



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 сопровождение повышения квалификации
педагогов в дошкольном образовательном учреждении.**

Выпускная квалификационная работа

Направление 44.04.01 Педагогическое образование

Программа магистратуры «Менеджмент в дошкольном образовании»

Оценка оригинальности _____ %

Работа _____ к защите
рекомендована/не рекомендована

« ____ » _____ 20__ г.

И.о.зав. кафедрой ТМиМДО

_____ Б.А.Артеменко

Выполнил:

Студент группы ЗФ-302/126-2

Аллагулова Ольга Владимировна

Научный руководитель:

кандидат педагогических наук,

доцент кафедры ТМиМДО

Семёнова Марина Леонидовна

Челябинск

2017

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1.Теоретические основы управления процессом повышения квалификации педагогов.	10
1.1.Основные понятия управления процессом повышения квалификации педагогов в педагогической и психологической литературе..	10
1.2.Сущность управления повышением квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.	17
1.3.Организационные условия повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.	29
Вводы по первой главе.....	44
Глава 2.Опытно - поисковая работа по реализации организационных условий управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.	46
2.1.Цели и задачи опытно-поисковой работы.	46
2.2.Реализация организационных условий управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.....	52
2.3.Анализ и обобщение результатов опытно - поисковой работы по итогам исследования.....	61
Выводы по второй главе.	66
Заключение.....	67
Список литературы.....	69
Приложения	75

Введение.

Актуальность темы исследования. С развитием отечественной системы образования не маловажное значение заслуживает поиск новых теоретических и практических подходов к процессу повышения профессиональной компетентности педагогов и механизмов их реализации. Современная система повышения квалификации педагогических работников стремится выявить наиболее эффективные формы обучения педагогов. Современный педагог должен осуществлять образовательный процесс на высокопрофессиональном уровне, что подтверждается ст.48 закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273[17]. Согласно п. 3.4. Стандарта дошкольного образования, одним из значимых условий качества реализации основной образовательной программы в дошкольной образовательной организации являются кадры[55].

Гибкость, динамичность, адекватность к требованиям, связанных с динамикой развития образовательных учреждений, учёт особенностей профессионально - педагогических компетенций педагогов – главные характеристики современной системы повышения квалификации.

Результативность системы повышения квалификации в современной обстановке складывается из учета образовательных потребностей, ожиданий, запросов, ценностных ориентаций педагогов, особое внимание должно уделяться их возрастным и профессиональным характеристикам. Практическая направленность обучения и совместная деятельность педагогов в решении актуальных проблем должны осуществляться так, чтобы каждый педагог был активным участником образовательного процесса.

Анализ условий, которые оказывают влияние на результативность обучения педагогов в системе повышения квалификации, убеждает в том, что при обучении педагогов в ходе курсовой подготовки не учитываются в достаточной мере потребности педагогов, их возрастные и

профессиональные характеристики. Организация процесса обучения педагогов в системе повышения квалификации не в полной мере имеет ориентацию на создание максимально благоприятных условий для развития и саморазвития личности педагогов.

В данной ситуации одним из эффективных путей решения проблемы обновления и повышения компетенций педагогов является внутрифирменная система обучения педагогов. Она, несомненно, имеет свои преимущества: во-первых, непрерывный процесс, во-вторых, это процесс, который инициируется и управляется самой дошкольной образовательной организацией, которая строится на устремлении к достижению единства интересов каждого отдельного педагогического работника и дошкольной организации в целом.

По мнению М.Л. Семёновой научно - методическое сопровождение педагогов в условиях дошкольной образовательной организации обеспечивает варьирование содержания, использование различных форм и методов обучения педагогов, организацию мероприятий, позволяющих активизировать их учебную и профессиональную деятельность[48].

Внутрифирменное обучение, по мнению М.И. Маруги, это систематическое развитие знаний, навыков и подходов к профессиональной деятельности, которые необходимы работнику организации для обеспечения достойного выполнения его служебных обязанностей и решения проблем, проявляющиеся в процессе его профессиональной деятельности[30].

Актуальность проблемы на социально - педагогическом уровне определяется поиском новых подходов, выявлением и учетом потребностей педагогов в совершенствовании профессиональных знаний и практических умений.

Проблема повышения квалификации педагогов нашла отражение во многих исследованиях ученых, которые рассматривали в разных аспектах данную проблему.

Теоретическое описание проблем повышения квалификации педагогических работников в ходе курсовой подготовки довольно широко рассмотрено в исследованиях таких ученых, как, К.А. Нефедова, Г.Н. Сериков, И.О. Котлярова, Н.В. Горчарова, А.А. Пескунова, Т.И. Шамова и др.

Процесс управления повышением квалификации в системе повышения квалификации обосновывается в работах Д.Ф. Ильсова, В.П. Ворошиловой, В.А. Худякова, В.В. Давиденко, С.Г. Молчанова и др.

Теорией проблемно - развивающего обучения занимались такие ученые как М.И. Махмутова, Ю.К. Бабанский, Т.В. Кудрявцев, И.Я. Лернер, Дж. Брунер, В.Оконь, Т.Новацкий, Х.Век и др.

Повышение квалификации, как личностно - ориентированный и деятельностный процесс, обращенный на развитие личности специалиста, описывается в работах Ш. А. Амонашвили, В. И. Андреева, Л. С. Выготского, А. С. Белкина, В. В. Давыдова, В. К. Дьяченко и др.

В исследованиях К.Ю. Белой, А.И. Васильевой, Л.А. Бахтуриной, В.П. Дубровой, Е.П. Милашевич и других авторов организация повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации рассматривается на оказание ему методической помощи внутри дошкольного образовательного учреждения.

На научно - теоретическом уровне актуальность исходит из недостаточного использования научных и методологических разработок в области обучения взрослых.

Актуальность проблемы на научно - методическом уровне обусловлена недостаточной подготовленностью, руководителей управлять процессом повышения квалификации педагогов внутри дошкольной организации.

Анализ психолого - педагогических исследований по вопросу управления повышением квалификации педагогических работников дошкольного образования определил противоречия между:

– необходимостью реализации инновационных процессов в решении проблемы повышения квалификации педагогов и существующим традиционно - административным подходом в решении данной проблемы в практике;

– потребностями управленческой практики в повышении качества обучения педагогов в дошкольном образовательном учреждении и отсутствием достаточного научного обеспечения данного процесса с учетом современных требований;

– между большим потенциалом внутрифирменных форм и методов работы с педагогами и недостаточной компетентностью руководителя в использовании данных возможностей.

Актуальность проблемы исследования и сформулированные противоречия обусловили тему исследования – «Управленческое сопровождение повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении».

Цель исследования – описать и обосновать организационные условия управленческого сопровождения процесса повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Объект исследования – процесс повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Предмет исследования – организационные условия управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Гипотеза исследования – процесс повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении будет эффективным, если будут реализованы следующие условия:

- индивидуализация повышения квалификации педагогов;
- организация активной формы работы с педагогами в решении профессионально - педагогических задач;

– создание положительной психологической мотивации педагогов на формирование новых компетенций.

Для достижения поставленной цели исследования и проверки гипотезы поставлены следующие задачи:

1. Выполнить анализ психолого - педагогической литературы, результатов научных исследований по проблеме управленческого сопровождения повышения квалификации в дошкольном образовательном учреждении.
2. Выявить сущность и особенности управленческого сопровождения процесса повышения квалификации педагогов в дошкольных учреждениях.
3. Описать организационные условия управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении,
4. Разработать и реализовать программу управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Для проверки гипотезы и решения задач исследования были использованы следующие методы:

1. Теоретические: исследование научной литературы по проблеме исследования, изучение основных понятий по теме исследования, анализ нормативной документации, систематизация, анализ, сравнение, отбор методов исследования.
2. Эмпирические: анкетирование, беседы, наблюдение, интервьюирование, тестирование педагогов дошкольных учреждений.

Теоретико - методологическую основу исследования составляют:

– работы по содержанию управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения - К.Ю. Белая, Ю.А. Конаржевский, Л.В. Поздняк, П.И. Третьяков, Л.И. Фалюшина, Ю.В. Васильев, М.И. Кондаков;

- исследования отечественных и западных ученых по проблеме повышения квалификации педагогов - И.А. Бевз, З.А. Каргина, О.Г.Чеховских, Е.Б. Шейхтман, А.П. Шумарина;
- положения теории развития личности - Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович;
- ведущие идеи личностного и профессионального самоопределения – Л.И Божич, М.Р. Гинсбург, Н.С. Пряжников, В.Ф. Сафин;
- профессионального роста педагогов - А.А. Бодалев, Т.Г. Браже, Б.З. Вульф, П.Т. Долгов, Л.М. Митин;
- работы по изучению влияния системы повышения квалификации на психологическую перестройку кадров - И.В. Блауберг, А.Ю. Панасюк, Э.Г. Юдин.

Основные этапы исследовательской деятельности.

На первоначальном этапе (сентябрь 2016 г.) осуществлялся анализ психолого - педагогической литературы и диссертационных работ по теме исследования, анализ законодательной документации; определялись цель и задачи, гипотеза проведения исследования; создавалась программа опытно - поисковой работы, производился отбор методов исследования.

На втором этапе (2016 – 2017 гг.) проводилась опытно – поисковая работа педагогического исследования, анализировались её результаты, осуществлялась корректировка гипотезы. Описывались организационные условия управленческого сопровождения процесса повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении и программа управленческого сопровождения процесса повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

На третьем этапе (апрель - октябрь 2017 г.) проводилось обобщение результатов опытно - поисковой работы. Систематизация и описание полученных результатов, формулирование теоретических выводов, анализ данных, полученных в ходе опытно - поисковой работы, оформление диссертации в целом.

Теоретическая значимость работы заключается в теоретическом описании и апробации организационных условий управленческого сопровождения процесса повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Практическая значимость заключается в том, что разработанная программа управленческого сопровождения процесса повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении, может быть использована руководителями других образовательных учреждений организации процесса повышения квалификации, а также в процессе самообразования.

Исследование проводилось на базе МБДОУ ДС «Веселые человечки» г. Челябинск.

Апробация основных положений и выводов исследования осуществлялась на научно – практической конференции «Реализация Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы» (Челябинск, 2016) и участием в очно – заочной Международной научно – практической конференции (Магнитогорск, 2016).

Содержание диссертации отражено в 2 научных публикациях в периодических научных изданиях, рекомендованных перечнем ВАК Министерства образования и науки РФ (Приложение 1).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка, приложений.

Глава 1. Теоретические основы управления процессом повышения квалификации педагогов.

1.1. Основные понятия управления процессом повышения квалификации педагогов в педагогической и психологической литературе

Рост качества дошкольного образования непосредственно зависит от кадрового ресурса. Современная дошкольная образовательная организация нуждается в компетентном, всесторонне подготовленном педагогическом работнике, являющимся эталоном профессионализма, гуманизма, выдержки и самообладания, справедливости, дисциплинированности, ответственности.

Чтобы понять состояние проблемы управления процессом повышения квалификации педагогов целесообразно разобраться в терминологическом поле проблемы.

Оценивая профессиональную деятельность педагога дошкольного учреждения, употребляются такие понятия, как «квалификация», «профессиональная деятельность», «профессиональная квалификация».

Понятие «квалификация» имеет разнообразные трактовки. В основном он определяется степенью профессиональной подготовленности к какому-либо виду деятельности; это профессия, специальность [16].

О.Н. Олейникова, утверждает, что квалификация это официально признанное/ подтвержденное, (в виде диплома/ сертификата) наличие у лица компетенций, отвечающие запросам к выполнению трудовых обязанностей в определенной профессии (требований профессионального стандарта или требований, сложившихся в результате практики), сформированные в процессе образования, обучения или трудовой деятельности (обучения на рабочем месте) [41].

Г.Н Соколова, в свою очередь характеризует «квалификацию», как степень развития способностей к деятельности, обусловленная его характером и определяемая общественно значимыми расходами рабочего

времени на подготовку к деятельности данной сложности, безотносительно к его определенному функциональному содержанию[51].

Исследования И.Я. Зязюна показывают то, что квалификация является педагогическим мастерством, которое можно охарактеризовать, как «комплекс свойств личности, обеспечивающий высокий уровень самоорганизации профессиональной деятельности» [19].

А.К. Маркова описывает «квалификацию», как требования профессиональной деятельности к работнику, которые выражены качественно и количественно[32].

Однако П.Г Щедровицкий утверждает, что квалификация близко соединена с рефлексивным и понимающим обеспечением деятельности, контролем и способом трансформации и перестройки деятельности, иначе сказать, квалификация убирает и отражает способы и формы подключения этой единицы и специализированных знаний к более сложным системам деятельности, комплексом работ[58].

Квалификация педагога в «Профессиональном стандарте педагога» отражает величину профессионализма педагогических работников и их стремление выполнять перед ними поставленные задачи. Квалификация педагогических работников складывается из его профессиональных компетенций[55].

Уточним определение – профессиональной квалификации, значимой для нашего исследования.

В.Д. Симоненко и М.В. Ретивых считают, что «профессиональная квалификация» степень и вид профессиональной подготовленности работника, присутствие у него знаний, умений и навыков, необходимые для выполнения им поставленной работы. Авторы главное внимание акцентируют на таком подходе как ключевые квалификации - общепрофессиональные знания, умения и навыки, а также способности и

качества личности, необходимые для выполнения работы по определенной группе профессий[40].

И.О. Котлярова утверждает, что профессионально - педагогическая квалификация, представляет собой сочетание профессиональной компетентности, предполагающей осведомленность в тех областях, которые необходимы для выполнения профессиональных функций и специальная предметная компетентность в сфере приложения профессиональных знаний. Профессиональная компетентность, по мнению автора, является «инвариантной» для педагогических работников, специальная предметная компетентность будет зависеть от того, в какой области педагог будет реализовывать свои профессиональные знания[24].

Профессиональная педагогическая квалификация, как система, формируется от периода появления на свет до личной реорганизации. Суть внутреннего устройства созревания квалификации, аргументированного Г.Н. Сериковым, заключается в том, что «профессиональная квалификация специалиста - внутреннее свойство его личности, которое возникает и развивается в результате синтеза определенного уровня образованности (общей и специальной) с практикой реализации им профессионально-педагогической деятельности» [49].

Профессиональная квалификация возникает итогом состоявшегося профессионального образования человека. Граница эффективности осуществления педагогом тех или иных профессиональных компетенций может охарактеризовать величину педагогического мастерства, появляющиеся элементом профессиональной педагогической квалификации. Другими словами, элементами, собирающими профессиональную педагогическую квалификацию, можно дать название профессиональная компетентность, педагогическое мастерство, педагогическую нравственность и инициативность педагогов. Важнейшим элементом квалификации

педагогического работника, по мнению Г.Н. Серикова, является компетентность педагога[49].

Основываясь на вышеизложенном материале, является разумным введение понятия «профессиональная компетентность».

Феномен «профессиональная компетентность» внедрился в педагогику в 1992 года через исследования отечественных ученых Ю.В. Варданян и И.В. Ильина, которые занимались проблематикой профессионального образования. Авторы рассматривают данный феномен с различных аспектов. По их мнению, это и сложная единица системы внутренних психических состояний, и свойства личности педагога, и его готовность к реализации профессиональной деятельности, и способность вырабатывать нужные для этого действия[38].

Л.В Волошина говорит о том, что индивид должен постоянно совершенствоваться в своей профессиональной деятельности, чтобы быть "нужным", востребованным на рынке труда, имеющий отношение к профессиональной области – образование. Автор утверждает, что современное общество формирует устойчивые требования на профессионально компетентного педагога, который способен к проектированию образовательной среды и созданию психолого - педагогических условий образования человека на основных этапах онтогенеза[10].

Б.С. Гершунский в своих исследованиях утверждает, что профессиональная компетентность является определенным уровнем, степенью, качественным и результативным показателем сформированности профессиональных знаний, навыков владения предметом и умения их реализовывать в деятельности[11].

А.К. Маркова рассматривает, что профессиональную компетентность как совмещение в себе психические качества и психическое состояние, которые позволяют функционировать самостоятельно и ответственно, как

обладание педагогом способностью и умением выполнять установленные трудовые функции. Квалификация «означает требования профессиональной деятельности к работнику в качественном и количественном выражении (что должен знать, уметь работник первой, второй, третьей категории)» [32].

В свою очередь С.Г. Молчанов говорит о том, что профессионально - педагогическую компетентность является системой, а квалификация входит в составную часть данной системы. Автор утверждает, что профессиональная компетентность трактуется как определенное право, которое принадлежит признанной социальной системой в целом и представителями, как этой профессиональной группы, так и других социальных и профессиональных групп определенному профессиональному коллективу работников. В узком понимании, автор рассматривает профессионально - педагогическую компетентность, как круг вопросов, в которых субъект обладает познаниями, опытом отражающих социально - профессиональный статус и профессионально - педагогическую квалификацию, а также определенные личностные, индивидуальные особенности (способности) для осуществления установленной профессиональной деятельности[35].

Анализ определений, описанных различными авторами, выявил, что профессиональная квалификация и профессиональная компетентность проявляют себя важными характеристиками педагога в его профессиональной деятельности. Для этого необходимо уяснить, что значит повышать квалификацию.

В.В. Краевский в своих исследованиях употребляет понятие «повышение квалификации» в качестве приобретения дополнительных познаний по основной профессии и повышение профессиональных умений на основе понимания личного занятия на фоне приобретенного багажа знаний[25].

Повышение квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения С.П. Стойко определяет, как потенциал увеличения перспектив

своего карьерного продвижения, возможность перехода на сопредельную профессию и повышение знаний в каком - либо определенном вопросе, приобретение профессиональных навыков в реализации практических задач и усовершенствование качества дошкольной системе образования в полной мере[52].

И.А. Бевз в собственном изучении предполагает, что в современной обстановке осуществление системы повышения квалификации исполняется на компетентностной основе и вызывает употребления различных форм, организующих деятельность педагогических работников[2].

Далее обратимся к термину «сопровождение», рассматриваемое исследователями в различных контекстах.

Сопровождение педагога в педагогике А. В. Мудрик рассматривает, как специальную сферу деятельности руководителя, обращенную на приобщение педагогов к социально - культурным и нравственным ценностям, которые необходимы для самореализации и саморазвития[37].

Тем не менее, Е.И. Казакова определяет в своих исследованиях, что сопровождение в педагогической науке является необходимым подвергать рассмотрению, как взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, направленное на решение жизненных проблем сопровождаемого[21].

По словарю Ефремовой Т.Ф. термин сопровождение трактуется, как процесс действия: сопровождать, как то, что сопровождает какое - либо явление, действие[16].

Сущность управленческого сопровождения В.А. Лазарев видит в усилении позитивных условий развития и имеющихся способностей и нейтрализацию действия негативных факторов[28].

Е.И. Казаковой в своих исследованиях определяет управленческое сопровождение, как мультидисциплинарный метод, который обеспечивается единством усилий разных специалистов. Под сопровождением развития автор понимает поддержку педагогу, которая основывается на сохранении

максимальной свободы и ответственности субъекта развития за выбор решения[21].

М.Р. Битянова делает акцент на то, что управленческое сопровождение представляет собой систему профессиональной деятельности педагогического коллектива, которая направлена на создание социально - психологических условий для плодотворного обучения и психологического развития объекта сопровождения в ситуациях взаимодействия[6].

Исследования А.Л. Уманского говорят о том, что сущность управленческого сопровождения анализируется и понимается в следующих аспектах: как система педагогических воздействий; как комплекс мер разнообразного характера; как установленный процесс, который имеет определённую цель и задачи; как педагогическая технология[53].

Обобщая описанные определения, на наш взгляд, управленческое сопровождение повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении - целенаправленное воздействие всех уровней административного линейного управления дошкольной образовательной организации на увеличение перспектив карьерного роста педагогических работников, приобретение ими профессиональных компетенций в решении поставленных задач и совершенствование качества системы дошкольного образования в целом.

Рассмотрение исследований различных авторов по проблематике управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном учреждении показал, что сопровождение является частью деятельности руководителя по организации процесса системы подготовки педагогов и основывается на совокупности технологий, мероприятий, процедур, принципов их применения, которые нацелены на формирование у педагогов новых педагогических компетенций.

1.2. Сущность управления повышением квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

В контексте нашего исследования следует раскрыть особенности управления повышением квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Основным звеном в образовательном процессе для осуществления на практике важнейших инноваций является педагогический работник. Для эффективной реализации в образовательный процесс различных инноваций перед педагогом устанавливаются определенные задачи, для решения которых он должен обладать определенным уровнем профессиональной грамотности.

Практика повышения профессиональной квалификации педагога во внешних формах повышения педагогических компетенций (институте повышения квалификации) указывает на то, что краткосрочное нахождение на курсах не решает проблему получения педагогом новой компетенции кардинально. Следовательно, она не достаточно действенна для качественного трансформации его деятельности, внутреннего духовного роста, личностно - профессиональной самореализации, вступления в процессе саморазвития. Внешние формы повышения квалификации не придают особого значения индивидуальным особенностям педагогического работника, такие как индивидуальные цели, формы, методы, которые он применяет в педагогической деятельности.

Значительной составляющей повышения квалификации педагогов в дошкольной организации является методическая работа.

Методическая деятельность по утверждению С.Ж. Гончаровой это процесс, направленный на организацию, введение и использование педагогических методов. Образовательное учреждение, по мнению автора, обязано существовать в одном из двух режимов: функционирования или развития[12].

К.Ю. Белая пишет что, методическая работа в дошкольном учреждении является спроектированной системой и выстраивается по следующей схеме: прогнозирование - программирование - планирование - организация - регулирование - контроль - стимулирование - коррекция и анализ[3].

Анализ теоретических исследований показывает, что методическая деятельность сочетает в себе сильные и слабые стороны своей работы.

Проявлением сильных сторон методической деятельности заключается в том, что она:

–возникает базовым условием развития и повышения профессиональной компетенции педагогов;

–повышает качество организации образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении;

–способствует исследованию, конкретизации и распространению прогрессивного педагогического опыта коллег и личного;

–формирует условия для введения инновационных форм в педагогическую деятельность;

–оказывать содействие накоплению опыта исследовательской деятельности педагогических работников.

Однако, такие авторы, как К.Ю. Белая, В.А. Беляева, Е.П. Милошевич, Т.П. Колодяжная, Л.И. Фалюшина, в процессе проведения исследования практического опыта, обозначили, что современный уровень организации методической деятельности в дошкольной образовательной организации не достаточно результативен.

Л.И. Фалюшина выделяет, что одними из значительных недостатков современной организации методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении являются ее неконкретность, не беспорядочность, устремлённость не на решение поставленных проблем дошкольного учреждения, а на склонность соответствовать заблаговременно заданным формам[54].

Как одной из форм внутрифирменного повышения профессиональной компетентности педагогов в современной ситуации системы образования с новыми требованиями к педагогу уделяется пристальное внимание к организации методической деятельности.

В методической деятельности образовательной организации обязаны сочетаться, по мнению Л.И. Ильенко, следующие компоненты: цель, задачи, содержание, организационные формы, методы, средства, условия для роста педагогического мастерства каждого педагога и коллектива, а также видимые результаты[20].

Методическая деятельность способствует поддержанию наилучшего движения образовательного процесса и содействует его реформированию. Процесс обучения внутри организации имеет преимущества перед внешними формами организации процесса повышения квалификации для педагога:

- расширение карьерных перспектив внутри организации;
- деятельность основана с учетом реальных условий и специфики педагогического коллектива;
- учет личностных особенностей педагогического работника.

М.Л. Семёнова утверждает, что внутрифирменные процессы повышения квалификации в аспекте повышения качества образовательной деятельности в ДОУ и доказывает, что формирование или развитие компетенций должно являться целью любой современной образовательной организации и именно в этом следует видеть важнейший критерий качества образования[48].

Л.Н. Буйлова и С.В. Кочнева наиболее точно сформулировали в своих исследованиях основные задачи повышения квалификации внутри дошкольной организации в современных условиях. Сущность их заключается в следующем:

- проведение исследования образовательных потребностей социума;

–анализ уровня образовательной работы в образовательном учреждении;

–организация банка информации по важнейшим направлениям развития системы дошкольного образования (программы, технологии, методическая литература и т.д.);

–организация большого качества образовательного процесса путем внедрения программ, технологий последнего поколения;

–обнаружение, проведение исследования и оценка эффективности педагогического опыта в образовательной организации, его конкретизация и распространение;

–прогнозирование, планирование и работа по повышению и развитию профессиональной компетенции педагогического коллектива учреждения; оказание им организационно - методической поддержки в системе непрерывного образования;

–поддержка педагогическим работникам в инновационной деятельности, содействие в подготовке к аттестации[7].

Содержание методической деятельности определяют цели и задачи внутрифирменного обучения, характеризующие направления обучения. Содержание может быть различной направленности. Зависит это от категории педагогов, и определяется спецификой их деятельности и требуемыми компетенциями. Выбор темы обучения определяется проблемой существующей в педагогическом коллективе, либо годовыми задачами. Она может быть единая.

П.Н. Лосев в своем исследовании выделяет что, часто выбор содержания деятельности с педагогами имеет случайный характер, характеризуется бессистемностью, имеет некрепкие связи между главными направлениями повышения квалификации педагогов дошкольной организации, не имением в планах методической деятельности ряда нужных блоков содержания, самых жизненных и злободневных проблем. Во многих

дошкольных учреждениях существующие проблемы учебно - воспитательного процесса, проблемы конкретных педагогов и воспитанников и содержание методической деятельности живут вполне мирно, но протекают параллельно друг другу[29].

Содержание, как отмечает В.П. Дуброва, оторванное от существующих проблем, выстроенных перед педагогом, несомненно, принимается им как формальное, неясно, зачем навязанное извне[13].

Для того чтобы модернизировать методическую деятельность в соответствии с новыми современными запросами и искорениться показанные недостатки, Лосев П. Н. советует показать старания на двух уровнях.

Первый уровень предполагает обеспечить и обосновать эффективность выбора содержания методической работы для дошкольной организации, с учетом наиболее важных проблем и тенденций в развитии профессионального мастерства педагогов и образовательного процесса в дошкольной организации; сформировать проект содержания методической работы для современного дошкольного учреждения. Задачи данного уровня обеспечивают работники педагогической науки и руководящие работники органов управления образованием, научно - методические службы.

На втором уровне совершается конкретизация общих положений исходя из имеющихся, свойственных условий для каждого дошкольной организации. Задачи принимать решение данного уровня руководитель методической деятельности в дошкольной организации.

Выбор содержания методической деятельности реализуется для решения задач на дошкольном уровне, как утверждает П.Н Лосев, ведется с учетом общенаучных оснований и конкретизации общего содержания, примирительных к условиям каждой дошкольной организации. Самое насыщенное содержание методической деятельности не воодушевит педагогов на творчество, не будет содействовать улучшению образовательной работы, демократизации дошкольной жизни без удаления

внимания проблемам, злободневных для каждого определенного педагогического коллектива[29].

Содержание методической деятельности в современной дошкольной организации сформируется на ядре общих источников для всех дошкольных организаций региона и отвлеченных персонально неповторимых.

Л.Н. Буйлова и С.В. Кочнева наиболее четко сформулировали функции методической деятельности. Авторы определяют следующие содержательные функции:

–информационная – устремлена на собирание и обрабатывание информации по актуальным проблемам методической деятельности дошкольной организации, на обнаружение и основание банка данных по злободневным проблемам деятельности образовательной организации;

–аналитическая - обращена на исследование истинного состояния методической деятельности и основательности применения способов, средств, влияний для достижения целей, на беспристрастную оценку приобретенных результатов и формирование решающих механизмов по ее улучшению;

–планово - прогностическая - платформа деятельности методической работы дошкольной организации. Она направлена на избрание как совершенной, так и истинной цели и разработку планов по ее достижению.

–проектировочная - обращена на разработку содержания и создание разнообразных проектов деятельности дошкольной организации;

–организационно - координационная основывается на данных проблемно - ориентированного синтеза конкретных ситуаций в дошкольной организации, снабжать возможностью каждому педагогу повышать уровень профессиональной компетенции;

–обучающая функция методической деятельности (повышение квалификации) сосредоточена на повышение и формирование профессиональной компетенции конкретного педагога в реализации

образовательного процесса, т.е. вооружение педагога злободневными педагогическими знаниями и технологиями, развитие его общей эрудиции, а также нужных для педагога свойств и качеств личности;

–контрольно - диагностическая - захватывает особенное место в методической деятельности и осуществится по отношению к педагогам[7].

К.Ю. Белая трактует содержание методической деятельности в современных условиях дошкольной организации, как делом творческим, не выносящим шаблона и догматизма. Автор уверяет что, содержание методической деятельности в дошкольной организации надлежит вести в сочетании с содержанием других систем повышения квалификации, не повторяя и не стараясь его заменить[3].

Проведя анализ исследований Белой К.Ю. по повышению квалификации и мастерства педагогов можно обозначить в современных условиях следующие важнейшие направления содержания методической деятельности (подготовки педагогов) в дошкольной организации такие, как мировоззренческое и методологическое; частнометодическое; дидактическое; воспитательное; психолого-физиологическое; этическое; общекультурное; техническое.

Отбор содержания методической деятельности реализуется на основе формирования каждого из направлений подготовки педагогов, сближения, взаимного проникновения всех направлений.

Обучение внутри дошкольной организации охватывает сложные и разнообразные функции и задачи, предполагающие многосторонний и стабильно обновляющийся характер его содержания, и имеющие многообразные форм работы, стабильное обогащение и повышение действенности традиционных форм, и новаторское использование новейших форм.

Для эффективности исполнения методической деятельности нужно добиваться наилучшего сочетания коллективных и индивидуальных форм работы.

К. Ю. Белая выделяет следующие показатели внутрифирменного обучения:

- овладение наиболее целесообразными методами и приемами обучения, воспитания и развития дошкольников;

- повышение общедидактической и методической компетентности педагога для организации и ведению образовательного процесса;

- обмен опытом между членами педагогического сообщества[3].

Изыскания Л.П. Ильенко позволили выделить индивидуальные формам методической деятельности - индивидуальные консультации, стажировку, наставничество, самообразование, работа над личной творческой темой. А так же особое внимание автор уделяет коллективным формам работы, считая их наиболее в сравнении с индивидуальными формами эффективными. По мнению автора особенно действенными являются:

- теоретические семинары (доклады, сообщения);

- семинары - практикумы;

- диспуты, дискуссии («круглый стол», диалог - спор, дебаты, форум, симпозиум, «техника аквариума», «панельная дискуссия»);

- «деловые игры», ролевые игры;

- лектории ученых - дидактов, психологов, социологов, дефектологов, логопедов и врачей;

- обсуждение современных инновационных методик, технологий, достижений психолого - педагогической науки;

- обсуждение и оценивание авторских программ, учебных пособий;

- обсуждение «срезов знаний», вопросов для тестирования и анкетирования;

-разнообразные выставки, отчеты по самообразованию (доклады, рефераты), разработки занятий, изготовление дидактических и наглядных пособий; выставки продуктов творчества детей;

-обсуждение передового педагогического опыта и рекомендации к его распространению и внедрению;

-конкурсы «Лучший воспитатель», «Воспитатель года»;

-педагогические чтения, научно - практические конференции и др.[20].

Особое место в образовательном процессе дошкольной образовательной организации занимает методический кабинет. Он является распространенной формой методической деятельности и имеет многофункциональное назначение. Методический кабинет современного ДООУ, по мнению К.Ю. Белой, описывает как творческую мастерскую, которая помогает педагогу приобрести определенную методическую помощь в организации образовательного процесса[4].

Методический кабинет как пишет Н.Ю. Честнова, является центром всей методической деятельности, потому что он берет на себя ведущую роль в оказании эффективной помощи воспитателям, в организации педагогического процесса, в детальной с родителями, в повышении педагогического мастерства и организации самообразования. Методический кабинет, как считают авторы – это копилка традиций ДООУ. Организация условий для накопления педагогического, доступного для его осуществления воспитателями в работе с детьми Задачами методиста (старшего воспитателя) ДООУ является. Автор отмечает, что правильно организованная работа в методическом кабинете способствует повышению методической подготовленности всего педагогического коллектива в вопросах качества организации воспитательно-образовательного процесса ДООУ[57].

Использование форм внутрифирменного обучения предполагает наличие у организации определенной материально – технической базы, т.е. средства обучения, которыми должны быть оснащены как рабочие места

педагогов, так и методический кабинет. Инновационное обучение не возможно без создания локальной сети в дошкольном учреждении с выходом в интернет.

Средства обучения - совокупность материальных учебно - методических объектов, используемые для передачи и овладения знаниями, умениями и навыками общего развития личности[9].

Технические средства обучения реализовывают важнейшие дидактические функции:

- 1) снижение затрат времени в образовательном процессе;
- 2) трансляция необходимой для обучения информации.
- 3) визуализация материала для обучения.

Заключительным компонентом методической деятельности является ее результат, которым, по мнению Т.П. Колодяжной, является становление индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности, где каждый педагог ДОО является профессионально компетентной и творчески активной личностью[23].

Н.Л. Худякова говорит о том, что профессиональная готовность педагога в условиях расширения сферы самостоятельно получаемых решений представляет собой не просто набор сформированных установок. Основной характеристикой профессиональной готовности в современных условиях стала способность работника образования перехода от общих нормативных положений, характеризующих профессиональную деятельность, в определенные образы этой деятельности. Эта способность обеспечивается всем личностным опытом человека, который имеет свою уровневую инвариантную структуру[56].

Н.Л. Худякова отмечает, что эта структура осуществляет всю неограниченность и неделимость профессиональной готовности работников образования, является основанием для определения квалификации педагога дошкольной организации. Квалификация педагога проявляет: полноту

представленности всех элементов; соответствие объема и качества содержания каждого элемента требованиям профессиограммы и квалификационным требованиям к данной специальности; способность к трансформации каждого элемента во все другие в рамках профессиональной готовности как целого[56].

В.А. Сластенин подвергает анализу готовность педагога как систему, снабжающую настройку личности педагога, его стремление к сравнению замысла и исполнения, цели и результата, ориентированную на развитие педагогической деятельности. Развитие механизма готовности заключается в том, что из механизма управления готовность обращается в механизм самоуправления. Он включает в себя многообразного рода установки на осознание педагогической задачи, модели вероятного поведения, установления специальных способов деятельности, оценку своих возможностей в их соотношении с ожидающими трудностями и необходимостью достижения установленного результата[50].

Подводя итог, можно сделать вывод, что управление повышением квалификации педагогических работников дошкольной организации - базовое условие развития и будущего повышения профессиональной компетенции педагогов дошкольного образования, которое проявляет содействие на улучшение качества организации повышения квалификации педагогов в образовательном процессе дошкольного образовательного учреждения. Так же поддерживает изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта коллег и собственного; организывает условия для внедрения инновационных форм педагогической деятельности; содействует накоплению опыта исследовательской деятельности педагогических работников. Главной целью методической деятельности является непрерывное совершенствование квалификации педагога дошкольной организации, постоянная поддержка в повышении его эрудиции и компетентности, в связи с корректировкой образовательной деятельности

для перспективного формирования процессов обучения и воспитания их устойчивого саморазвития и самосовершенствования.

1.3. Организационные условия повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

С учетом с поставленной гипотезы исследования – процесс повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении будет эффективным, если будут реализованы следующие условия:

- индивидуализация повышения квалификации педагогов
- организация активных формы работы с педагогами в решении профессионально - педагогических задач;
- создание положительной психологической мотивации педагогов на формирование новых компетенций.

Считаем необходимым дать характеристику каждого условия.

Первое условие. Индивидуализация повышения квалификации педагогов.

Результативность управленческого сопровождения педагогов в связи с преобразованиями в социальной и культурной жизни общества определяется потенциалами оснащения этого сопровождения новыми методами, формами, технологиями, обеспечивающие повышение профессиональной компетентности педагога, объективностью к меняющимся условиям деятельности и соответствующая тенденциям развития современного образования. Специальное значение завоевывает применение технологий сопровождения персонала образовательных учреждений, стимулирующих профессиональное повышение и совершенствование педагогов, снабжающих усвоение инновационным опытом, повышающих уровень адаптации к меняющимся условиям деятельности.

Одной из таких технологий возникает построение индивидуального образовательного маршрута (далее ИОМ). ИОМ педагога проектируется на основе индивидуальных образовательных нужд, специфики методической проблемы, над которой работает педагог, особенностей проблематики

профессионального сообщества, членом которого он является, потребностей конкретного дошкольного учреждения.

С.В. Маркова определяет ИОМ как целеустремлённую программу деятельности, ориентирующаяся на личностное развитие, обеспечивая сопровождаемому позиции субъекта в предпочтении вариативного содержания и форм образования, отвечающих мотивации деятельности, познавательной направленности, темпу индивидуального прохождения маршрута потребности в общении при реализации педагогического сопровождения[32].

М.Г. Остренко интерпретирует индивидуальный маршрут как персональную траекторию освоения содержания образования на выбранном уровне через реализацию разнообразных видов деятельности, выбор которых определен индивидуальными особенностями человека[42].

Проведя анализ вышесказанного можно сказать, что ИОМ педагога играть роль целенаправленной проектируемой дифференцированной образовательной программы, обеспечивающие педагогу позиции субъекта выбора, разработки и реализации личной программы развития профессиональной компетентности при реализации управленческого сопровождения его профессионального развития. Целью и соответственно результатом осуществления ИОМ любого типа является формирование профессиональной компетентности педагога.

Основываясь на исследования таких ученых как, Л.Н. Агаева, А.В. Аглушевича, Н.Н. Суртаева, А.В. Хуторской, Ю.Г. Юдина, следует то, что индивидуальный образовательный маршрут – это программа деятельности педагога на определенном этапе работы. Индивидуальный маршрут подготовки и прохождения аттестации – это программа коллективной работы педагогических работников, заведующего, заместителей заведующего для подготовки и прохождения аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности. Индивидуальный маршрут выстраивается на

формировании совокупности факторов. К таким факторам относятся индивидуальные характеристики педагога; квалификация педагогического коллектива.

При проектировании ИОМ педагогам ведется консультативная помощь и дается информация о потенциалах методической деятельности в дошкольной организации для развития профессиональной компетентности. Свойственной характеристикой ИОМ является то, что в нем полнее воспроизводятся индивидуальные образовательные нужды педагога, большее место уделяется самообразованию и развитию профессиональной компетентности в контексте профессиональной деятельности, т. е. педагог является сформировавшимся субъектом формирования своей профессиональной компетентности.

Анализ исследований ученых С.В. Воробьева, Н.Г. Зверевой, Н.А. Лабунской, В.В. Лоренц, В.В. Николиной, М.Л. Соколовой, А.П. Тряпицыной показывает, что индивидуальный образовательный маршрут является персональным путем реализации личностного интеллектуального, эмоционально - волевого, деятельностного, творческого, духовно - нравственного потенциала педагога в образовательном процессе в соответствии с его личностными предпочтениями и потребностями и социальным заказом общества.

На основании этого, на наш взгляд в ИОМ отражаются три основных направления деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов:

1. Самообразование педагога.
2. Деятельность педагога в профессиональном сообществе.
3. Участие педагога в методической работе ОУ.

Самообразование педагога осуществляется через деятельность с научной и методической литературой, посещение и взаимное посещение занятий, самодиагностику, самостоятельное изучение новейших

образовательных технологий, выполнение исследования, разработку проекта. При самообразовании педагог обладает возможностью приобрести нужную помощь и поддержку у руководителя методической деятельности, методиста педагога - психолога.

Деятельность педагога в профессиональном сообществе реализуется через руководство или участие в работе профессиональных объединений дошкольной организации таких, как методическое объединение, творческая экспериментальная группа.

Участие в методической работе на уровне дошкольной организации предполагает освоение корпоративного обучения. Корпоративное обучение реализуется как через традиционные формы развития профессиональной компетентности (семинары, лекции, педагогические советы, круглые столы), так и через технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения (проектировочные семинары, решение профессиональных задач, деловые и ролевые игры, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги). Взаимное обучение и развитие профессиональной компетентности педагогов совершается через различные формы презентаций педагогического опыта (открытые уроки, мастер - классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектную деятельность, участие в создании банка научно - методических разработок).

Действенность разработанного индивидуального маршрута сопровождается некоторыми факторами:

- педагог должен понимать важность проведения аттестации;
- педагог должен проявлять интерес в проектировании своего маршрута;
- оказание педагогу психолого - педагогической поддержки и информационной содействия при проектировании своего маршрута;

М.С Башмакова определяет, что построение индивидуального образовательного маршрута проходит ряд этапов: самоопределение, построение маршрута, оформление и прохождение, рефлексия, торжественное публичное вручение документа о подтверждении соответствия занимаемой должности стимулирует педагога к более качественному выполнению своих должностных обязанностей[1].
(Приложение 3)

Согласно исследованиям Г.А. Бордовского, С.А. Вдовина, Е.А. Климова, В.С. Мерлина индивидуальный образовательный маршрут выстраивается с учетом образовательных потребностей, индивидуальных способностей и потенциалов педагога. Индивидуальный образовательный маршрут тесно связан с «индивидуальной образовательной траекторией», которая осуществляется через индивидуальный план - программу формирования профессиональной компетентности педагога.

По мнению Л.Ю. Поперечной индивидуальная образовательная траектория - это характерная инновация в системе повышения квалификации, что предусматривает установление перспектив дальнейшего профессионального роста[44].

Л.Ю. Поперечная определяет построение индивидуальной траектории при помощи ряда траекторий:

- 1) раскрытия индивидуально - личностных качеств и профессиональных указаний;
- 2) исследования модельных образовательных программ повышения квалификации;
- 3) организации самостоятельной и индивидуальной деятельности;
- 4) основания методического продукта курсовой и межкурсовой подготовки;
- 5) усиления профессиональных компетенций[44].

Э.Ф. Зеер пишет, что «...индивидуальная траектория профессионального становления личности характеризуется изменением направления вектора развития, обусловленного нарушением последовательного, линейного, упорядоченного процесса профессионального становления и образованием моментов неустойчивости (точек бифуркаций). «Нарушителями» эволюционного развития выступают психологические барьеры: дезадаптация, кризисы, деформации, профессионально обусловленные акцентуации, социально-профессиональные инциденты, неблагоприятное стечение обстоятельств, случайности. Область, ограниченная этими координатами, образует личностно - профессиональный потенциал человека»[18]. Автор также замечает тот факт, что движение личности в формирующемся профессиональном пространстве обуславливается тремя факторами: возрастными модификациями, обуславливающими периодизацию формирования личности; системой непрерывного образования; ведущей профессионально - ориентированной деятельностью. Все они воздействуют профессиональному развитию личности – движение личности профессионально - образовательном пространстве и времени профессиональной жизни.

Согласно вышеизложенному материалу можно сказать, что индивидуальный образовательный маршрут является технологией управленческого сопровождения персонала образовательных учреждений, стимулирующих профессиональный рост и совершенствование педагогов, обеспечивающих постижение инновационным опытом, увеличивающих уровень адаптации к меняющимся условиям деятельности. В то же время помогает педагогу выстраивать подход в организации педагогического самосовершенствования, при этом учитываются личные склонности, интересы, позволяет сделать осознанный выбор, систематизирует и оптимизирует профессиональную деятельность педагога, вырабатывает устойчивую потребность в развитии.

Второе условие. Организация активной формы работы с педагогами в решении профессионально - педагогических задач.

Важнейшим направлением активизации обучения является организация дидактических и психологических условий осмысленности обучения, а не на повышение объема передаваемой информации и не умножение контроля над педагогами.

Традиционные формы методической деятельности, основное место в которых отдается докладам, прямой трансляции знаний, теряют смысл из-за низкой эффективности и недостаточной образной связи. На практике дошкольные организации чаще начали применить непосредственное вовлечение педагогов в оживлённую образовательную деятельность с использованием приёмов и методов, получивших обобщенное наименование «активные методы обучения».

В.Н. Кругликов трактует методы активного обучения как совокупность педагогических действий и приемов, сосредоточенных на организацию образовательного процесса и основывающихся особыми средствами условия, мотивирующие педагога на самостоятельное, инициативное и творческое изучение образовательного материала в процессе познавательной деятельности.

В.Н. Кругликов выделяет принципы выстраивания образовательного процесса активного типа:

Индивидуализация — организация системы многоуровневой подготовки педагогов.

Активизация образовательной деятельности можно достичь по средствам повышения уровня образовательной мотивации, которая, в свою очередь, имеет место при максимально вероятной близости темпа, устремленности и других аспектов организации образовательного процесса к индивидуальным влечениям и возможностям педагога.

Гибкость — соединение вариативности подготовки, предусматривающее запросы педагогов.

Элективность — дать возможность педагогам наибольшей самостоятельности избрания образовательных маршрутов — элективных курсов.

Контекстный подход — усвоение содержания и логики исследования образовательного материала.

Развитие сотрудничества — практическое понимание необходимости перехода на принципы доверия, взаимопомощи, взаимной ответственности руководителя и педагогического коллектива дошкольной организации[27].

На основе этого можно сказать о том, что при применении активных методов образовательная деятельность имеет творческую направленность, которые формируют познавательный интерес и творческое мышление. Они основываются на диалоге, предполагающем беспрепятственный обмен мнениями о линиях решения той или иной проблемы, на самостоятельном изучении педагогами знаниями в процессе активной познавательной деятельности.

Применение активных методов обучения, по мнению М.М. Бирштейн, расширяет кругозор, вырабатывает умения и навыки профессиональной деятельности, при этом формируются и вырабатываются техника перегруппировки, преобразования и классификации чего – либо, умение сформулировать вопросы[5].

Сегодня в педагогической теории и практике имеется множество классификаций активных методов обучения.

Потенциалы разных методов обучения в плане активизации образовательной деятельности разнообразны и имеют зависимость от природы и содержания соответствующих методов, способов их применения, мастерства и подготовленности педагога.

К основным формам активного обучения, на наш взгляд, относятся:

проблемное обучение — форма, при которой процесс постижения педагогом приближается к поисковой, исследовательской деятельности. Результативность проблемного обучения достигается за счет совместных усилий руководителя и педагогов дошкольной организации;

анализ конкретных ситуаций (case - study) — одна из наиболее действенных и распространенных форм организации активной познавательной деятельности педагогов. Метод анализа конкретных ситуаций формирует способность к синтезу образовательных задач;

семинар - дискуссия (групповая дискуссия) организуется как форма диалогического общения педагогов, в процессе которой совершается формирование практического опыта коллективного участия в обсуждении и решении теоретических и практических проблем;

круглый стол — организационная форма образовательной деятельности педагогов, разрешающая зафиксировать приобретённые ранее знания, возместить недостающую информацию, выработать умения решать проблемы, закрепить позиции, обучиться культуре ведения дискуссии;

мозговой штурм (мозговая атака, брейнсторминг) - широко употребляемая форма транслирования новых идей для решения научных и практических проблем;

деловая игра — форма подражания ситуаций, моделирующая профессиональную или иную деятельность через проведение игры, по установленным правилам.

Преимущество организации активного обучения, по мнению Ю.Н. Емельянова, возникает применение эффективности обучения в малой группе (15—30 человек), сплоченная совместными целями и задачами:

- социальная реальность, которая обладает наибольшими возможностями для эффективной коррекции, не может быть другой кроме коллектива;
- фактор кратковременности группы несет за собой присутствие особой динамики группы, всех ее процессов; изолированности группы — это

закрытость, проявленная, с одной стороны, во взаимодействии «лицом к лицу», с другой — в узком пространстве[15].

Рассматривая организацию активных форм обучения в дошкольной организации целесообразно рассмотреть особенности активного обучения.

По мнению М.М. Новика можно выделить следующие отличительные особенности активного обучения:

- принудительная активизация мышления, когда педагог должен быть активным автономно от его желания;
- довольно длительное время втягивания педагога в образовательный процесс, потому что их активность имеет не кратковременный и эпизодический, а в значительной мере устойчивый и длительный характер;
- самостоятельное творческое формирование решений, увеличенная степень мотивации и экспансивности педагога[39].

Подводя итог можно сказать, что организация активных методов в дошкольной организации включает в себя взаимодействие как между руководителем и педагогом дошкольного учреждения, так и внутри педагогического коллектива. Это формирует коммуникативные умения и навыки педагога, поддерживает установление эмоциональных контактов в педагогическом коллективе дошкольной организации, потому что приучает действовать в команде, обеспечивает выполнение образовательных задач, а, значит, и содействует выработыванию новых компетенций у педагогов.

Третье условие. Создание положительной психологической мотивации педагогов на формирование новых компетенций.

Руководитель современной дошкольной организации отчетливо понимает, что для достижения установленных целей ему нужно планировать действия, создать условия деятельности педагогов, замотивировать их на качественное, своевременное выполнение обязанностей, контролировать образовательный процесс на всем протяжении. В связи с постоянно

меняющейся системой образования, руководители дошкольных учреждений внедряют все новые способы мотивации.

На сегодняшний день из таких способов мотивации педагогов руководителя на повышение квалификации в дошкольной организации является обязательное прохождение педагогами аттестации для проверки своих компетенций, которую производит аттестационными комиссиям, которая создается из педагогов образовательного учреждения. Одним из принципов процедуры аттестации, является самосовершенствование специалиста в сфере профессиональной культуры, что подтверждается статьей 49 закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273 (Приложение 2)[17].

Аттестация педагогов является ключом к получению реальной информации о способности педагогов решать поставленные задачи формирования качества образования. А это в свою очередь даёт разрешение на применение объективных управленческих решений, которые направлены на преодоление зафиксированных в ходе аттестации проблем.

Повышенное внимание к данной проблеме актуализирует вопрос о неизменной мотивации профессионального развития педагогов. Поэтому нужно установить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в образовательной организации педагогов, а также специалистов способных функционировать в кризисной обстановке. Значимо побудить к продуктивной деятельности членов педагогического коллектива, организовав условия для вознаграждения их мотивов и потребностей.

Мотивы являются личностным побуждением к активности, которые тесно соединены со средой жизнедеятельности. В ней заключается вся совокупность потенциально допустимых стимулов. Индивидуальность педагога выражается в выборе стимулов.

С учетом сказанного, считаем необходимым дать более детализированную дефиницию мотивации.

В.А. Дуброва пишет, что мотивация является совокупностью внутренних и внешних перемещающих сил, которые побуждают педагога к деятельности, очерчивают границы и формы деятельности и сообщают этой деятельности направленность, которая ориентируется на достижение определенных целей[13].

Мотивация влияет на достижение целей, которые ставятся перед педагогом. Руководитель дошкольной организации должен уметь мотивировать современного педагога. Нежелание мотивировать может привести к несогласованности в образовательной деятельности, тотальному сопротивлению, конкуренции, волнению и другим негативным последствиям в педагогическом коллективе и в дошкольной организации в целом.

Трактуя определение, мотивация деятельности А.Я. Кибанов, склоняется к тому, что это внутренний процесс, протекающий под влиянием потребностей во благах и проявляющийся в организации мотива поведения педагога с целью активации профессиональной деятельности на основе коллективного разделения труда и формирования частной собственности[22].

О.С. Виханский утверждает, что мотивация на повышение компетентности у педагогов исполняет роль процесса выбора и обоснования способа участливости педагога в образовательной деятельности. Завершающим этапом мотивации образовательной инициативности педагогов является выработка инициативного и ответственного отношения их к деятельности, к своим должностным обязанностям[8].

В.И Руденко в своем исследовании пишет, что мотивация как функция управления является процессом, который руководитель дошкольной организации использует для побуждения педагогов функционировать согласно запланированным и организованным действиям, потому что успешность дошкольной организации в достаточной мере зависит от того, насколько результативно оказывать влияние педагога на образовательный процесс[47].

Анализ сказанного позволяет утверждать, что для того чтобы у педагога возникла внутренняя мотивация для повышения квалификации внутри организации нужно:

- вести учет личностных, индивидуальных особенностей педагога, которые оказывают влияние на конечный результат;
- вызвать заинтересовать педагога через активные методы обучения (деловая игра, тренинг) или счет индивидуализации педагога;
- организовать психофизиологическую безопасность и комфорт в дошкольной организации.

Согласно утверждению В.П. Пугачева, что мотивацию можно описать исходя из трех главных позиций: 1) устремленность мотивации (что педагог намеревается сделать и к какой цели он хочет достичь); 2) сила мотивации (старания, которые педагог намерен предпринять); 3) упорство (длительность усилий)[46].

На основе изложенного материала можно утверждать то, что мотивация педагогов на повышение квалификации в существенной степени предопределяет как непосредственно успешность в деятельности дошкольной организации. Руководители дошкольных организаций используют не только классические способы мотивирования в виде стимулирующих выплат, но и психологические методы стимулирования для повышения квалификации педагогов.

На наш взгляд основными методами психологического стимулирования являются:

- нематериальные вознаграждения (похвала), связанные с высокой оценкой статуса педагога;
- приглашение педагога в качестве лектора, советника;
- привлечение к управлению дошкольной организацией;
- возможность представлять дошкольную организацию на различных значимых мероприятиях;

- оказать поддержку в выдвижении на престижный конкурс профессионального мастерства;
- помощь в выстраивании индивидуальных образовательных маршрутов развития профессиональной компетентности педагога.

Для успешного управления развитием профессиональной компетентности преподавателей дошкольного учреждения необходимо учитывать и правильно использовать побудительные факторы, стимулирующие профессиональный рост. К моральному стимулированию мы относим создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе и системы морального поощрения преподавателей, что создает основу для постоянного стремления к самореализации, самоутверждению, а значит, и к повышению уровня профессиональной компетентности.

Психологическая мотивация для формирования новых компетенций у педагога не предполагает от руководителя дошкольной организации дополнительных финансовых затрат.

К.К. Платонов и А.Н. Лутошкин в своих исследованиях отмечали, что организация климата состоит в устойчивом создании и возобновлении атмосферы, рациональной для взаимоотношений в педагогическом коллективе. Формируя благоприятную психологическую атмосферу, воссоздавая её снова и снова, руководитель дошкольной организации обеспечивает переход временной системы отношений в педагогическом коллективе постоянный[43].

Б.Д. Парыгина отмечает, что понятие «психологический климат коллектива» воспроизводит характер взаимоотношений между педагогами, преобладающий тон общественного расположения духа в педагогическом коллективе, связанный с улучшением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления и другими факторами. Социально - психологический климат педагогического коллектива связан с установленной

эмоциональной окраской психологических связей в педагогическом коллективе, возникающие на основе их близости, симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей[14].

Многие педагоги доброжелательные отношения с коллегами и положительные эмоции являются значительнее перспектив карьерного роста и большего материального вознаграждения за образовательную деятельность.

Организация благоприятной психологической атмосферы для повышения квалификации педагогов в коллективе полностью зависит от личностных деятельности руководителя дошкольного учреждения, а так же от выбранного им стиля управления и от используемых форм организации процесса обучения.

Управлять мотивацией педагогов, на наш взгляд, это значит повышать качество деятельности педагога, желание его к самореализации и самосовершенствованию, совершенствовать микроклимат в образовательном учреждении, а также оказывать содействие в достижении профессиональных целей, дать возможность перспективы, подготавливать педагога для инноваций, увеличивать самоуважение и, в конечном счете, предотвращать отток специалистов.

Обобщая вышеизложенное, одними из основных организационных условий системы повышения квалификации педагогических работников являются: индивидуализация образовательного маршрута; организация активных форм обучения в процессе, которого реализовывается решение профессионально - педагогических задач; создание положительной психологической мотивации педагогов на формирование новых компетенций.

Вводы по первой главе.

Нами был проведен анализ психологической и педагогической литературы по проблеме повышения квалификации педагогов в дошкольной организации в условиях современного дошкольного образования, в ходе которого была доказано, что внутрифирменное повышение квалификации проявляет себя как один из эффективных путей решения проблемы обновления и прироста компактности у педагогов.

Внутрифирменная система обучения педагогов, бесспорно, имеет свои преимущества: это, прежде всего, непрерывный процесс, построенный на затруднениях и проблемах педагогов дошкольной организации; а так же, это процесс, инициированный и управляемый самим образовательным учреждением, организованный на устремлении к достижению целостности интересов каждого отдельного педагогического работника и дошкольной организации в целом.

Управление повышением квалификации педагогических работников дошкольной организации значимо для развития и повышения профессиональных компетенций педагогов. Оно оказывает содействие на улучшение качества организации педагогической деятельности в образовательном процессе дошкольного образовательного учреждения; помогает исследованию, конкретизации и распространению передового личного педагогического опыта и коллег; формирует условия для внедрения инновационных форм педагогической деятельности; оказывать содействие накоплению опыта исследовательской деятельности педагогических работников.

Управление процессом повышения квалификации педагогов в ДОО определяют организационные условия его создания. Среди многочисленных условий нами выделены следующие условия:

- индивидуализация повышения квалификации педагогов;

- организация активных форм обучения в решении профессионально - педагогических задач;
- создание положительной психологической мотивации педагогов на формирование новых компетенций.

Данные условия апробированы нами во второй главе исследования.

Глава 2. Опытнo - поисковая работа по реализации организациoнных условий управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

2.1. Цели и задачи опытнo-поисковой работы.

В первой главе нами были рассмотрены теоретические основы управления процессом повышения квалификации педагогов, раскрыты основные понятия управления процессом повышения квалификации педагогов в педагогической и психологической литературе, сущность управления повышением квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении, организациoнные условия повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Результаты проведенного нами теоретического исследования требуют опытнo – поисковой проверки выдвинутой нами гипотезы.

Цель опытнo – поисковой деятельности – реализовать организациoнные условия управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Задачи опытнo – поисковой деятельности:

1. Изучить состояние уровня профессиональной компетентности педагогических работников в дошкольном учреждении;
2. Разработать и апробировать программу управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольной образовательной организации;
3. Обобщить результаты исследования.

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

Констатирующий этап проводился на базе муниципальной бюджетной образовательной организации «Детский сад № 412 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 25 педагогов.

На констатирующем этапе была использована методика «Профессиональные компетенции педагогической деятельности» (Шадриков В.Д. и Кузнецова И.В.), носит диагностический характер и предполагает анкетирование педагогов для обнаружения реальных трудностей (Приложение 4)[34].

Основное назначение предложенной методики оценки уровня квалификации педагогических работников – определение уровня квалификации педагогов дошкольных организации на основе шести компетенций.

1. Компетентность в области личностных качеств (эмпатийность и социорефлексия, самоорганизованность, общая культура);

2. В умение ставить цели и задачи в педагогической деятельности (умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями учащихся, перевести тему занятий в педагогическую задачу, вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач);

3. В мотивировании детей (умение создавать ситуации обеспечивающие успех в образовательной деятельности, создавать условия для позитивной мотивации детей);

4. В обеспечении информационной основы педагогической деятельности (компетентность в методах обучения, в субъективных условиях педагогической деятельности.);

5. В разработке программы, методических, дидактических материалов и принятии педагогических решений (умение выбрать и реализовать типовые образовательные программы, разработать собственную программу, методические и дидактические материалы, принимать решения в педагогических ситуациях);

б.В организации педагогической деятельности (умение устанавливать субъект - субъектные отношения, организовать образовательную деятельность детей, проводить педагогическое оценивание).

При проведении данного исследования применялись диагностические средства такие, как наблюдение, анкетирование, анализ полученных результатов.

На констатирующем этапе исследования мы изучали уровень профессиональной компетентности педагогов.

Уровень профессиональной компетентности оценивается по 3 -бальной шкале, где:

3 - балла - показатель присутствует в полной мере;

2 - балла - показатель присутствует не в полной мере;

1- балла - присутствует в деятельности в меньшей мере;

Анализ результатов исследования реализовывается через подсчет баллов и определения уровня профессиональной компетентности.

196 - 144 балла - оптимальный уровень профессиональной компетентности

143 - 96 балла - достаточный уровень профессиональной компетентности

95 - 48 балла - критический уровень профессиональной компетентности

В результате проведения диагностики педагогов ДОУ на основе выделенных нами критериев, мы изучили уровень профессиональной компетентности педагогов.

Проведенный анализ полученных результатов уровня профессиональной компетентности педагогов на основе профессионального стандарта педагога представлен на рисунке 1.

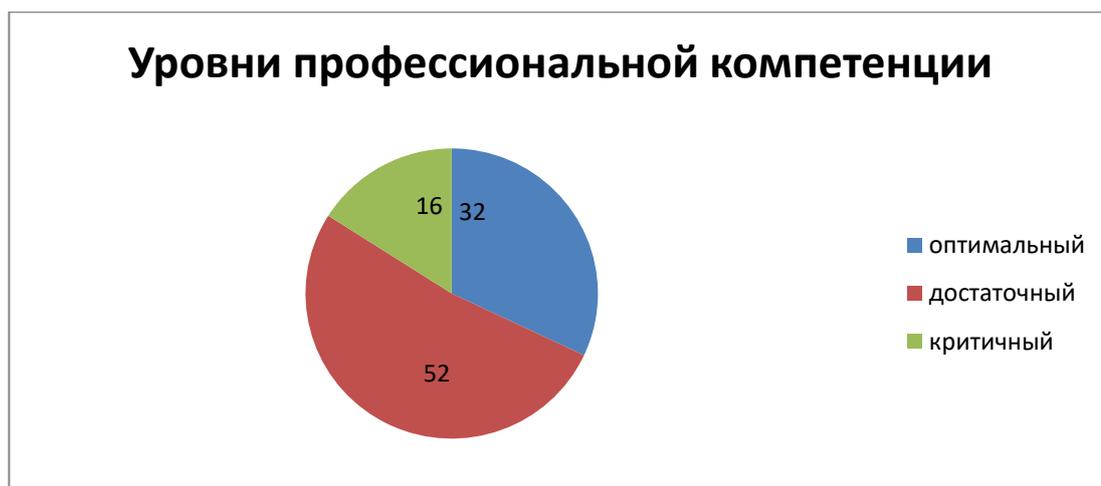


Рисунок – 1. Уровень профессиональной компетентности педагогов ДООУ на основе «Профессионального стандарта педагога» на констатирующем этапе.

Мы видим из рисунка 1, что оптимальный уровень профессиональной компетентности наблюдается у 32%, достаточный уровень профессиональной компетентности наблюдается у 52% и критичный уровень обнаружен у 16% опрошенных педагогов.

Эти результаты указывают на то, что доминирующими являются достаточный уровень профессиональной компетентности педагогов ДООУ. Целесообразно дать характеристику более подробно профессиональной компетентности педагогов каждой уровня.

В первую группу педагогов с оптимальным уровнем вошли те, у которых наблюдается высокий уровень профессиональных педагогических умений и навыков. Педагоги с высоким уровнем профессиональной компетентности в процессе обучения и воспитания результативно планируют и реализуют педагогический процесс, основываясь на диагностики изучения программы, ведут учет индивидуальных и возрастных особенностей детей дошкольного возраста, инициативно применяют современные технологии в обучении и воспитании.

Наряду с этим, педагоги данной группы в процессе образовательной деятельности с детьми отдают предпочтение такие формы и методы, которые

оказывать содействие на развитие самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации. Педагоги организуют условия для взаимодействия между детьми и взрослыми, показывают умение результативно основывать деятельность с детьми как индивидуально, так и подгрупповую и фронтальную работу.

Источником профессиональной деятельности педагогов данной группы является результативное выстраивание педагогической деятельности, отчетливость в постановке задач, умение согласовывать план деятельности с учетом анализа предшествующей работы, правильно вести отбор методы, формы и приемы, что немало важно в рамках исследования нашей проблемы.

Для педагогов с оптимальным уровнем профессиональной компетентности свойственно то, у них выработаны исследовательские навыки. Педагоги прилагают усилия при решении с возникающих проблем в своей профессиональной деятельности, подвергают анализу собственную образовательную деятельность, проявляют умение осуществлять контроль над своей педагогической деятельностью, способны прогнозировать те или иные результаты.

У педагогов с достаточным уровнем профессиональной компетентности замечаются следующие особенности. Эти педагоги имеют в распоряжении неполный запас профессиональных педагогических знаний и профессиональных умений. Зачастую, профессиональные умения часто уступают профессиональным знаниям. Педагоги данной группы не всегда способны применить на практике имеющиеся у них профессиональные знания и умения. В работе с детьми дошкольного возраста педагоги данной группы проявляют умение строить образовательную деятельность с учетом на возрастные и индивидуальные особенности, владеют различными педагогическими методами и приемами.

Педагоги данной группы подвергать анализу свою профессиональную деятельность, способны ее планировать, но не в достаточной мере

реализовывают контроль и своевременно не вносят изменения в планируемую образовательную деятельность. Они в основном применяют педагогические методы и приемы, которые имеют традиционный характер, эффективность, которых доказана.

Третью группу включены педагоги с критическим уровнем профессиональной компетентности. Педагоги обладают низким запасом профессиональных знаний и умений. Это влияет на оказание на качественной профессиональной деятельности. Педагоги данной группы не умеют верно, и результативно применить различные педагогические методы и приемы, у них встречаются трудности в планировании своей профессиональной деятельности. Педагогам не в полной мере, получается, осуществлять индивидуальный подход в обучении и воспитании детей дошкольного возраста, вести учет их особенности и склонность к развитию их личности.

Таким образом, мы с уверенностью, можем сделать вывод о том, что профессиональная компетентность большинства педагогов дошкольной образовательной организации находится на недостаточном уровне.

Результаты констатирующего этапа опытно – поисковой работы подтвердили необходимость повышения уровня профессиональной компетентности педагогов на основе осуществления, выявленных нами организационно – педагогических условий управленческого сопровождения деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

2.2. Реализация организационных условий управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Выводы, сделанные на констатирующем этапе опытно – поисковой работы, убеждают в необходимости проведения на формирующем этапе исследования целенаправленной деятельности по исполнению организационных условий управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении:

- индивидуализация повышения квалификации педагогов;
- организация активной формы работы с педагогами в решении профессионально - педагогических задач;
- создание положительной психологической мотивации педагогов на формирование новых компетенций.

Программа управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Цель программы: организацию в ДООУ условий для внутрифирменного повышения квалификации педагогов.

Задачи программы:

- 1.Использовать эффективные формы и методы повышения профессиональной компетентности педагогов.
- 2.Развитие ценностных ориентиров, убеждений, мотивов к творческой деятельности.
- 3.Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
- 4.Развитие профессиональной мобильности педагогов, раскрывающей новые возможности самореализации, повышающей ценность и конкурентоспособность педагогической деятельности.

Целевая аудитория: заведующий, старший воспитатель, педагог – психолог, педагоги – наставники.

Практическая значимость. Внедрение разработанных мероприятий позволит успешнее решать проблему управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной организации.

Программа управленческого сопровождения повышения квалификации педагогов дошкольной организации реализуется через ряд этапов:

1 этап - диагностический. Цели этапа:

- выявить теоретическую подготовку о современных педагогических технологиях;
- наличие опыта практической работы со средствами ИКТ;
- выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Формы и методы, применяемые на данном этапе: собеседование, интервью, опросники, анкеты, тренинги.

2 этап – практический. Цели этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста педагогов дошкольного учреждения;
- составление педагогом индивидуального образовательного маршрута;
- координация действий педагогов в соответствии с современными педагогическими технологиями с применением средств ИКТ;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап – аналитический. Цели этапа:

- анализ результатов работы педагогов с применением современных педагогических технологий с использованием средств ИКТ;
- динамика профессионального роста;
- перспективы дальнейшей работы педагогами.

Мероприятия	Ожидаемый результат	Управленческий (или методический) продукт
Индивидуализация повышения квалификации педагогов.		

Изучение федерального образовательного стандарта в дошкольной организации.	Повышать компетенции по нормативно – правовой документации.	Творческий отчет
Выступление перед коллегами на МО, педсоветах, конференциях.	Повышение своего уровня педагогического мастерства на МО.	Доклад
Изучать опыт работы педагогов ДОУ, города, региона через Интернет.	Знакомиться с новыми педагогическими технологиями через Интернет.	Пополнение информации на сайте ДОУ и на собственной странице
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Повысить у педагога значимость его деятельности	Профессиональные публикации, брошюры.
Посещать НОД проводимых коллегами	Участие в обмене опытом среди педагогов ДОУ	Конспекты занятий
Провести самоанализ профессиональной деятельности	Внедрение в педагогический процесс новых форм индивидуализации	Методические разработки педагогов
Знакомство с новыми формами, методами и приёмами воспитания и обучения.	Разработка новых форм, методов и приемов обучения	Консультация для педагогов по внедрению новых форм, методов и приемов обучения
Консультация «Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога»	Составление педагогом своего алгоритма разработки индивидуального образовательного маршрута	ИОМ педагогов
Консультация «Формы самообразования педагога».	Подбор педагогом темы по самообразованию	Отчет по самообразованию
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Создание комплектов педагогических разработок по исследуемой теме.	Методические разработки педагогов
Организация активных формы работы с педагогами в решении профессионально - педагогических задач		
методом анализа конкретных ситуаций разработать систему совместных мероприятий с	формирование опыта конструктивного взаимодействия.	План мероприятий с родителями.

родителями		
с использованием метода круглого стола выработать алгоритм создания безопасной и психологически комфортной образовательной среды ДОУ	профилактика профессионального выгорания педагогов.	алгоритм создания безопасной и психологически комфортной образовательной среды ДОУ
методом деловой игры определить основные направления реализации современных форм и методов воспитательной работы с детьми.	апробирование образовательных технологий в ходе игры облегчает их использование в практической деятельности.	Рекомендации по использованию современных форм и методов воспитательной работы с детьми
при использовании метода семинара - дискуссии разработать схему анализа НОД, соответствующей требованиям ФГОС ДО	осознание личной ответственности за принимаемые решения.	схема анализа НОД, соответствующей требованиям ФГОС ДО
методом мозгового штурма обработать информацию об оценке условий реализации основной образовательной программы в соответствии ФГОС ДО	усвоение больших объемов информации, касающейся законодательства в сфере образования	Методические рекомендации для оценки условий реализации основной образовательной программы ФГОС ДО
с использованием метода круглого стола выявить профессионально значимые компетенции педагога, необходимых для решения образовательных задач развития детей дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития	Выявить уровень профессиональной подготовленности педагогов на конец учебного года, развивать сплоченность, умение работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения.	Отчет об уровне профессиональной подготовленности педагогов ДОУ на конец учебного года
Создание положительной психологической мотивации педагогов на формирование новых компетенций		
Провести теоретический семинар «Внутренняя мотивация. Мотивы к	Выявление уровня мотивации и потребностей педагогов	Составление анкет для выявления

профессиональному развитию»		уровня мотивации и потребностей педагогов
Разработка системы повышения профессиональной компетентности	Выбор тем проектов самообразования.	Темы проектов.
Проведение индивидуальных консультаций	Оказание методической помощи в реализации проектов	Презентация проектов
Содействие в разработке дидактических и методических материалов	Реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности	Дидактические и методические материалы
Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)	Личное развитие, приобретение новой информации.	Конспекты занятий, выступления на методических объединениях
Получение права на проведение семинаров для своих коллег.	Самоутверждение, достижение социального успеха.	Конспекты
Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни ДОУ.	Потребность быть в коллективе	Рекомендации
Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.	Самоутверждение, достижение социального успеха.	Методический и дидактический материал

Целью методического сопровождения является создание и развитие организационных условий для самостоятельного решения воспитателем в процессе образовательной деятельности своих профессиональных задач. Педагоги, имеющие инициативную позицию саморазвития, имеют в распоряжении преимущество – осуществление профессиональной деятельности, основанной на доверии руководителя, владение возможностью обмена педагогического опыта с коллегами, обладание потенциалом

осуществлять свою образовательную деятельность углубленно по тому или иному направлению в рамках детского сада.

Повышению творческой инициативности, самостоятельности, уровня самообразовательной деятельности помогает составлению педагогу своего индивидуального образовательного маршрута. Он обеспечивает педагогу овладение передовым педагогическим опытом, повышающего уровень адаптации к меняющимся условиям деятельности, помогает выстраивать подход в организации педагогического самосовершенствования, при этом учитываются личные склонности, интересы, позволяет сделать осмысленный выбор, систематизирует и оптимизирует профессиональную деятельность педагога, вырабатывает устойчивую потребность в развитии.

Существенным стало для повышения уровня самообразования разработки портфолио педагога, способствующее каждому педагогу компетентно планировать свою педагогическую деятельность, курсовую подготовку, выявить недостатки в профессиональной деятельности и планировать пути устранения недочетов. Портфолио является доступным для ознакомления каждому педагогу дошкольной организации, которое помогает педагогу разумно применять авторские разработки, методические пособия, дидактический материал.

Саморазвитие педагога дошкольной организации - основное педагогическое условие эффективного развития дошкольного учреждения, системы дошкольного образования в целом и самого педагога, его уровня профессиональной и технологической компетентности. Среди разнообразия форм повышения мастерства воспитателей, применяемых в нашем дошкольном учреждении, большое внимание уделяется активным формам методической деятельности по различным проблемам, содержанию и степени трудности по организации и проведению, которые обеспечивают реализацию требований ФГОС ДО посредством методической работы с педагогическими работниками, организации условий для развития их творческих

возможностей. В дошкольной организации сформирована такая атмосфера, когда от вклада каждого зависит результат командной работы, мы превращаем методические мероприятия в дискуссионную площадку, тренинг лидерских качеств.

Данная форма деятельности обеспечивает лично - ориентированную стратегию, индивидуальный подход к каждому педагогу дошкольной организации, оказывающая помощь им найти себя в самостоятельном проведении какого - либо мероприятия, подготовить наглядный и информационный материалы, подобрать литературу, творчески проявить себя в деле.

Не маловажным в методической работе стало регулярное проведение конкурсов на разные темы. Основные задачи при проведении конкурсов являются раскрытие талантливых педагогов и дальнейшая их поддержка в творческом развитии и материальное и моральное поощрение. В процессе проведения конкурса открываются интересный опыт работы с детьми и новые педагогические находки.

Растет число обращений за поддержкой и консультацией к специалистам по узким направлениям. Все это становится ступенью в саморазвитии и повышении профессиональной компетентности педагога. В результате тематического контроля отслеживается наполняемость предметно - развивающей среды, ориентированной на зону ближайшего развития детей дошкольного возраста.

Современное дошкольное учреждение невозможно представить без новейших информационных технологий. Это совсем новое направление образовательной деятельности для значительного числа педагогов, в особенности эта проблема актуализируется среди педагогов старшего поколения. Для решения этой проблемы были проведены ряд мероприятий. Информатизации образовательного процесса свидетельствует то, что она

позволяет повысить результативность образовательного процесса, способна усовершенствовать профессиональную компетентность педагогов.

Коллективная работа педагогического совета способствовала подготовке и проведению мероприятий по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности, созданию условий, нужных для теоретического и практического понимания опыта других ДОО, описанных в новинках методической литературы, об основных направлениях развития системы образования, о парциальных программах и педагогических технологиях.

Педагоги максимально привлечены к накоплению пакета аналитического материала с размещением его на сайте детского сада и на свое страничке в сети Интернет.

В дошкольной организации создадутся авторские выставки дидактического материала и пособий, открытые просмотры разнообразных видов педагогической деятельности, организуются педагогические мастер - классы.

На педагогических заседаниях, круглых столах, организуются отчеты по самообразованию в форме выступлений с применением мультимедийных технологий.

Значительной составляющей повышения квалификации педагогов является создание положительной психологической мотивации. Психологическая мотивация выстраивается на обновлении развивающей предметно – пространственной среды в соответствии требованиям ФГОС ДО; на повышении у педагога значимости его деятельности; на профилактике конфликтных ситуаций через сплочение педагогического коллектива. Не осталась без внимания решение проблемы эмоционального выгорания педагогов и формированию корпоративной культуры. Эти мероприятия оказывают содействие в подготовке педагога к аттестации.

Практическим результатом реализации программы будет:

1. Рост количества педагогических кадров вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность;
2. Рост количества авторских программ, созданных педагогами дошкольной организации;
3. Приумножение количества методической продукции, дидактических материалов и учебных пособий, публикаций о передовом педагогическом опыте;
4. Рост количества педагогов, дающих открытые занятия, мастер – классы и мастерские;
5. Эффективное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
6. Повышение уровня конкурсной активности педагогов и их воспитанников;
7. Результативное сетевое взаимодействие педагогов в реальном (город, район, область) и виртуальном образовательном пространстве (Россия, международное педагогическое сообщество);
8. Инициирование педагогами организации и проведения различных мероприятий на уровне дошкольной организации;

Таким образом, спроектированная деятельность была направлена на эффективное управленческое сопровождение деятельности педагога по повышению квалификации в дошкольной организации. Хочется отметить, что для каждого педагогического коллектива необходимо свои формы обучения. Их разнообразность оказывать содействие развитию у педагога познавательного интереса к выработыванию новых компетенций, оказывает положительное влияние на его профессиональное становление.

2.3. Анализ и обобщение результатов опытно - поисковой работы по итогам исследования.

Контрольном этап эксперимента проводился на базе муниципальной бюджетной образовательной организации «Детский сад № 412 г. Челябинска». В исследовании приняли участие 25 педагогов.

На контрольном этапе была использована методика «Профессиональные компетенции педагогической деятельности» (Шадриков В.Д. и Кузнецова И.В.), которая носит диагностический характер и предполагает анкетирование педагогов для выявления реальных трудностей[34].

Основное назначение предлагаемой данной методики – определение уровня квалификации педагогов дошкольных организации на основе шести компетенций.

При проведении данного исследования применялись диагностические средства такие, как наблюдение, анкетирование, анализ полученных результатов.

На контрольном этапе исследования мы изучали уровень профессиональной компетентности педагогов.

Уровень профессиональной компетентности оценивается по 3 - балльной шкале, где:

3 - балла - показатель присутствует в полной мере;

2 - балла - показатель присутствует не в полной мере;

1- балла - присутствует в деятельности в меньшей мере;

Анализ результатов исследования реализовывается через подсчет баллов и определения уровня профессиональной компетентности.

196 - 144 балла - оптимальный уровень профессиональной компетентности

143 - 96 балла - достаточный уровень профессиональной компетентности

95 - 48 балла - критический уровень профессиональной компетентности

В результате проведения диагностики педагогов ДОУ на основе выделенных нами критериев, мы изучили уровень профессиональной компетентности педагогов.

Проведенный анализ полученных результатов уровня профессиональной компетентности педагогов представлен на рисунке 2.

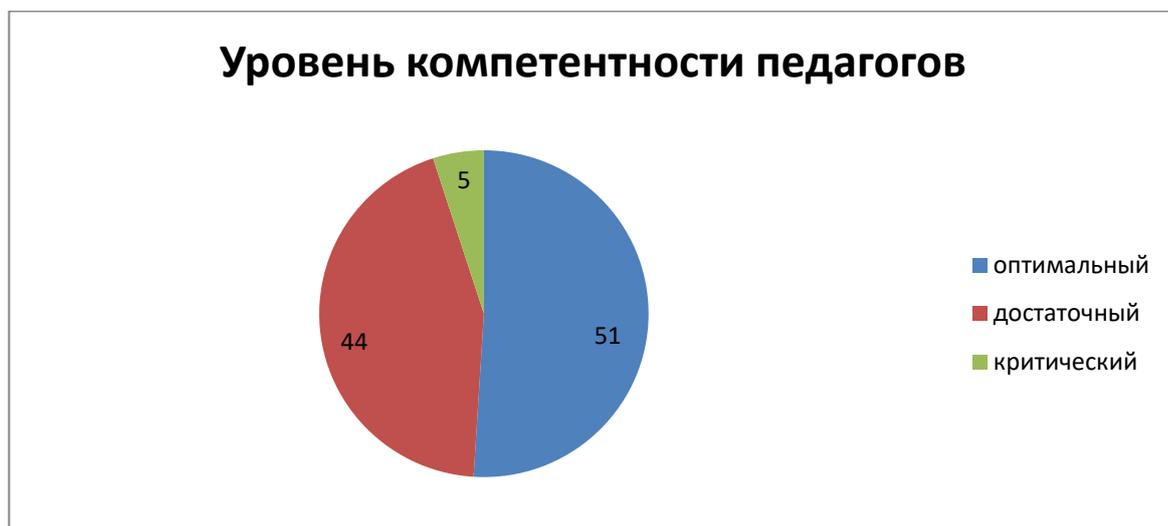


Рисунок 2. - Уровень профессиональной компетентности педагогов ДОУ на основе «Профессионального стандарта педагога» на контрольном этапе.

Из рисунка 2 видно, что оптимальный уровень профессиональной компетентности наблюдается у 51% педагогов, достаточный уровень профессиональной компетентности наблюдается у 44% и критичный уровень обнаружен у 5% педагогов.

Эти результаты указывают на то, что преобладающими являются оптимальный уровень профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Для определения эффективности программы повышения квалификации, необходимо сделать сравнительный анализ результатов уровня профессиональной компетентности педагогов констатирующего и контрольного этапов. Эти данные представлены на рисунке 3.

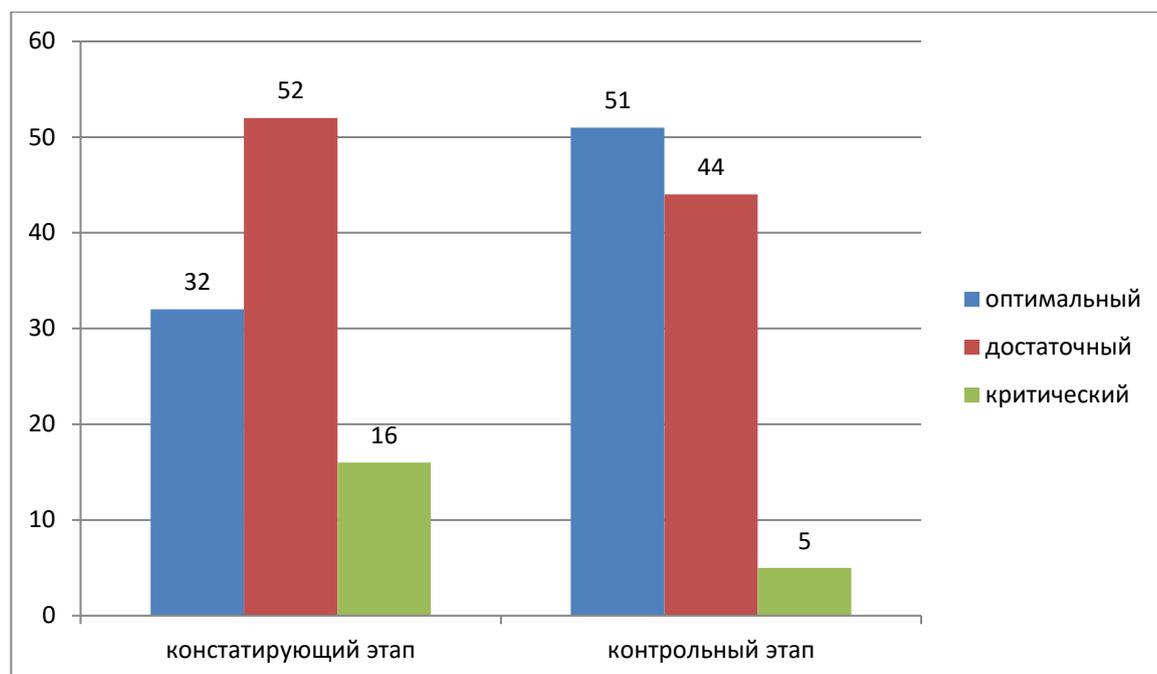


Рисунок- 3. Сравнительные показатели уровня профессиональной компетентности педагогов констатирующего и контрольного этапов.

Количество педагогов с оптимальным уровнем увеличилось на 19%, а количество педагогов с достаточным уровнем снизилось на 8%, с критическим уровнем уменьшилось на 11%.

Сравнив, результаты контрольного и констатирующего этапа, можно сказать, что в целом начала наблюдаться положительная динамика в повышении уровня знаний и умений педагогических работников. Педагоги в своей деятельности стали уделять внимание нормативно - правовой документации, связанной с системой образования. Они стали системно подходить к планированию своей деятельности. Педагоги стали больше обращаться к информационно - коммуникационным технологиям.

Проведенный анализ результатов всей диагностической работы выявил:

- квалификация у большинства педагогов в дошкольной организации на оптимальном уровне;

- в процессе исследования произошел переход педагогов из критического уровня в достаточный уровень и из достаточного уровня в оптимальный уровень педагогической компетентности.

- 51% педагогических работников дошкольной организации, участвующих в исследовании, на контрольном этапе опытно – поисковой работы имеют оптимальный уровень. Педагоги стали активно вникать в инновации в сфере образования, осваивать их, сами в своей педагогической деятельности создают и реализуют новшества;

- 5% педагогов всё так же считают, что в повышении своей компетентности не испытывают необходимости, не тянутся к саморазвитию, к освоению и внедрению в свою деятельность инноваций.

Выводы показывают, что положительная тенденция в повышении квалификации при внедрении программы показывает что, при необходимости, она может быть в дальнейшем использована в работе дошкольной организации.

Педагогическая работа строится в специфических условиях и под влиянием многих факторов (большие эмоциональные и психологические нагрузки, интенсивный труд, высокая нагрузка на слух и зрение), поэтому данная деятельность является стрессовой и напряженной.

Для предотвращения возможных негативных ситуаций в дальнейшей работе по повышению квалификации нужно установить перспективы профессионального развития педагогов через:

- совершенствование методов и форм методической работы с педагогическими работниками, обеспечивающий стабильный и профессиональный рост педагогов;

- увеличение индивидуальной работы с педагогами через разработку индивидуальных маршрутов;

- продолжать совершенствовать систему морального стимулирования педагогов дошкольной организации;

- продолжать создавать организационные условия для педагогических работников для мотивации их к повышению своей компетенции;
- изменение стиля управления в отношении повышения квалификации педагогических работников, через оказание адресной помощи педагогам.

Таким образом, по итогам опытно – поисковой работы можно отметить, что за время реализации программы были достигнуты положительные результаты.

Выводы по второй главе.

На констатирующем этапе исследования было изучен уровень компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения. Результаты показали, что профессиональная деятельность педагогов дошкольной образовательной организации находится на разном уровне и преобладающим уровнем являются достаточный уровень профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Управление повышением квалификации педагогов происходило через изучение уровня компетенций педагогов и разработки программы повышения квалификации педагогов. Программа повышения квалификации педагогов в ДОО является документом, позволяющий педагогам дошкольного образовательного учреждения повышать квалификационный уровень педагогов, уровень компетенции и творческой инициативы. Программа основана на организационных условиях, на наш взгляд, наиболее значимых, которые открывают возможности для их личностного развития, развития инициативы и творческих способностей.

Сравнительный анализ результатов контрольного и констатирующего этапов, выявил, что при использовании программы повышения педагогов в ДОО, в целом стала наблюдаться положительная динамика в повышении уровня профессиональной компетентности педагогических работников.

Заключение.

Целью данного исследования является повышение профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации в процессе управленческой деятельности.

При изучении данной проблемы была раскрыта сущность понятия управленческого сопровождения процесса повышения квалификации педагога в ДООУ. Это дало возможность выделить особо важные характеристики управленческих решений руководителя по данной проблеме. К ним относятся формирование у педагогов стремления к профессиональному мастерству, удовлетворение потребностей к самообразованию и самореализации. Данные характеристики способствуют достижению личных приоритетов педагогов, а как следствие, повышению профессионализма у всего коллектива образовательного учреждения.

Результаты изучения уровня профессиональной компетентности педагогов ДООУ выявили, что у большинства педагогов есть запас профессиональных педагогических знаний и умений, но они не обладают достаточной активностью в самообразовании, придерживаются традиционных методов в своей деятельности.

Основываясь на описанных особенностях повышения квалификации педагогических работников, была разработана и реализована программа повышения квалификации педагогических работников дошкольной организации. Программа направлена на создание условий для развития педагогического коллектива в ДООУ, открывающих возможности для его личностного развития, развития инициативы и творческих способностей.

Анализ эффективности проведенной работы выявил, что уровень профессиональной компетентности педагогов в ДООУ повысился. Построение педагогического процесса стало более эффективным, педагоги начали подвергать анализу и внимательно составлять план своей деятельности,

основываясь на современных исследованиях, проводить эксперименты, выражать в своей работе творческую инициативу.

Проведенная опытно - поисковая работа по оценке уровня профессиональной компетенции педагогов дошкольного учреждения и реализация программы повышения квалификации педагогов в ДООУ, дала возможность сделать вывод о том, что выдвинутая нами гипотеза нашла своё подтверждение, задачи научного поиска решены, цель исследования достигнута.

Список литературы

1. Башмаков М.С. Индивидуальная программа [Электронный ресурс]// Школа цифрового века 2013 - 2014. URL: <http://zdd.1september.ru>.
2. Бевз И.А. Возможности реализации компетентностного подхода в процессе подготовки учебно - методического комплекса дисциплины. Костанай, 2011.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. Москва: Сфера, 2005.
4. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом / К.Ю. Белая. - М.:ООО АСТ, 2003. - 393 с. . б.д.-. Методическая работа в дошкольном учреждении. - М. 1991.- 81с.
5. Бирштейн М.М. Основные направления развития деловых игр // Деловые игры в мире. - СПб.: СПБИЭИ, 1992.
6. Битянова,М.Р. Организация психологической работы в школе. - М.: Совершенство, 1998. - 298с.
7. Буйлова Л.Н., Кочнева С.В. Организация методической службы учреждений дополнительного образования детей: учебн.-метод. пособие. М.: Гуманит. Изд. центр ВЛАДОС, 2001. - 160с.
8. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Экономистъ,2003. - 528с.
9. Верзилин Н.М., Корсунская В.М. Общая методика преподавания биологии. 4-е изд. М.: Просвещение, 1983. - 383с.
10. Волошина Л.В. Проблемы непрерывного образования в России.М.: Педагогика, 1990.
11. Гершунский Б.С. Философия образования: Учебное пособие для студентов высших и средних педагогических учебных заведений. - М.: Московский психолого - социальный институт, 1998.- 432с.
12. Гончарова С.Ж. Содержание и структура методической деятельности в педагогической системе : дисс. канд. пед.наук. М.,1997 -136 с.

13. Дуброва В.П., Милошевич Е.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.П. Дуброва, Е.П. Милошевич. - М.: Новая школа, 1995. - 124 с.
14. Дьяченко М.И., Кондыбович Л.А., Психологический словарь - справочник. - Мн.: Харвест.: АСТ, 2001. - 576 с.
15. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1985.
16. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. - М.: Русский язык, 2000.
17. Закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. №273 - ФЗ. Москва: ТЦ Сфера, 2016 - 192 с.
18. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф.Зеер. - 2-е изд., перераб., доп. - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003 - 336 с.
19. Зязюн И.А., Кривонос И.Ф., Тарасевич Н.Н. Основы педагогического мастерства /И. А. Зязюн, И. Ф. Кривонос, Н. Н.Тарасевич. - М: Педагогика, 1989. - 302с.
20. Ильенко Л.П. Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях. М., 1999. - Теория и практика управления методической работой в общеобразовательных учреждениях Л.П. Ильенко. - М.: АРКТИ, 2003 .- 95 с.
21. Казакова Е.И. Педагогическое сопровождение. Опыт международного сотрудничества. - СПб, 1995. - 186 с.
22. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 1997.
23. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образованием. / Т.П. Колодяжная. - Ростов- н/Дону: «Учитель» 2002. - 190 с.
24. Котлярова И.О. Инновационные системы повышения квалификации / И.О. Котлярова. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. - 320 с.

25. Краевский В.В. Методология для педагога: теория и практика. Волгоград: Перемена, 2007.
26. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель . Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. Москва: Дело, 2006. - 325с.
27. Кругликов В.Н. Платонов Е. В., Шаронов Ю. А. Деловые игры и другие методы активизации познавательной деятельности. СПб.: "Изд. П-2", 2006.
28. Лазарев В.А. Система повышения квалификации и непрерывного образования // Народное образование. 1989. № 5. С. 5257.
29. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДООУ. - М. 2005. с.-152.
30. Магура М.И. Оценка работы персонала: Подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова .- 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Интел-Синтез, 2002.
31. Макарова В.Н. Образование и общество: Научный, информационно - аналитический журнал. - 2009, - №1. - С. 29-34.
32. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя//Советская педагогика. 1990. № 8. - С.16-21.
33. Маркова С.В. Педагогическое сопровождение одаренного подростка при проектировании и реализации индивидуального образовательного маршрута: автореф. дис. канд. пед. наук / С.В. Маркова - Киров, 2011 - 24 с.
34. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников/Под.ред В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой. М., 2010.
35. Молчанов С.Г. Профессиональная компетентность в системе повышения квалификации // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров.

Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ч.1 - Челябинск, 2003.

36. Мотивация персонала. Методические рекомендации/составитель В.А. Дубровская.- Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2009 - 51 с.

37. Мудрик А.В. Социальная педагогика : учеб. для студ. пед. вузов / под ред. В. А. Сластенина. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Академия, 2000.-200 с.

38. Нестеров В.В. Педагогическая компетентность: учеб. пособие / В.В.Нестеров, А.С. Белкин. - Екатеринбург: Учебная книга, 2003 - 186 с.

39. Новик М.М. Современные технологии в образовании //Новые знания. 1999 № 3 С. 17-21.

40. Общая и профессиональная педагогика: учебное пособие для пед. вузов : доп. УМО вузов РФ //Под ред. В. Д. Симоненко. - М.: Вентана-Граф, 2006. - 368 с.

41. Олейникова О.Н. Модульные технологии: проектирование и разработка образовательных программ: учебное пособие /О.Н. Олейникова/. - М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2010, с.247.

42. Остренко М.Г. Моделирование и реализация индивидуальных образовательных маршрутов в образовательном процессе школы: дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / М.Г. Остренко - Псков, 2004 - 242 с.

43. Платонов К.К. О системе психологии. - М.: Мысль, 1972.

44. Поперечная Л.Ю. Индивидуальная образовательная траектория профессионального развития учителя начальных классов в межаттестационный период // Теория и практика образования в современном мире: материалы IV международной конференции. - СПб.: 2014 .

45. Профессиональный стандарт педагога.[Электронный ресурс]. <http://минобрнауки.рф/документы%2F3071>.

46. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Под ред. проф. В.П. Пугачева. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 394 .

47. Руденко В.И. Менеджмент: Пособие для подготовки к экзаменам. Изд. 4-е. - Ростов н/Д: Феникс. - 192 с. 2005.
48. Семёнова М.Л. Научно - методическое сопровождение педагогов в аспекте управления качеством дошкольного образования// III Всероссийская научно - практическая конференция «Реализация Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: опыт, проблемы, перспективы» (27 апреля 2016-2017 уч.г.) г. Челябинск- Изд-во ЗАО «Цицеро», 2017 - 272 с., С. 212-216).
49. Сериков Г.Н. Управление образовательным учреждением. Часть 2: Элементы теории: Учебник для студентов педагогических специальностей. / Г.Н. Сериков. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, ИЦ «Уральская Академия» 2008. – 280 с.
50. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. [Электронный ресурс]. <http://texts.news/pedagogika-innovatsionnaya/pedagogikainnovatsionnaya-deyatelnost.html>.
51. Соколова Г.Н. Социология труда: Учебник /Г.Н. Соколова./. - М.: Высш. шк., 2002. - 316 с.
52. Стойко С.П. Статья на тему Актуальность проблемы дополнительной подготовки воспитателя ДОУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО. [Электронный ресурс]. https://infourok.ru/statya_na_temu_aktualnost_problemy_dopolnitelnoy_podgotovki_vospitatelya_dou_v_sootvetstvii_s-333245.htm 2015.
53. Уманский А.Л. Педагогические условия и средства стимулирования лидерства в детских и юношеских объединениях // Психолого-педагогические проблемы подготовки организаторов и лидеров детских и юношеских объединений. Кострома, 1994. С. 79-82.
54. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении: Пособие для руководителей ДОУ.- М.:АРКТИ,2003.

55. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольной организации. [Электронный ресурс]. <http://минобрнауки.рф/news/3447/file/2280/13.06.14-ФГОС-ДО.pdf>.

56. Худякова Н.Л. Аксиологические основы поведения человека: учеб. пособие /Н.Л. Худякова. - Челябинск: Челяб. гос. ун-т, 2009 – 109 с.

57. Честнова Н.Ю. Настольная книга методиста детского сада / Н.Ю. Честнова. - Ростов-н/Д:Феникс, 2004. - 672 с.

58. Щедровицкий П.Г. Очерки концепции системы повышения квалификации // Очерки по философии образования (статьи и лекции). Москва: 1993.,стр. 77-96.

Приложения

Приложение 1.

Публикации по теме диссертационной работы.

1. Аллагулова О.В. Анализ психолого – педагогических исследований проблемы повышения квалификации педагогов - Мир детства и образование: сборник материалов X очно – заочной Международной научно – практической конференции. Магнитогорск: Изд – во Магнитогорск. гос. техн. ун – та им. Г. И. Носов, 2016. 257 с.

2. Аллагулова О.В. Формы повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений - Научный журнал молодых учёных Южно – Уральского государственного гуманитарно – педагогического университета. Челябинск: Изд – во Челябинск ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», 2016 № 4 (4). 115с.

Алгоритм прохождения аттестации на подтверждение занимаемой
должности.

п\л	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственный	Отметка о выполнении
1.	Создание рабочей группы по подготовке и проведению аттестации на соответствие занимаемой должности			
2.	Работа с документацией, информирование коллектива			
3.	Разработка документации, необходимой для проведения аттестации			
4.	Проведение инструктивных семинаров с педагогами, претендующими на подтверждение соответствия занимаемой должности			
5.	Проведение инструктивных семинаров с педагогами – членами аттестационных комиссии, для проведения аттестации педагогов, претендующими на подтверждение соответствия занимаемой должности.			
6.	Создание аттестационных комиссий			
7.	Индивидуальная работа с педагогами, претендующими на подтверждение соответствия занимаемой должности.			
8.	Посещение и анализ занятий и мероприятий			
9.	Оформление документов по итогам аттестации			
10.	Подведение итогов аттестации.			

Индивидуальная карта педагога
при прохождении аттестации

на подтверждение соответствия занимаемой должности.

Воспитатель: _____

Дата рождения: _____

Стаж работы: _____

Стаж работы в данном учреждении _____

1. Определение условий для осуществления данного направления в педагогической деятельности:

- я приняла решение о прохождении аттестации на подтверждение занимаемой должности потому, что

1.

2.

3.

- я считаю, что я соответствую/не соответствую занимаемой должности потому, что

- я считаю, что моя педагогическая деятельность направлена на решение следующих задач

1.

2.

3.

4.

Тема по самообразованию:

Работа начата _____

- я считаю, что моя работа по теме самообразования находится на _____;
- мне необходима помощь по работе над темой самообразования: да/нет;
- я готова представить разработки по теме самообразования на заседании педагогического совета _____;
- иной опыт своей педагогической деятельности я готова представить в виде открытого занятия _____
- _____
- _____
- мне нужна/не нужна помощь должностного лица (заведующего, заместителя заведующего) _____ (да/нет)
- потому, что я испытываю следующие трудности _____
- _____
- _____
- _____

ПОСТАТТЕСТАЦИОННАЯ РЕФЛЕКСИЯ:

1. Я считаю, что была подготовлена к прохождению: удовлетворительно/неудовлетворительно/хорошо
2. Я получила удовлетворение от полученных результатов (перечислить: проведение занятия, анализ занятия и т.д.) _____
- _____
3. Я не довольна своими результатами _____
- потому, что _____.
4. Мне помогло в прохождении аттестации: (наставничество, участие в инструктивных семинарах и т.д.) _____
- _____
- _____
5. Я решила продолжить работу над своей темой по самообразованию потому, что _____
- _____
6. Я решила сменить тему по самообразованию потому, что _____
- _____
- _____
7. Мне необходимо прохождение курсов повышения квалификации по _____
- потому, что _____.
8. Я планирую повышение квалификационной категории через _____ года потому, что _____.

Лист самооценки.

Уважаемый коллега!

Проранжируйте уровень собственной профессиональной педагогической компетентности по 3-ти бальной шкале, где:

3 -балла - показатель присутствует в полной мере;

2 балла - показатель присутствует не в полной мере;

1 балла - присутствует в деятельности в меньшей мере;

Результатов реализовывается через подсчет баллов и определения уровня профессиональной компетентности:

196 - 144 балла - оптимальный уровень профессиональной компетентности

143 - 96 балла - достаточный уровень профессиональной компетентности

95 - 48 балла - критический уровень профессиональной компетентности

№ п/п	Профессиональные компетенции	Оценка
«Общепедагогическая функция. Обучение»		
1.	Умеет разрабатывать и реализовывать программы учебных занятий в рамках основной общеобразовательной программы	
2.	Умеет осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного	
3.	Принимает участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	
4.	Планирование и проведение учебных занятий	
5.	Осуществляет систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	
6.	Способен организовать, осуществить контроль и оценку учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы у детей	
7.	Формирует универсальные учебные действия у детей	
8.	Формирование навыков, связанных с информационно - коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)	
9.	Формировать мотивацию детей к обучению	

10.	Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
«Воспитательная деятельность»		
11.	Регулирование поведения детей для обеспечения безопасной образовательной среды	
12.	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их на занятии	
13.	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера	
14.	Определение и принятие четких правил поведения детей в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	
15.	Проектирование и реализация воспитательных программ	
16.	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	
17.	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально - ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	
18.	Помощь и поддержка в организации деятельности общественных органов самоуправления	
19.	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	
20.	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у детей культуры здорового и безопасного образа жизни	
21.	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	
22.	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	
«Развивающая деятельность»		
23.	Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем детей, связанных с особенностями их развития	
24.	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды.	
25.	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка	
26.	Освоение и применение психолого-педагогических технологий.	
27.	Оказание адресной помощи воспитанникам	
28.	Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого – медико – педагогического консилиума	
29.	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ	

	индивидуального развития ребенка	
30.	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно – развивающую работу	
31.	Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, формирование толерантности.	
32.	Формирование системы регуляции поведения и деятельности детей	
«Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»		
33.	Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования	
34.	Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации	
35.	Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами	
36.	Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста	
37.	Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста	
38.	Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями	
39.	Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития	
40.	Формирование психологической готовности к школьному обучению	
41.	Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально - культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными возможностями здоровья	
42.	Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно - исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования,	
43.	Создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства	
44.	Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах	

	деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов	
45.	Активное использование не инструктивной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности	
46.	Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей	