Венды, О.В. Долженко, М.М. Левина, В.С. Леднева, Б.Т. Лихачева, В.Д. Майорова, А.С. Макаренко, Н.И. Орлова, Н.Ф. Талызиной, Д.В. Чернилевского, Р.Х. Шаймарданова, П.М. Эрдниева, Ф. Янушевича раскрывают основные сущностные характеристики педагогических технологий.

Становление системы дошкольного образования представлено в работах И.Н. Андреевой, Т.С. Буториной, З.И. Васильевой, Л.М. Волобуевой, С.Ф. Егорова, Н.И. Кузьминой, С.В. Лыкова и др. Организация педагогического процесса и содержание образовательной деятельности ДОУ рассматривается К.Ю. Белой, А.К. Бондаренко, Т.В. Волосовец, В.Н. Дубровой, Н.В. Микляевой и Ю.В. Микляевой, Е.А. Панько, Л.В. Поздняк и др.

Как показывает практика, сегодня происходит формальный переход большинства дошкольных образовательных учреждений в режим поиска. Предпринимаемые в последние годы педагогами попытки обновления и совершенствования содержания деятельности дошкольных образовательных учреждений с помощью внесения в нее локальных или модульных изменений зачастую не приносят желаемого результата, что делает актуальной реализацию системных изменений.

Таким образом, в педагогической теории и практике системы дошкольного образования сложились противоречия: между признанием необходимости освоения современных образовательных технологий в

деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений и недостаточной разработанностью данной проблемы в теории и практике.

Актуальность и недостаточная разработанность проблемы обусловили выбор темы исследования: «Управленческое содействие педагогам в освоении современных образовательных технологий».

Цель исследования – разработка и апробация модели управленческого содействия педагогическим работникам в освоении современных образовательных технологий.

Объект исследования – процесс освоения педагогами ДООУ современных образовательных технологий.

Предмет исследования – условия управленческого содействия педагогам в освоении современных образовательных технологий.

Гипотеза исследования: процесс освоения педагогами ДООУ современных образовательных технологий будет более эффективным, если данный процесс будет протекать при организованной системе планомерного и своевременного управленческого содействия с учетом следующих условий:

- разработана и реализована модель управленческого содействия педагогам дошкольного образовательного учреждения в освоении современных образовательных технологий;

- определены и реализованы формы и методы организации методической работы в ДООУ по развитию компетентности педагогов в освоении современных образовательных технологий.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по проблеме освоения педагогами современных образовательных технологий.

2. Изучить опыт работы МДООУ Детский сад № 343 г. Челябинска по управлению процессом освоения педагогами современных образовательных технологий.

3. Разработать и апробировать модель управленческого содействия педагогическим работникам в освоении современных образовательных технологий.

4. Проанализировать результаты реализации модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.

Методы исследования:

1. Теоретические: изучение научной литературы по проблеме исследования, нормативно-правовых актов, систематизация, анализ, сравнение.

2. Эмпирические: анкетирование, педагогический эксперимент.

Теоретическую основу исследования составляют:

– исследования по управлению дошкольным образовательным учреждением и определению содержания деятельности руководителя образовательного учреждения (К.Ю. Белая, Ю.В. Васильев, М.И. Кондаков, Ю.А. Конаржевский, М.Н. Скаткин, П.И. Третьяков, Л.И. Фалюшина, Т.И. Шамова);

- исследования по основным образовательным технологиям (работы В.П. Беспалько, В.Ф. Венды, О.В. Долженко, М.М. Левина, В.С. Леднева, Б.Т. Лихачева, В.Д. Майорова, А.С. Макаренко, Н.И. Орлова, Н.Ф. Талызиной, Д.В. Чернилевского, Р.Х. Шаймарданова, П.М. Эрдниева, Ф. Янушевича и др.).

Экспериментальная база: МДОУ Детский сад № №343 г. Челябинска.

Новизна исследования. Разработана модель управленческого содействия освоению педагогами ДОУ современных образовательных технологий.

Практическая значимость исследования. Материалы исследования могут быть использованы в деятельности руководителя ДОУ.

Структура исследования. Выполненная работа состоит из введения, двух глав, выводов и заключения, списка литературы, приложения.

Апробация результатов исследования осуществлялась на II заочной научно-практической конференции «Инновационный потенциал методической работы в муниципальной системе дошкольного образования».

Дата проведения 24 апреля-28 апреля 2017 года по теме: «Управленческое содействие формированию компетентности педагогов ДОО посредством инновационных форм методической работы».

А также апробация результатов исследования осуществлялась на III Всероссийской научно-практической конференции «Реализация Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы».

Дата проведения 27 апреля 2017 года по теме: «Формирование технологической компетентности педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС».

Глава 1 Теоретические аспекты управленческого содействия педагогам в освоении современных образовательных технологий

1.1 Сущность и характеристика современных образовательных технологий

Современное образование направлено на формирование личности, социально активной, с высоким уровнем обученности и воспитанности, с комплексом социально важных качеств, способной к саморазвитию и самообразованию. Для реализации задач, поставленных перед системой образования, необходим поиск эффективных путей их решения – образовательных технологий.

В научной литературе существует несколько определений понятия «технология». В переводе с греческого языка под технологией («*techne*» и «*logos*») понимается мастерство, искусство, умение, наука о мастерстве, способах использования предметов труда [26]. Раньше термин «технология» широко использовался в производстве, под технологией понималась совокупность производственных процессов, которые осуществлялись в процессе изготовления какого-либо продукта. В результате научно-технической революции в постиндустриальном обществе понятие «технология» все чаще стала использовать в гуманитарных науках, в том числе в педагогике.

В педагогической науке до сих пор ведутся поиски определения понятий «технология», «педагогическая технология». И в зарубежной, и отечественной научной литературе встречаются различные подходы к определению технологии, классификации педагогических технологий, их отличительных особенностях, позволяющих отделить от методов, методик, авторских школ. Некоторые точки зрения на сущность педагогической технологии представлены в таблице 1.

Различные подходы к определению педагогических технологий

Автор	Педагогическая технология – это:
Н.П. Аникеева	Совокупность последовательных действий педагога, выполнение которых направлено на достижение определенной цели
Ю.С. Арутюнов	Совокупность операций, действий, способов организации образовательного процесса, которые связаны с конкретной деятельностью педагога и направлены на достижение определенного результата (технологическая цепочка)
А.А. Вербицкий	Совокупность действий, операций и процедур, которые обеспечивают заранее запрограммированного результата в условиях педагогического процесса
А.П. Панфилова	Четко спланированная система указаний, которые осуществляются с целью обеспечения эффективности и результативности образовательного процесса
Г.П. Щедровицкий	Процесс проектирования и воспроизведения последовательных действий педагога, направленных на решение поставленных целей и задач
Е.В. Бондаревская	Деятельность педагогов по проектированию и реализации педагогического процесса, направленного на обеспечение комфортного для всех участников комфортных условиях обучения и воспитания
И.П. Подласый	Процесс, направленный на получение запланированного результата
С.А. Смирнов	Часть педагогической науки, которая направлена на проектирование целей, содержания, форм и методов обучения

В научной литературе существует множество понятий – «педагогические технологии», «образовательные технологии», «технологии обучения», «технологии воспитания». Это, по мнению С.А. Смирнова, это объясняется тем, что понятие «педагогический» включает три процесса – обучение, воспитание и развитие. Поэтому в педагогике существует такое разнообразие понятий, связанных с термином «технология» [27].

В основе педагогической технологии лежат четкие цели – конечная и промежуточная, комплекс методов для контроля их достижения, четкая

последовательность действий педагога. По мнению Е.В. Бондаревской, педагогическая технология отвечает на вопрос «Как учить? Как достичь результата обучения?» [5].

И.П. Подласый отмечает, что технология отвечает не только на вопрос «Как учить?», но и на вопрос, как это сделать, чтобы результаты совпали с поставленными требованиями. Технологии должны разрабатываться таким образом, чтобы совокупность выбранных способов и средств вели к намеченному результату и гарантировали получение продукта заданного качества, т.е. соответствующего поставленным требованиям [16].

Каждую педагогическую технологию характеризуют несколько показателей (концептуальность, системность, содержательность, алгоритмизированность, процессуальность, управляемость, ситуативность, воспроизводимость, эффективность, гибкость, динамичность, диагностичность), которые представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели педагогических технологий

Показатель	Характеристика
Концептуальность	Определенная научная концепция – основа технологии, объясняющая обоснование достижение целей обучения и воспитания с точки зрения философии, психологии, социальной педагогики
Системность	Технология – это система, включающая совокупность взаимосвязанных компонентов, обеспечивающих целостность и неделимость, логику образовательного процесса
Содержательность	В основе технологии комплекс определенных действий, которые составляют ее содержание
Алгоритмизи- рованность	Организация действий педагога по определенной системе, определенному алгоритму, направленных на выполнение проективной и конструктивной функции
Процессуальность	Организация непосредственно процесса образовательной деятельности
Управляемость	Технология как комплекс управленческих функций, включающих целеполагание, планирование,

	организацию, контроль образовательного процесса
Ситуативность	Технология в чистом виде не должна применяться в конкретном образовательном учреждении, а адаптироваться к ее психолого-педагогическим, кадровым и материально-техническим ресурсам. Это позволяем педагогам на основе определенной технологии разрабатывать и модернизировать имеющиеся средства для решения образовательных задач конкретной группы обучающихся определенной образовательной организации
Воспроизводимость	Технология должна быть разработана таким образом, чтобы ее можно было реализовать в различных условиях другими субъектами
Эффективность	Технология должна быть эффективной, то есть способствовать достижению цели с оптимальным соотношением затраченных средств планируемому результату
Гибкость	Технология должна предоставлять возможности для внесения в нее изменений в содержании и процессуальном компоненте с целью обеспечения более комфортного лично-ориентированного взаимодействия педагога и обучающихся
Динамичность	Технология должна предоставлять возможность для ее преобразования и развития с меняющимися условиями образовательного процесса
Диагностичность	Технология должна содержать четкие цели, способы по ее достижению и систему контроля

Существуют различные группы педагогических технологий. Ряд исследователей [1; 8; 11; 14; 15 и др.] предлагает собственные классификации педагогических технологий, которые понимаются ими, в основном, как технологии обучения (таблица 3).

Таблица 3

Классификация педагогических технологий

Основание	Виды технологий
Цель обучения	- технологии традиционного обучения (передача знаний, умений и навыков); - лично-ориентированные технологии развивающего обучения (развитие личности ученика, интереса к познанию, умения нестандартно мыслить)
Содержание	- технологии алгоритмического характера (передача

обучения	основного образовательного минимума); - технологии продуктивного характера (творческий уровень осмысления получаемого содержания, самостоятельный анализ получаемого содержания, например технология проектов, технология концентрированного обучения Г.Г. Ибрагимова)
Метод обучения	- оптимизации учебного процесса Ю.К. Бабанского (эффективный подбор методов, приемов, средств в обучении); - адаптивного обучения А.С. Границкой (характер взаимодействия учителя с каждым учеником независимо от его возможностей); - интерактивного обучения (обучающих и эвристических игр); - уровневой дифференциации (подбор методов обучения осуществляется в зависимости от индивидуальных возможностей учащихся); - модульного обучения (создается индивидуальная программа в виде модуля, собственная траектория движения ученика и взаимодействия с учителем по мере ее освоения)
Характер деятельности учащихся	- направленные на формирование самостоятельности учащихся по степени ее увеличения в учебной деятельности под непосредственным руководством учителя (адаптивная система обучения, технология уровневой дифференциации); - направленные на формирование самостоятельности учащихся под опосредованным руководством взрослого (технологии коллективного способа обучения, модульные технологии)
Период реализации	- в рамках одного урока (технологии оптимизации учебного процесса и др.); - в течение сдвоенных уроков (технологии уровневой дифференциации и др.); - в течение ряда учебных часов (технология коллективного способа обучения и др.); - в течение учебной четверти и более (технологии модульного и концентрированного обучения)
Тип обучения	- объяснительно-иллюстративного обучения (в основе лежат информирование, просвещение учащихся и организация их репродуктивных действий с целью выработки у них общеучебных умений и навыков); - личностно-ориентированные (создают условия для обеспечения собственной учебной деятельности обучающихся, учета и развития индивидуальных

	<p>особенностей школьников – технологии обучения в сотрудничестве, метод проектов); индивидуальной поддержки ребенка, гуманно-личностная технология Ш.А. Амонашвили);</p> <ul style="list-style-type: none"> - развивающего обучения (в центре внимания находится способ обучения, способствующий включению внутренних механизмов личностного развития обучающихся, их интеллектуальных способностей); - проблемного обучения (создание проблемных ситуаций, организация активной самостоятельной деятельности по их разрешению); - разноуровневого обучения; - игрового обучения
--	---

Таким образом, под педагогической технологией понимается совокупность правил и соответствующих им педагогических приемов и способов воздействия на развитие, обучение и воспитание личности. Педагогическая образовательная технология – это система функционирования всех компонентов педагогического процесса, построенная на научной основе, запрограммированная во времени и в пространстве, и приводящая к намеченным результатам. Одним из видов педагогических технологий являются инновационные технологии.

Инновационные процессы в педагогике изучаются в науке с 50-х годов XX века. Это связано с поисками решения проблем, связанных с изучением сущности процесса инновации, анализом имеющихся затруднений в практике, поиском путей их решения, обоснованием классификации инновационных процессов и инновационных технологий. Впервые инновационная педагогика как отрасль знаний оформилась в научных исследованиях ученых Западной Европы и США, в нашей стране инновационные процессы в первую очередь стали изучать в Центре и Институте педагогических инноваций.

В 80-е годы XX века отечественными учеными актуализируются проблемы инновационного развития педагогики, ведутся поиски новых образовательных технологий, формируются авторские школы, различные

системы обучения. В работах многих ученых, педагогов-практиков раскрываются концептуальные основы авторских технологий, которые позволяют достигнуть целей образования в современных условиях (К.Я. Вазина, Ф.Н. Гоноболин, С.М. Годник, В.И. Загвязинский, А.Е. Кондратенков, Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, Н.Д. Никандров, Я.А. Пономарев, В.А. Сластенин, Г.С. Сухобская, Л.М. Фридман, А.И. Щербакова и др.).

Для возникновения инноватики в нашей стране сложились определенные условия – противоречия между стремлением достигнуть новые цели образования с имеющимися для этого ресурсами – традиционными методами и формами обучения и воспитания. В этот период проблема разработки и внедрения новых, инновационных технологий в образовании становится предметом исследования. В научной литературе актуальными стали исследования, направленные на изучение сущности инноваций, особенности их внедрения в образовательный процесс.

Инновация с латинского языка означает обновление, то есть что-то новое, а также сам процесс по внедрению нового, изменению имеющегося объекта, его модернизацию [10]. Различают понятие новация, или новый способ и инновация, нововведение. Новация – это само средство (новый метод, методика, технология, программа и тому подобное), а инновация – процесс его освоения.

Одни научные работники (В. Сластенин, Л. Подимова) считают инновации комплексным процессом создания, распространения и использования нового практического средства в отрасли техники, технологии, педагогики, научных исследований. Другие отрицают, что инновации не могут сводиться к созданию средств. И.П. Подласый считает, что инновации – это идеи, и процессы, и средства, и результаты, взятые в качестве качественного совершенствования педагогической системы [26].

Таким образом, в педагогической литературе под инновациями в основном понимаются собственно радикальные новшества как специфическая форма передового педагогического опыта, а под нововведениями – процесс перехода системы из одного качественного состояния в другое на основе внедрения инноваций.

А.П. Панфилова выделяет следующие виды инновационных педагогических технологий в образовании: имитационные, ролевые игры, тренинги и неимитационные технологии: игровое проектирование, кейс-стади, мозговой штурм, творческие мастерские, мастер-классы, дискуссии и др. Автором показана их специфика и особенности проведения, рассмотрены технологии обратной связи, включающие послеигровые дискуссии, рефлексии, дебрифинг; описаны требования к педагогу, ведущему игровое занятие, требования к организации игрового пространства и методическому обеспечению учебного процесса [20].

В последнее время в педагогической науке активно исследуются такие инновационные технологии, как технология развития критического мышления, кейс-метод, модульное обучение, проектное обучение.

Рассмотрим технологию развития критического мышления, авторами которой являются К. Мередит, Д. Стил, Ч. Темпл. Суть данной технологии заключается в использовании системы стратегий и приемов, направленных на формирование умений работать с большим потоком информации, умение ориентироваться в системе знания, умение формулировать свои мысли, излагать их ясно и корректно, умение вырабатывать собственное мнение и озвучивать его, доказывать свою точку зрения, умение организовать свое самообразование, умение сотрудничать и взаимодействовать в группе.

Критическое мышление – это такой вид мышления, который позволяет реализовать вышеперечисленные умения в процессе исследовательской деятельности, способность оценивать и анализировать

информацию, аргументированно и логически рассуждать, опираться на личный опыт и проверенные факты.

Цель применения данной технологии в процессе обучения заключается в том, что обучающийся сам конструирует образовательный процесс, исходя из поставленных перед ним целей, сам определяет способы их достижения, формулирует конечный результат и находит средства для контроля и самоконтроля. Обучающийся учится работать вдумчиво, ответственно, при этом рационально и эффективно используя имеющуюся информацию.

Следующая инновационная педагогическая технология – это кейс-метод. Кейс как метод в обучении зародился в США, суть его заключалась в анализе и обсуждении конкретных ситуационных задач по определенной теме. Педагог предоставляет обучающимся возможность для решения конкретной проблемы, они в свою очередь должны найти различные варианты выхода. Первый сборник ситуационных задач был разработан американским преподавателем Коуплендом по менеджменту, в нем были собраны реальные ситуации, на решение которых были ориентированы студенты.

В нашей стране данный метод стал известен в 20-е годы XX века. На конференциях, посвященных экономическим дисциплинам в совпартшколах, проводилось обсуждение данной технологии и возможности ее применения в образовательном процессе советской школы. Но активное распространение кейс-метод получил только в 70-80-е годы, когда активно шел поиск инноваций в образовании. В первую очередь данный метод стал активно применяться в высшей школе, при подготовке по дисциплинам «Управление», «Экономика». В это время в научной литературе ведутся поиски использования данного метода при обучении студентов, это исследования Г.А. Брянского, Ю.Ю. Екатеринославского, О.В. Козлова, Ю.Д. Красовского, В.Я. Платова, Д.А. Поспелова, О.А. Овсянникова, В.С. Рапоппорта и др.

В основе кейс-метода лежат понятия ситуации – кейса. Кейс (case) – это определенная реальная ситуация, TRUE LIFE («кусочек реальной жизни»), события, произошедшие в той или иной сфере деятельности. Данная ситуация предоставляется обучающимся для того, чтобы дать им возможность организовать дискуссию, выдвинуть различные точки зрения, варианты решения.

Кейс-метод включает не только перечень ситуаций, но и методические рекомендации по их использованию в образовательном процессе, различные дидактические материалы для студентов и преподавателей.

Кейс-метод как инновационная образовательная технология позволяет сочетать теоретическое и практическое обучение, так как обучающиеся применяют полученные знания в различных реальных ситуациях. Также кейс-метод дает возможность для формирования критического мышления, умения участвовать в дискуссии, творчески мыслить, предлагать варианты решения проблем, задавать и отвечать на вопросы и т.д.

Следующая инновационная образовательная технология – это технология проектного обучения.

Проект в переводе с латинского языка означает «выдающийся вперед» (projectus). Существует несколько определений проекта в русском языке:

- совокупность различных документов, расчетов, чертежей, которые используются для создания сооружения или определенного изделия;
- предварительный текст какого-то документа;
- определенный план или замысел.

Применительно к педагогике более близким будет третий подход к пониманию проекта. В соответствии с этим проектирование будет пониматься как процесс разработки проекта, создания определенного прообраза, прототипа предполагаемого и задуманного объекта или

состояния. Под проектным обучением понимается такое обучение, которое основано на выполнении определенных проектов для реализации целей обучения [5].

Идеи проектного обучения раскрываются в работах В.В. Гузеева, Д.Г. Левитеса, Н.В. Матяша, В.М. Монахова. Они подчеркивают, что проектное обучение обладает значительным преимуществом и позволяет более эффективно выстроить образовательный процесс. Это возможность не только получения и закрепления полученных знаний, но и формирования комплекса умений и качеств, которые необходимы для дальнейшего становления личности обучающегося. Это умение работать с информацией, оценивать ее, анализировать, творчески перерабатывать, создавать определенный творческий продукт. Проектное обучение позволяет формировать познавательный интерес, то есть стремление обучающихся к получению нового знания и использованию этого знания в своей деятельности.

Технология проектного обучения представляет собой совокупность приемов, действий и операций, направленных на овладение областью теоретического и (или) практического знания, достижение дидактической цели через разработку определенной проблемы и создание определенного продукта – проекта. В структуру проектной деятельности входят различные компоненты, основными из которых являются анализ имеющихся данных, оценка ситуации, прогнозирование, построение гипотез, моделирование предстоящих действий, их реализация, текущая корректировка, анализ полученных результатов.

Существуют различные подходы к классификации проектов, чаще всего выделяются исследовательские, творческие и информационные практико-ориентированные проекты. Исследовательские проекты направлены на проведение определенного исследования, выдвижения проблемы, разработку путей ее решения, главным образом, экспериментальных. Творческие проекты не имеют строгой структуры,

они подчиняются виду творческой деятельности, в рамках которой создается проект. Информационные практико-ориентированные проекты направлены на сбор информации об определенном объекте, явлении, анализ и обобщение фактов.

Создание проекта предполагает четкую последовательность действий, поэтому можно выделить четыре основных этапа: аналитический, поисковый, практический, презентационный. На аналитическом этапе осуществляется выбор темы проекта, количество участников, временные рамки, основные понятия, проблема, анализ имеющихся источников. На следующем этапе осуществляется поиск решения проблемы, определение плана действий. На практическом этапе теоретический замысел воплощается в определенный продукт, то есть выполняется комплекс практических действий и операций. По мере готовности осуществляется презентация проекта, его защита, анализ полученных результатов [21].

Таким образом, в качестве современных технологий мы рассмотрели технологию развития критического мышления, метод кейсов, модульное и проектное обучение. Также широко в образовательный процесс внедряются информационно-коммуникационные технологии.

Вопрос об использовании информационных технологий в образовании в последние десятилетия широко обсуждается в педагогической науке. Большой вклад в понимание сущности информационных технологий и их роли в образовательном процессе внесли российские и зарубежные ученые, такие как О.И. Агапова, Г.Р. Громов, В.И. Гриценко, О.А. Кривошеев, И.В. Роберт, В.Ф. Шолохович, Г. Клейман, С. Пейперт, Б. Сендов, Б. Хантер и др.

Таким образом, новые информационные технологии, повышают познавательную активность, эффективное усвоение учебного материала, углубление уровня понимания, что, несомненно, приводит к повышению эффективности обучения.

1.2 Роль управленческого содействия в освоении педагогами ДОО современных образовательных технологий

Проблема управленческого содействия обусловлена концепцией гуманного образования, состоящей в ненавязывании участникам образования определенных догм в самореализации. Содействие означает помощь и поддержку педагогам в достижении определенного результата в профессиональной деятельности, в развитии педагога как профессионала.

Рассмотрим подробнее понятие управления. Управление – «элемент», функция организованных систем различной природы: биологических, социальных, технических, обеспечивающая сохранение их определённой структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности [27].

Управление – направление движением кого/чего-нибудь, руководство действиями кого-нибудь [8]. Управление – воздействие на управляемую систему с целью обеспечения требуемого её поведения. Можно выделить следующие виды управления:

- институциональное (административное, командное, ограничивающее, принуждающее);
- мотивационное управление (побуждающее управляемых субъектов к совершению требуемых действий);
- информационное управление (убеждающее, основывающееся на сообщении информации и формировании убеждений и представлений).

Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко под управлением понимают взаимодействие субъектов. Суть взаимодействия состоит в неразрывности прямого и обратного воздействия, органического сочетания изменений воздействующих друг на друга субъектов. Кроме того «взаимодействие – целостная, внутренне дифференцированная, саморазвивающаяся система. Такое понимание взаимодействия, представляющего суть управления, предполагает взаимное изменение управляющих и управляемых, убеждает

в необходимости рассмотрения изменения взаимодействующих субъектов и самого процесса взаимодействия как смены его состояний» [17].

Управление, как известно, включает в себя управление деятельностью, управление людьми, управление связями вне организации. Управление персоналом (с лат. *Personalis* – персональный, личный) признается одним из важнейших направлений управления образовательной организацией, ее особым «человеческим измерением». Термин «управление персоналом» рассматривается очень широко, акцент делается на различных аспектах – от экономического и статистического до философско-психологического.

Для уточнения понятия «управление персоналом» необходимо понимать специфику управления в сфере образования. Сравнивая управление в различных сферах социальной практики, исследователи отметили наличие в управлении образованием следующих особенностей:

1) существенно большая (по сравнению с другими социально-экономическими системами) неопределенность внешнего спроса, обусловленная переоценкой обществом возможностей организованного образования;

2) множественность дисциплин управления системой образования (руководители разных уровней, преподаватели, обучающиеся);

3) особенности «управления производством образовательных услуг», связанные с необходимостью учета в процессе взаимодействия «педагог – обучающийся», «педагог – обучающийся – родитель. Важно отметить, что целью контроля является обеспечение образовательным учреждением условий для раскрытия характера и реализации личностных и образовательных функций образовательных процессов, более глубокое понимание их сути всеми участниками образовательного процесса [11].

Управление персоналом образовательной организации направлено на оказание управленческого содействия – целенаправленной административной помощи для всех участников образования для того,

чтобы каждый педагог, обучающийся, родитель мог проявить себя в образовательной деятельности (во взаимодействии друг с другом и с другими людьми). Управление персоналом направлено в данном случае на удовлетворение образовательных потребностей участников образовательного процесса (Г.Н. Сериков).

От педагога требуется умение быстро ориентироваться в изменяющихся условиях реального педагогического процесса, быстро принимать педагогически обоснованные решения, направленные на достижение целей обучения, воспитания и продвижения обучающихся. Управление персоналом должно создавать условия, которые влияют на формирование профессионального мышления, творческой активности педагогов по обеспечению их профессионального развития и т. д.

Сегодня в практике подготовки учителей и повышения их квалификации для осуществления этих принципов в качестве приоритета субъектно-смыслового обучения перед информационным, персонализация педагогического взаимодействия, единство системного и личностно-деятельностного подходов. Происходит повышение технологичности профессионального образования, разработка соответствующих учебных программ, отвечающих требованиям диагностики и интенсивности обучения, социально-игровых задач обучения, моделирования, профессиональных ситуаций и др. Все это позволяет повысить общее качество преподавательского состава в сфере образования. Управляющее воздействие должно стать «продолжением» такого рода профессиональной подготовки.

Целевой заказ образования в основном ориентирован на поддержку участников образования в проявлении и развитии их субъективных свойств. Изменение целей, содержания образования требует изменений в технологиях взаимодействия участников образования. Активный поиск путей и средств помощи управления участников образования в решении задач воспитания себя и других для раскрытия духовных и физических

сил, стало отличительной чертой современной образовательной ситуации [18].

Достижение соответствия между целями, стратегиями, условиями развития образовательной организации и характеристиками педагогического коллектива, возможностями персонала образовательной организации, реализующей образовательные услуги, - является чрезвычайно сложной управленческой задачей, которая во внешнем плане заключается в реализации определенного комплекса кадровых решений. Под кадровыми решениями в данном случае понимаются действия, направленные на достижение соответствия кадровых проблем организации работы и осуществляемые с учетом конкретного этапа развития.

Важно отметить, что управление персоналом имеет составные элементы (две ветви): административное управление и педагогическое самоуправление. Эти элементы относятся к различным предметам управления педагогическим персоналом, а также характеризуют внутренние и внешние механизмы управления (управленческое влияние), формальную и неформальную сторону управления персоналом. Рассмотрим отдельные элементы управления педагогическим коллективом.

Совокупность линейных и функциональных руководителей и их заместителей на всех уровнях функционирования организации, имеющих право принимать решения, называется администрацией образовательной организации. Руководящий состав создает предпосылки и условия для эффективной работы педагогических работников, осуществляющих непосредственные производственные операции – оказание образовательных услуг.

Сфера полномочий административного управления (официально предоставленных официальных прав и обязанностей) по управлению педагогическим персоналом организации заключается в реализации определенных менеджером комплексов управленческих функций.

Основными функциями управления персоналом, как правило, являются организация, мотивация, контроль, считая, что этапы реализации каждого из них являются планирование и выполнение.

Для реализации своих полномочий руководству педагогического коллектива учебного заведения выделяются определенные ресурсы, которые становятся инструментами управления, то есть методами, которые реализуются посредством управленческих решений в отношении персонала, средств, влияющих на исполнителей. Так, руководитель образовательного учреждения имеет возможность распоряжаться определенными ресурсами, осуществляя при этом процесс формирования системы мотивации (начиная от четкой постановки целей, формирования политики образовательной организации, заканчивая применением мер материального поощрения или наказания) и организационной структуры; использование материально-технической базы учреждений и др.

Администратор как субъект управления педагогического коллектива несет основную ответственность при проведении кадровых мероприятий – мероприятий, направленных на достижение соответствия сотрудников учебных заведений целям организации: соответственно обеспечивает формирование кадров, поддерживает функционирование педагогического коллектива, оптимизирует кадровые ресурсы в организациях (8).

Внутренняя сторона управления персоналом – это самоуправление каждого учителя, группы в целом. Педагогический коллектив не только обеспечивает внедрение решений, команд и других управленческих решений в управлении персоналом от руководителя. Преподавательский состав при исполнении служебных обязанностей выполняет свою работу с использованием предоставленных прав. Таким образом педагоги реализуют процесс самоуправления – управления своей профессиональной педагогической деятельностью.

В общем, самоуправление можно определить как систему организованной деятельности работников для самостоятельного (под свою

ответственность) решения вопросов исходя из своих интересов, характеристик на основе делегированных полномочий.

К формам педагогического самоуправления, имеющим широкое распространение в педагогической практике, относятся методические объединения, объединения учителей начальных классов, объединения классных руководителей, объединения объединение педагогов дополнительного образования, школа профессионального мастерства, школа передового опыта, педагогическая мастерская; творческие малые группы (творческие объединения) преподавателей по интересам; временные творческие коллективы; временные научные коллективы; проектные команды; школа исследователей; лаборатории, кафедры, психолого-педагогический консилиум; экспертная группа; экспертный совет.

Важные аспекты самообразования (воспитание, приобретенное педагогами вне класса через самоподготовку) и самосознательной деятельности личности направлены на максимально полную реализацию себя как личности. Профессиональное саморазвитие педагога предполагает наличие ясно осознанных целей деятельности, идеалов, отношений. Необходимым компонентом саморазвития самопознания личностного развития, самоконтроля [37].

Руководитель учебного заведения вносит свой вклад в развитие педагогических кадров различных форм самоуправления, в том числе делегируя полномочия по управлению, информируя субъекты о происходящем, привлекая преподавателей к образовательному планированию и реализации кадровой политики, используя методы коллективных переговоров, создавая соответствующие материально-технические условия, обучая работников, мотивируя их на общественную работу, обеспечивая развитие организационной и управленческой культуры.

Отдельные элементы управления педагогическим коллективом учебного заведения (администрирование и педагогическое самоуправление) взаимосвязаны. Между двумя отраслями управления персоналом происходит процесс взаимодействия одновременного влияния систем друг на друга, координация (координация) цели, места, способа действий для совместной деятельности. Взаимодействие возникает на основе разделения полномочий, функций, взаимных обязательств между администрацией и преподавателей как субъектов управления персоналом.

Итак, образовательное учреждение – это сложная динамическая самоуправляемая система, в которой объекты и субъекты управления – составляющие этой системы. Управление педагогическим персоналом – воздействие на человеческую составляющую образовательной организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации. В управлении педагогическим персоналом целесообразно выделять два составных элемента: административное управление и педагогическое самоуправление, которые взаимосвязаны между собой.

В процессе управления руководитель образовательного учреждения оказывает содействие педагогам по различным направлениям профессиональной деятельности. Термин «содействие» означает «помощь, поддержку в какой-нибудь деятельности». В нормативно-правовых документах термин «содействие» используется, как правило, в значении «помощь. Под управленческим содействием педагогическим работникам образовательного учреждения Л.А. Москвина понимает систему объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения.

По мнению А.В. Шкельтиной, под управленческим содействием понимается особый вид управленческой деятельности, основной целью которой является помощь в саморазвитии, в решении личностно-

профессиональных проблем, передача средств разрешения внутренних и внешних конфликтов, установления отношений, самоопределения. Управленческое содействие – это одна из общих функций управления (планирование, организация, руководство (мотивация), контроль), при реализации которой основополагающей становится помощь, поддержка педагогу образовательного учреждения в профессиональной деятельности со стороны администрации.

Основой управленческого содействия является принцип сотрудничества, его «сквозной» характер, т.е. то, что пронизывает не только управленческие, а все отношения в образовательной организации, и ложится в основу организационной культуры. Элементами организационной образовательной системы являются управленцы, педагоги, обслуживающий персонал, обучаемые и их ближнее социальное окружение. Каждый элемент выполняет различные виды образовательной деятельности. Вид деятельности, реализуемый определённым элементом системы, фактически является его системной функцией.

Системные функции имеют разный уровень реализации.

Первый уровень – уровень выполнения деятельности, когда человек имеет право определять методологию деятельности и разрабатывать на её основе индивидуальные технологии. Право на реализацию определённого вида деятельности предусматривает и право на её качество.

Вторым уровнем является уровень функционального взаимодействия элементов. Взаимодействие присуще любому уровню, основанием же для функционального взаимодействия является то, что один и тот же предмет образовательной деятельности выполняет несколько субъектов.

Третьим уровнем является содействие в реализации определённого предмета деятельности. Содействие может быть трёх видов: управленческое, научно-методическое и партнёрское.

Управленческое содействие, отражая характер образовательного взаимодействия между старшими и младшими, предусматривает создание

подчинённому необходимым условиям для более качественного выполнения им своих обязанностей.

Научно-методическое (учебно-методическое) содействие реализуется педагогическим составом в отношении других субъектов образовательной деятельности.

Партнерское содействие – это оказание помощи в решении образовательных задач или проблем субъекту своей группы (заместитель директора – заместителю директора, учитель – учителю).

Четвертым уровнем является участие в реализации определённого предмета образовательной деятельности. Участие предполагает совещательный характер взаимодействия. При этом участие больше относится не к обязанностям, а к правам субъектов, обеспечивающим системный характер взаимодействия в образовательном учреждении.

Содействие предполагает активную, действенную помощь – от прямого вмешательства в процесс (например, руководитель методического объединения, хорошо владеющий новой методикой преподавания, помогает педагогу разработать урок по данной методике) до опосредованного воздействия (например, создание особо благоприятных условий для педагогов, занимающихся инновационной деятельностью).

Таким образом, управленческое содействие может быть прямым либо опосредованным (косвенным). Опосредованное содействие обеспечивает оптимальные условия выполнения принятых управленческих решений. К таким условиям относятся: социально-психологические условия (создание в управляемой системе благоприятного социально-психологического климата) и материальные условия (обеспечение необходимых для реализации решения финансирования, а также помещений, наглядных пособий, литературы, технических средств, оборудования).

Управленческое содействие может осуществляться в различных формах. Управленческое консультирование в образовательном

учреждении как форма управленческого содействия направлено на удовлетворение потребностей педагогических работников в разъяснении различных вопросов, возникающие по ходу их профессиональной деятельности.

Наставничество – еще одна форма управленческого содействия. Именно получение информации «из первых рук», обучение способам деятельности, воспитание (шефство), профессиональная подготовка и адаптация молодых сотрудников в образовательном учреждении предполагает передачу профессионального опыта наставника, привитие культуры труда и корпоративных ценностей молодому педагогу, а также превращает начинающего специалиста в работника, обладающего всеми необходимыми для работы умениями.

В качестве другой формы управленческого содействия целесообразно рассматривать партнерство, которое позволяет взаимодействовать педагогическим работникам друг с другом и администрацией образовательного учреждения. Партнерство позволяет последним не только свободно выражать свои профессиональные интересы, но и находить педагогически обоснованные способы их реализации в процессе деятельности.

Ожидаемым результатом управленческого содействия является совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников с учетом качества личности, которые характерны для людей, осуществляющих педагогическую деятельность. Это дает возможность характеризовать квалификацию каждого педагога как интегративное свойство человека, как субъекта образования. В состав профессиональной квалификации педагогических работников образовательного учреждения с тем, чтобы сформировать целостное представление о нем можно выделить: профессиональную компетентность, профессиональную нравственность, профессиональную инициативность и профессиональное мастерство.

1.3 Модель управленческого содействия педагогам ДООУ в освоении современных образовательных технологий

Управленческое содействие педагогам в осуществлении ими профессиональной деятельности трактуется как создание условий для проявления творческого потенциала педагогов, для реализации их задатков в освоении современных образовательных технологий. Модель управленческого содействия педагогам дошкольного образовательного учреждения в освоении современных образовательных технологий включает следующие компоненты:

1) Цель – содействие педагогам ДООУ в освоении современных образовательных технологий.

2) Мониторинг компетентности педагогов ДООУ по реализации современных образовательных технологий в соответствии со структурой. Основными составляющими компонентами являются: мотивационно-ценностный компонент; когнитивный компонент; операционно-деятельностный компонент.

3) Формы и методы управленческого содействия в освоении современных образовательных технологий.

4) Результат: высокий уровень компетентности педагогов ДООУ в освоении современных образовательных технологий.

Рассмотрим более подробно формы и методы организации методической работы в ДООУ, которые будут способствовать развитию компетентности педагогов в освоении современных образовательных технологий.

Оптимальным вариантом методической работы в детском саду являются следующие формы.

Совет педагогов рассматривает различные аспекты деятельности ДООУ, на нем обсуждаются основные вопросы воспитания и обучения

дошкольников, анализируются недостатки, принимаются решения для их устранения, организуется обмен опытом работы.

Модель управленческого содействия педагогам ДООУ в освоении современных образовательных технологий		
Целевой блок		
<i>Цель:</i> содействие педагогам ДООУ в освоении современных образовательных технологий		
<i>Задачи:</i>		
1. создание благоприятных условий для развития творческих способностей и творческого потенциала педагогов ДООУ;		
2. формирование высокого уровня компетентности педагогов ДООУ в освоении современных образовательных технологий;		
3. обеспечение психолого-педагогической поддержки педагогам в освоении современных образовательных технологий;		
4. повышение уровня мотивации педагогов к освоению современных образовательных технологий.		
Содержательно-процессуальный блок		
<i>Принципы:</i> научности, учета интересов педагогов, ответственности, индивидуального подхода		
<i>Формы:</i> семинары, консультации, педагогические тренинги, смотр-конкурс, деловые игры, проектная деятельность и др.		
<i>Методы:</i> наглядные, словесные, практические; проблемного обучения, творческие задачи, метод проектов		
<i>Этапы:</i>		
Первый – формирование мотивации педагогов к освоению современных образовательных технологий (мотивационно-ценностный компонент)	Второй – ознакомление с современными образовательными технологиями в дошкольном образовании (когнитивный компонент)	Третий – формирование умений и навыков по освоению современных образовательных технологий (операционно-деятельностный компонент)
Оценочно-результативный блок		
<i>Цель:</i> мониторинг компонентов компетентности педагогов ДООУ по реализации современных образовательных технологий:		
- мотивационно-ценностный компонент;		
- когнитивный компонент;		
- операционно-деятельностный компонент.		
<i>Результат:</i> высокий уровень компетентности педагогов ДООУ в освоении современных образовательных технологий		

Рисунок 1. Модель управленческого содействия педагогам ДООУ в освоении современных образовательных технологий

Обучающие семинары являются наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовке.

Консультации заранее планируются и отражаются в годовом плане ДООУ. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение её содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий.

Значительную роль в образовательном процессе в целом и системе повышения профессиональной компетентности педагогов играют открытые просмотры занятий. Педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

Изучение лучшего опыта педагогов позволяют решить ряд вопросов, таких как целенаправленное накопление педагогических материалов; анализ результатов деятельности по определённому направлению образовательной работы; взаимодействие всех специалистов ДООУ. Формы распространения педагогического опыта в ДООУ: открытые занятия и мероприятия; выступления «Из опыта работы» на Совете педагогов; семинары; конференции; участие в конкурсах.

Педагогические тренинги – эффективная форма повышения квалификации педагогов. Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогических проблем: работу с группой педагогов по решению поставленной поисковой задачи; проведение деловой игры; создание методических рекомендаций.

Смотр-конкурс – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

Разнообразные формы методической работы в ДООУ способствуют тому, что каждый педагог может самореализоваться как личность, и педагоги самостоятельно включаются в учебный процесс, который непосредственно связан с приоритетным направлением ДООУ. Работа с

педагогами по повышению профессиональной компетентности обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

Для обеспечения активного участия педагогов ДООУ в методической работе необходимо проектирование продуктивных ее форм. Это является вторым условием эффективности инновационной методической работы. В педагогических исследованиях предложены различные классификации форм методической работы. На наш взгляд, более современным и адекватным тенденциям развития образовательной системы является классификация, предложенная С.Г. Молчановым. По классификации, предложенной С.Г. Молчановым, формы методической работы делятся на:

1) Репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги).

2) Репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции).

3) Эвристические (проблемные и проблемно-проектные семинары, организационно-деятельностные игры).

4) Эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок).

5) Продуктивные (научные конференции, теоретические семинары, научные стажировки, участие в работе временных научно-исследовательских коллективов, временных творческих групп, научные отпуска).

Наиболее эффективными являются эвристико-продуктивные и продуктивные формы методической работы. Специальные исследования (Л.П. Ильенко, К.Ю. Белая, С.Г. Молчанов) позволили разработать подходы к выбору форм методической работы, способствующих развитию

тех или иных компонентов профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Алгоритм отбора форм методической работы, обеспечивающий устранение имеющихся в профессиональной деятельности проблем:

1) Профессиональная подготовленность: теоретические семинары, педагогические гостиные, педагогические чтения, научно-практические семинары, научные конференции.

2) Профессиональная деятельность:

а) организационная компетентность: организационно-деятельностные игры, педагогические мастерские, тренинги;

б) проектировочная компетентность: проблемные семинары, проектные семинары, семинары-практикумы, фестивали педагогических идей, конкурсы методических разработок;

в) гностическая компетентность: конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции, педагогические чтения;

г) коммуникативная компетентность: научные конференции, педагогические гостиные, педагогические мастерские, теоретические семинары;

д) конструктивная компетентность: участие в работе временных творческих групп, конкурсы методических разработок, проблемно-проектные семинары.

Важным условием повышения эффективности организации методической работы является нормирование форм методической работы, сориентированных на освоение и разработку педагогами инновационных программ и технологий, на освоение новых способов профессионально-педагогической деятельности.

Формирование у педагогов смыслообразующих мотивов и ценностных ориентаций на освоение современных образовательных технологий осуществляется посредством организации бесед, диспутов, дискуссий, наблюдений за коммуникативным поведением коллег при

взаимодействии с детьми, их родителями, администрацией дошкольного образовательного учреждения, составление и решение на их основе проблемных ситуаций и задач, анализ собственных способностей.

Реализация традиционных и интерактивных методов обучения эффективной коммуникации будет способствовать становлению и развитию у педагогов дошкольного образования компетентности в освоении современных образовательных технологий.

Таким образом, управленческое содействие в освоении современных образовательных технологий педагогами ДОО заключается в такой организации методической работы, чтобы она способствовала формированию готовности педагога к профессиональному совершенствованию, развитию интереса к инновационной деятельности, потребности в профессиональном росте; формированию практических умений в освоении и реализации современных технологий в образовательном процессе.

Выводы по первой главе

Под педагогической технологией понимается совокупность правил и соответствующих им педагогических приемов и способов воздействия на развитие, обучение и воспитание личности. Педагогическая образовательная технология – это система функционирования всех компонентов педагогического процесса, построенная на научной основе, запрограммированная во времени и в пространстве, и приводящая к намеченным результатам. Одним из видов педагогических технологий являются инновационные технологии. В последнее время в педагогической науке активно исследуются такие инновационные технологии, как технология развития критического мышления, кейс-метод, модульное

обучение, проектное обучение. Также широко в образовательный процесс внедряются информационно-коммуникационные технологии.

Управленческое содействие – это одна из общих функций управления (планирование, организация, руководство (мотивация), контроль), при реализации которой основополагающей становится помощь, поддержка педагогу образовательного учреждения в профессиональной деятельности со стороны администрации. Ожидаемым результатом управленческого содействия является совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников с учетом качества личности, которые характерны для людей, осуществляющих педагогическую деятельность.

Модель управленческого содействия педагогам дошкольного образовательного учреждения в освоении современных образовательных технологий включает следующие компоненты: цель, мониторинг развития компетентности педагогов ДООУ в соответствии со структурой, формы и методы методической работы, результат – высокий уровень компетентности педагогов ДООУ в освоении современных образовательных технологий.

Глава 2 Управление процессом освоения педагогами ДОУ современных образовательных технологий

2.1 Анализ работы МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска по управлению процессом освоения педагогами современных образовательных технологий

В первой главе нами были рассмотрены теоретические аспекты управленческого содействия педагогам в освоении современных образовательных технологий. Результаты проведенного нами теоретического исследования требуют опытно-поисковой проверки выдвинутой нами гипотезы.

Опытно-поисковая работа осуществлялась нами в естественных условиях управленческой деятельности на базе МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска. В опытно-поисковой работе задействованы 20 педагогов ДОУ.

Цель опытно-поисковой работы – реализовать модель управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.

Задачи опытно-поисковой работы:

- 1) изучить уровень компетентности педагогов ДОУ по реализации современных образовательных технологий;
- 2) реализовать разработанную модель управленческого содействия педагогам в освоении современных образовательных технологий;
- 3) провести опытно-поисковую работу по оценке качества реализации модели управленческого содействия педагогам в освоении современных образовательных технологий.

В соответствии с поставленными задачами, опытно-поисковая работа осуществлялась в три этапа: констатирующий, формирующий и обобщающий.

На констатирующем этапе исследования мы провели анализ работы ДОУ и мониторинг компетентности педагогов ДОУ по реализации современных образовательных технологий.

Анализ работы ДОУ

МБДОУ осуществляет деятельность, определенную Уставом, в целях:

- охраны жизни и укрепления физического и психического здоровья детей;
- развития индивидуальных способностей;
- осуществления необходимой квалифицированной коррекции отклонений в развитии ребенка;
- приобщения детей к общечеловеческим ценностям.

Годовые задачи:

1. Внедрение основной образовательной программы МБДОУ в соответствии с ФГОС дошкольного образования.
2. Создание единого образовательного пространства ДОУ и семьи для обеспечения художественно-эстетического развития ребенка в условиях введения и реализации ФГОС дошкольного образования.
3. Оптимизация условий для социально-коммуникативного развития детей посредством игр социальной направленности в условиях введения и реализации ФГОС дошкольного образования.

В соответствии с Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом управление МБДОУ строится на принципах единоначалия. Возглавляет МБДОУ заведующий, который в соответствии с Уставом назначается учредителем. Заведующий в рамках своих полномочий назначает на должность заместителей по ВМР и АХР, главного бухгалтера:

- заместитель по ВМР курирует реализацию образовательных программ, организует планирование деятельности МБДОУ, организует просветительскую работу для родителей, оказывает помощь

педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий, участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства, качество оказываемых образовательных услуг, организует работу по изучению спроса на образовательные услуги;

- заместитель по АХР организует и проводит работу по выполнению лицензионных требований к материально-техническому и социально-бытовому обеспечению образовательного процесса, осуществляет руководство работой по хозяйственному обслуживанию дошкольного учреждения, координирует деятельность подчиненного ему технического и обслуживающего персонала МБДОУ, осуществляет контроль за экономным расходованием энергоресурсов, за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим состоянием здания и других помещений.

Управление МБДОУ № 343 строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами самоуправления являются Совет МБДОУ, Педагогический совет и общее собрание трудового коллектива. Организационная структура управления представляет собой совокупность всех его органов с присущими им функциями.

I уровень – стратегический представлен в виде административного (заведующий) и общественного управления (Совет МБДОУ, Педагогический совет и общее собрание трудового коллектива). Определяет цели учреждения. Создает (утверждает, согласовывает) целевые программы, программу развития, образовательную программу.

На II уровне – тактическом управление осуществляют заместитель заведующего по воспитательно-методической работе, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер, инструктор по гигиеническому воспитанию, которые взаимодействуют с соответствующими объектами управления. На этом уровне осуществляется непосредственная и опосредованная реализация управленческих решений, проводится

декомпозиция целей учреждения на задачи, подзадачи, осуществляется контроль исполнения данных задач.

III уровень – оперативный представляют профессиональные объединения педагогов, родительские комитеты групп. Помогает II уровню в решении поставленных задач, создает условия для их решения. Оперативно решает возникающие проблемы.

IV уровень – исполнительский. Его объектами являются специалисты МБДОУ № 343, старший воспитатель, воспитатели, родители, младшие воспитатели, обслуживающий персонал, работники пищеблока, работники бухгалтерии. Непосредственно выполняют поставленные задачи.

В 2015-2016 учебном году МБДОУ посещали 298 воспитанников, из них 98 человек в возрасте от 1,5 до 3 лет, 200 человек – от 3 до 7 лет. В МБДОУ функционирует 12 групп: 1 группа для детей от 1,5 до 2 лет; 2 группы для детей от 2 до 3 лет, 2 группы для детей от 3 до 4 лет; 2 группы для детей от 4 до 5 лет; 1 группа для детей от 5 до 6 лет; 1 группа для детей от 6 до 7 лет; 1 группа разновозрастная для детей от 5 до 7 лет; 2 группы компенсирующей направленности для детей с нарушением речи от 5 до 6 лет и от 6 до 7 лет. Кроме того, в МБДОУ функционирует группа кратковременного пребывания для детей в возрасте от 1,5 до 3 лет.

Во всех группах МБДОУ дошкольное образование в 2015-2016 учебном году осуществлялось в соответствии с основной образовательной программой МБДОУ, разработанной на основе примерной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

Для качественной реализации вышеперечисленных программ развития детей в МБДОУ уделяется достаточное внимание кадровому обеспечению. Ежегодно проводится анализ кадрового обеспечения согласно соответствующему аспекту мониторинга: квалификация педагогов, их образование, стаж, повышение квалификации,

психологический микроклимат, уровень эмоционального выгорания, профессиональные интересы и потребности, направления оказания методической помощи, удовлетворенность условиями труда и т.д. В МБДОУ работает 32 педагога, из них 24 воспитателя и 8 специалистов.

Таблица 4

Образовательный уровень педагогических работников

Образование	2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Высшее	18	56	18	56	18	56
Неоконченно е высшее	-	-	-	-	-	-
Среднее специальное	14	44	14	44	14	44
Среднее	-	-	-	-	-	-
Общее количество	32	100	32	100	32	100

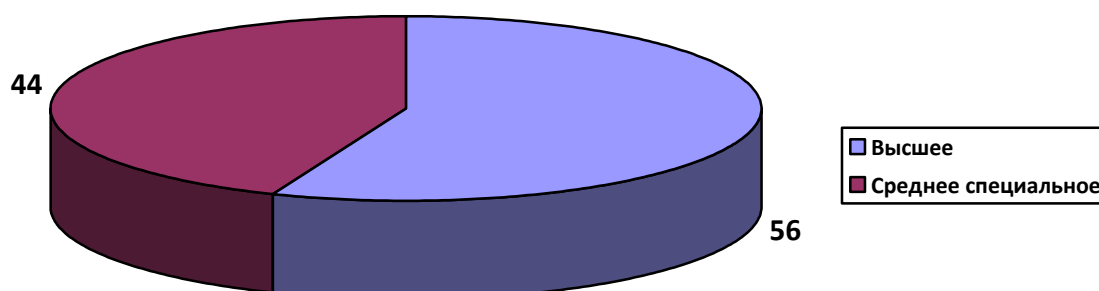


Рисунок 2. Распределение педагогических работников по образовательному уровню в 2014-2015 уч.г., в %

Таблица 5

Профессиональный уровень педагогических работников

Квалификационная категория	2012-2013		2013-2014		2014-2015	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Высшая	13	41	13	41	15	47
Первая	10	31	9	28	8	25
Вторая	2	6	2	6	2	6
Соответствие занимаемой должности			2	6	1	3

Не аттестован.	7	22	6	19	6	19
Общее количество	32	100	32	100	32	100

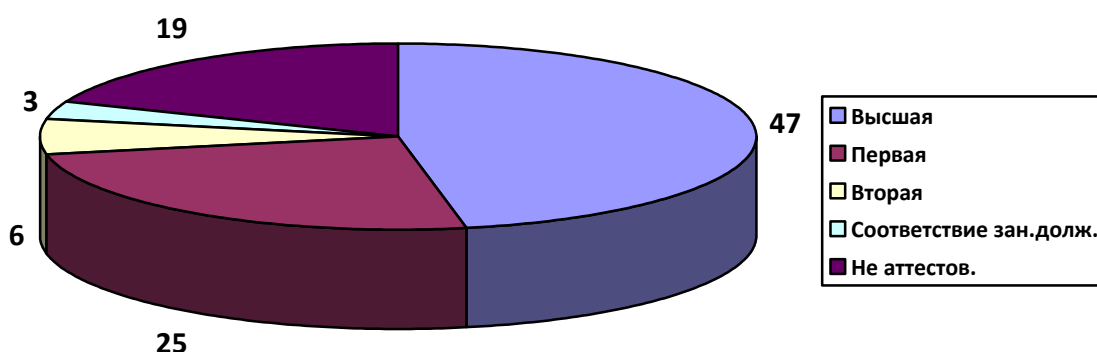


Рисунок 3. Распределение педагогических работников по профессиональному уровню в 2014-2015 уч.г., в %

Анализ данных таблиц 4 и 5 свидетельствует о стабильности профессиональной активности, уровня профессионализма педагогов. На протяжении ряда лет остается высоким процент педагогов в МБДОУ с высшим образованием (56%). Незначительно увеличилось (на 6%) количество педагогов с высшей квалификационной категорией за счет уменьшения количества педагогов с первой квалификационной категорией. Продолжается традиция получения специального и высшего профессионального образования воспитателями МБДОУ № 343 в ЧГПУ и ЧПК № 2. Остался прежним процент неаттестованных педагогов (6%), что объясняется наличием молодых педагогов с педагогическим стажем работы в МБДОУ менее двух лет.

Таблица 6

Возрастной состав педагогических работников

Учеб-ный год	Общее кол-во	До 30 лет		От 30 до 55 лет		Работают, находясь на пенсии	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
2012-2013	32	5	16	25	78	2	6

2013-2014	32	6	19	24	75	2	6
2014-2015	32	5	16	25	78	2	6

Таблица 7

Педагогический стаж работников

Учебный год	Общее кол-во	До 5 лет		5 – 10 лет		10 – 20 лет		Свыше 20 лет	
		Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
2012-2013	32	7	22	8	25	9	28	8	25
2013-2014	32	6	19	8	25	9	28	9	28
2014-2015	32	7	22	8	25	9	28	8	25

Анализ данных таблиц 6 и 7 позволяет зафиксировать наличие следующей тенденции – постоянным является поступление начинающих педагогов, которые успешно адаптируются и остаются работать в МБДОУ. По-прежнему в МБДОУ работают специалисты пенсионного возраста, что позволяет сотрудникам передавать опыт начинающим педагогам. В МБДОУ преобладают педагоги в возрасте от 30 до 55 лет (78%).

В текущем учебном году незначительно увеличилось количество педагогов со стажем до 5 лет (на 1%), примерно в равных пропорциях в МБДОУ работают педагоги со стажем от 5 до 10 лет, от 10 до 20 лет и свыше 20 лет.

Большое внимание уделяется профилактике текучести педагогических кадров. В 2014-2015 учебном году коэффициент текучести составил 0,04, что соответствует нормативной убыли работников. Это свидетельствует об отсутствии текучести кадров в МБДОУ, высокой стабильности педагогического коллектива в течение 6 лет. Этому немало способствует социальная защита, стимулирование педагогов в МБДОУ,

управление адаптации начинающих педагогов. Для этой цели разработан комплекс мер: совершенствование системы охраны труда, обеспечение профессионально значимой литературой, награждение дипломами, грамотами, благодарностями, премированием, управлением адаптации, профилактика эмоционального выгорания.

Уровень социальной защиты педагогов в МБДОУ отражается в количестве педагогов, имеющих почетные звания, грамоты, благодарности. Грамотами МБДОУ награждены 25 (78%) педагога, грамотами РУО – 20 человек (62%), Управления по делам образования г. Челябинска – 10 (31%), Администрации города Челябинска – 2 (6%) педагога, Министерства образования и науки Челябинской области – 5 человек (16%), Министерства образования и науки РФ – 3 (9%).

В дошкольном учреждении создана система повышения профессиональной квалификации педагогов, постоянно совершенствуются условия для профессиональной самореализации всех педагогов. Каждому педагогу предоставлена возможность повысить свою квалификацию через различные формы обучения: очные и дистанционные курсы повышения квалификации в ГБОУ ДПО ЧИППКРО, ФГБОУ ВПО ЧГПУ, ГОУ ДПО ЧИРПО, семинары, вебинары, городские методические объединения, внутрифирменное повышение квалификации, обеспечение методической, периодической литературой и др.

Одним из актуальных направлений работы по внутрифирменному повышению квалификации является работа по самообразованию педагогов. С целью повышения качества самообразования организована работа по созданию портфолио педагогов как формы оценки его профессионализма и результативности работы. В ДОУ разработаны методические рекомендации для педагогов по оформлению портфолио, организована работа по обмену опытом через показ открытых форм работы с детьми.

В городской и районной образовательной системе педагоги повышают свою профессиональную компетенцию, участвуя в методических объединениях, научно-практических конференциях и семинарах, готовят статьи для районного и городского сборников по обобщению опыта работы. Большое внимание уделяется обобщению и распространению передового педагогического опыта работников детского сада, что отражается в публикациях педагогов. Также о высоком уровне профессионализма педагогов детского сада свидетельствуют результаты участия в конкурсах районного, городского, областного и федерального уровней.

Несмотря на то, что педагоги образовательного учреждения регулярно повышают свою профессиональную компетентность, осуществляя курсовую подготовку согласно графику, в ДОУ 41% педагогов не прошли обучение на курсах повышения квалификации по теме «Введение и реализация ФГОС дошкольного образования». Также необходимо всем педагогам пройти курсовую подготовку по использованию в работе информационно-коммуникационных технологий.

В коллективе много молодых специалистов (22%), педагогический стаж более 10 лет имеют 25% педагогов. Этот факт может стать основой для организации наставничества в коллективе, усилении методической работы, активизации и актуализации работы по повышению профессиональной компетентности воспитателей.

Анализ компетентности педагогов

Основными составляющими компонентами компетентности педагогов являются:

- мотивационно-ценностный компонент;
- когнитивный компонент;
- операционно-деятельностный компонент.

Мы определили критерии и адекватные им показатели сформированности компетентности воспитателей ДОУ:

1) мотивационно-ценностное отношение к процессу приобретения знаний о современных образовательных технологиях (мотивационно-ценностный компонент компетентности):

- отношение к педагогическим технологиям характеризуется внутренней мотивацией, наличием ценностных ориентаций, утверждающих значимость технологической компетентности для личности современного воспитателя ДОО;

- устойчивость интереса к проблеме педагогических технологий;

- наличие потребности в целенаправленном и систематическом освоении педагогических технологий;

- стремление к активной деятельности по изучению особенностей современных технологий обучения;

2) сформированность знаний о современных образовательных технологиях (когнитивный компонент компетентности):

- наличие у педагога полных, осознанных и прочных знаний о сущности и специфических особенностях образовательных технологий, используемых в процессе воспитания и обучения детей дошкольного возраста;

3) сформированность специальных технологических умений и профессионально значимых качеств (операционно-деятельностный компонент технологической компетентности):

- педагог владеет системой умений и навыков, необходимых для осуществления деятельности по реализации современных технологий обучения в образовательном процессе ДОО;

- нацеленность на формирование технологической компетентности, целеустремленность, ответственность, организованность, гибкость мышления.

Кроме того, нами предложена трехуровневая шкала, включающая низкий, средний и высокий уровни:

- низкий уровень: у педагога ДООУ не достаточно сформирована мотивация к процессу и результатам приобретения знаний о современных образовательных технологиях; он владеет знаниями о сущности современных педагогических технологий, но они слабо связаны друг другом; нет постоянной потребности в развитии профессионально значимых качеств, необходимых для реализации технологий в образовательном процессе детского сада;

- средний уровень: у педагога отмечается позитивное отношение к процессу формирования технологической компетентности, осознание значимости знания педагогических технологий; знания представляют целостную картину, их достаточно для принятия необходимого решения в большинстве типичных ситуаций; развиты организационные умения, в некоторых случаях затрудняется в выборе наиболее адекватных педагогических технологий для конкретных условий обучения; проявляется целеустремленность, активность;

- высокий уровень: у педагога сформированы все компоненты технологической компетентности, он проявляет устойчивое стремление к овладению современными технологиями обучения, обладает систематизированными знаниями, эффективно использует различные технологии в образовательном процессе; в процессе решения профессиональных задач проявляет целенаправленность, самостоятельность.

Для диагностики каждого компонента мы использовали различные методики: анкеты, тесты.

Для оценки **мотивационно-ценностного компонента** были изучены:

1) значимые мотивы профессиональной деятельности воспитателей (опросник «Изучение мотивации профессиональной деятельности», автор К. Замфир в модификации А. Реана);

2) способность педагогов к профессиональному развитию (опросник «Способности педагога к творческому саморазвитию», автор И.В. Никишина);

3) интерес к проблеме освоения современных образовательных технологий (анкета, автор Н.Б. Пикатова).

Для изучения уровня мотивации педагогов мы использовали методику К. Замфира в модификации А. Реана. Опросник «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (методика К. Замфира в модификации А. Реана) направлен на выявление значимых для педагогов мотивы профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации:

– внутренняя мотивация (ВМ) – для личности имеет значение деятельность сама по себе;

– внешняя мотивация – в основе профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.). Внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные (ВПМ) и внешние отрицательные (ВОМ).

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ. К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам авторы методики относят два типа сочетания: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ и $ВМ = ВПМ > ВОМ$. Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой

деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Результаты анкетирования педагогов ДОУ по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, в модификации А. Реана) представлены в таблице 8.

Таблица 8

Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов ДОУ

Ведущие мотивы профессиональной деятельности педагогов ДОУ	Количество педагогов ДОУ, в %				
	в очень незначительной мере	в достаточно значительной мере	в небольшой, но и в незначительной мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок	5	10	25	35	25
2. Стремление к продвижению по работе	5	30	40	20	5
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	10	30	55	-	5
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5	30	40	10	15
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	5	10	35	30	20
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	-	5	15	45	35
7. Возможность	-	5	40	40	15

наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					
---	--	--	--	--	--

Результаты исследования показали, что как самый значимый мотив профессиональной деятельности у 35% педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». На втором месте мотив «Денежный заработок» - его выделили как наиболее значимый 25% педагогов. Третье место занимает мотив «Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» (20%).

Поскольку одним из особенностей педагогической деятельности является необходимость постоянного повышения квалификации, необходимо провести диагностику наличия мотивов к саморазвитию. Для этого можно использовать методику И.В. Никишиной «Способности педагога к творческому саморазвитию», которая позволяет изучить мотивы педагога к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности. Опросник включает 15 утверждений, которые нужно оценить по 5-балльной системе. По итогам самодиагностики делается вывод о сформированности способности к саморазвитию: активное саморазвитие, отсутствует сложившаяся система саморазвития, остановившиеся саморазвитие.

Результаты исследования готовности педагогов к саморазвитию представлены в таблице 9.

Таблица 9

Способность к саморазвитию педагогов ДОУ

Количество педагогов	Уровни		
	активное саморазвитие	отсутствие сложившейся системы саморазвития	остановившееся саморазвитие
человек	5	12	3
%	25,0	60,0	15,0

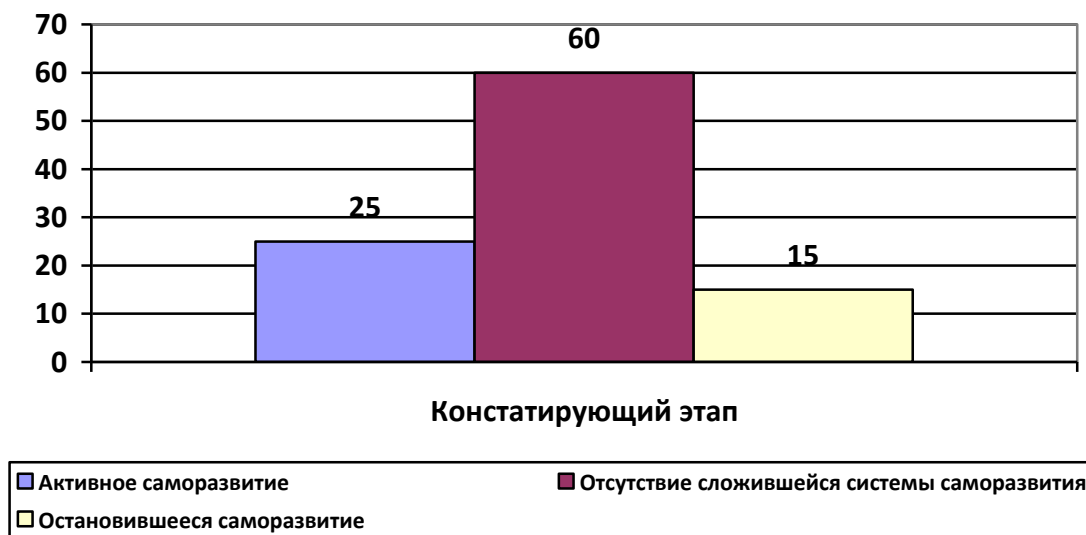


Рисунок 4. Распределение педагогов по уровням развития способности к саморазвитию, в %

55 и более баллов набрали 25% педагогов. Они активно реализуют свои потребности в саморазвитии.

36-54 балла набрали 60% педагогов. У данных педагогов нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

15-35 баллов набрали 15% педагогов. Они находятся в стадии остановившегося развития.

Анкета для оценки интереса к проблеме педагогических технологий разработана на основе исследования Н.Б. Пикатовой. В содержание анкеты были включены вопросы, отражающие наличие или отсутствие у воспитателей желания и мотивов изучать педагогические технологии; значимость знаний по проблемам педагогических технологий для профессиональной деятельности.

Ответы оцениваются следующим образом: «а» – 3 балла, «б» – 2 балла, «в» – 1 балл. Уровень мотивационно-ценностного отношения к процессу формирования технологической компетентности определяется по среднему баллу:

- 1-2,5 балла – критический уровень (педагог проявляет неустойчивую мотивацию и слабый познавательный интерес к процессу и результатам приобретения знаний в области педагогических технологий; отсутствует потребность в формировании технологической компетентности);

- 2,5-3,5 балла – допустимый уровень (у педагога возникает желание более глубоко изучить различные теоретико-методологические основы технологизации обучения, он осознает значимость становления педагогической технологии в качестве способа профессиональной деятельности);

- 3,5-5 баллов – оптимальный уровень (педагог осознает ценность педагогической технологии как новой отрасли педагогического знания, проявляет устойчивое стремление к овладению разнообразными технологиями, связанное с удовлетворением потребности самореализации в профессиональной деятельности).

Результаты анкетирования представлены в таблице 10.

Таблица 10

Интерес педагогов ДООУ к освоению современных образовательных технологий

Количество педагогов	Уровни		
	оптимальный	допустимый	критический
человек	4	7	9
%	20,0	35,0	45,0

По итогам проведенного исследования было выявлено, что многие воспитатели не проявляют устойчивого интереса к проблеме педагогических технологий, не видят необходимости целенаправленного и систематического их освоения. У большинства педагогов отмечается низкий инновационный потенциал, т.е. отсутствует мотивация к изучению и внедрению новых педагогических технологий, отсутствует интерес к инновациям.

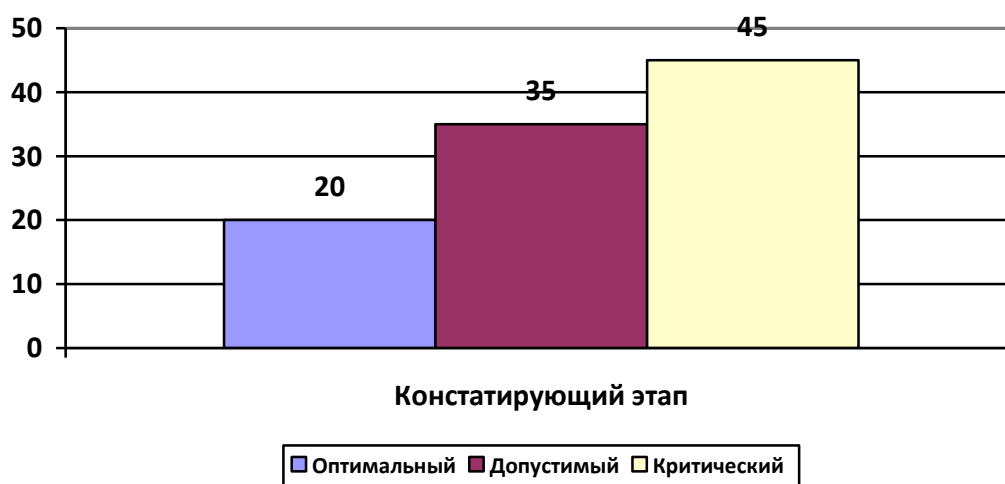


Рисунок 5. Распределение педагогов по уровням развития интереса к освоению современных образовательных технологий, в %

В ДОУ педагоги меньше всего чувствуют поддержку и помощь от руководства в совершенствовании своей работы, не уверены, что участие в инновационной работе обязательно будет отмечено поощрением и признанием руководства; имеют нагрузку, требующую значительных усилий для достижения хороших результатов; указывают, что формы морального поощрения в коллективе недостаточно разнообразны и привлекательны.

Для оценивания **когнитивного компонента компетентности** педагогов ДОУ использовался тест на знание педагогических технологий.

Воспитателям были предложены задания в тестовой форме, разработанные на основе исследования Н.Б. Пикатовой, адаптированные для педагогов ДОУ и дополненные нами.

Результаты распределения воспитателей ДОУ по второму критерию представлены в таблице 11.

Результаты оценки когнитивного компонента компетентности
педагогов ДОУ

Количество педагогов	Уровни		
	оптимальный	допустимый	критический
человек	2	11	7
%	10,0	55,0	35,0

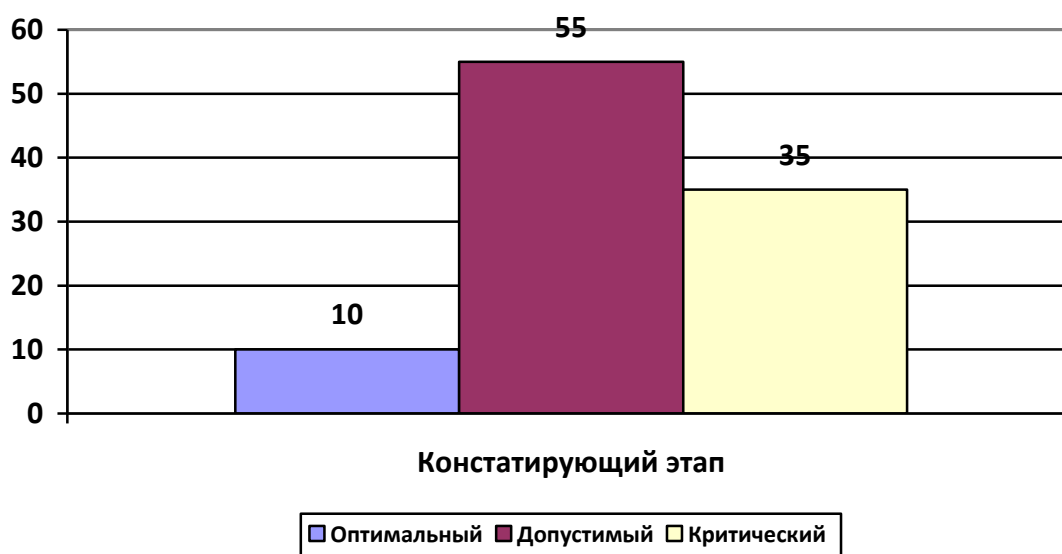


Рисунок 6. Распределение педагогов по уровням когнитивного компонента компетентности, в %

По итогам проведенного тестирования было выявлено, что большинство воспитателей имеют средний уровень сформированности когнитивного компонента компетентности (55%). Знания педагогов о сущности и специфических особенностях образовательных технологий не сформированы, имеют поверхностный характер. Высокий уровень выявлен только у 10% воспитателей.

Оценивание **операционно-деятельностного компонента компетентности** (уровня сформированности специальных технологических умений и профессионально важных качеств у воспитателей ДОУ) проводилось с помощью анкеты самооценки технологических умений.

Педагогам предлагалось ответить на вопрос: «В какой степени у Вас сформированы перечисленные в таблице технологические умения, необходимые для осуществления проектировочной деятельности по разработке педагогических технологий обучения и их внедрению в образовательный процесс?». Воспитатели должны выбрать вариант ответа: «3» - сформировано полностью; «2» - сформировано частично; «1» - не сформировано.

Таблица 12

Результаты оценки операционно-деятельностного компонента компетентности педагогов ДОУ

Количество педагогов	Уровни		
	оптимальный	допустимый	критический
человек	3	9	8
%	15,0	45,0	40,0

По итогам тестирования на высоком уровне технологические умения сформированы у 15% воспитателей, на среднем уровне – у 45% воспитателей, на низком – у 40% воспитателей.

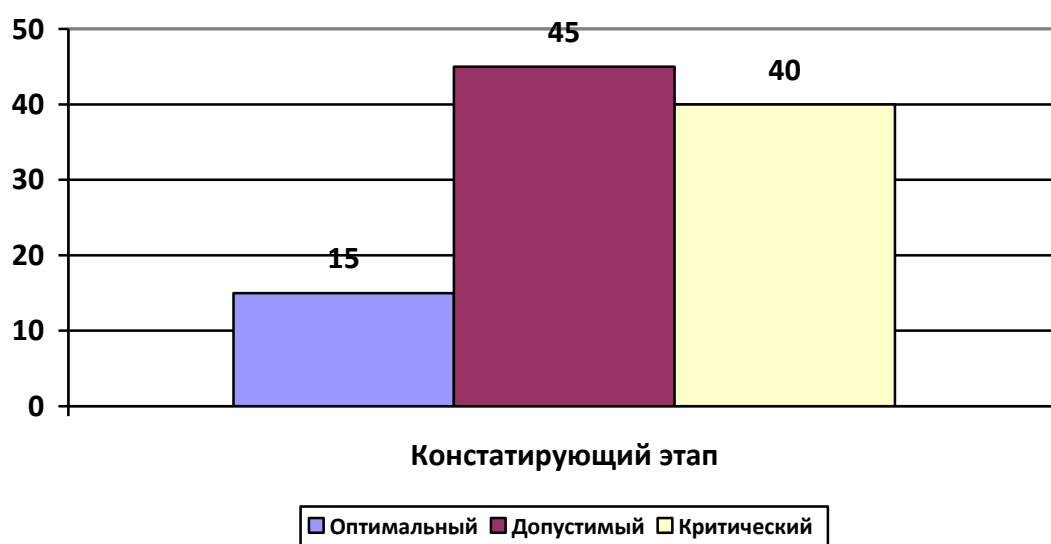


Рисунок 7. Распределение педагогов по уровням операционно-деятельностного компонента компетентности, в %

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что у большинства педагогов ДОО компетентность в освоении современных образовательных технологий сформирована на среднем и низком уровнях. В связи с этим возникает необходимость в формировании технологической компетентности педагогов.

2.2 Реализация модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий

Данные, полученные на констатирующем этапе опытно-поисковой работы, убеждают в необходимости проведения целенаправленной работы по реализации модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.

Модель состоит из трех блоков: целевой, содержательно-процессуальный и оценочно-результативный.

Целевой блок модели включает цель и задачи управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.

Цель: содействие педагогам ДОО в освоении современных образовательных технологий.

Задачи:

1. создание благоприятных условий для развития творческих способностей и творческого потенциала педагогов ДОО;
2. формирование высокого уровня компетентности педагогов ДОО в освоении современных образовательных технологий;
3. обеспечение психолого-педагогической поддержки педагогам в освоении современных образовательных технологий;

4. повышение уровня мотивации педагогов к освоению современных образовательных технологий.

Для достижения цели и решения поставленных задач была проведена работа по реализации *содержательно-процессуального блока* модели. Для этого были определены и реализованы принципы, формы, методы управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий. Работа велась поэтапно, на каждом этапе использовались определенные формы и методы.

На **первом этапе** проведена работа по формированию мотивации педагогов к освоению современных образовательных технологий. Цель: создание условий для глубокой заинтересованности педагогов в повышение качества образовательных услуг и, как следствие, интенсивный творческий труд, приводящий к качественному образованию.

Принципы работы с педагогами:

– научности: работа основана на научных положениях теории управления, психолого-педагогических исследованиях по проблеме мотивацией деятельности педагогов ДОУ;

– учета интересов педагогов: в основе управления мотивацией деятельности педагогов ДОУ должен лежать учет реальных интересов педагогов, как нематериальных, так и материальных;

– ответственности: мотивацию деятельности педагогов ДОУ следует строить на фундаменте взаимной ответственности ДОУ и каждого ее педагога при четком и последовательном соблюдении их взаимных обязательств;

– индивидуального подхода: мотивация деятельности педагогов должна сочетать в себе единый подход ко всем педагогам ДОУ с индивидуальным подходом к каждому из них, что придает системе универсальный характер.

Содержание работы с педагогами по формированию мотивации к освоению современных образовательных технологий представлено в таблице 13.

Таблица 13

Содержание работы с педагогами по формированию мотивации к освоению современных образовательных технологий

№ п/п	Направления работы	Содержание деятельности	Ожидаемый результат
1	Нормативно-правовое	Разработка документации по обеспечению мотивации труда педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - Положение об оплате труда работников ДОУ; - Положение о премировании и материальном стимулировании сотрудников ДОУ; - Положения о структурных подразделениях ДОУ; - Положения о смотрах-конкурсах, о конкурсе портфолио; - Положение о рейтинговой оценке работы сотрудников
2	Научно-методическое	Организация работы по педагогической поддержке становления мастерства педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - Информация о затруднениях и проблемах в работе педагогов; - банк инноваций; - методические и аналитические материалы для аттестации педагогических работников; - информация по обобщению педагогического опыта; - организация работы методического

			кабинета, в т.ч. виртуального
3	Социально-психологическое	Развитие корпоративной культуры ДООУ с целью улучшения психологического климата в коллективе	- Создание символики ДООУ; - традиции ДООУ; - профессиональные ценности педагогов
4	Материально-техническое	Улучшение условий труда воспитателей	- Организация в ДООУ комнаты психологической разгрузки; - Оформление интерьера ДООУ; - Создание условий для внедрения ИКТ (создание локальной сети, сайта ДООУ, виртуального методического кабинета, создание электронного банка методических материалов)

Нормативно-правовое направление включает разработку документации по обеспечению мотивации труда педагогов. Это Положение об оплате труда работников ДООУ, Положение о премировании и материальном стимулировании сотрудников ДООУ, Положения о структурных подразделениях ДООУ, Положения о смотрах-конкурсах, о конкурсе портфолио, Положение о рейтинговой оценке работы сотрудников.

Научно-методическое направление – это система педагогической поддержки становления мастерства педагогов с помощью научно-методической службы ДООУ, которая включает:

- Школу молодого специалиста с педагогическим стажем до трех лет и педагогов, начинающих свою деятельность в ДООУ.
- Рабочую группу по проблеме развития творческого потенциала педагогов. Она объединяет педагогов высшей и первой квалификационной

категории, творчески работающих воспитателей. Основная цель лаборатории – инновационные технологии.

– Рабочую группу по проблеме внедрения современных образовательных технологий. Цель: обеспечение максимально полного использования информационных технологий в профессиональной деятельности воспитателей ДООУ. Предусмотрено повышение квалификации педагогов в области ИКТ.

– Временные творческие группы создаются для решения конкретных задач и активизации деятельности педагогического коллектива по выбранному направлению.

– Ежегодный конкурс «Воспитатель года».

Социально-психологическое направление включает развитие корпоративной культуры ДООУ с целью улучшения психологического климата в коллективе. Для этого создается творческая группа по теме: «Пути и средства развития корпоративной культуры ДООУ». Основные мероприятия: круглый стол «Философия и миссия ДООУ», обновление символики ДООУ (герб, девиз и т.д.), разработка этического кодекса ДООУ и др. Создание благоприятного психологического климата и организации сотрудничества между всеми субъектами образовательного процесса включает следующие мероприятия (таблица 14).

Таблица 14

Создание благоприятного психологического климата в МДООУ

Детский сад №343 г. Челябинска

№	Мероприятия	Ответственные	Результат
1	Семинар-практикум «Разрешение конфликтных ситуаций»	Педагог-психолог, зам. зав. по УВР	Психолого-педагогические знания и умения
2	Профилактика эмоционального выгорания	Педагог-психолог	Психологические тренинги по профилактике эмоционального выгорания
			Ведение в режим

			работы минуток-релаксаций (новый ритуал)
3	Организация в ДОУ комнаты психологической разгрузки	Заведующий, зам. зав. по АХЧ	Улучшение материально-технической базы
4	Проведение семинара для педагогов и сотрудников ДОУ, с целью формирования позитивного поведения, коммуникативных умений	Педагог-психолог	Формирование коммуникативных умений
5	Деятельность по сплочению коллектива	Заведующий, профсоюзный комитет, творческая группа	Участие коллектива в районных конкурсах «Грани талантов», «Путь к успеху», «КВН» Подготовка конкурсных документов и участие в городском конкурсе образовательных учреждений
6	Разработка Положения о материальном и моральном стимулировании педагогов по результатам инновационной творческой деятельности	Творческая группа, заведующий	Положение о материальном и моральном стимулировании педагогов
7	Установление партнерских отношений с другими учреждениями, обмен передовыми педагогическими технологиями	Творческая группа, заведующий	Модель взаимодействия
8	Разработка внутренней системы оценки качества образовательной деятельности	Творческая группа, заведующий	Мониторинг

Материально-техническое направление реализуется с целью улучшения условий труда воспитателей и включает:

- организацию в ДОО комнаты психологической разгрузки;
- совместное благоустройство территории ДОО;
- оформление интерьера ДОО в соответствии с философией;
- создание условий для внедрения ИКТ.

На **втором этапе** проведена работа с педагогами по ознакомлению с современными образовательными технологиями в дошкольном образовании.

Содержание работы по повышению уровня когнитивного компонента компетентности воспитателей ДОО представлено в таблице 15.

Таблица 15

Содержание работы по формированию когнитивного компонента компетентности педагога ДОО

№ п/п	Содержание разделов	Методы и формы
1	Анализ потребности ДОО в профессиональных компетенциях. Актуализация современного результата дошкольного образования (портрет современного ребенка) и требований к воспитателю ДОО	Педагогический совет. Групповые дискуссии, опрос педагогов. Изучение ФГОС ДО, Стандарта «Педагог»
2.	Обсуждение и реализация модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий	Круглый стол – обсуждение результатов мониторинга оценки компетентности воспитателей ДОО
2.1.	Структура компетентности современного воспитателя	Моделирование, дискуссии «Какими профессиональными компетенциями необходимо обладать воспитателю, чтобы обеспечить образование детей?»
2.2.	1) Разработка и утверждение модели компетентного специалиста ДОО	

	2) Анализ результативности профессиональной деятельности воспитателей: ранжирование компетенций; самоанализ, определение уровней исполнения профессиональных компетенций	Самоанализ, экспертные оценки уровня профессиональных компетенций воспитателей
3.	Развитие компетентности воспитателей ДОУ	Семинары, анализ проблемных ситуаций с использованием видеозаписей, совместное решение проблем, групповые проекты, демонстрация педагогического опыта, открытые занятия
4.	Оценка технологической компетентности воспитателей ДОУ Анализ результатов достижений воспитанников ДОУ	Наблюдение, специально спланированная ситуация на практике, опросники, демонстрация умений, защита проектов, участие в конкурсах, творческих группах
5.	Круглый стол «Система деятельности воспитателя ДОУ по развитию технологической компетентности»	Дискуссия, анкетирование

На первом этапе реализации программы проводился анализ потребности ДОУ в компетентности воспитателей ДОУ. Использовались такие методы и формы как: наблюдение, деловые игры, групповые дискуссии, опрос, моделирование, презентации. Приведем примеры. В процессе дискуссий предлагалось обсудить следующие вопросы: Изменилось ли функциональные задачи воспитателя за последние пять? Какие профессиональные качества воспитателя сегодня востребованы? Какими профессиональными компетенциями должен обладать воспитатель ДОУ? Какие требования предъявляет ФГОС ДО к современному воспитателю?

Далее проводились занятия в форме семинаров.

Занятие 1. Цель: знакомство, объяснение результатов и особенностей обучения. Обзор содержания обучения: обсуждение информации о слушателях и особенностях их профессиональной деятельности, коррекция содержания в соответствии с результатами обсуждения. Продолжительность занятия: 1 час.

Занятие 2. Цель: сформировать основы для дальнейшего обучения. Методы и формы: работа в малых группах с презентацией результатов, дискуссия. Обзор содержания обучения: проверка знаний воспитателей в области современных образовательных технологий (Что такое педагогическая технология, зачем она нужна? Какие виды современных образовательных технологий реализуются в дошкольном образовании?). Продолжительность занятия: 2 часа.

Занятие 3. Цель: расширить и скорректировать знания воспитателей в области современных образовательных технологий в условиях дошкольного учреждения. Методы и формы: работа в парах с опорными конспектами, справочной, нормативной и методической литературой, образовательной программой ДООУ, дискуссия. Обзор содержания обучения: сущность образовательных технологий, их классификация. Продолжительность занятия: 2 часа.

Занятие 4. Цель: уточнить и систематизировать представления воспитателей о назначении современных образовательных технологий. Методы и формы: работа в малых группах с раздаточным материалом и диагностическими материалами, изучение и анализ практических ситуаций, дискуссия. Продолжительность занятия: 2 часа.

Занятие 5. Цель: определить алгоритм проведения педагогической технологии в ДООУ. Задание: выбрать одну из технологий, изучить и презентовать в группе. Обзор содержания обучения: слушание докладов, просмотр презентаций, коллективное обсуждение. Продолжительность занятия: 2 часа (обсуждение).

Занятие 6. Цель: разработка программы саморазвития по освоению современных образовательных технологий. Методы и формы: работа с раздаточным материалом, дискуссия. Обзор содержания обучения: обсуждение современных образовательных технологий, анализ информации, составление программы саморазвития, определение системы педагогических действий (карта развития), обсуждение. Продолжительность занятия: 2 часа.

На **третьем этапе** была проведена работа по формированию операционно-деятельностного компонента компетентности педагогов по освоению современных образовательных технологий.

В качестве оценки усвоения знаний о современных технологиях обучения и воспитания детей дошкольного возраста, уровня технологических умений и навыков, позволяющих реализовывать известные педагогические технологии, использовался метод проектов. Воспитателям было предложено объединиться в группы, выбрать любую из образовательных технологий и разработать проект. Было сформировано 4 группы педагогов по следующим темам проектов:

- 1) Технология проблемного обучения в работе с детьми дошкольного возраста.
- 2) Информационно-коммуникационные технологии в процессе воспитания и обучения дошкольников.
- 3) Здоровьесберегающие технологии в дошкольном образовательном учреждении.
- 4) Технология проектной деятельности в воспитании и обучении детей дошкольного возраста.

Проекты выполнялись поэтапно:

I этап – аналитический: выбора темы проекта, его типа, количества участников; педагог продумывает возможные варианты проблемы, которые важно исследовать в рамках намеченной тематики;

II этап – поисковый: обозначается проблема и план на определенный отрезок времени; распределяются задачи по группам; обсуждается план деятельности по достижению цели.

III этап – практический: выполнение проекта – комплекс действий, завершающихся созданием творческого продукта;

IV этап – презентационный: презентация результатов.

Для оценки проектов были определены следующие критерии (таблица 16).

Таблица 16

Критерии оценки проектов воспитателей ДОУ

№п/п	Критерии	Баллы	Результат
1.	Обоснование актуальности данного проекта, его цели, задач, планируемых результатов	наличие обоснования – 1 отсутствие – 0, наличие результатов – 1 отсутствие – 0	Характеристика нормативно-правовых материалов, анализ состояния образовательной системы. Проект базируется на результатах анализа реальных потребностей ДОУ
2.	Обоснование содержания проекта	наличие обоснования – 1 отсутствие – 0	Отражено, на основе какой философии, методологии выстроен проект; Проект отличается содержательная полнота, теоретическая (научная) обоснованность; В проекте отражены цели, проблемы и потребности дошкольного образования; В проекте отражены приоритеты регионального образования; Проект опирается на систему современных психолого-педагогических знаний.
3.	Психолого-педагогические основания	наличие учета закономерностей и условий – 1 ,	В проекте учтены закономерности и условия психического развития

		отсутствие – 0	дошкольников
4.	Обоснование этапов и способов реализации проекта	наличие обоснования – 1 отсутствие - 0	В проекте представлены разработка и описание каждого этапа его реализации: - сроки проведения этапа; - основная задача каждого этапа; - перечень основных действий по реализации проекта; - общая характеристика сложности каждого этапа и его места в проекте, связь с последующим этапом; Обоснован выбор технологии, методов, способов, приемов реализации проекта; Обоснованы технические, информационные и прочие ресурсы реализации проекта
5	Обоснование системы профессиональных коммуникаций	наличие результата–1 отсутствие-0	Выявлены субъекты образовательного сообщества, взаимодействие с которыми обеспечит реализацию проекта, раскрыты координационные и тактические аспекты этого взаимодействия.
6.	Анализ и оценка результатов	наличие показателя –1 отсутствие – 0	Результаты реализации проекта соотносимы с целями и задачами; Разработана система диагностики, направленная на контроль качества образования, динамику развития
7.	Информационная культура представления результатов	соответствует требованиям – 1 не соответствует – 0	Структура проекта соответствует требованиям, предъявляемым к работам данного жанра; сопровождающие материалы, выполненные в Excel, Power Point в виде

			таблиц, презентаций, публикаций
8.	Перспективы развития и применения проекта в образовательной практике	наличие результата – 1 отсутствие – 0	Раскрыты перспективы развития профессиональной компетентности и решения актуальных задач в системе образования, показаны возможности использования данного проекта в других ДОУ

Для оценки эффективности проведенной работы на каждом из представленных этапов был реализован *оценочно-результативный блок* модели.

Цель: мониторинг компонентов компетентности педагогов ДОУ по реализации современных образовательных технологий:

- мотивационно-ценностный компонент;
- когнитивный компонент;
- операционно-деятельностный компонент.

Планируемый результат: высокий уровень компетентности педагогов ДОУ в освоении современных образовательных технологий.

Мотивационно-ценностный компонент компетентности оценивался в процессе анкетирования. Результаты анкетирования педагогов ДОУ по методике «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана) представлены в таблице 17.

Результаты исследования показали, что самый значимый мотив профессиональной деятельности у 45% педагогов является «Удовлетворение от самого процесса и результата работы». Второе место по значимости занимает мотив «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» - 35%. На третьем месте мотив «Денежный заработок» - 25%.

Результаты изучения мотивации профессиональной деятельности
педагогов ДОУ

Ведущие мотивы профессиональной деятельности педагогов ДОУ	Количество педагогов ДОУ, в %				
	в очень незначительной мере	в достаточно значительной мере	в небольшой, но и в незначительной мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок	5	10	25	35	25
2. Стремление к продвижению по работе	5	30	40	20	5
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	10	30	55	-	5
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5	30	40	10	15
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	5	10	35	30	20
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	-	5	25	35	45
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	-	5	30	30	35

Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована внутренними мотивами, самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов.

65% педагогов, принимавших участие в исследовании, на контрольном этапе опытно-поисковой работы имеют высокий уровень мотивационной направленности. Они активно воспринимают инновации, осваивают их, сами активно создают и внедряют новшества.

Результаты исследования готовности педагогов к саморазвитию представлены в таблице 18.

Таблица 18

Способность к саморазвитию педагогов ДОУ

Количество педагогов	Уровни		
	активное саморазвитие	отсутствие сложившейся системы саморазвития	остановившееся саморазвитие
человек	9	10	1
%	45,0	60,0	5,0

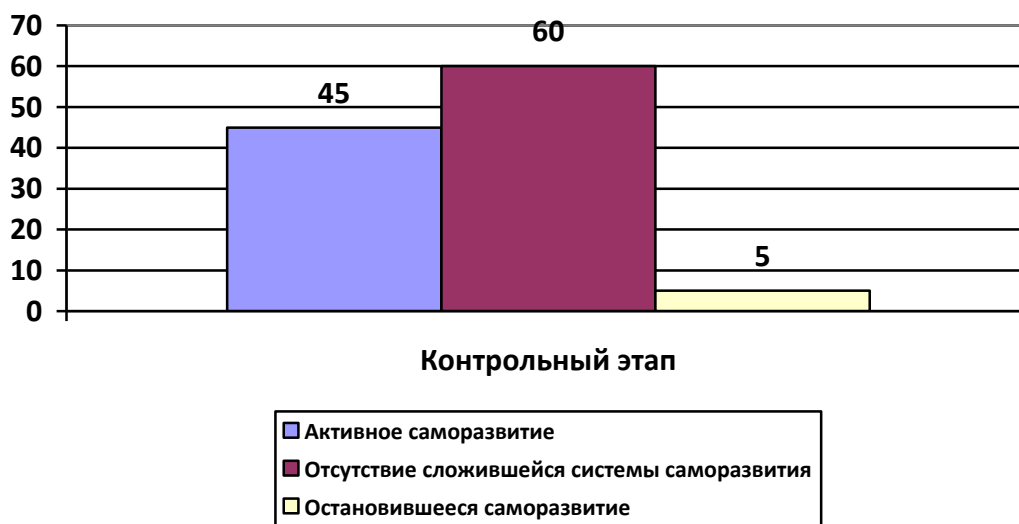


Рисунок 8. Распределение педагогов по уровням развития способности к саморазвитию, в %

55 и более баллов набрали 45% педагогов. Они активно реализуют свои потребности в саморазвитии.

36-54 балла набрали 60% педагогов. У данных педагогов нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

15-35 баллов набрали 15% педагогов. Они находятся в стадии остановившегося развития.

Результаты оценки интереса к проблеме педагогических технологий представлены в таблице 19.

Таблица 19

Интерес педагогов ДОУ к освоению современных образовательных технологий

Количество педагогов	Уровни		
	оптимальный	допустимый	критический
человек	10	9	1
%	50,0	45,0	5,0

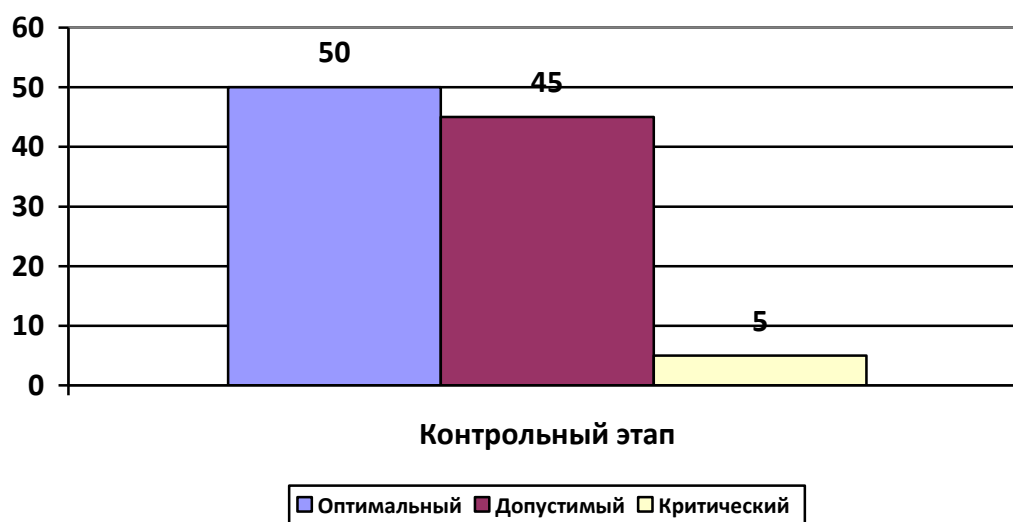


Рисунок 9. Распределение педагогов по уровням развития интереса к освоению современных образовательных технологий, в %

По итогам проведенного исследования было выявлено, что многие воспитатели проявляют устойчивый интерес к проблеме педагогических технологий, видят необходимость целенаправленного и систематического их освоения. У большинства педагогов отмечается высокий

инновационный потенциал, т.е. присутствует мотивация к изучению и внедрению новых педагогических технологий, сформирован интерес к инновациям.

Для оценивания когнитивного компонента компетентности педагогов ДОУ использовался тест на знание педагогических технологий. Результаты представлены в таблице 20.

Таблица 20

Результаты оценки когнитивного компонента компетентности педагогов ДОУ

Количество педагогов	Уровни		
	оптимальный	допустимый	критический
человек	9	10	1
%	45,0	50,0	5,0

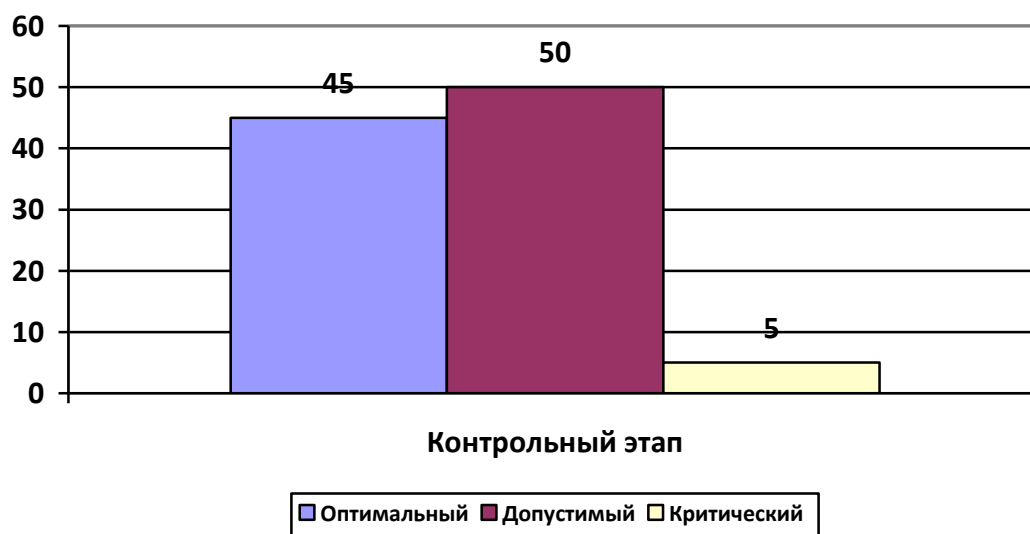


Рисунок 10. Распределение педагогов по уровням когнитивного компонента компетентности, в %

По итогам проведенного тестирования было выявлено, что большинство воспитателей имеют высокий и средний уровень сформированности когнитивного компонента компетентности. Знания

педагогов о сущности и специфических особенностях образовательных технологий сформированы. Высокий уровень выявлен у 45% воспитателей.

Оценивание операционно-деятельностного компонента компетентности проводилось с помощью анкеты самооценки технологических умений. Результаты представлены в таблице 21.

Таблица 21

Результаты оценки операционно-деятельностного компонента компетентности педагогов ДОУ

Количество педагогов	Уровни		
	оптимальный	допустимый	критический
человек	8	9	3
%	40,0	45,0	15,0

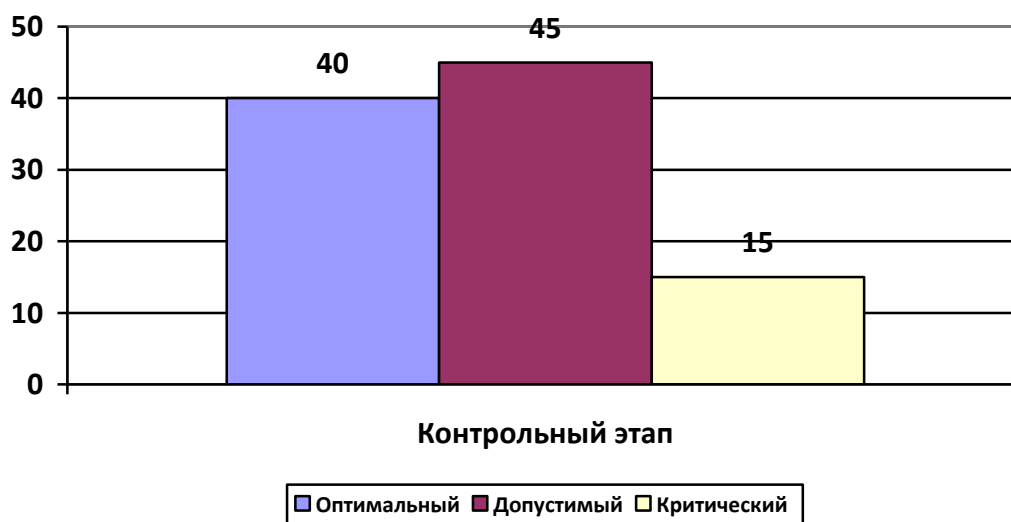


Рисунок 11. Распределение педагогов по уровням операционно-деятельностного компонента компетентности, в %

По итогам тестирования на высоком уровне технологические умения сформированы у 40% воспитателей, на среднем уровне – у 45% воспитателей, на низком – у 15% воспитателей.

Таким образом, на формирующем этапе опытно-поисковой работы реализована модель управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных

образовательных технологий. Для оценки эффективности проведенной работы была проведена повторная диагностика, которая показала повышение уровня компетентности педагогов.

2.3 Оценка качества реализации модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий

На контрольном этапе проводилась повторная диагностика, сопоставление данных с результатами констатирующего этапа.

Мотивационно-ценностный компонент компетентности оценивался в процессе анкетирования. Сравнительная динамика результатов представлена на рисунке 12, 13.

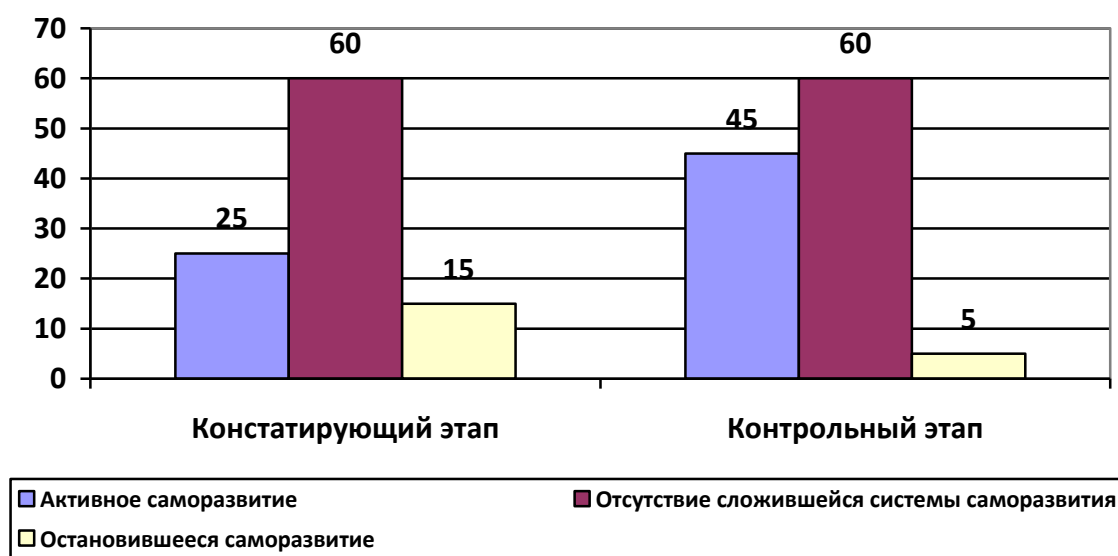


Рисунок 12. Динамика уровней развития способности к саморазвитию у педагогов, в %

По сравнению с констатирующим этапом количество педагогов с активным саморазвитием увеличилось почти в два раза: с 25 до 45%.

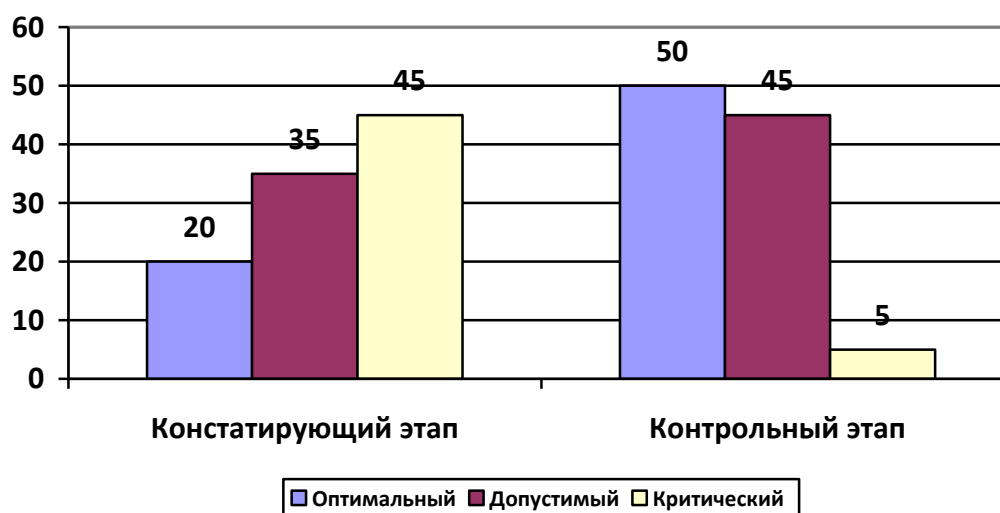


Рисунок 13. Динамика уровней развития интереса к освоению современных образовательных технологий, в %

По сравнению с констатирующим этапом, в структуре мотивации педагогов появился такой мотив, как «Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (35%). На констатирующем этапе он был выделен как значимый только у 15% педагогов.

В сравнении с данными констатирующего этапа по некоторым позициям педагоги дали более позитивные ответы. Они отмечают необходимость постоянного профессионального развития; знают, каких результатов в работе ждет от них организация; работа представляет для них интерес; уверены, что реакция коллег на их успехи всегда будет позитивной; уверены, что способны развивать и совершенствовать свои методы работы.

Для оценивания **когнитивного компонента компетентности** педагогов ДОУ использовался тест на знание педагогических технологий. Сравнительная динамика результатов представлена на рисунке 14.

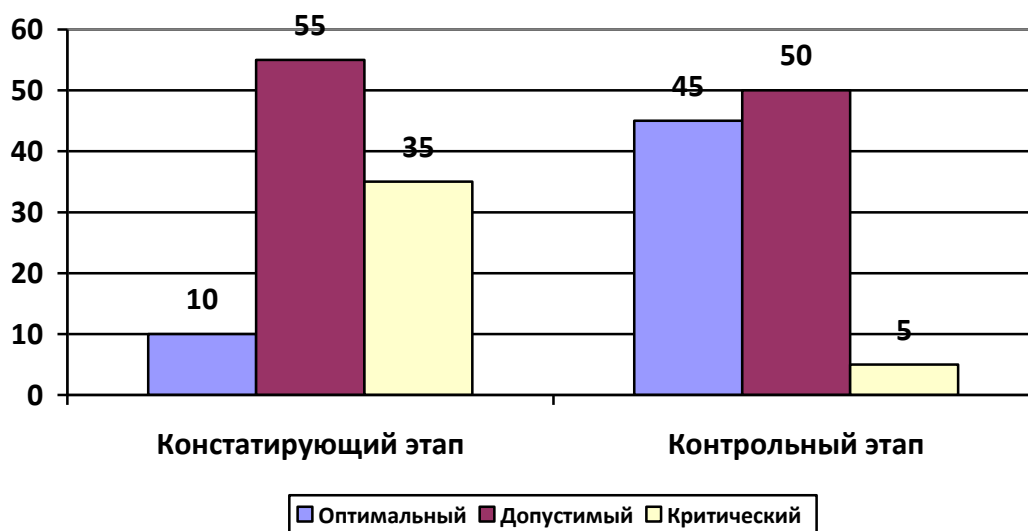


Рисунок 14. Динамике уровней когнитивного компонента компетентности, в %

Высокий уровень когнитивного компонента компетентности выявлен у 45% воспитателей, что выше на 35% по сравнению с констатирующим этапом опытно-поисковой работы.

Оценивание **операционно-деятельностного компонента компетентности** проводилось с помощью анкеты самооценки технологических умений. Сравнительная динамика результатов представлена на рисунке 15.

По сравнению с констатирующим этапом опытно-поисковой работы количество педагогов с высоким уровнем сформированности технологических умений увеличилось на 25%: с 15 до 40%.

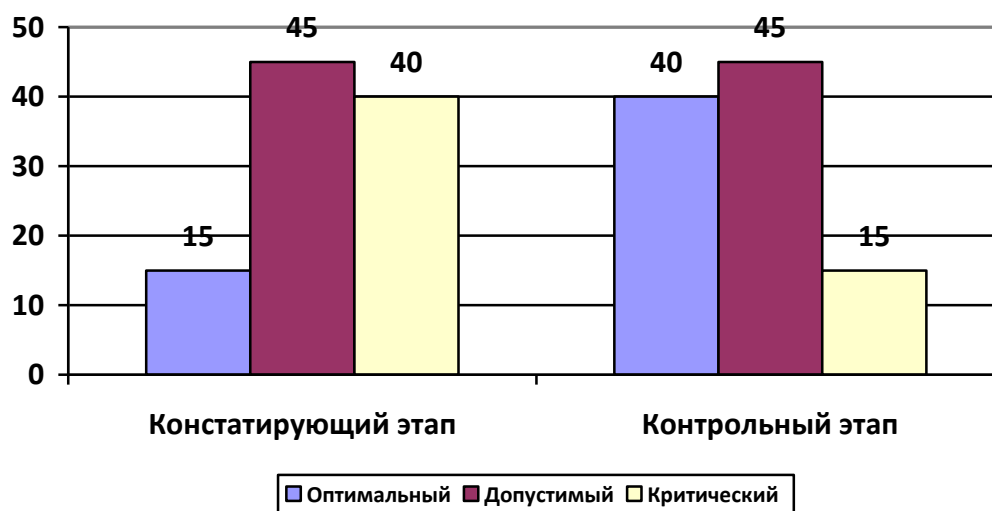


Рисунок 15. Динамика уровней операционно-деятельностного компонента компетентности, в %

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что у большинства педагогов ДОУ компетентность в освоении современных образовательных технологий сформирована на высоком и среднем уровнях. Это доказывает, что реализованная модель управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий была эффективной и способствовала повышению уровня компетентности воспитателей.

Выводы по второй главе

Для решения поставленных в работе задач мы определили критерии, показатели и уровни сформированности компетентности педагога ДОУ в соответствии с ее структурой, рассмотренной в первой главе. По итогам проведенного исследования на констатирующем этапе эксперимента выявлен низкий и средний уровень компетентности у большинства педагогов ДОУ.

Основная цель формирующего этапа экспериментальной работы заключалась в реализации модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.

На первом этапе проведена работа по формированию мотивации педагогов к освоению современных образовательных технологий. Цель: создание условий для глубокой заинтересованности педагогов в повышении качества образовательных услуг и, как следствие, интенсивный творческий труд, приводящий к качественному образованию. На втором этапе проведена работа с педагогами по ознакомлению с современными образовательными технологиями в дошкольном образовании. На третьем этапе была проведена работа по формированию операционно-деятельностного компонента компетентности педагогов по освоению современных образовательных технологий.

В качестве оценки усвоения знаний о современных технологиях обучения и воспитания детей дошкольного возраста, уровня технологических умений и навыков, позволяющих реализовывать известные педагогические технологии, использовался метод проектов. Воспитателям было предложено объединиться в группы, выбрать любую из образовательных технологий и разработать проект. Было сформировано 4 группы педагогов по следующим темам проектов: технология проблемного обучения в работе с детьми дошкольного возраста, информационно-коммуникационные технологии в процессе воспитания и обучения дошкольников, здоровьесберегающие технологии в дошкольном образовательном учреждении, технология проектной деятельности в воспитании и обучении детей дошкольного возраста.

Для оценки эффективности проведенной работы была проведена повторная диагностика. Результаты повторной диагностики выявили тенденцию повышения уровня сформированности компетентности

педагогов, о чем свидетельствуют результаты диагностики после проведенного эксперимента.

Таким образом, полученные данные свидетельствуют о том, что у большинства педагогов ДОО компетентность в освоении современных образовательных технологий сформирована на высоком и среднем уровнях. Это доказывает, что реализованная модель управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий была эффективной и способствовала повышению уровня компетентности воспитателей.

Заключение

Актуальность проблемы исследования обусловлена современными тенденциями развития дошкольного образования, потребностью внедрения педагогических технологий с целью повышения качества образовательного процесса в детском саду; отсутствием эффективной модели управленческого содействия педагогам в освоении современных образовательных технологий.

В первой главе представлен анализ научной литературы по проблеме исследования, определены основные понятия, определена структура компетентности педагога ДОО, обоснована модель модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.

Под педагогической технологией понимается совокупность правил и соответствующих им педагогических приемов и способов воздействия на развитие, обучение и воспитание личности. Педагогическая образовательная технология – это система функционирования всех компонентов педагогического процесса, построенная на научной основе, запрограммированная во времени и в пространстве, и приводящая к намеченным результатам. Одним из видов педагогических технологий являются инновационные технологии. В последнее время в педагогической науке активно исследуются такие инновационные технологии, как технология развития критического мышления, кейс-метод, модульное обучение, проектное обучение. Также широко в образовательный процесс внедряются информационно-коммуникационные технологии.

Управленческое содействие – это одна из общих функций управления (планирование, организация, руководство (мотивация), контроль), при реализации которой основополагающей становится помощь, поддержка педагогу образовательного учреждения в профессиональной деятельности со стороны администрации. Ожидаемым

результатом управленческого содействия является совершенствование профессиональной квалификации педагогических работников с учетом качества личности, которые характерны для людей, осуществляющих педагогическую деятельность.

Модель управленческого содействия педагогам дошкольного образовательного учреждения в освоении современных образовательных технологий включает следующие компоненты: цель, мониторинг развития компетентности педагогов ДООУ в соответствии со структурой, формы и методы методической работы, результат – высокий уровень компетентности педагогов ДООУ в освоении современных образовательных технологий.

Для решения поставленных в экспериментальной работе задач мы определили критерии, показатели и уровни сформированности компетентности педагога ДООУ в соответствии с ее структурой, рассмотренной в первой главе. К критериям отнесены: мотивационно-ценностное отношение к процессу приобретения знаний о педагогических технологиях; сформированность знаний о педагогических технологиях; сформированность специальных технологических умений и профессионально значимых качеств.

Основная цель формирующего этапа экспериментальной работы заключалась в реализации модели управленческого содействия педагогам МДОУ Детский сад №343 г. Челябинска в освоении современных образовательных технологий.

На первом этапе проведена работа по формированию мотивации педагогов к освоению современных образовательных технологий. Цель: создание условий для глубокой заинтересованности педагогов в повышении качества образовательных услуг и, как следствие, интенсивный творческий труд, приводящий к качественному образованию. На втором этапе проведена работа с педагогами по ознакомлению с современными образовательными технологиями в дошкольном образовании. На третьем

этапе была проведена работа по формированию операционно-деятельностного компонента компетентности педагогов по освоению современных образовательных технологий.

В качестве оценки усвоения знаний о современных технологиях обучения и воспитания детей дошкольного возраста, уровня технологических умений и навыков, позволяющих реализовывать известные педагогические технологии, использовался метод проектов. Воспитателям было предложено объединиться в группы, выбрать любую из образовательных технологий и разработать проект. Было сформировано 4 группы педагогов по следующим темам проектов: технология проблемного обучения в работе с детьми дошкольного возраста, информационно-коммуникационные технологии в процессе воспитания и обучения дошкольников, здоровьесберегающие технологии в дошкольном образовательном учреждении, технология проектной деятельности в воспитании и обучении детей дошкольного возраста.

Для оценки эффективности проведенной работы была проведена повторная диагностика. Результаты повторной диагностики выявили тенденцию повышения уровня сформированности компетентности педагогов, о чем свидетельствуют результаты диагностики после проведенного эксперимента.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза исследования подтверждена результатами проведенной экспериментальной работы.

Список литературы

1. Антипина, Л.Б. Компетентностный подход в реализации образовательного процесса [Текст] / Л.Б. Антипина // Методист. – 2010. – №2. – С. 39-44.
2. Асаева, И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разного вида в процессе повышения квалификации: дисс. ... пед. наук [Текст] / И.Н. Асаева. – Екатеринбург, 2009. – 190 с.
3. Атнахова, Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДООУ : автореф. дис. ... канд.пед.наук [Текст]/ Л. Н. Атнахова. – Екатеринбург, 2006. – 24 с.
4. Афанасьева, Т.П. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Кн. 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров: методическое пособие [Текст] / Т.П. Афанасьева, Н.В. Немова; под ред. Н.В. Немовой. – М.: АПКИПРО, 2004. – 116 с.
5. Байбанова, Ф.А. Развитие профессиональной компетентности дошкольного педагога в условиях последиplomного образования : автореф. дис. ...канд.пед.наук [Текст] / Ф.А. Байбанова. – Ставрополь, 2005. – 24 с.
6. Белая, К.Ю. От сентября до сентября: рекомендации заведующим и старшим воспитателям детского сада к планированию учебно-воспитательной, методической работы на год [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: АСТ, 2013. – 176 с.
7. Беляева, В.А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования: методические рекомендации [Текст] / В.А. Беляева, А.А. Петренко. – М.: АРКТИ, 2007. - 160 с.
8. Булыко, А.Н. Современный словарь иностранных слов / А.Н. Булыко. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Мартин, 2005. – 848 с.

9. Васильева, А.Н. Развитие социально-педагогической компетентности воспитателей сельских дошкольных образовательных учреждений [Текст]: дисс. ... канд. пед. наук/ А.Н. Васильева. – Якутск, 2004. – 159 с.

10. Вербицкий, А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения [Текст]/ А.А. Вербицкий. – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.

11. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов; под ред. А.И. Наумова. – М.: Экономистъ, 2004. – 288 с.

12. Гнатышина, Е.А. Компетентностно ориентированная подготовка педагогов профессионального обучения в условиях регионализации образования: монография [Текст]/ Е.А. Гнатышина; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2008. – 272 с.

13. Гореликова, Г.А. Организационно-педагогические условия управления инновационной деятельностью педагогов Центра развития ребенка: автореферат дисс. канд. пед. наук [Текст] / Г.А. Гореликова. – Петрозаводск, 2013. – 29 с.

14. Громыко, Ю.В. Понятие и проект в теории развивающего образования В.В.Давыдова / Ю.В.Громыко // Известия Российской академии образования. – 2000. – №2. – С.36-43.

15. Гуров, В.А. Развитие мотивации педагогической деятельности педагогов дополнительного образования детей: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / В.А. Гуров. – Калининград, 2005. – 196 с.

16. Гуслова, М.Н. Инновационные педагогические технологии: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования / М.Н. Гуслова. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 288 с.

17. Денякина, Л.М. Инновационные технологии в управлении образовательным учреждением [Текст]: дис. ... канд. пед. наук. - Якутск, 2001. – 163 с.

18. Дуброва, В.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении [Текст] / В.П. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2011. – 128 с.

19. Жук, А.И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: учебн. пособие / А.И. Жук, Н.Н. Кошель. – М.: Аверсов, 2004. – 336 с.

20. Захарова, Г.И. Развитие профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения [Текст] : дисс. ... канд. пед. наук: / Г.И. Захарова. - Челябинск, 1998. – 168 с.

21. Захарова, И.Г. Информационные технологии в образовании / И.Г. Захарова. – М.: Академия, 2003. – 360 с.

22. Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования [Текст] / Э.Ф. Зеер, Э.А. Сыманюк // Высш. образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23-29.

23. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 5 мая. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>.

24. Зимняя, И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека [Текст] / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня, 2005. – №11. – С. 14-20.

25. Иванов, Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании [Текст] / Д. Иванов. – М.: Чистые пруды, 2007. – 32 с.

26. Казаков, А.Ю. К вопросу о развитии ключевых компетентностей педагога в условиях инновационного развития образования: психологический аспект [Текст] / А.Ю. Казаков // Актуальные проблемы реализации современной модели профессионального образования: мат-лы Всероссийской научно-практической конференции (Кемерово, 18-19 ноября 2009 г.): в 3 ч. Ч.3 / сост.: Т. С. Панина, Л. П. Вашлаева. – Кемерово : Изд-во ГОУ "КРИПО", 2009. – С. 103-106.

27. Калашникова, М.Б., Хомякова О.В. Психологическая компетентность педагога как основа гуманизации образовательного процесса [Текст] / М.Б. Калашникова, О.В. Хомякова // Психология обучения. – 2008. – № 7. – С. 9-16.

28. Кирилина, М.В. Совершенствование социально-педагогической компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений в процессе инновационной образовательной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук [Текст]/ М.В. Кирилина. – Екатеринбург, 2006. – 24 с.

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

30. Коджаспирова, Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь [Текст] / Г.М. Коджаспирова. – М.: Академия, 2014. – 176 с.

31. Колодяжная, Т.П. Управление современным дошкольным образованием [Текст] / Т.П. Колодяжная. – Ростов н/Д.: Учитель 2011. – 190 с.

32. Комлев, Н.Г. Словарь иностранных слов / Н.Г. Комлев. – М.: Эксмо, 2006. – 148 с.

33. Кудзоева, В.И. Формирование профессионально-педагогической компетентности преподавателей средних специальных учебных заведений [Текст]: дисс. ... канд. пед. наук / В.И. Кудзоева. – Волгоград, 2006. – 164 с.

34. Кудзоева, В.И. Формирование профессионально-педагогической компетентности преподавателей средних специальных учебных заведений [Текст] : автореф. ... канд. пед. наук / В.И. Кудзоева. – Волгоград, 2006. – 24 с.

35. Кузнецова, Т.В. Проектная деятельность в практике учителя начальной школы / Т.В. Кузнецова, С.И. Поздеева // Педагогика. – 2006. – №10. – С.65-68.

36. Кузьмин, Е.С. Руководитель и коллектив: социально-психологический очерк: социально-психологический очерк [Текст] / Е.С. Кузьмин, И.П. Волков, Ю.Н. Емельянов. – М.: Наука, 2002. – 260 с.

37. Ладик, Е.В. Педагогический коллектив как объект управления в ДООУ [Электронный ресурс] / Е.В. Ладик. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2015/1346/11933>

38. Лайпанова, Л.Х. Развитие коммуникативной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения в системе повышения квалификации : дис. ... канд. психол. наук [Текст] / Л.Х. Лайпанова. – Карачаевск, 2006. – 207 с.

39. Лепешова, Е. Мотивация труда в образовательном учреждении: общие подходы [Текст] / Е. Лепешова // Школьный психолог – 2012. – №9. – С. 40-43.

40. Лихачев, Б.Т. Педагогика [Текст]: учеб. пособие / Б.Т. Лихачев. – М. : Владос, 2009. – 464 с.

41. Лобанова, Г.А. Дидактические основы реализации эмоционально-ценностного компонента содержания образования (на материалах курса «Природоведение») [Текст]: автореф. дисс. ... канд. пед. наук / Г.А. Лобанова. – Владимир, 2002. – 22 с.

42. Ломов, Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М.: Педагогика, 2008. – 250 с.

43. Лопанова, Е.В. Компетентностный подход в обучении: технологии реализации : учебно-метод. пособие [Текст]/ Е.В. Лопанова, Т.Б. Рабочих. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2007. – 120 с.

44. Лукьянова, М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия [Текст] / М.И. Лукьянова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2007. – № 1 (35). – С. 15-22.

45. Майер, А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования [Текст] / А.А. Манько // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2007. – № 1 (35). – С. 8-15.

46. Майер, А.А. Рефлексивные мониторинг формирования профессиональной компетентности педагога дошкольного образования: автореферат дис. ... канд. пед. наук [Текст] / А.А. Майер. – Барнаул, 2002. – 20 с.

47. Макаренко, А.С. Педагогические сочинения: в 8 т. [Текст] / А. С. Макаренко. – М.: Педагогика, 2005. – Т. 4. – 366 с.

48. Манухт В.П. Самоуправление в образовательном учреждении [Текст] / В.П. Манухт. – М.: АРКИ, 2005. – 184 с.

49. Манько, Н.Н. Теоретико-методические аспекты формирования технологической компетентности педагога : автореф. дисс. ... канд. пед. наук [Текст] / Н.Н. Манько. – Уфа, 2000. – 227 с.

50. Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишина) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vmeste.opredelim.com/docs/75100/index-9096.html>

51. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст]/ Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

52. Молчанов, С.Г. Формирование и оценивание социальных компетенций в образовательном учреждении [Текст]: учебно-методическое пособие / С.Г. Молчанов. – Челябинск: Челябинский гуманитарий, 2010. – 96 с.

53. Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) [Текст] // Педагогика: учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб: Питер, 2000. – 304 с.

54. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] / http://www.educom.ru/ru/pa-sha_novaya_shkola.

55. Невзорова, Н.П. Развитие профессиональной саморегуляции будущих педагогов дошкольного образования: автореф. дис. ... канд.пед.наук. [Текст]/ Н.П. Невзорова. – Барнаул, 1998. – 24с.

56. Немова, Н.В. Методические рекомендации по внедрению модели методической поддержки общеобразовательных организаций в Московской области, реализующих проекты обновления содержания и технологий образования [Текст] / Н.В. Немова. – М.: ФГАУ ФИРО, 2014. – 187 с.

57. Немова, Н.В. Управление методической работой в школе [Текст] / Н.В. Немова. – М.: Владос, 2012. – 214 с.

58. Никифорова, Е.И. Формирование технологической компетентности учителя в системе повышения квалификации : автореф. дисс. ... канд. пед. наук [Текст]/ Е.И. Никифорова. – Чита, 2007. – 242 с.

59. Новикова, Т. Проектные технологии на уроках и во внеурочной деятельности // Народное образование. – 2000. – №7. – С.151-157.

60. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Е.С. Полат. – М.: Академия, 2001. – 272 с.

61. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений [Текст] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – М.: Азбуковник, 2013. – 944 с.

62. Олешков, М.Ю. Современные образовательные технологии: учебное пособие [Текст] / М.Ю. Олешков. – Нижний Тагил: НТГСПА, 2011. – 144 с.

63. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.П. Панфилова. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 192 с.

64. Панько, Е.А. Изучение деятельности педагога детского дошкольного учреждения : метод, рекомендации [Текст]/ Е.А. Панько. – Минск : Наука, 2011. – 37 с.

65. Пахомова, Н.Ю. Метод учебных проектов в образовательном учреждении / Н.Ю. Пахомова. – М.: АРКТИ, 2003. – 112 с.

66. Пикатова, Н.Б. Становление технологической компетентности студентов педагогического колледжа: дисс. ... канд. пед. наук [Текст] / Н.Б. Пикатова. – Челябинск, 2012. – 211 с.

67. Пискарева, И.Е. Формирование готовности будущих учителей к инновационной деятельности: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / И.Е. Пискарева. – Кострома, 2000. – 150 с.

68. Поздняк, Л.В. Подготовка старших воспитателей к управлению методической работой в ДОУ на диагностической основе [Текст] / Л.В. Поздняк, А.Н. Морозова // Управление ДОУ. – 2002. - №5. – С. 87-96.

69. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» [Электронный ресурс] // <http://base.garant.ru/70512244/>

70. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ 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)» [Электронный ресурс] // http://www.prosv.ru/umk/doshkolka/info.aspx?ob_no=29775

71. Просвирнина, И.В. Развитие профессиональной компетентности учителя общеобразовательной школы в условиях внутришкольной формы работы [Текст] : дисс. ... канд. пед. наук / И.В. Просвирнина. – Нижний Новгород, 2005. – 220 с.

72. Психологический словарь [Текст] / под общ. науч. ред. П. С. Гуревича. – М.: ОЛМА Медиа Групп, Олма-пресс Образование, 2007. – 800 с.

73. Пузиенко, Ю.В. Педагогические условия формирования экономической компетентности студентов в образовании [Электронный

ресурс] / Ю. В. Пузиенко // Аналитика культурологии. – 2007. – № 2(8). – <http://www.analiculturolog.ru/>

74. Роберт, И. В. Современные информационные технологии в образовании: Дидактические проблемы; перспективы использования / И. В. Роберт. – М.: Школа-Пресс, 1994. – 205 с.

75. Розов, Н.Х. Теория и практика инновационной деятельности в образовании. – М.: МАКС Пресс, 2007. – 79 с.

76. Рубина, М.Ю. Оценка и контроль персонала образовательных учреждений [Текст] / М.Ю. Рубина // Экономика образования. – 2013. – №1. – С. 165-168.

77. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн; сост. А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская. – СПб: Питер, 2008. – 720 с.

78. Рудик, П.А. Мотивы поведения деятельности [Текст] / П.А. Рудик. – М.: ФиС, 1988. – 136 с.

79. Садыкова, Т.Н. Проблема повышения мотивации воспитателей к педагогической деятельности в целях улучшения работы дошкольного образовательного учреждения в условиях новых ФГОС [Текст] / Т.Н. Садыкова // Челябинский гуманитарий. – 2014. – № 4 (29). – С. 69-76.

80. Садыкова, Т.Н. Проблемы воздействия на позитивную мотивацию педагогических работников образовательных учреждений [Текст] / Т.Н. Садыкова // Челябинский гуманитарий. – 2014. – № 2 (27). – С. 81-86.

81. Самойленко, П.И. Профессиональная компетентность преподавателя высшей и средней профессиональной школы [Текст]/ П.И. Самойленко // Специалист. – 2005. – № 8. – С. 26–28.

82. Санников, Д.В. Развитие конструкторскотехнологической компетентности будущих учителей технологии средствами проектного обучения: дис. ... канд. пед. наук [Текст]/ Д.В. Санников. ЙошкарОла, 2006. – 231 с.

83. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий [Текст] / Г.К. Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2010. – Т1. – 816 с.

84. Сергеева, В.П. Основы управления педагогическими системами [Текст] / В.В. Сергеева, С.В. Грицаева. – М.: Владос, 2008. – 93 с.

85. Слостенин, В.А. Личностно-ориентированные технологии профессионально-педагогического образования [Текст] / В.А. Слостенин // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – №1. – с. 49–74.

86. Слостенин, В.А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - 7-е изд., стер. / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – М.: Академия, 2007. – 576 с.

87. Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учебн. пособие / С.Д. Смирнов. – М.: Академия, 2003. – 304 с.

88. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования : учеб. пособие [Текст] / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – 365 с.

89. Соколова, С.В. Формирование педагогической компетентности будущего преподавателя (на примере подготовки преподавателя педагогических дисциплин) [Текст]: дисс. ... канд. пед. наук / С.В. Соколова. – Волгоград, 2004. – 226 с.

90. Узнадзе, Д.Н. Психология установки [Текст] / Д.Н. Узнадзе. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.

91. Урмина, И.А. Инновационная деятельность в ДОУ: программно-методическое обеспечение [Текст] / И.А. Урмина, Т.А. Данилина. – М. : Линка-Пресс, 2009. – 307 с.

92. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Л.И. Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2004. – 262 с.

93. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // <http://base.garant.ru/70291362/>

94. Хабарова, Т.В. Педагогические технологии в дошкольном образовании [Текст] / Т.В. Хабарова. – СПб.: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2011. – 18 с.

95. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.

96. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика: научное издание / А.В. Хуторский. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 239 с.

97. Шакуров, Р.Х. Социально-психологические основы управления. Руководитель и педагогический коллектив [Текст] / Р.Х. Шакуров. — М.: Просвещение, 2006. – 100 с.

98. Шепель, В.М. Эффективный менеджмент [Текст] / В.М. Шепель. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 359 с.

99. Ядэшко, В.И. Дошкольная педагогика [Текст] / В.И. Ядэшко. – М.: Просвещение, 2009. – 414 с.

100. Яковлева, И.Г. Экономическая компетентность в структуре основных категорий экономического образования [Текст] / И.Г. Яковлева // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 2 – С. 57-62.

Методика К. Замфир в модификации А. Реана

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Лист ответов

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

Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию»**(И.В. Никишина)**

Вопросы:

1. Я стремлюсь изучать себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я анализирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я исследую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от усвоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я бы отнесся положительно к моему продвижению по службе.

Оценивание:

- 5 баллов – данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 балла – скорее соответствует, чем нет;
- 3 балла – и да, и нет;
- 2 балла – скорее не соответствует;
- 1 балл – не соответствует.

Подведение итогов:

75-55 баллов. Активное саморазвитие педагога.

54-36 баллов. Отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие зависит от различных условий.

35-15 баллов. Остановившиеся саморазвитие.

Анкета для оценки интереса к проблеме педагогических технологий (Н.Б. Пикатова)

Уважаемые педагоги! В проведении исследования мы рассчитываем на Вашу помощь. Внимательно прочтите вопросы анкеты и варианты ответов, знаком «+» отметьте подходящий вариант ответа.

1. Как бы Вы оценили свои знания о современных педагогических технологиях?

- а) хорошо осведомлен
- б) имею некоторые представления
- в) не знаю о них ничего

2. Считаете ли Вы, что знания о современных педагогических технологиях важны для профессиональной деятельности педагога?

- а) да, эти знания необходимы
- б) скорее да, чем нет
- в) нет

3. Укажите, есть ли необходимость специального изучения современных педагогических технологий?

- а) да, необходимо
- б) скорее да, чем нет
- в) нет

4. Считаете ли Вы проблему реализации педагогических технологий в образовательном процессе детского сада актуальной?

- а) да, проблема актуальна
- б) не считаю это серьезной проблемой
- в) нет

5. Считаете ли Вы, современный педагог должен обладать технологичной компетентностью, под которой понимается интегральное качество педагога, отражающее его готовность к реализации современных технологий обучения и воспитания в детском саду?

- а) да

б) скорее да, чем нет

в) нет

6. Считаете ли Вы, что знания о современных педагогических технологиях важны для профессиональной деятельности педагога?

а) да

б) скорее да, чем нет

в) нет

Спасибо!

Тест на знание педагогических технологий (Н.Б. Пикатова)

Уважаемые педагоги! Прочитайте внимательно задания теста и выберите правильный ответ или ответы.

1. Педагогическая технология – это:

- а) система функционирования всех компонентов педагогического процесса;
- б) точное инструментальное управление образовательным процессом и активированный успех в достижении поставленных педагогических целей;
- в) совокупность методов и приемов обучения и воспитания;
- г) организация хода учебного занятия в соответствии с учебными целями.

2. Значительный вклад в развитие исследований в области педагогических технологий внесен:

- а) Беспалько В.П.;
- б) Пидкасистым И.П.;
- в) Сластениным В.А.;
- г) нет правильного ответа

3. Что является критериями технологичности:

- а) научность, доступность, сознательность, действенность, закономерность;
- б) концептуальность управляемость, эффективность, воспроизводимость, системность;
- в) последовательность, активность, закономерность, прочность, эмоциональность;
- г) идейность, обучаемость, планомерность, доступность, тройственность;
- д) все ответы верны.

4. Педагогические технологии обеспечивают:

- а) гарантированный результат обучения и воспитания;
- б) максимально учитывают интересы и склонности личности ребенка;

- в) всем одинаковые качественные знания;
- г) освобождают педагогов от неквалифицированного труда.

5. Особая черта технологий обучения – это:

- а) диагностично поставленные цели;
- б) воспроизводимость обучающих процедур только в современном детском саду;
- в) усиление обучающей и воспитывающей роли воспитателя;
- г) оперативная обратная связь посредством диагностики детей.

6. В основе многих новых педагогических технологий лежит:

- а) теория эволюционного учения;
- б) теория развивающего обучения;
- в) теория больших чисел;
- г) теория деятельностного подхода.

7. В новых педагогических технологиях применяются методы:

- а) объяснительно-иллюстративного обучения;
- б) эвристический метод;
- в) проблемного обучения;
- г) словесные методы.

8. Технология проектного обучения рассчитана на:

- а) создание реального проекта;
- б) самостоятельное освоение учебного материала посредством проекта;
- в) разработку «мысленного» проекта.

9. Активные методы обучения

а) методы обучения, при которых деятельность ученика носит творческий, поисковый характер

- б) методы, стимулирующие познавательную деятельность ребенка и строящиеся на ее основе;
- в) диалогический метод обучения, при котором педагог путем постановки тщательных вопросов стимулирует познавательную деятельность детей;
- г) способы взаимосвязанной деятельности педагога и детей, направленные на ее активизацию.

10. Проблемное обучение – это ...

- а) тип развивающего обучения, в котором сочетаются систематическая составляющая и проблемное обучение;
- б) обобщенное и опосредованное отражение различных проявлений педагогической деятельности.

- в) компонент процесса обучения;
- г) организация педагогических проблем, связанных с управлением образования, сетью и структурой учебно-воспитательных учреждений.

Анкетирование (самооценка технологических умений)

Уважаемые педагоги, вам предлагается ответить на вопрос: «В какой степени у Вас сформированы технологические умения, необходимые для осуществления проектировочной деятельности по разработке современных технологий обучения и их внедрению в образовательный процесс?».

По каждому из предложенных показателей проставьте балл, наиболее соответствующий варианту вашего ответа: «3» - умение сформировано полностью «2» - умение сформировано частично, «1» - умение не сформировано.

1. Я умею правильно формулировать систему целей и задач, способствующих реализации педагогических технологий.

2. Я могу отобрать из имеющихся технологий наиболее соответствующие поставленной задаче.

3. Я умею формулировать цели отдельных видов учебной деятельности соотносить их с дидактической целью, методами, средствами и формами организации обучения, методическими особенностями темы, возможностями детей.

4. Я умею создавать оптимальные дидактические условия, обеспечивающие реализацию педагогической технологии.

5. Я умею моделировать образовательный процесс в соответствии с поставленными целями и задачами.

6. Я умею планировать систему занятий в рамках выбранной технологии.

7. Я умею создавать условия, стимулирующие познавательную активность детей.

8. Я умею анализировать эффективность и результативность образовательного процесса.

9. Я умею применять различные виды контроля оценивания знаний и умений детей.

10. Я умею создать благоприятный психологический климат, стимулирующий развитие каждого ребенка.

11. Я могу проследить учебные достижения детей, индивидуальные и общие для группы.

12. Я умею осуществлять рефлексивный анализ своих действий.