

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВПО
«Уральский государственный педагогический университет»
Институт физики, технологии и экономики
Кафедра технологии и экономики

**Содержание и методы обучения педагога-воспитателя ДОУ
экономическим знаниям**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой

дата подпись

Руководитель ОПОП:

подпись

Исполнитель:
Шулакова Наталья
Анатольевна,
обучающаяся Б-42 группы

подпись

Научный руководитель:
Столяров Владимир Ильич,
к.п.н., доцент

Подпись

Екатеринбург 2016

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы обучения педагога-воспитателя ДОО экономическим знаниям.....	7
1.1 Характеристика профессиональной компетентности педагогов ДОО.....	7
1.2 Роль методического объединения в развитии профессиональной компетентности педагогов ДОО.....	16
1.3 Необходимые Формы и методы развития профессиональной компетенции педагогов ДОО в процессе обучения экономическим знаниям.....	25
1.4 Готовность педагогов ДОО к осуществлению экономического образования детей дошкольного возраста	36
Глава 2. Разработка и реализация проекта «Школа молодого специалиста ДОО» в рамках проекта по развитию профессиональной компетентности педагогов..	45
2.1 Диагностика профессиональной компетентности педагогов ДОО в рамках экономических знаний.....	45
2.2 Разработка и реализация проекта «Школа молодого специалиста ДОО»..	63
2.3 Итоги реализации проекта «Школа молодого специалиста ДОО»	69
Заключение	78
Список литературы	81

Введение

Актуальность исследования. Современное дошкольное образование является одной из самых развивающихся ступеней образовательной системы Российской Федерации. Новые нормативные требования к определению структуры, условий реализации общеобразовательной программы дошкольного образования оказывают непосредственное влияние на работу с педагогическими кадрами, призванными реализовывать воспитательно-образовательный процесс в изменяющихся условиях. В разных регионах России образовательные учреждения, обеспечивающие развитие, воспитание и образование маленьких детей испытывают ряд кадровых проблем. В частности, отмечается дефицит квалифицированных кадров, слабая восприимчивость традиционной системы образования к внешним запросам общества, отстающая от реальных потребностей отрасли система переподготовки и повышения квалификации, которая тормозит развитие кадрового потенциала, способного обеспечить современное содержание образовательного процесса и использование соответствующих образовательных технологий.

Приоритетными задачами дошкольного образования, согласно Концепции дошкольного воспитания, являются следующие: личностное развитие ребенка, забота о его эмоциональном благополучии, развитие воображения и творческих способностей, формирование способностей детей к сотрудничеству с другими людьми. Эти задачи определены отношением к дошкольному возрасту как к уникальному самоценному периоду развития личности. Ценность дошкольного периода развития и его непреходящее значение для всей последующей жизнедеятельности человека накладывают особую ответственность на педагогов ДОУ.

Решение основных задач, стоящих перед дошкольными учреждениями,

новые цели и содержание альтернативных программ дошкольного образования ожидают новых взаимоотношений взрослых с детьми, отрицая манипуляторный подход к ребенку, учебно-дисциплинарную модель взаимодействия с ним. Однако, в процессе обучения будущие учителя, воспитатели в настоящее время во многих учебных заведениях получают только специальные знания; умения и навыки они приобретают самостоятельно, путем проб и ошибок. Исследования последних лет показывают; что у воспитателей, как начинающих, так и со стажем, наблюдается бедность арсенала средств решения педагогических задач, недостаточная сформированность педагогических умений и механизмов понимания другого человека.

Актуальность проблемы исследования на научно-теоретическом уровне определяется недостаточной разработанностью ключевой для данного исследования определению - «профессиональная компетентность педагогов ДОУ». В последние годы понятия «компетенции», «компетентность» активно осваиваются отечественной педагогикой (В.И. Байденко, А.С. Белкин, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, О.Е. Лебедев, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, С.Б. Шишов и др.). Большое количество диссертационных исследований посвящено этой проблеме, однако в них уделяется внимание условиям формирования коммуникативной компетентности у школьников на различных учебных предметах, технологии формирования различных видов компетенций у студентов, социально-перцептивной компетентности у педагогов и т.д.

Таким образом, область исследований затрагивает, в основном, школьную и вузовскую ступени образования. В то время как условия развития профессиональной компетентности в поствузовский период и, что не менее важно, для работающих педагогов дошкольных образовательных учреждений исследованы недостаточно.

Объект исследования - процесс развития профессиональной компетенции педагогов ДОУ.

Предмет исследования – методическое объединение, способствующее развитию профессиональной компетенции воспитателей ДООУ.

Цель исследования - теоретически обосновать, разработать и апробировать новую форму работы методического объединения, ориентированной на развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений с учетом индивидуальных особенностей педагогического состава.

В основу исследования положена следующая гипотеза:

Выдвинуто предположение о том, что развитие профессиональных компетенций воспитателей ДООУ может быть результативным, если учитываются и реализуются следующие организационно - педагогические условия:

изучены нормативные требования системы современного дошкольного образования, потребности дошкольного учреждения и воспитателя в развитии профессиональных компетенций в ДООУ;

на основе функционального анализа деятельности воспитателя в условиях ДООУ определено содержание профессиональных компетенций, выявлены уровни их проявления в процессе педагогической деятельности;

разработана и реализована модель работы методического объединения ДООУ в рамках проектной деятельности, ориентированной на развитие профессиональных компетенций воспитателей с учетом уровня их проявлений.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой определены задачи работы:

1. Дать характеристику профессиональной компетентности педагогов ДООУ;
2. Рассмотреть роль методического объединения в развитии профессиональной компетентности педагогов ДООУ;
- . Выявить формы и методы развития профессиональной компетенции

педагогов ДОУ в процессе деятельности;

- . Провести диагностику профессиональной компетентности педагогов ДОУ;

- . Разработать и реализовать проект «Школа молодого специалиста ДОУ» в рамках развития профессиональной компетентности педагогов;

- . Провести оценку результатов проекта «Школа молодого специалиста ДОУ».

Методы исследования.

В работе используется комплекс методов исследования, направленных на проверку выдвинутой гипотезы и решения поставленных задач, включающий методы подготовки и организации исследования.

Теоретические:

анализ, изучение, обобщение и систематизация научной, педагогической и психологической литературы по изучаемой проблеме.

Методы сбора эмпирических данных:

методы педагогических измерений - тестирования, диагностирование уровня профессиональных компетенций воспитателей дошкольного учреждения, наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, изучение результативности образовательной деятельности ДОУ и педагогической деятельности воспитателей ДОУ, экспертная оценка, статистические и математические расчеты.

Работа по теме исследования проводилась на базе учреждения:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад №38 Ленинского района г. Екатеринбурга.

Глава 1. Теоретико-методологические основы обучения педагога-воспитателя ДОО экономическим знаниям

1.1 Характеристика профессиональной компетентности педагогов ДОО

Для целостного представления о возможных путях, способах формирования профессиональной компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений рассмотрим ключевые понятия: компетентность, компетенции, профессиональная компетентность.

«Компетентность» как феномен, несмотря на достаточное количество исследований, сегодня еще не имеет точного определения и не получил своего исчерпывающего анализа. Зачастую в научной литературе это понятие относительно педагогической деятельности употребляется в контексте приведения в действие внутренних движущих сил педагогического процесса, причем чаще в роли образной метафоры, а не научной категории.

Для многих исследователей компетентность специалиста проявляется, прежде всего, в эффективном выполнении функциональных обязанностей. Но компетентность понимают и таким образом: мера понимания окружающего мира и адекватность взаимодействия с ним [61, с. 66]; совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих успешно выполнять деятельность [27, с. 54]; определенный уровень сформированности общественно-практического опыта субъекта [22, с. 87]; уровень обученности социальным и индивидуальным формам активности, которая позволяет индивиду в рамках своих способностей и статуса, успешно функционировать в обществе [55, с. 76]; совокупность профессиональных свойств, т.е. способностей реализовать должностные требования на определенном уровне [2, с. 87] и др.

Исследования показывают, что понятие компетентности тесно связано с определением «компетенция». При этом нужно отметить, что в различных

толковых словарях понятие «компетенция», несмотря на некоторые различия в интерпретации, включает два основных общих объяснения: 1) круг вопросов; 2) знания и опыт в определенной области [24, с. 107].

Кроме этого, исследователи выделяют и другие характеристики рассматриваемого понятия. Так, под компетенцией понимается:

способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области;

знание и понимание (теоретическое знание академической области, способность знать и понимать);

знание как действовать (практическое и оперативное применение знаний к конкретным ситуациям);

знание как быть (ценности как неотъемлемая часть способа восприятия жизни в социальном контексте) [2, 4, 6].

Как показывают исследования, компетенции - это «ожидаемые и измеряемые достижения личности, которые определяют, что будет способна делать личность по завершению процесса обучения; обобщенная характеристика, определяющая готовность специалиста использовать весь свой потенциал (знания, умения, опыт и личностные качества) для успешной деятельности в определенной профессиональной области» [24, с. 111].

Исходя из вышеназванных определений, можно представить сущностное содержание понятия «профессиональная компетентность», которое в акмеологии, в его разделе психологии развития, рассматривается как главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности и деятельности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью.

Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой профессиональной деятельности, ее принадлежности

к определенным видам [27, с. 154].

Анализ сущности понятия «профессиональная компетентность» дает возможность представить его как интеграцию знаний, опыта и профессионально значимых личностных качеств, которые отражают способность педагога (воспитателя) эффективно выполнять профессиональную деятельность и достигать целей, связанных с развитием личности в системе дошкольного образования. А это возможно в том случае, когда субъект профессиональной деятельности достигает определенной стадии профессионализма. Профессионализм в психологии и акмеологии понимается, как высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности, как качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой и стабильной продуктивностью [4, с. 98].

При этом выделяют и профессионализм личности, который также понимается как качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных или личностно-деловых качеств, профессионализма, креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленная на прогрессивное личностное развитие [15, с. 133].

Известно, что профессионализм деятельности и личности специалиста проявляется в потребности и готовности систематически повышать квалификацию, изыскивать творческую активность, продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры, совершенствовать результаты своего труда и собственную личность. В этом случае можно говорить не только о профессиональной компетентности субъекта

профессиональной деятельности, но и его личностной компетентности, что, в общем, является важным для системы профессий «человек-человек» и, в частности, для педагогической деятельности.

В этих и других исследованиях достаточно подробно описаны структура, основные содержательные характеристики, требования к личности и деятельности педагогических кадров дошкольного образовательного учреждения. Но, мало тех работ, в которых была бы представлена система формирования профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образования. Тогда как именно система обеспечивает возможность видения путей, средств и методов достижения профессиональной компетентности субъектом определенной сферы деятельности. Система представляет собой единый процесс взаимодействия и сотрудничества педагогов, воспитателей, администрации, специалистов психолого-методических служб по выработке компетенций в сфере осуществления воспитательной деятельности в дошкольном образовательном учреждении, разрешения сложных профессиональных проблем, осуществления нравственно обоснованного выбора и т.д. [21, с. 54].

Некоторые элементы предложенной системы уже нашли свое отражение в практической деятельности различных образовательных учреждений, другие только внедряются, часть из них требует апробации. Безусловно, в предложенный список можно включать и другие эффективные способы и механизмы формирования профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ.

Но ориентиром является идея о том, что сформированность профессиональной компетентности обеспечивает педагогам возможность выбирать эффективные способы решения профессиональных задач; творчески выполнять функциональные обязанности; проектировать успешные стратегии

профессионального становления и саморазвития; адекватно оценивать и совершенствовать себя; определять факторы, сопутствующие профессиональному становлению; устанавливать конструктивные межличностные отношения со всеми субъектами образовательного пространства; вносить конструктивные коррективы в жизненный замысел и создавать развивающую среду для своих воспитанников [28, с. 156].

Интересно проследить развитие профессиональной компетентности педагога ДООУ в области воспитания на разных этапах развития педагогической мысли: от родового строя до настоящего времени. Требования к профессиональной компетентности педагогов ДООУ, осуществляющих воспитание детей дошкольного возраста, как показал ретроспективный анализ педагогической литературы, имеют свои истоки в развитии семейного и общественного воспитания. Требования к компетентности лиц, занимающихся воспитанием детей дошкольного возраста, на протяжении исторического развития нашего общества изменялись [33, 36, 43].

Исходя из современной классификации воспитания, при родовом строе и в период зарождения феодальных отношений в России наблюдаются элементы демократического, гуманного подхода к воспитанию. Как ни различны были воззрения на женщину в этот период, за пей признавали право заботиться о детях, воспитывать их в «благонравии» (Владимир Мономах). Идеи гуманизации воспитания можно наблюдать в воззрениях и педагогических высказываниях деятелей культуры XVII в. Кариона Истомина, Симеона Полоцкого, Епифания Славинецкого. Им принадлежат первые попытки определения основного содержания воспитания и обучения по возрастам. Одним из основных требований к профессиональной компетентности воспитателей в XVIII первой половине XIX в.в. выдвигается требование учета склонностей каждого ребенка и поддержание жизнерадостности как естественного его состояния (А.И. Герцен, М.В. Ломоносов, П.И. Новиков, В.Ф.

Одоевский и др.). [6, с. 134]

Вопросам компетенции воспитателей во взаимоотношениях с воспитанниками посвящали свое внимание в исследованиях и научных работах П.Ф. Лесгафт, М.Х. Свентицкая, А.С. Симонович, Л.Н. Толстой, К.Д. Ушинский и др. В связи с этим Н.И. Пирогов, В.А. Сухомлинский, рассуждают о необходимых воспитателю механизмах особенного понимания ребенка, сто специфического духовного мира. Эти рассуждения являются цепными для нашего исследования в связи с рассматриваемыми нами далее механизмами понимания другого человека: «эмпатии», «способности к децентрации» и др.

В педагогических концепциях зарубежных ученых нас в большей степени интересовали те требования, которые они предъявляют к компетенции педагога-воспитателя. Вопросам профессионального мастерства педагога и в особенности его ораторского искусства большое внимание уделяли уже древние философы: Аристотель, Платон, Сократ и др. Ещё Зенон Элейский (V в. до н.э.) впервые ввел диалогическую форму изложения знаний. Гуманное отношение к ребенку, основанное на изучении его индивидуальных свойств вот что больше всего ценили в учителе прогрессивные мыслители эпохи возрождения (Т. Мор, Ф. Рабле, Э. Роттердамский и др.). Современная модель антиавторитарного дошкольного учреждения имеет своим теоретическим обоснованием гуманистические философские и психолого-педагогические концепции всемирно известных ученых Р. Штейнера, основателя «вальдорфской» педагогики, и М. Монтессори. В качестве необходимых условий туманной практики воспитания они рассматривают чувство глубокого почитания ребенка и умение воспитателя постоянно носить в себе живой образ существа ребенка [33, с. 167].

Современные отечественные исследователи, изучая педагогическую деятельность и критерии ее успешности, наряду с понятием профессиональной компетентности рассматривают и такие понятия, как педагогическое

мастерство, педагогическая техника, педагогические умения и др.

Подводя итог, можно основные требования к профессиональной компетентности педагога-воспитателя сформулировать следующим образом:

- наличие глубоких знаний возрастных и индивидуальных психофизиологических особенностей детей;
- проявление осведомленное in во взаимоотношениях с воспитанником и существование развитых механизмов понимания другого человека;
- владение педагогическим мастерством и педагогической техникой;
- обладание профессионально значимыми личностными свойствами и ценностными ориентациями.

Концепция дошкольного воспитания, авторами которой являются А.М. Виноградова, И.А. Карпенко, В.А. Петровский и другие, заложила новые целевые ориентации в работе педагога на личностное взаимодействие и партнерское общение с ребенком в условиях сотрудничества.

При определении содержания нормативно-диагностического эталона профессиональной компетентности педагога ДООУ в области воспитания мы использовали, в качестве основного, следующие ориентиры:

- результаты ретроспективного анализа требований к профессиональной компетентности педагога-воспитателя на разных этапах
- положения о ведущей роли общения в профессиональной деятельности педагога и психическом развитии детей дошкольного возраста;
- квалификационные требования к специалистам из «Рекомендаций по аттестации руководящих и педагогических работников ДООУ» [10, с. 188].

При этом нужно отметить, что дефиниция, т.е. логическое определение профессиональной компетентности педагога дошкольного учреждения в области воспитания в современной педагогической теории остается не

определенной, несмотря на разработку квалификационных требований, предложенных в «Рекомендациях по аттестации руководящих и педагогических работников ДООУ». Разработка настоящих «Рекомендаций...» обусловлена, в том числе и необходимостью осуществления изменений в системе подготовки педагогических кадров. Сейчас существует разрыв между деятельностью ДООУ, с одной стороны, и педагогических вузов и других учебных заведений, с другой стороны, в силу разных механизмов их управления, а квалификационные требования к специалистам должны стать также ориентиром деятельности учебных заведений в подготовке и переподготовки кадров.

Исследования последних лет показали необходимость поиска принципиально новых подходов к обеспечению качества за счет реализации эффективных структур управления, нового содержания и интенсивных педагогических технологий. Образовательные учреждения способны реализовать эту задачу при условии соблюдения требований режима непрерывного развития и творческого поиска прогрессивных технологий и методик, роста профессионализма на педагогическом, методическом и управленческом уровне [46, с. 66].

Происходящие инновации в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом.

Основным механизмом таких перемен является поиск и освоение новых технологий повышения профессиональной компетентности, способствующей качественным изменениям в деятельности дошкольных образовательных учреждений.

Как показывают результаты исследований, сегодня обнаруживаются такие проявления профессиональной некомпетентности среди педагогов ДООУ, как недостаточные знания педагогов в области возрастных особенностей детей дошкольного возраста; низкий профессионализм в проведении индивидуальной

диагностики личности ребенка и его эмоциональных состояний; направленность большинства педагогов на учебно-дисциплинарную модель взаимодействия с детьми [48, с. 176].

Отмеченные трудности в реализации новых целевых ориентации в области дошкольного воспитания позволяют констатировать, что проблема особой подготовки педагогов дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) и проявления ими прогрессивной профессиональной компетентности является актуальной. Однако, недостатки в системе подготовки и переподготовки педагогических кадров всех категорий дошкольных работников, обнаружившиеся в связи с изменившимися социальными ожиданиями общества и с переходом от авторитарной к гуманной педагогике, делают решение этой проблемы медленным. Существующее противоречие между требованиями к профессиональной компетентности педагога ДОУ, определяемыми новыми целевыми ориентациями в области дошкольного воспитания, и недостаточно разработанной технологией повышения квалификации педагогов ДОУ в современной социокультурной ситуации.

На основе анализа литературных источников, профессиональную компетентность педагога ДОУ можно определить как способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемую требованиями должности, базирующейся на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

1.2 Роль методического объединения в развитии профессиональной компетентности педагогов ДОУ

На сегодняшний день все педагоги ДОУ озадачены новой ситуацией в системе дошкольного образования - организацией образовательного процесса в дошкольном учреждении в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС).

Образовательная стратегия ориентирует дошкольных работников на освоение новых профессиональных компетенций, следовательно, стратегическим направлением работы с педагогическими кадрами должно стать непрерывное совершенствование уровня профессионального мастерства педагогов [20, с. 156].

Повышаются требования к уровню квалификации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с квалификационной характеристикой по соответствующей должности.

Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществлении взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса.

Повышение квалификации педагогов дошкольного учреждения предполагается реализовывать через работу методического и психологического объединения дошкольного учреждения, включение в методическую работу педагогов [36, с. 198].

Важнейшую роль в организации методической работы по ее реализации играет методическое объединение образовательного учреждения.

По мнению Л.Н. Аتماховой развитию профессиональной компетентности педагогов ДОО способствует деятельность методического объединения, функционирующая во взаимосвязи трех управленческих уровней с соответствующими структурными компонентами: планово-прогностическим (научно-методический совет), организационно-деятельностным (инвариантный блок программы: предметно-педагогические циклы и методические секции и вариативный блок программы: творческие мастерские и научно-методические коллективы) информационно-аналитическим (экспертная комиссия). Также автор отмечает, что «методическое объединение, в процессе организации своей деятельности целенаправленно осуществляет подготовку педагогов посредством совершенствования когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного компонентов профессиональной компетентности, учитывает в содержании подготовки ожидания, как конкретного образовательного учреждения, так и индивидуальные возможности педагогов» [3, с. 79].

По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в ДОО - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми [13, с. 165].

К.Ю. Белая предлагает понимать: методическая работа - это целостная система деятельности, направленная на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач ДОО [6, с. 114].

Задача методического объединения ДОО заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и, вместе с тем, эффективные методы повышения педагогического мастерства.

Целью методической работы в ДОО является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса.

Педагогическая культура - это профессиональная культура человека, занимающегося педагогической деятельностью, гармонией высокоразвитого педагогического мышления, знаний, чувств и профессиональной творческой деятельности, способствующая эффективной организации педагогического процесса.

Участниками образовательного процесса (согласно Закону «Об образовании РФ», типовому положению о дошкольном образовательном учреждении) являются: дети, педагогический коллектив, родители.

Основные задачи методической работы:

- выработать систему оказания помощи каждому педагогу на основе диагностики, формы работы.
- включить каждого педагога в творческий поиск.

Можно выделить частные задачи:

- формирование инновационной направленности в деятельности педагогического коллектива, проявляющемся в систематическом изучении, обобщении и распространении педагогического опыта по внедрению достижения науки.
- повышение уровня теоретической подготовки педагогов.
- организация работы по изучению новых образовательных стандартов и программ.
- обогащение педагогического процесса новыми технологиями, формами в обучении, воспитании и развитии ребенка.
- организация работы по изучению нормативных документов.
- оказание научно-методической помощи педагога на основе индивидуального и дифференцированного подхода (по стажу, творческой активности, образованию, категоричности).
- оказание консультативной помощи в организации самообразования

педагогов [15, с. 128].

Основными критериями эффективности методической работы, кроме результативных показателей (уровня педагогического мастерства, активности воспитателей), являются характеристики самого методического процесса:

- системность - соответствие целей и задач по содержанию и формам методической работы;
- дифференциация - второй критерий эффективности методической работы - предполагает большой удельный вес в системе методической работы индивидуальных и групповых занятий с воспитателями, исходя из уровня их профессионализма, готовности к саморазвитию и других показателей;
- поэтапность - показатели эффективности методической работы.

Объектом методической деятельности является педагог. Субъектом - методист ДООУ, старший воспитатель, непосредственный руководитель ДООУ.

Предметом методической деятельности является методическое обеспечение образовательного процесса.

Процесс методической работы в ДООУ может рассматриваться как система взаимодействия субъекта и объекта. Педагогический состав ДООУ выступает в этом процессе не только его объектом, но и субъектом, поскольку процесс методической работы лишь тогда будет продуктивным, когда он включает в себе элементы самовоспитания и самообучения педагога как профессионала.

Более того, процесс методической работы руководства ДООУ с педагогическим коллективом преобразует не только педагогов, но и организаторов этого процесса: методиста, старшего воспитателя, непосредственного руководителя ДООУ, воздействуя на них как на личности и как на профессионалов, развивая в одних качества личностные и

профессиональные качества и подавляя другие [36, с. 231].

Таким образом, методическая работа в ДОО объединяет объект, субъект и предмет.

Ответственность за организацию методической работы лежит на методисте. Он, определяя стратегию, цели, задачи развития и функционирования ДОО, влияет на конкретизацию целей, задач и содержание методической работы. В методической работе участвуют педагог - психолог и педагоги - специалисты, консультируя воспитателей и родителей в пределах своей компетенции.

Во всех случаях задача методического объединения - создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива.

Многие педагоги, особенно начинающие, нуждаются в квалифицированной помощи со стороны более опытных коллег, заведующей, методиста ДОО, специалистов различных областей знания. В настоящее время эта потребность возросла в связи с переходом на вариативную систему образования, необходимостью учитывать многообразие интересов и возможностей детей [15, с. 198].

Методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно-образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки. Однако сегодня, по мнению П.Н. Лосева, существует проблема низкой эффективности методической работы во многих ДОО. Основная причина - формальная реализация системного подхода, его подмена эклектичным, случайным набором рекомендаций конъюнктурного характера, насаждение надуманных приемов и способов организации воспитания и образования.

В.П. Беспалько [7, с. 54], Ю.А. Конаржевский [30, с. 52], Т.И. Шамова [59, с. 13] в качестве существенного признака всякой системы указывают

целостность. В трактовке Н.В. Кузьминой «педагогическая система» есть «множество взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям образования, воспитания и обучения подрастающего поколения и взрослых людей» [34, с. 78].

Совокупность отдельных педагогических систем образуют единую целостную систему образования. Дошкольное образование является первой ступенью общей педагогической системы, а само дошкольное образовательное учреждение, как и школа, может рассматриваться как социально - педагогическая система. Следовательно, по мнению Белой К.Ю., оно отвечает определенным свойствам: целенаправленность, целостность, управляемость, взаимосвязь и взаимодействие компонентов, открытость, связь со средой.

К.Ю. Белая выделяет то, что методическая работа в ДООУ как система может быть спроектирована, построена в следующей структуре: прогнозирование - программирование - планирование - организация - регулирование - контроль - стимулирование - коррекция и анализ [6, с. 89].

Итак, методическую работу следует считать аспектом управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса ДООУ. Необходимо выделить её задачи: управление образовательным процессом, организация повышения квалификации педагогов, организация работы с родителями.

Отметить, что методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие всего воспитательно-образовательного процесса, в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки.

Перестройка методической работы в дошкольном учреждении неизбежно ставит задачи, решение которых неизбежно приводит к правильным ответам на вопросы: чему учат педагогов, какой информацией, какими знаниями,

умениями, навыками и в каком объеме должен овладеть педагог - практик сегодня для повышения своего профессионального мастерства и квалификации. Таким образом, нужно отметить важность оптимального выбора содержания методической работы в современных ДОО. Актуальность такого выбора подтверждается и результатами практики методической работы в дошкольных учреждениях. П.Н. Лосев отмечает что, нередко выбор содержания работы с педагогами случаен, отличается бессистемностью, отсутствием или слабостью связей между основными направлениями повышения квалификации работников детских садов, отсутствием в планах методической работы ряда необходимых блоков содержания, самых острых и актуальных проблем [36, с. 88]. Во многих детских садах реальные проблемы учебно-воспитательного процесса, проблемы конкретных педагогов и воспитанников и содержание методической работы существуют вполне мирно, но параллельно, относительно друг друга.

В.Н. Дуброва считает что, содержание, оторванное от насущных проблем, стоящих перед педагогом, неизбежно будет восприниматься им как формальное, непонятно для чего навязанное извне [20, с. 66].

Чтобы преодолеть указанные недостатки и поднять содержание методической работы на новый уровень современных требований, П.Н. Лосев советует проявить усилия на двух уровнях [36, с. 80].

Во-первых, обеспечить и обосновать оптимальность выбора содержания методической работы для дошкольных учреждений с учетом наиболее важных проблем и тенденций в развитии профессионального мастерства педагогов и учебно-воспитательного процесса в ДОО; выработать проект содержания методической работы для современного дошкольного учреждения. (Эта задача работников педагогической науки и руководящих работников органов управления образованием, научно - методических служб и центров). Во-вторых, конкретизировать общие положения исходя из реальных, неповторимых

условий каждого дошкольного учреждения. (Это задача организаторов методической работы в учреждении). Он же считает, что задачи на втором, дошкольном уровне отбора содержания методической работы нельзя успешно решать, не учитывая общенаучных основ. И в то же время без конкретизации общего содержания применительно к условиям каждого дошкольного учреждения, без акцента на проблемах, актуальных для каждого конкретного педагогического коллектива, даже самое богатое содержание методической работы не вдохновит педагогов на творчество, не будет способствовать совершенствованию учебно-воспитательной работы. Таким образом, содержание методической работы в современном дошкольном учреждении должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и конкретных, индивидуально неповторимых.

П.Н. Лосев предлагает изучить, а также проработать и использовать в дальнейшем, следующий комплекс источников содержания методической работы в ДОУ:

- государственно правительственные документы о перестройке и социально - экономическом развитии нашего общества, об образовании, перестройке дошкольного учреждения
- новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;
- достижения научно-технического прогресса, новые результаты психолого-педагогического исследования, в том числе исследований по проблемам самой методической работы в дошкольном учреждении, повышающие ее научный уровень;
- инструктивно - методические документы органов образования по

вопросам методической работы в дошкольном учреждении, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами и воспитателями;

- информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на дальнейшее преодоление имеющихся недостатков;

- данные тщательного анализа состояния учебно-воспитательного процесса в конкретном ДООУ, данные о качестве знаний, умений и навыков, об уровне воспитания и развития воспитанников, помогающие выявить первоочередные для данного детского сада проблемы методической работы, а так же самообразования педагогов [36, с. 188].

Практика показывает, что невнимание к любому из этих взаимодополняющих источников приводит к однобокости, обеднению, неактуальности содержания в системе повышения квалификации педагогов, т.е. выбор содержания методической работы, оказывается неоптимальным.

К.Ю. Белая считает содержание методической работы в условиях современного ДООУ делом творческим, не терпящим шаблона и догматизма. Она отмечает что, содержание методической работы в ДООУ должно также координироваться с содержанием других звеньев системы повышения квалификации, не дублируя и не пытаясь его подменить [6, с. 192].

Анализ литературы по методической работе и конструктивно - методической документации, изучение потребностей повышения квалификации и мастерства педагогов К.Ю. Белой [6], П.Н. Лосева [36], И.В. Никишеной [42], позволяет выделить в современных условиях следующие основные направления содержания методической работы (подготовки педагогов) в дошкольном учреждении:

- мировоззренческая и методологическая;
- частно - методическая;
- дидактическая;
- воспитательная;
- психолого-физиологическая;
- этическая;
- общекультурная;
- техническая.

Выбор содержания методической работы осуществляется на основе развития каждого из направлений подготовки педагогов, сближения, взаимопроникновения всех направлений.

За каждым направлением содержания методической работы стоят определенные отрасли науки, техники, культуры. Осваивая новые знания, педагог может подняться на новый, более высокий уровень профессионального мастерства, стать более богатой, творческой личностью.

Итак, анализ литературы, позволил определить направления содержания методической работы в дошкольном учреждении. В этой под-главе рассмотрели комплекс источников содержания методической работы в ДООУ и отметили, что в условиях современного ДООУ - это дело творческое, не терпящее шаблона и догматизма. Выделили, что содержание методической работы должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и индивидуально неповторимых.

1.3 Необходимые современные формы и методы развития профессиональной компетенции педагогов ДООУ в процессе обучения экономическим знаниям

Развитие системы образования напрямую связано с проблемой профессионального развития педагогов. Современные требования к личности и содержанию профессиональной деятельности педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Отсюда усложняются и задачи муниципальной как структурного элемента системы непрерывного образования. От методического объединения требуется качественное решение возникающих проблем, только тогда можно влиять на профессиональное развитие педагога, обеспечивая достаточно быстрые темпы его профессионального развития.

В рамках различных форм находят применение многообразные методы и приемы работы с кадрами, о которых рассказывалось выше.

Объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, руководитель должен учитывать их оптимальное сочетание между собой. Необходимо отметить, что структура системы для каждого дошкольного учреждения будет разной, неповторимой.

Эта неповторимость объясняется конкретными для данного учреждения как организационно-педагогическими, так и морально-психологическими условиями в коллективе [12, с. 77].

Педагогический совет является одной из форм методической работы в ДООУ. Педагогический совет в детском саду как высший орган руководства всем воспитательно-образовательным процессом ставит и решает конкретные проблемы дошкольного учреждения.

Также из разнообразных форм методической работы в детском саду особенно прочно вошла в практику такая форма, как консультирование педагогов. Консультации индивидуальные и групповые, консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д.

Любая консультация требует от методиста подготовки и

профессиональной компетентности.

Значение слова «компетентность» раскрывается в словарях «как область вопросов, в которых хорошо осведомлен» или трактуется как «личные возможности должностного лица, его квалификация (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопрос благодаря наличию определенных знаний, навыков».

Итак, компетентность, так необходимая методисту для работы с педагогами, это не только наличие знаний, которые он постоянно обновляет и пополняет, но и опыт, умения, которые он может использовать при необходимости. Полезный совет или вовремя проведенная консультация корректируют работу педагога.

Основные консультации планируются в годовом плане работы учреждения, однако отдельные проводятся по мере необходимости.

Используя разные методы при проведении консультаций, методист не только ставит задачи передачи знаний педагогам, но и стремится сформировать у них творческое отношение к деятельности. Так, при проблемном изложении материала формируется проблема и показывается путь ее решения [21, с. 72].

Семинары и семинары-практикумы остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду. В годовом плане дошкольного учреждения определяется тема семинара и в начале учебного года руководитель составляет подробный план его работы.

Развернутость плана с четким указанием времени работы, продуманностью заданий привлечет внимание большего количества желающих принять участие в его работе. На первом же занятии можно предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые воспитатели хотели бы получить ответ [15, с. 70].

Большую роль в результативности семинара играет правильно организованная подготовка к нему и предварительная информация. Тематика семинара должна быть актуальна для конкретного дошкольного учреждения и учитывать новую научную информацию.

У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него «равняются» [21, с. 80].

Передовой педагогический опыт - это средство целенаправленного совершенствования учебно-воспитательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания. (Я.С. Турбовской).

Передовой педагогический опыт помогает воспитателю изучить новые подходы к работе с детьми, выделить их из массовой практики.

В то же время он пробуждает инициативу, творчество, способствует совершенствованию профессионального мастерства. Передовой опыт зарождается в массовой практике и является в какой-то степени ее итогом.

Для любого педагога, изучающего передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых, достигнут этот результат. Это позволяет соизмерить свои возможности и принять решение о внедрении опыта в свою работу [21, с. 77].

Передовой опыт - самая быстрая, оперативная форма, разрешения назревших в практике противоречий, быстрого реагирования на общественные запросы, на изменяющуюся ситуацию воспитания. Рожденный в гуще жизни передовой опыт может стать хорошим инструментарием, и при соблюдении ряда условий успешно приживается в новых условиях, он наиболее убедителен, привлекателен для практики, ибо представлен в живой, конкретной форме.

Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт

с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы. Показ помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем процесса педагогического творчества. Руководитель, организующий открытый показ, может ставить несколько целей: пропаганда опыта и обучение педагогов методам и приемам работы с детьми и т.д. [41, с. 219].

Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы. Значение педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов. Будучи по существу теснейшим образом связанным с прогрессивными идеями педагогики и психологии, основанный на достижениях и закономерностях науки, этот опыт служит наиболее надежным проводником передовых идей и технологий в практику ДОУ.

В методическом кабинете дошкольного образовательного учреждения необходимо иметь адреса педагогического опыта.

В настоящее время деловые игры нашли широкое применение в методической работе, в курсовой системе повышения квалификации, в тех формах работы с кадрами, где цель не может быть достигнута более простыми, привычными способами. Неоднократно отмечалось, что применение деловых игр имеет положительное значение. Положительно то, что деловая игра является сильным инструментом формирования личности профессионала, она помогает наиболее активизировать участников для достижения цели [15, с. 70].

Но всё чаще деловая игра используется в методической работе как, отчасти, внешне эффектная форма. Другими словами: тот, кто проводит ее, не опирается на психолого-педагогические или научно-методические основы, и игра «не идет». Следовательно, дискредитируется сама идея применения деловой игры.

Деловая игра - это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, путем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими играми.

Сам термин «игра» на различных языках соответствует понятиям о шутке, смехе, легкости и указывает на связь этого процесса с положительными эмоциями. Думается, что этим объясняется появление деловых игр в системе методической работы.

Деловая игра повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умение в разрешении реальных педагогических проблем. В целом игры, с их многосторонним анализом конкретных ситуаций, позволяют связывать теорию с практическим опытом. Сущность деловых игр в том, что они имеют черты, как учения, так и труда. При этом обучение и труд приобретают совместный, коллективный характер и способствуют формированию профессионального творческого мышления [21, с. 189].

«Круглый стол» также одна из форм общения педагогов. При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников круговые педагогические формы размещения участников позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяет поставить всех участников в равное положение, обеспечивает взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в тщательном подборе и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели [15, с. 71].

В некоторых ДООУ используется литературная или педагогическая газета, как интересная форма работы, объединяющая сотрудников. Цель - показать развитие творческих возможностей взрослых, а также детей и родителей. Воспитатели пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, оцениваются личностные, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми, - сочинительство, владение речевыми навыками - образность высказываний и т.д.

Творческие микро группы. Они возникли в результате поисков новых эффективных форм методической работы.

Такие группы создаются на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику или разработать идею. В группу объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместимости. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы.

Каждый член группы сначала самостоятельно изучает опыт, разработку, затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают свои варианты. Важно, чтобы все это реализовалось в практике работы каждого. Члены группы посещают друг у друга занятия, обсуждают их, выделяют лучшие методы и приемы. Если обнаруживается какой-то пробел в понимании знаний или умениях педагога, то идет совместное изучение дополнительной литературы. Совместное творческое освоение нового идет в 3-4 раза быстрее. Как только поставленная цель достигнута - группа распадается. В творческой микро группе неформальное общение, главное внимание здесь уделяется поисковой, исследовательской деятельности, с результатами которой в последующем знакомится весь коллектив учреждения [21, с. 176].

При правильном выборе единой методической темы для всего дошкольного учреждения эта форма делает целостными все другие формы работы по повышению мастерства воспитателей. Если единая тема

действительно способна увлечь, захватить всех педагогов, то она выступает и как фактор сплочения коллектива единомышленников. Существует ряд требований, которые необходимо учитывать, выбирая единую тему. Эта тема должна быть актуальной и действительно важной для дошкольного учреждения, с учетом достигнутого им уровня деятельности, интересов и запросов педагогов.

Должна быть тесная связь единой темы с конкретными научно-педагогическими исследованиями и рекомендациями, с педагогическим опытом, накопленным практикой работы других учреждений. Эти требования исключают изобретение уже созданного и позволяют внедрять и развивать все передовое в своем коллективе. Сказанное не исключает и такого подхода, когда коллектив сам проводит опытно-экспериментальную работу и создает необходимые методические разработки. Практика показывает целесообразность определения темы на перспективу, с разбивкой крупной темы по годам.

Единая методическая тема должна проходить красной нитью через все формы методической работы и сочетаться с темами самообразования воспитателей [41, с. 193].

Самообразование, как система непрерывного повышения квалификации каждого педагога ДОО предполагает разные формы: обучение на курсах, самообразование, участие в методической работе города, района, детского сада. Систематическое совершенствование психолого-педагогических умений воспитателя и старшего воспитателя осуществляется на курсах повышения квалификации через каждые пять лет. В межкурсовой период активной педагогической деятельности идет постоянный процесс реструктурирования знаний, т.е. происходит поступательное развитие самого субъекта. Вот почему самообразование в период между курсами необходимо. Оно выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового

опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения [15, с. 71].

В детском саду методист должен создать условия для самообразования педагогов. Самообразование - это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом индивидуальности каждого педагога.

Как процесс овладения знаниями оно тесно связано с самовоспитанием и считается его составной частью. В процессе самовоспитания у человека развивается умение самостоятельно организовать свою деятельность по приобретению новых знаний. Почему педагогу необходимо постоянно работать над собой, пополнять и расширять свои знания? Педагогика, как и все науки, не стоит на месте, а непрерывно развивается и совершенствуется. Объем научных знаний с каждым годом увеличивается. Ученые утверждают, что знания, которыми располагает человечество, удваиваются каждые десять лет. Это обязывает каждого специалиста независимо от полученного образования заниматься самообразованием [41, с. 134].

Руководитель дошкольного образовательного учреждения обязан так организовать работу, чтобы самообразование каждого педагога стало его потребностью. Самообразование - это первая ступенька к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется библиотечный фонд справочной и методической литературой, опытами работы педагогов.

Методические журналы не просто изучаются и систематизируются по годам, а используются для составления тематических каталогов, помогают педагогу, выбравшему тему самообразования, познакомиться с разными взглядами ученых и практиков на проблему. Библиотечный каталог - это перечень книг, имеющих в библиотеке и расположенных в определенной системе.

На каждую книгу заводится специальная карточка, в которую

записываются фамилия автора, его инициалы, название книги, год и место издания. На обратной стороне можно составлять краткую аннотацию или перечисление основных вопросов, раскрываемых в книге. В тематические картотеки включаются книги, журнальные статьи, отдельные главы книг. Старший воспитатель составляет каталоги, рекомендации в помощь занимающимся самообразованием, изучает влияние самообразования на изменения в учебно-воспитательном процессе [15, с. 72].

Однако очень важно, чтобы организация самообразования не свелась к формальному ведению дополнительной отчетной документации (планы, выписки, конспекты). Это добровольное желание педагога. В методическом кабинете фиксируются лишь тема, над которой работает педагог, и форма и срок отчета. При этом форма отчета может быть следующей: выступление на педагогическом совете или проведение методической работы с коллегами (консультация, семинарское занятие и т.д.). Это может быть показ работы с детьми, в котором воспитатель использует полученные знания в ходе самообразования [21, с. 188].

Итак, формы самообразования многообразны: работа в библиотеках с периодическими изданиями, монографиями, каталогами, участие в работе научно-практических семинаров, конференций, тренингов, получение консультаций специалистов, практических центров, кафедр психологии и педагогики высших учебных заведений, работа с банком диагностических и коррекционно-развивающих программ в районных методических центрах и др.

Результатом этих и других видов работ педагога является развитие профессиональной компетенции воспитателей ДООУ.

Итак, в заключении необходимых современных форм и методов можно сделать следующие выводы:

1. профессиональную компетентность педагога ДООУ можно определить как способность к эффективному выполнению профессиональной

деятельности, определяемую требованиями должности, базирующейся на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности.

Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

2. работа методического объединения ДОУ по развитию профессиональной компетентности педагогов обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса ДОУ. Кроме того, педагоги ДОУ активно участвуют в городских методических объединениях, каждый педагог может реализовать свои творческие способности в деятельности с детьми.

Все направления работы методического объединения ДОУ, в плане развития профессиональной компетенции педагога, можно представить в виде двух взаимосвязанных групп: групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микро группы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.); индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.).

Данные формы и методы формируют компетенции педагога ДОУ к осуществлению экономического образования.

1.4 Готовность педагогов ДОО к осуществлению экономического образования детей дошкольного возраста

Проблема экономического образования детей дошкольного возраста, требует от выпускника факультета дошкольного образования, будущего специалиста готовности осуществлять данное направление образования в системе дошкольного образовательного учреждения.

Вопросам формирования готовности педагогов к работе в ДОО всегда придавалось большое значение. Основные идеи сконцентрировались в трудах Ю.В.Васильева, Ю.А.Конаржевского, М.М.Поташника, С.Л. Рубинштейна и др., которые определили формирование готовности к педагогической деятельности.

М.М.Поташник считает, что формирование готовности как процесс представляет собой, технологию, методику, механизм осуществления плана во времени, последовательной смены состояния, стадии, этапов развития для достижения результатов.

С.Л.Рубинштейн, определяет данное понятие, как процесс, посредством которого реализуется то или иное отношение человека к окружающему его миру, другим людям, к задачам, которые ставит перед ним жизнь.

Формирование готовности педагогов к работе в ДОО - это комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение педагогов методам и приемам работы с детьми (А.И.Васильева, Л.А.Бахтурина).

К.Ю.Белая, рассматривает формирование готовности педагогов к работе в ДОО, «как часть системы непрерывного образования воспитателей, ориентированную на достижение и поддержание высокого качества воспитательно-образовательного процесса, содействующего развитию навыков анализа, теоретических и экспериментальных исследований».

С.Ф. Багаутдинова отмечает, что «формирование готовности педагогов

следует считать аспектом управления и рассматривать как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса дошкольного образовательного учреждения».

Т.И. Шамова рассматривает формирование готовности педагогов к работе в ДООУ как систему внутренней организации педагогической и управленческой деятельности администрации, руководителей и воспитателей, направленной на обеспечение непрерывного совершенствования педагогической квалификации и профессионального мастерства педагога в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса.

Согласно определению В.И.Зверевой, формирование готовности педагогов - это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогов по повышению своей научно - теоретической и методической подготовки, профессионального мастерства с целью повышения эффективности учебно-воспитательного процесса и улучшения конечных результатов работы образовательного учреждения.

Качество и эффективность обучения во многом зависят от степени профессиональной подготовленности, интеллектуальных умений, экономической компетентности, являющейся частью профессионально-педагогической компетентности.

Особенность обучения на основе компетентностного подхода состоит не в усвоении готового знания, а в том, что обучаемый сам «добывает» знания. При таком подходе учебная деятельность приобретает исследовательский и практико - преобразовательный характер и становится предметом усвоения. Интеграция в содержании образования понятий, способов деятельности, опыта проявления личной позиции осуществляется в процессе приобретения обучаемыми собственного опыта самостоятельной деятельности в процессе . Таким образом, компетентность представляет собой синтез когнитивного, предметно-практического и личностного опыта. При этом компетентность,

выступая результатом обучения, является следствием саморазвития человека, обобщением личностного и деятельностного опыта.

Исходя из вышеизложенного экономическая компетентность определяется наличием системы знаний и умений, мотивов осуществления деятельности и ценностных ориентаций в области экономического образования дошкольников, а также сформированностью рефлексивно-оценочных умений. Таким образом, в структуре компетентности в области экономического образования дошкольников можно выделить мотивационно-ценностный, содержательно-процессуальный и рефлексивный компоненты.

Мотивационно-ценностный компонент экономической компетентности представляет собой совокупность ценностных ориентаций, социальных установок, потребностей, интересов, составляющих основу мотивов - все то, что характеризует направленность личности (направленность на усвоение знаний и саморазвитие, интерес к экономике. Другими словами, мотивационно-ценностный компонент включает потребность в усвоении математических знаний и ценностные ориентации в данной предметной области.

Содержательно-процессуальный компонент экономической компетентности представляет собой совокупность специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения качества и результатов экономической деятельности. В содержательно-процессуальный компонент включаются знания теоретических основ в области социально-экономической, нравственно-этической, производственно-технологической, товарно-денежной, бизнес и других сфер.

А так же знания об основных экономических понятиях, истории развитии экономики, о значимости экономического образования дошкольников с учетом возрастных и индивидуальных особенностей.

В области умений составляющих экономическую компетентность студентов можно выделить:

□ Умение организовывать развивающую среду в условиях дошкольного учреждения: оборудовать экономическую гостиную, уголки в группах по экономическому образованию с настольно-печатными и дидактическими играми и т.п.

□ Умение оснащать педагогический процесс необходимым материалом для экономического развития дошкольников: разрабатывать дидактические и наглядные пособия в соответствии с их функциональным назначением, требованиями методики, возрастными особенностями детей; составлять методические рекомендации по реализации созданного материала; эффективно использовать изготовленные дидактические и наглядные пособия в работе с детьми.

□ Умение применять на практике свои знания по созданию оптимальных условий для экономического развития дошкольников;

□ Умение диагностировать уровень экономического развития и обученности детей на основе адекватно подобранной методики обследования;

□ Умение предвидеть результаты педагогического воздействия на детей в ходе экономического образования;

□ Умение прогнозировать совершенствование своего педагогического мастерства.

□ Умение Формулировать задачи экономического образования детей, определять пути и средства их реализации;

□ Рационально выбирать методы и формы работы с дошкольниками;

□ Составлять конспект конкретного мероприятия (занятия, праздника, развлечения, досуга), планировать работу по воспитанию нравственно-экономических качеств.

□ Устанавливать контакт с коллективом детей, находить

индивидуальный подход к каждому ребенку;

Рефлексивный компонент экономической компетентности предполагает осознание, оценку своих знаний, умений результатов деятельности и включает в себя самосознание, самоконтроль, самооценку.

Одним из путей формирования экономической компетентности студентов к реализации непрерывного экономического образования детей дошкольного возраста (детский сад, начальная, средняя, профессиональная школа, трудовая деятельность специалиста) и повышения уровня профессионального образования является разработка спецкурса по экономическому образованию дошкольников и интегративного курса, включающего в себя формирование экономико-математических представлений у детей дошкольного возраста на уроках «Теории и методики математического развития дошкольников».

Такой подход обусловлен современными исследованиями в области экономического и математического образования дошкольников (А.Д.Шатовой, Д.С.Чесноускене), предусматривающими создание специальной программы, дополняющей содержание любой другой (математика, ознакомление социальной жизнью).

В частности, многие экономические представления, понятия и категории невозможно рассматривать вне математики, поэтому математическое содержание обеспечивает интеграцию процесса обучения основам экономических знаний в курсе по математике для детей старшего дошкольного возраста.

Так, в процессе изучения разделов программы по методике математического развития детей дошкольного возраста, предусматривается ознакомление студентов с методикой формирования у детей представлений о мерах стоимости:

- знакомство с денежными знаками и единицами;

- ⌞ подведение детей к элементарному пониманию покупательской силы денежных знаков;
- ⌞ знакомство с ценами некоторых вещей;
- ⌞ различение, сопоставление, сравнение предметов по цене, выраженной в цифровом обозначении;
- ⌞ знакомство детей с образованием цены и умением ее составлять.

При рассмотрении этих задач, относящихся к разделу экономики «Товарно-денежные отношения» одновременно решаются задачи формирования математических представлений у детей:

- ⌞ раскрытие двузначности числа: конкретной (множество денежных знаков) и абстрактной (число денежных единиц);
- ⌞ определение количественного состава числа не только из двух, но и из нескольких меньших чисел (на денежных знаках);
- ⌞ обучение счету до 100 и показ образования чисел второго десятка (при помощи монет);
- ⌞ углубление понятия о нуле;
- ⌞ развитие навыков счета десятками;
- ⌞ показ счета со сменой его основания;
- ⌞ раскрытие математической зависимости между величинами: цена, количество, стоимость;
- ⌞ расширение понимания действий сложения и вычитания;
- ⌞ закрепление умения решения арифметических задач.

Остановимся на характеристике данных направлений.

1. Теоретико-информационное направление обеспечивается содержанием спецкурса, куда входят темы:

- ⌞ экономическое образование как педагогическая проблема;
- ⌞ основные экономические понятия и категории в сфере экономики как науки, связь экономических и математических понятий;

- ⌞ экономическое образование детей дошкольного возраста. Анализ программ по экономическому образованию детей дошкольного возраста;
- ⌞ особенности восприятия экономических представлений и понятий детьми дошкольного возраста;
- ⌞ методика формирования экономических представлений;
- ⌞ диагностика сформированных экономических представлений детей дошкольного возраста;
- ⌞ преемственность работы дошкольного образовательного учреждения с семьей и начальной школой по осуществлению экономического образования.

2. Информационно-контрольное направление обеспечивает организацию контроля за уровнем усвоения знаний и умений студентов, заключающееся в подборе индивидуальных заданий уровня характера.

К ним относятся задания 1 уровня, например:

1. Подобрать задания для детей старшего дошкольного возраста с экономическим содержанием по закреплению представлений о множествах (составление множеств из отдельных элементов, объединение множеств по признаку, классификация множества, деление множества на подмножества, сравнение и сопоставление множеств, уравнивания множеств двумя способами).

2. Подобрать педагогические ситуации с экономико-математическим содержанием, закрепляющие вычислительные знания и умения дошкольников (подсчет доходов и расходов, ценообразование прибыли, убытков с помощью приемов сложения и вычитания, присчитывания и отсчитывания по единице).

3. Практически провести дидактическую игру с экономико-математическим содержанием и другие.

Задания для II уровня, например:

1. Проанализировать существующие программы для дошкольников по проблеме экономико-математических представлений (раздел программы «Радуга», «Детство», «Программа обучения и воспитания дошкольников»).

2. Провести диагностику представлений о денежных знаках, мерах стоимости с учетом количественной характеристики и цифрового обозначения у детей 6-7 лет (подготовительная группа).I

3. Показать фрагмент занятия по формированию у детей экономико-математических представлений и другие.

Задания для III уровня, например:

1. Составить аннотацию на произведения экономического содержания для детей дошкольного возраста определив при этом, математическую направленность.

2. Спроектировать конспект занятия в нетрадиционной форме с экономико-математическим содержанием (викторина, КВН, аукцион, праздник и т.д.).

3. Разработать рекомендации для родителей по осуществлению работы экономической направленности.

4. Смоделировать деловую игру по проблеме «Формирование экономических представлений у детей старшего дошкольного возраста» и другие.

3. Информационно-исследовательское направление предполагает организацию исследовательской работы на базе дошкольных образовательных учреждений по проблемам:

1. Экономическое образование детей дошкольного возраста.

2. Дидактическая игра как средство формирования экономических представлений.

3. Формирование представлений о денежных единицах и мерах стоимости.

4. Формирование системы экономических представлений на занятиях по математике.

5. Занимательная экономика и математика.

6. Использование моделирования при формировании экономических представлений детей старшего дошкольного возраста.

7. Формирование экономических представлений у дошкольников средствами занимательности.

4. Информационно-производственное направление включает рекомендации к осуществлению экономического образования в ходе производственной педагогической практики студентов, а именно:

- ¬ планировать работу по формированию и закреплению представлений экономического содержания;
- ¬ организовывать и проводить дидактические и сюжетно-дидактические игры с экономическим содержанием как на занятии так и вне его;
- ¬ осуществлять диагностику экономических представлений по мере необходимости;
- ¬ осуществлять работу с семьей по экономическому развитию детей старшего дошкольного возраста;
- ¬ принимать участие в осуществлении экспериментальной работы по экономическому образованию дошкольников в рамках курсового проектирования;
- ¬ изготавливать дидактические пособия для организации дидактических игр и упражнений с экономическим содержанием;
- ¬ принимать участие в разработке отдельных методических рекомендаций для осуществления работы данного направления.

глава2. Разработка и реализация проекта «Школа молодого специалиста ДОУ» в рамках проекта по развитию профессиональной компетентности педагогов

2.1 Диагностика профессиональной компетентности педагогов ДОУ в рамках экономических знаний

Развитие российского образования в целом и каждого образовательного учреждения в отдельности в значительной мере зависит от профессионализма педагогических кадров. Содержание понятия «профессионализм» обусловлено социокультурной ситуацией, изменение которой ведет к изменению требований к профессиональной деятельности педагога, что в свою очередь, определяет необходимость непрерывного профессионального развития, осмысления профессиональных позиций современного педагога и создания благоприятных условий для постоянного профессионального роста.

МДОУ №38 расположено по адресу г. Екатеринбург, ул. Вильгельма де Геннина, 35.

Образовательное пространство ДОУ включает 5 возрастных групп, в которых воспитываются дети в возрасте от 2 до 7 лет.

Кадровый потенциал: общее количество сотрудников 35 человек, из них 1 заведующий ДОУ, заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХЧ, 9 воспитателей, 3 узких специалиста: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог.

Повышение профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на дифференцированном подходе, которая базируется на системном анализе. Это способствует выявлению основных противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволяет выработать план действий,

реализующемся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов. Такой подход обеспечивает педагогическая диагностика. С этой целью используются карты диагностики профессионального мастерства, где рассматриваются уровень профессиональной подготовки, профессиональные умения, результаты педагогической деятельности, личностные качества педагога, педагогический стаж.

Таблица 1 - Образовательный уровень педагогов МДОУ №38

Образование	Кол-во человек	Соотношение в%
высшее образование	8	67
незаконченное высшее	1	8
среднее специальное	3	25

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

Квалификационный уровень педагогов характеризуется стажем работы и категорией по результатам аттестации (таблицы 2, 3).

Таблица 2 - Педагогический стаж работы педагогов МДОУ №38

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

Данные табл. 2 позволяют сделать вывод, что 33% педагогов являются начинающими специалистами, при этом такое количество педагогов имеют педагогический стаж более 10 лет, что позволяет делиться опытом.

Таблица 3 - Квалификационная категория педагогов МДОУ №38

Квалификационная категория педагогов в 2015-2016 уч. Году	Планируемая квалификационная категория педагогов в 2016-2014 уч. Году
ВКК - 1 человек	ВКК - 2 человека
I КК - 5 человек	I КК - 8 человек
II КК - 1 человек	
Не имеющих КК - 3 человека	

Из данных табл. 3 можно сделать вывод, что в 2015-2016 уч. году было запланировано повышение квалификации у 3 педагогов ДОУ, что позволяет сделать вывод о мотивации педагогов к саморазвитию.

В дошкольном образовательном учреждении повышение квалификации происходит в основном через систему методической работы. В условиях изобилия вариативных и парциальных программ, вышедших в последнее время и получивших гриф Министерства РФ, каждое ДОУ определяет свой путь обновления содержания образования, выстраивая при этом свою систему методической работы, которая, в конечном итоге, позволила бы повысить педагогическое мастерство участников образовательного процесса. Методическое объединение муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МДОУ №38 направлена на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи.

Все методические мероприятия в МБДОУ №38 необходимо подразделить на блоки.

Блок 1.

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

Работа педагогов в творческих и проблемных группах. В состав таких групп входят педагоги, обладающие высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий.

Основное направление деятельности данных групп - освоение инноваций,

разработка и внедрение новых проектов и результатов творчества, а также выявление и решение проблем в деятельности коллектива.

Посещение педагогами курсов повышения квалификации. Нет смысла говорить о значении данной формы обучения педагогов. Важно, чтобы педагог, прошедший курсы повышения квалификации, поделился своими знаниями с коллегами.

Участие педагогов в городских методических объединениях, семинарах и научно-практических конференциях. Основные направления деятельности таких мероприятий - выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, обмен положительным опытом работы среди педагогов города.

Консультирование. Консультации являются одной из наиболее эффективных форм методической работы, так как они расширяют кругозор педагогов, помогают преодолеть трудности в работе, знакомят с инновационными материалами и литературой, делают работу творческой.

Педагогические чтения. Основная деятельность педагогических чтений направлена на освоение и накопление психолого-педагогических знаний в сфере развития системы дошкольного образования, научных и практических инноваций в дошкольной педагогике и детской психологии. Используются различные формы работы с педагогами: лекции, работа с психолого-педагогической литературой, нормативными документами.

Блок 2.

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

Психолого-педагогические тренинги. Обучение в такой группе имеет ряд неоспоримых преимуществ.

Педагоги учатся принимать точку зрения своих коллег, обнаруживают готовность к изменению своих установок; учатся излагать свои переживания,

стремления, цели и ожидания; повышается активность и инициативность в поиске оригинальных решений.

Использование методов морального поощрения и награждения. За хорошее материальное вознаграждение человек сделает многое, а за искреннее признание и одобрение - ещё больше. Старание без признания приводит к разочарованию, поэтому необходимо отмечать и поддерживать даже самые небольшие успехи педагогов.

Неофициальные коллективные мероприятия. На таких мероприятиях возникает возможность не только сформировать коллектив единомышленников, но и лучше узнать способности каждого педагога, оценить их педагогический потенциал.

Оказание доверия при поручении ответственных дел, делегирование полномочий с целью формирования кадрового резерва руководящих кадров. В каждом учреждении есть свои уникальные педагогические кадры, которые могут быть известны и за пределами своего дошкольного учреждения. За такими педагогами тянутся другие, перенимают у них опыт общения с детьми, родителями. Эти педагоги формируют представление об учреждении в социуме. Искренняя заинтересованность администрации в профессиональном росте таких педагогов будет способствовать сохранению и развитию педагогической элиты ДОУ.

Блок 3.

Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

Недели педагогического мастерства. Опытные педагоги демонстрируют свой опыт, отличающийся оригинальностью и индивидуальным стилем.

Это способствует тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, обогащают свой опыт, работая над поиском своего авторского почерка.

Методическое объединение - связующее звено между деятельностью педагогического коллектива дошкольного учреждения, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

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

Для повышения профессиональной компетенции педагогов перед методическим объединением ДООУ №38 были поставлены следующие задачи:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей и специалистов;
- создание условий для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога;
- организация активного участия педагогов в планировании, разработке и реализации инновационных проектов;
- проведение мониторинговых и аттестационных процедур для объективного анализа развития дошкольного учреждения и достигнутых результатов;
- осуществление обмена опытом между членами педагогического коллектива;
- изучение, обобщение и трансляция педагогического опыта.

Структура методического объединения МДОУ №38 позволяет

рационально подойти к распределению функциональных обязанностей педагогов, максимально использовать их сильные стороны, предотвращать конфликты, стимулировать четкое выполнение обязанностей каждым субъектом.

Задача методического объединения в ДОУ заключается в организации деятельности, способствующей развитию профессиональной компетентности педагогов. Методическое объединение осуществляет подготовку педагогов ДОУ через совершенствование когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного компонентов профессиональной компетентности. Реализует разнообразные формы организации повышения профессиональной компетентности педагогов (предметно-педагогические циклы, методические секции, творческие мастерские т.д.), ориентирует педагогов на освоение содержания инвариантного и вариатного блоков программы в соответствии с уровнями профессиональной компетентности, учитывает в содержании программы запросы, как конкретного дошкольного образовательного учреждения, так и индивидуальные возможности педагогов.

Так как в 2014-2015 учебном году был только один педагог ДОУ, пришедший в образовательное учреждение сразу после окончания педагогического университета, то методическая работа по повышению квалификации и развитию профессиональной компетенции проводилась индивидуально.

В рамках диагностики эффективности работы методического объединения МДОУ №38 по развитию профессиональной компетентности воспитателей был проведен анкетный опрос, позволяющий диагностировать уровень сформированности профессиональной компетентности.

Цель диагностики - психолого-педагогическое изучение уровня

профессиональной компетентности педагогов ДООУ.

Ожидаемый результат диагностики: определение уровня профессиональной компетентности педагогов ДООУ.

Приоритетные направления деятельности методического объединения могут быть выявлены в ходе комплексного анкетного исследования, проводимого субъективным (прямым) методом, и диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива.

Комплексное анкетное исследование, состоящее из трех анкет, проводилось на производственном совещании в МДООУ №38 в сентябре 2015 года (приложение 1).

Первая часть анкетирования была направлена на ориентацию педагогического коллектива в решении целей и задач ДООУ, и позволила установить уровень знания педагогами образовательной программы, реализуемой в учреждении, исследовать возможности участия членов педагогического коллектива в обновлении образовательной деятельности, организации интеграционных процессов, дала возможность оценить результативность методической работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Критерии оценки:

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

На рис. 1 представлены результаты первой части анкетирования.

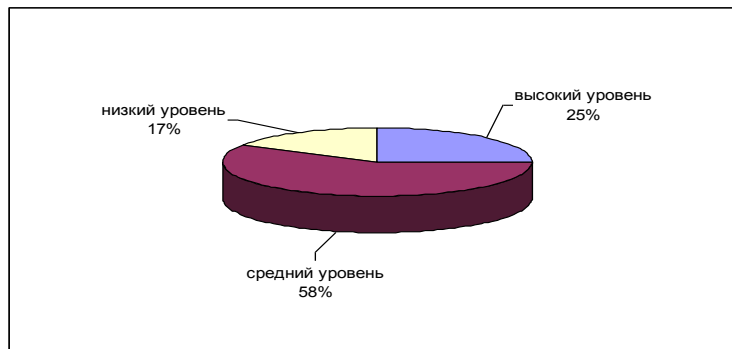


Рис. 1. Уровень знаний педагогов образовательной программы ДОУ в рамках основ экономики

Данные рис. 1 показывают, что 58% педагогов ДОУ имеют средний и 17% низкий уровень знаний педагогов образовательной программы ДОУ в рамках основ экономики

Большинство педагогов данной группы имеют педагогический стаж меньше 3-х лет, что позволяет сделать вывод о необходимости дополнительной комплексной методической работы с данной группой педагогов.

Вторая часть анкетного исследования была направлена на стимулирование педагогов к осмыслению и решению своих профессиональных проблем. Из 47 предположительных проблем ДОУ методом ранжирования, педагоги выделили приоритетные проблемы (таблица 4).

Таблица 4 - Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов ДООУ, по мнению педагогов

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

Основными проблемами в педагогической работе сотрудников ДООУ, по мнению педагогов, являются низкая мотивация педагогов (24%), сложные образовательные программы (12%), конфликты с педагогами, родителями, руководством (12%). Это позволяет сделать вывод о необходимости пересмотра методической работы и акцентирования внимания методического объединения на повышение педагогической компетенции педагогов ДООУ в вопросах методической, познавательной, самообразовательной работы. Возникает необходимость в создании условий, дающих педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность и как педагога, изменения в мотивах деятельности, что позволит снизить уровень конфликтности, разобраться в образовательных программах и поставить новые цели в работе для повышения мотивации педагогического состава ДООУ.

Третья часть анкетирования способствовала выявлению педагогов, способных работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы (рис. 2).

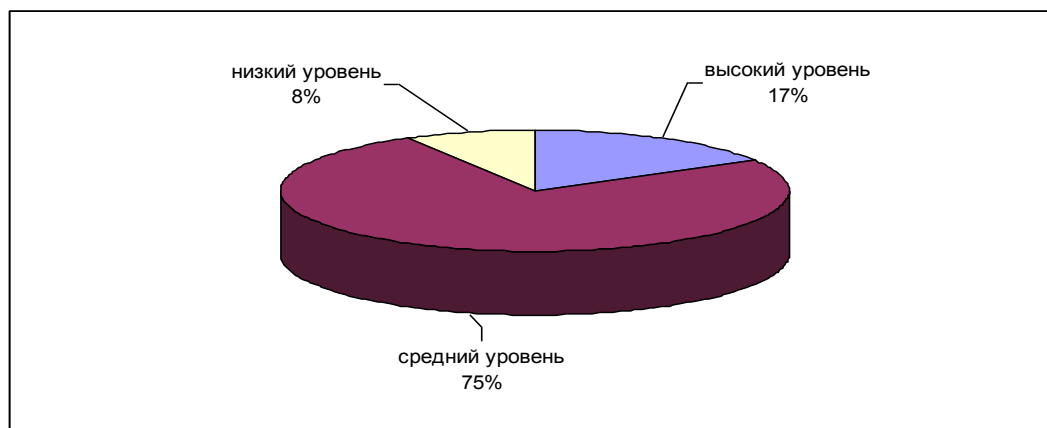


Рис. 2. Уровень самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта

Оценка уровня проводилась на основе следующих критериев:

- Высокий уровень самоконтроля (8-9 баллов): высокий уровень аналитических способностей, рефлексии, педагог умеет признавать и исправлять ошибки, точно представляет: над чем предстоит работать, умеет выделить точки контроля;
- Средний уровень (5-7 баллов): анализирует в большей степени поведение и роль других участников педагогического процесса, признает только часть ошибок, исправляет их частично, планирует частично, самоконтроль частичный;
- Низкий уровень (менее 4 баллов): слабый уровень анализа, не умеет выделять ошибки и исправлять ошибки, не понимает: над чем предстоит работать, не понимает механизм самоконтроля и не умеет его применять.

Четвертая часть анкетного исследования предполагала заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов ДООУ (приложение 2).

Диагностика включала в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

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

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

- 0 баллов - педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;
- 1 балл - владеет ими в минимальной степени;
- 2 балла - педагог владеет ими в средней степени;
- 3 балла - педагог владеет ими в высокой степени.

При подсчете общего количество баллов был определен уровень педагогической компетентности:

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

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

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

Диагностика включала в себя анализ:

Умение прогнозировать развитие процесса образовательной деятельности воспитанников по каждому разделу программы, системность и целенаправленность планирования непосредственно - образовательной деятельности, совместной деятельности педагога с детьми, индивидуальной и коррекционной работы с детьми. Анализ плана воспитательно-образовательной работы с детьми, анализ планирования воспитателя по разделам программы. Реализация в полном объеме разделов программы. Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

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

На рис. 3 представлены результаты диагностики знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы.

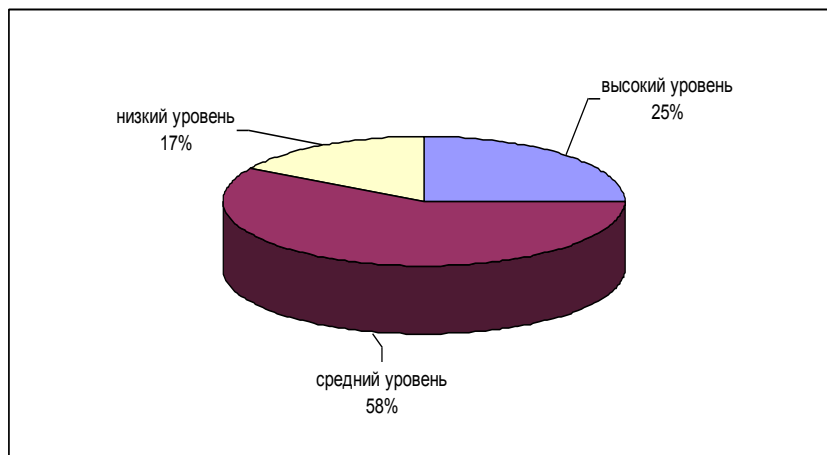


Рис. 3. Уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы

Данные рис. 3 показывают, что у 58% педагогов ДОО уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы является средним и у 17% низким. При этом низкий уровень выявлен преимущественно у начинающих воспитателей, работа с которыми должна проводиться систематично и целенаправленно.

На рис. 4 представлены результаты диагностики знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе.

Диагностика включала в себя анализ:

Насколько педагог умеет планировать процесс обучения, по всем разделам программы, опираясь на возраст воспитанников. Умеет ли ставить цели занятия в соответствии с возрастными особенностями воспитанников, их индивидуальными особенностями. Насколько грамотно и своевременно корректирует цели и задачи деятельности на занятиях в зависимости от готовности воспитанников к освоению нового материала занятия.

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

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

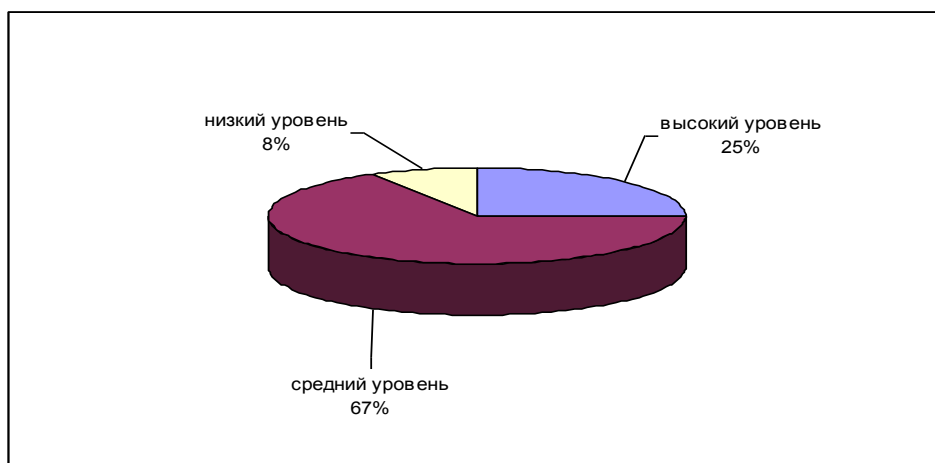


Рис. 4. Уровень знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе

Что касается уровня знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе, то здесь 67% педагогов имеют средний уровень и 8% низкий уровень. Это объясняется системной работой мастер-классов и семинаров для педагогов ДООУ, а также активной работой методического совета.

На рис. 5 представлены результаты диагностики владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы.

Диагностика включала в себя анализ:

Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы. Своевременно вносит коррективы в методы обучения и воспитания в зависимости от сложившейся ситуации. Применяемые методы и приемы обучения соответствуют условиям и времени, отведенному на изучение определенной темы воспитанниками. Обоснованно использует на занятиях ИКТ.

Данный вид деятельности педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

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

– 7 - 10 баллов - педагог владеет ими в достаточной степени;

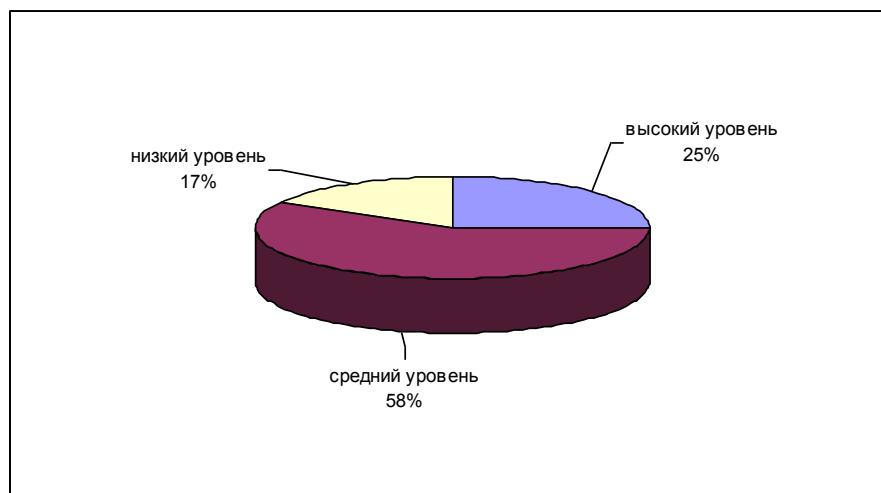


Рис. 5. Уровень владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы

На рис. 5 представлены результаты диагностики владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы.

Что касается уровня владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы, то высокий уровень показали 25% педагогов, при этом средний уровень продемонстрировали 58%. Это позволяет сделать вывод, что педагогическими методами и приемами в полной мере владеют $\frac{1}{4}$ от всего педагогического состава, что является средним показателем уровня сформированности педагогической компетентности.

На рис. 6 представлены результаты умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы.

Диагностика включала в себя анализ:

Наличие системы педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников требованиям основной общеразвивающей программе ДООУ. Педагог владеет разными формами диагностики (беседа, наблюдение, анкетирование, тестирование, социометрия и др.).

Педагог знает технологию проведения диагностики, может модифицировать и разрабатывать свою методику, используя научные подходы к её составлению. Органично соединяет диагностику с учебным материалом и воспитательной работой, оперативно вносит изменения в учебно-воспитательный процесс, учитывая результаты диагностики. Так же воспитатель имеет все необходимые материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы с комментариями к ним). Используемые диагностические методики имеют контрольно-измерительный инструментарий.

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

- 0 - 3 баллов - отсутствует или имеется частично, педагог слабо владеет методикой диагностирования;
- 4 - 6 баллов - методики имеются в наличие, владеет не в полном объеме, частично соответствует предъявленным к диагностике требованиям.
- 7 - 10 баллов - соответствует полностью, педагог владеет методикой проведения диагностики, своевременно заполняет весь необходимый перечень документации.

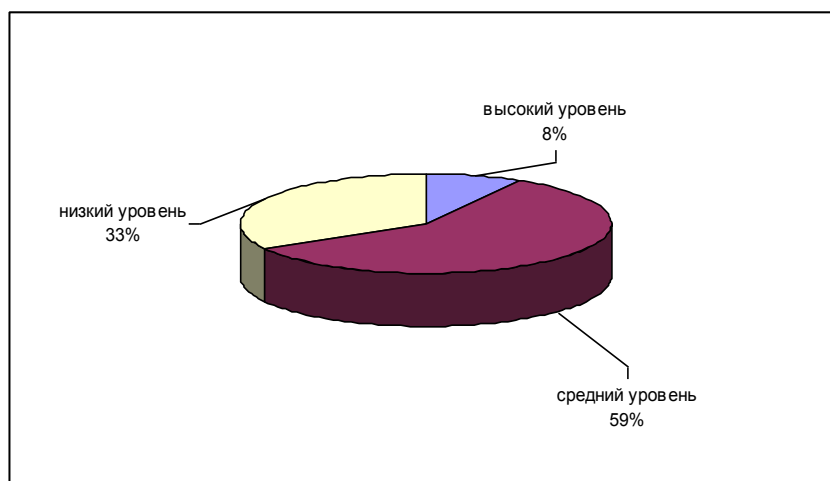


Рис. 6. Уровень умений диагностировать знания, умения и навыки детей

по разделам программы

Данные рис. 6 показывают, что 33% педагогов имеют слабый уровень сформированности, хотя диагностика является важным звеном во всей исследовательской и педагогической работе.

Таблица 5. Констатирующий результат диагностики профессиональной компетенции воспитателей МБДОУ №38.

	Уровень знаний педагогов образовательной программы ДОУ	Уровень самоконтроля, обобщения - собственного пед. опыта	Уровень знаний программных целей и задач по каждому разделу программы	Уровень знаний содержания программы по своей возрастной группе	Уровень владения методами приемами работы по разделам программы	Уровень умений диагностирования знаний, умений, навыков детей по разделам программы
	Баллы (от0-20)	Баллы (от0-9)	Баллы (от0-10)	Баллы (от0-10)	Баллы (от0-10)	Баллы (от0-10)
Воронова Т.О	20	9	9	10	9	9
Пьянова М.Л	20	8	8	9	9	6
Козлова М.Л	19	7	8	9	9	6
Миронова О.В.	18	7	6	7	7	5
Николаева О.А.	17	6	6	7	7	5
Каширина Н.В.	17	6	6	6	6	5
Лешакова Н.В.	16	6	5	6	6	5
Шевелева О.И.	15	5	4	5	6	4
Саванок Ю.З.	15	5	4	5	5	3
Старцева Ю.Ю.	11	5	4	5	3	3
Власова С.М.	11	5	3	4	3	3
Андреева О.П.	10	3	2	3	2	1

Таблица 5. Констатирующий результат диагностики профессиональной компетенции воспитателей МБДОУ №38.

Таким образом, проведенная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов ДООУ позволила сделать вывод, что выбранная модель методического объединения МДОУ №38 не позволяет в полной мере обеспечивать рост педагогической компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога, а также осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности, особенно в отношении молодых воспитателей, методическая работа в отношении которых, должна носить системный и целенаправленный характер.

2.2 Разработка и реализация проекта «Школа молодого специалиста ДООУ»

На основании полученных результатов диагностического этапа исследования в МДОУ №38, в течение 2015-2016 учебного года был разработан и реализован проект «Школа молодого специалиста ДООУ».

Цель: формирование профессиональной деятельности молодого специалиста через содействие повышения профессионального мастерства начинающих педагогов МБДОУ на организационно-методической основе.

Задачи:

1. Помочь молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе.
2. Создание условий для выявления профессиональной ориентации.
3. Формирование профессиональных умений, накопление опыта,

поиска лучших методов и приемов работы с детьми.

4. Формирование своего стиля в работе.

5. Развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности

Календарно-тематический план по реализации проекта «Школа молодого специалиста ДОУ» представлен в таблице 6.

Таблица 6. - Календарно-тематический план по реализации проекта «Школа молодого специалиста ДОУ»

№	Тема	Формы работы	Сроки	Ответственные
1.	Особенности развития детей раннего возраста	Праздник «Посвящение в воспитатели» Теория: 1. Особенности развития детей 2-го и 3-го года жизни консультация 2. Психологические особенности детей раннего возраста, консультация Практика: - Диагностика нервно-психического развития детей раннего возраста (К.Л. Печора)	2-4 неделя сентября	Молодые специалисты Педагог-психолог Педагоги группа раннего возраста
2.	Адаптация детей раннего возраста к условиям детского сада.	Теория: - Мини-педсовет «Адаптация детей в ДОУ» - Особенности развития речевой активности детей в период адаптации, консультация Практика: - Создание картотеки игр по адаптации - Оформление документации	октябрь	Педагоги ДОУ Педагог-психолог Молодые специалисты
3.	Особенности режима дня и игра детей раннего возраста.	Теория: - Живу по расписанию консультация. - Правила организации режимных процессов памятка - Особенности игры детей 2-3 года жизни консультация - Организация игровой деятельности, консультация Практика: - Тест по организации игровой деятельности - Взаимный просмотр режимных моментов и игры в группах раннего возраста. - Разработать перспективный план развития игры в раннем возрасте - Посещение режимных моментов и показ игровой деятельности педагогами - наставниками.	ноябрь	Ст. медсестра Ст. воспитатель Молодые специалисты Педагог-наставник Ст. воспитатель Ст. воспитатель Молодые специалисты Педагоги - наставники
4.	Оздоровление детей раннего возраста.	Теория: - Планирование и организация физкультурных мероприятий консультация. - Советы по обучению плаванию детей раннего возраста, консультация. - Оздоровление детей в условиях детского сада консультация Практика - Игры на воде с детьми раннего возраста - показ педагогом наставником корректирующих и закаливающих мероприятий - Круглый стол «От чего зависит здоровье ребенка в раннем возрасте»	декабрь	Ст. воспитатель Инструктор по Ф/к Ст. медсестра Инструктор по ф/к Педагоги - наставники Ст. воспитатель
5.	Работа с родителями	Теория: - Как проводить родительское собрание консультация - Формы работы с родителями памятка. - Работа с родителями по экологическому воспитанию детей консультация - Взаимодействие с семьей. Нетрадиционные формы работы с родителями	январь	Педагоги ДОУ Ст. воспитатель Молодые специалисты Педагоги-

		консультация Практика: - Взаимное посещение родительских собраний. - Деловая игра «Что? Где? Когда?» на тему «Плюсы и минусы в работе с родителями»		наставники Педагоги-наставники Ст. воспитатель
6.	Сенсорное развитие и изобразительная деятельность в группах раннего возраста.	Теория: - Организация сенсорного уголка в группе консультация - Игры с водой и песком консультация. - Как появляется и развивается детский рисунок консультация Практика: - «Мастерская молодого специалиста» - изготовление сенсорных игр и пособий. - Игры с водой и песком показ педагогами-наставниками	февраль	Ст. воспитатель Педагоги-наставники Педагог-психолог Ст. воспитатель Молодые специалисты Педагоги-наставники
7.	Развитие речи и познавательное развитие детей раннего возраста.	Теория: - Особенности восприятия и мышления у детей раннего возраста консультация. - Методические рекомендации по развитию речи детей раннего возраста консультация - Познавательные процессы консультация - Ознакомление с окружающим в раннем возрасте консультация Практика: - Взаимное посещение занятий по теме. - Показ занятий педагогами ДОУ	март	Педагоги-наставники Ст. воспитатель Педагог-психолог Молодые специалисты Ст. воспитатель Педагоги ДОУ
8.	Предметно-развивающая среда в группах раннего возраста	Теория: - Принципы построения предметно-развивающей среды по Петровскому - Предметно-развивающая игровая среда в группах раннего возраста Практика - Брифинг «Предметно-развивающая среда, как основа индивидуального подхода к ребенку»	апрель	Ст. воспитатель Молодые специалисты Ст. воспитатель

На первом этапе реализации проекта проводилось вступление молодых специалистов в ряды педагогов ДОУ. В рамках данного этапа был проведен праздник для начинающих педагогов «Посвящение в воспитатели» (приложение 4).

На этом празднике молодые специалисты проходили различные испытания: пели детские песни, колыбельные, маршировали под музыку, решали проблемные педагогические ситуации, произносили клятву молодого воспитателя и т.д. Сценарий был подготовлен музыкальным руководителем. Также от наставников новички получают памятку «Несколько советов и запретов начинающему воспитателю» (приложение 4). В завершение прошло чаепитие.

Методист ДОУ с самого первого дня ориентировал педагогов на постоянное пополнение объема знаний, овладение передовыми методами и

приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания. Одной из основных функций методиста было оказание помощи в организации педагогического процесса.

Поскольку данный этап являлся одним из самых важных и сложных, остановимся подробнее на работе методиста с молодым специалистом в этот период.

После посвящения в воспитатели начинающий педагог направлялся в ту группу, где работал опытный воспитатель ДОО, который становился его наставником, давал необходимые консультации, демонстрировал занятия, организовывал прогулки детей и т.д. Так как никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.

Молодой воспитатель несколько дней под руководством методиста ДОО проходил стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомился с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучал режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждались после рабочей смены в присутствии методиста.

Знакомство с талантливыми педагогами, опытом инновационной деятельности и ее плодами сыграло важную роль в формировании педагогического идеала молодого специалиста, а порой и в его корректировке.

Работа с молодыми специалистами строилась с учетом трех аспектов их деятельности:

- «Методист - молодой специалист» - создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- «Молодой специалист - ребенок и его родитель» - формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

– «Молодой специалист - коллега» - оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Между тем основной задачей являлось развития особого внимания к навыкам практического применения полученных педагогом теоретических знаний. Недостаточное владение этими навыками заставляло новичка заняться самообразованием. И здесь была незаменима роль методиста, который знакомил молодого педагога с оснащением и часами работы методического кабинета, делал подборку методической литературы и периодических изданий по интересующим вопросам.

Помощь молодому специалисту также неизбежно влекла за собой оценку его педагогической деятельности. Методист должен был быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носили критический характер. Важно было руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться - бойтесь повторять ошибки».

Заседания «Школы молодого специалиста ДОУ» проходило раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов. К работе школы также привлекались опытные, творческие специалисты. В рамках школы рассматривались теоретические и практические вопросы.

Для молодых воспитателей, проработавших 1-2 месяца, проводилась дискуссия на тему «Адаптация молодого специалиста в ДОУ». Педагог делился своими трудностями и проблемами, и коллектив совместно искал пути их решения. Успехом пользовались дискуссии, в рамках которых обсуждались спорные вопросы педагогической теории и практики.

Каждый воспитатель высказывал свое мнение и отстаивал его. Активно использовались открытые занятия с последующим обсуждением увиденного, семинары-практикумы, где теоретический материал подкреплялся примером из

практики, показом отдельных приемов и способов работы.

Вопросы воспитания и обучения также обсуждаются в ходе круглых столов с участием педагогов-наставников.

Молодые воспитатели ДООУ также испытывали потребности в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко руководство ДООУ анализирует работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе - значит, все в порядке. Но главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать в детях вежливость, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь обращалось внимание, а заметив педагогические успехи новичка, руководство отмечало их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В коллективах, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Также определить стратегию и тактику деятельности методиста по отношению к работе молодого специалиста поможет специальная анкета (приложение 5).

При проведении занятий в «Школе молодого специалиста ДООУ» применялись разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение кроссвордов. Все это позволяет уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствовали развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывали положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Молодые специалисты участвовали в методической работе ДОУ, посещали городские методические объединения, обсуждали и анализировали, совместно с методистом и педагогами наставниками, опыт работы педагогов ДОУ в г.Екатеринбург

В конце учебного года начинающими педагогами были представлены презентация достижений на мини-педсовете и изготовленные альбомы или газеты.

К концу учебного года молодые педагоги адаптировались в новом коллективе, закрепили и отработали на практике усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ.

Вывод: необходимо проанализировать эффективность проекта «Школа молодого специалиста ДОУ» и определить его итоги деятельности.

2.3 Итоги реализации проекта «Школа молодого специалиста ДОУ»

Для оценки эффективности проекта «Школа молодого специалиста ДОУ» была проведена повторная диагностика педагогической компетентности педагогов ДОУ.

На рис. 7 представлены Результаты констатирующего и итогового этапов исследования по анкете №1.

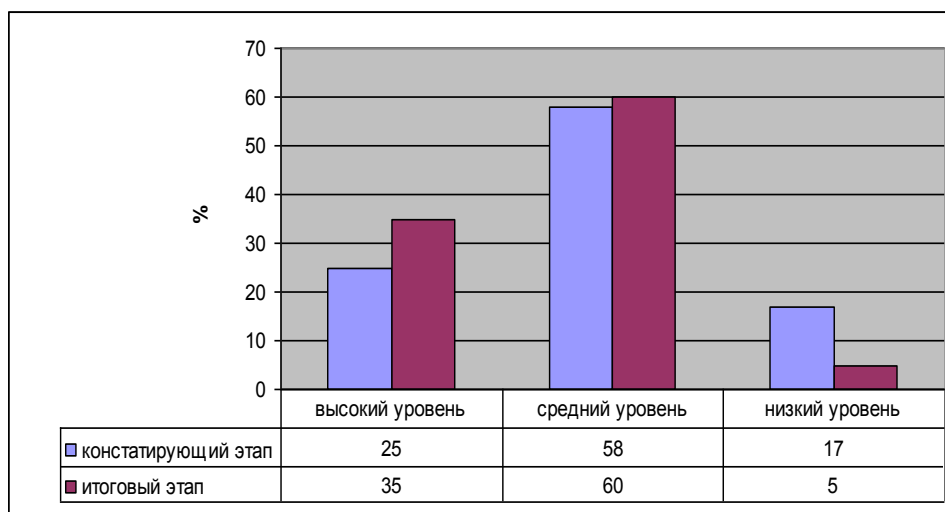


Рис. 7. Уровень педагогической компетенции

Данные рис. 7 показывают, что высокий уровень развития педагогической компетентности показали на 10% педагогов больше, а низкий уровень унизился до 5%. Педагоги повысили уровень знания образовательной программы, реализуемой в учреждении, стали активнее проявляться в обновлении образовательной деятельности, организации интеграционных процессов. Среди диагностированных педагогов стали особо выделяться начинающие педагоги.

Во второй части диагностики был проведен сравнительный анализ результатов констатирующего и итогового этапов исследования по анкете №2, которая была направлена на стимулирование педагогов к осмыслению и решению своих профессиональных проблем. Из 47 предположительных проблем ДООУ методом ранжирования педагоги выделили приоритетные проблемы (таблица 7).

Таблица 7. Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов ДООУ по результатам констатирующего и итогового этапов исследования по анкете №2

Проблемы	Констатирующий этап исследования, %	Итоговый этап исследования, %
Конфликты с педагогами, родителями, руководством	12	5
Неверная стратегия управления ДОУ	8	5
Слабая система повышения квалификации педагогов ДОУ	11	7
Низкая мотивация педагогов	18	12
Низкий уровень организации труда	6	6
Отсутствие четких критериев оценки деятельности педагогов	8	25
Отсутствие или тотальный контроль администрации ДОУ	8	12
Негативное отношение родителей	9	5
Сложные образовательные программы	12	8
Другие проблемы	8	15

Данные таблицы 7. показывают, что основными проблемами в педагогической работе сотрудников ДОУ стали отсутствие четких критериев оценки деятельности педагогов (25%), что показывает необходимость разработки системы оценки и качества работы воспитателей ДОУ. При этом такие проблемы как низкая мотивация педагогов, сложные образовательные программы, конфликты с педагогами, родителями, руководством стали менее острыми для педагогов. Также, среди начинающих педагогов были отмечены положительные моменты в работе с родителями, а родители, в свою очередь, стали активнее принимать участие в жизни детского сада, что позволило снизить уровень конфликтности и поставить новые цели в работе для повышения мотивации педагогического состава ДОУ.

Третья часть анкетирования способствовала выявлению педагогов, способных работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы (рис. 8).

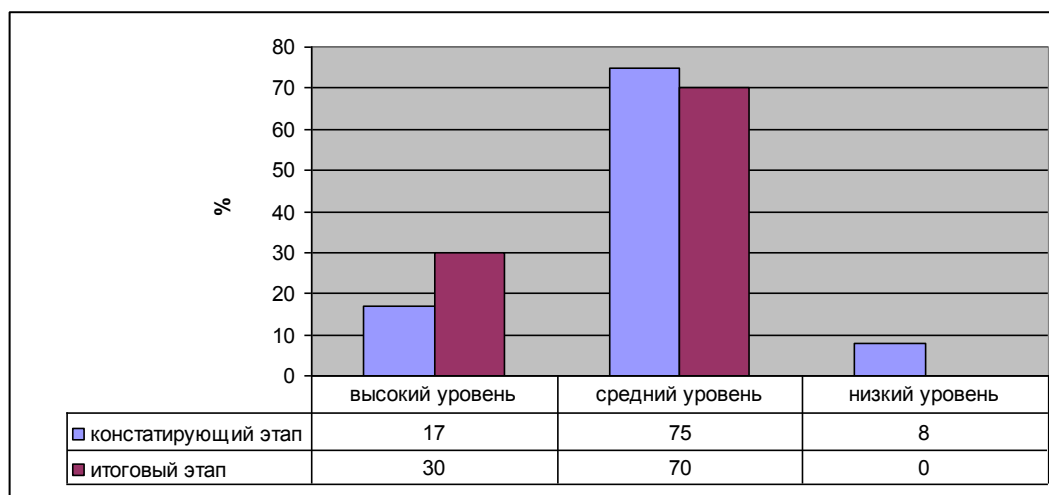


Рис. 8. Уровень умения педагога работать в системе самоконтроля

По результатам данного исследования уже 30% показало высокий уровень самоконтроля, аналитических способностей, рефлексии и эмпатии, умения признавать и исправлять ошибки, точно представлять над чем предстоит работать, умения выделить точки контроля. Также вся остальная часть педагогов перешла на средний уровень, который подразумевает умения анализировать в большей степени поведение и роль других участников педагогического процесса, но при этом признавать часть ошибок, исправлять их, планировать.

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

На рис. 9 представлены показатели уровня знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы на констатирующем и итоговом этапах исследования.

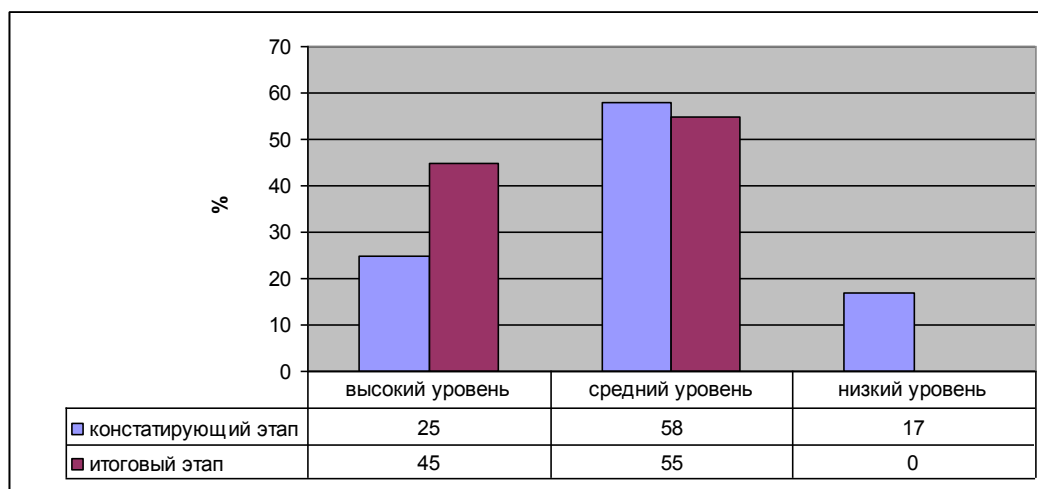


Рис. 9. Показатели уровня знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы

Данные рис. 9 показывают, что у 45% педагогов ДОУ уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы повысился до высокого, а низкий уровень не показал ни один из педагогов. Это позволяет сделать вывод о том, что комплексный подход в работе методического объединения с начинающими педагогами ДОУ, позволяет закрыть пробелы воспитателей в знаниях по образовательным программам и повысить уровень мотивации самообучения.

На рис. 10 представлены показатели уровня знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе на констатирующем и итоговом этапах исследования.

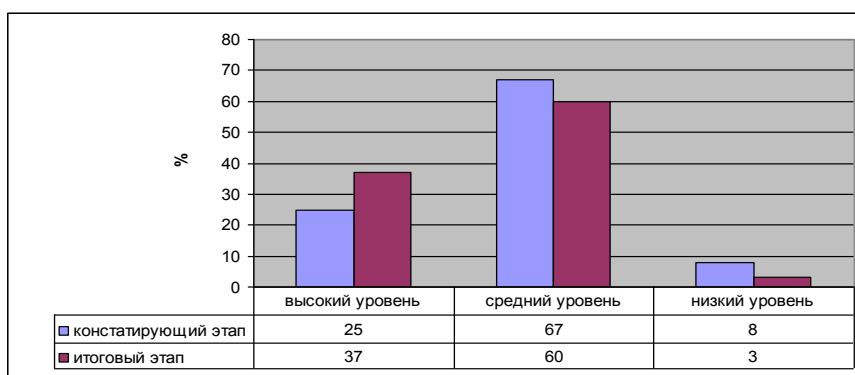


Рис. 10. Показатели уровня знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе

Что касается уровня знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе: на итоговом этапе исследования 37% педагогов показали высокий уровень и 60% средний уровень. Это объясняется системной работой мастер-классов и семинаров для педагогов ДООУ, а также активной работой методического совета, которая стала носить комплексный характер, а также дополнительной работы школы для начинающих педагогов ДООУ.

На рис. 11 представлены показатели уровня умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы на констатирующем и итоговом этапах исследования.

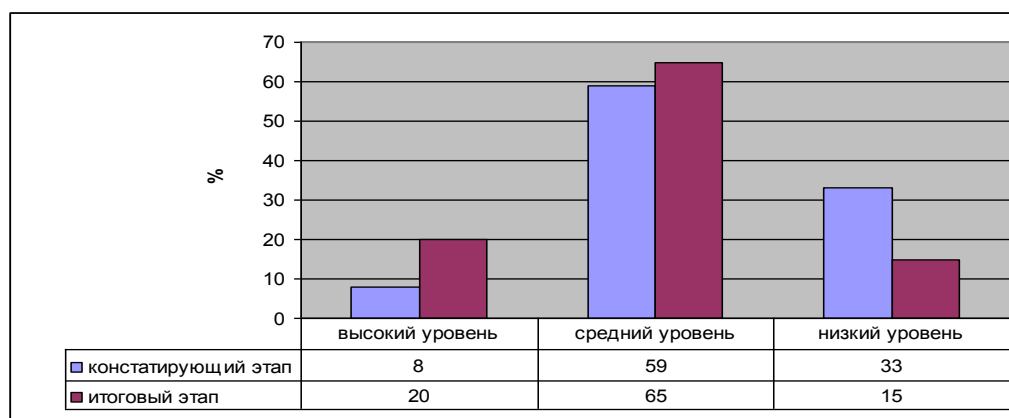


Рис. 11. Показатели уровня умений диагностировать знания, умения и

навыки детей по разделам программы

Данные рис. 11 показывают, что 20% педагогов показали высокий уровень, что на 12% больше по сравнению с констатирующим этапом исследования. Полученные данные позволяют сделать вывод, что методической службе необходимо продолжать работу в данном направлении по изучению умений воспитателями диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы.

На рис. 12 представлены показатели уровня владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы на констатирующем и итоговом этапах исследования.

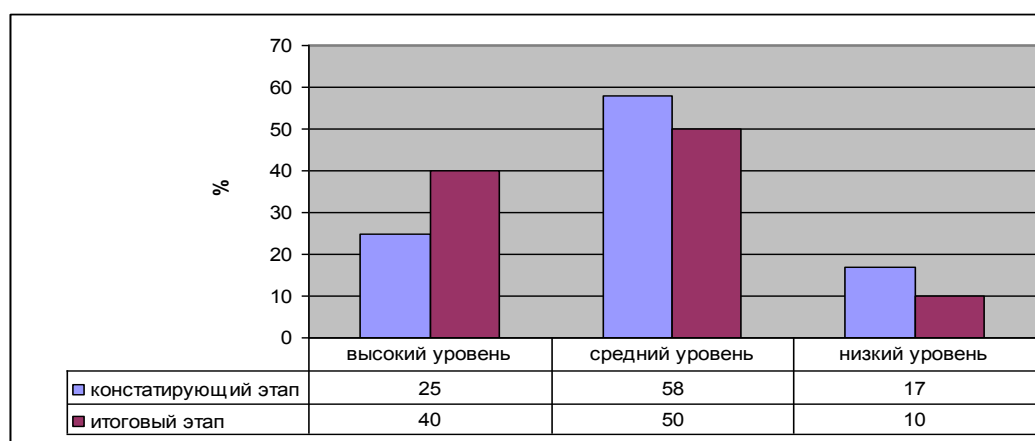


Рис. 12. Показатели уровня владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы

Что касается уровня владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы, то высокий уровень показали 40% педагогов, при этом средний уровень продемонстрировали 50%. Это позволяет сделать вывод, что педагогическими методами и приемами в полной мере овладели 90% педагогов, что позволило повысить общий профессиональный уровень всего педагогического коллектива.

Таким образом, проведенная повторная диагностика уровня

сформированности педагогической компетентности педагогов ДОУ позволила сделать вывод, что общий уровень профессиональной компетентности педагогов ДОУ значительно повысился, в том числе за счет начинающих педагогов, с которыми в рамках методической работы был разработан и проведен проект «Школа начинающего специалиста ДОУ».

Проведение на протяжении учебного года проекта «Школа молодого специалиста ДОУ» позволило:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ на практике;

- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому;

- способствовало формированию оптимального педагогического общения начинающего специалиста с членами педагогического коллектива, с детьми и их родителями, включая эффективные условия для успешного профессионального становления молодого педагога:

1. Вовлечение молодого специалиста в активное профессиональное сотрудничество с членами педагогического коллектива.

2. Вооружение молодого педагога опытом профессионального сотрудничества.

- Создание «оптимистически гуманной атмосферы» для педагогической деятельности молодого педагога.

В результате был наработан практический материал в виде: «Этического кодекса молодого специалиста», памятки для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ», рекомендаций

«Культура речи педагога», разработки нетрадиционных форм взаимодействия с семьей. Итогом работы стало проведение профессионального

районного конкурса «Молодой педагог - успешный педагог».

Таблица 8. Результат диагностики профессиональной компетенции воспитателей МБДОУ №38 по итогам работы проекта «Школа молодого специалиста ДОУ»

	Уровень знаний педагогов образовательной программы ДОУ	Уровень самоконтроля, обобщения - собственного пед. опыта	Уровень знаний программных целей и задач по каждому разделу программы	Уровень знаний содержания программы по своей возрастной группе	Уровень владения методами прием-ми работы по разделам программы	Уровень умений диагностирования знаний, умений, навыков детей по разделам программы
	Баллы (от0-20)	Баллы (от0-9)	Баллы (от0-10)	Баллы (от0-10)	Баллы (от0-10)	Баллы (от0-10)
Воронова М.В.	20	9	10	10	10	10
Пьянкова А.В.	20	9	10	9	10	10
Тарасова Е.В.	20	8	10	9	9	7
Миронова О.В.	20	8	9	7	8	6
Николаева О.А.	17	8	9	7	8	6
Каширина Н.В.	17	8	8	7	7	6
Лешакова Н.В.	17	8	7	6	7	5
Шевелева О.И.	16	7	7	6	7	5
Саванок Ю.З.	16	7	6	6	6	5
Старцева Ю.Ю.	15	7	5	6	4	5
Власова С.М.	14	7	5	5	4	3
Андреева О.П.	14	5	3	3	3	3

Таким образом, работа профессионального объединения способствует развитию интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности молодого специалиста, позволила получить воспитателям, не имеющим профессионального педагогического образования,

элементарные знания об основах педагогики и психологии, овладеть основами педагогического мастерства. За период учебы молодые педагоги осознали необходимость получения профессионального педагогического образования, чтобы реализовать себя в профессии и быть уверенными в завтрашнем дне.

Заключение

Итак, в заключение данной работы можно сделать следующие выводы:

1. Профессиональную компетентность педагога ДООУ можно определить как способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемую должностными требованиями, базирующимися на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

2. Работа с педагогами по развитию профессиональной компетентности обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса ДООУ. Кроме того, педагоги ДООУ активно участвуют в городских методических объединениях, каждый педагог может реализовать свои творческие способности в деятельности с детьми.

3. Все формы развития профессиональной компетенции педагога ДООУ, можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.);

индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.).

4. Проведенная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов ДООУ позволяет сделать вывод о том, что выбранная ранее модель работы методического объединения МДОУ №38 не позволяла в полной мере обеспечивать рост педагогической компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога. Были трудности в осуществлении на высоком уровне педагогического процесса, с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности, особенно в отношении молодых воспитателей, методическая работа, в отношении которых должна носить системный и целенаправленный характер.

5. На основании полученных результатов диагностического этапа исследования в МДОУ №38, в течение 2015-2016 учебного года был разработан и реализован проект «Школа молодого специалиста ДООУ». При проведении занятий в рамках реализации данного проекту применялись разнообразные приемы: решение педагогических ситуаций, метод имитации рабочего дня воспитателя, «мозговой штурм», решение педагогических кроссвордов. Все это позволило уточнить знания по конкретной теме, расширить кругозор. Молодые специалисты участвовали в методической работе ДООУ, посещали городские методические объединения, обсуждали и анализировали, совместно со старшим воспитателем и педагогами наставниками, опыт работы педагогов иных ДООУ г. Екатеринбурга.

6. Проведенная повторная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов ДООУ позволила сделать вывод, что общий уровень профессиональной компетентности педагогов ДООУ значительно повысился, в том числе за счет повышения уровня профессиональной

компетенции начинающих педагогов, с участием которых, в рамках методической работы, был разработан и осуществлен проект «Школа начинающего специалиста ДОУ». Работа профессионального объединения способствовала развитию интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями. Она оказала положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности молодого специалиста, позволила получить воспитателям, не имеющим профессионального образования, элементарные знания об основах педагогики и психологии, овладеть основами педагогического мастерства.

Список литературы

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 20 июля 2014 г. №2151 г. Москва «Об утверждении федеральных государственных требований к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования» // Российская газета от 21 ноября 2014 г.
2. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. - М., 1991. - С. 27 - 43.
3. Аتماхова Л.Н. Организация деятельности методического объединения как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: Дис. канд. Пед. Наук: 13.00.07 Екатеринбург, 2006. - 177 с.
4. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал. - М.: Учитель, 2016. - 78 с.
5. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. - 2013. - №3. с. 82 - 85.
6. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. - М.: Перспектива, 2013. - 290 с.
7. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. - Воронеж, 1977. - 188 с.
8. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика, 2013. - №6. - С. 61.
9. Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. Заведующий ДОУ. - М., 2009. - 144
10. Борисова О.А., Липова И.В. Как помочь воспитателю пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование. - М.: Учитель, 2016. - 245 с.

11. Вагина Л.А., Дорошенко Е.Ю. Система работы школы с молодыми специалистами. - Волгоград, 2014. - 443 с.
12. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы. Р\н Дону. - М., 2015. - 380 с.
13. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада. - М., Просвещение, 2014. - 143 с.
14. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы. - М.: Перспектива, 2014 - 278 с.
15. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. // Управление ДОУ, 2015. - №6. - С. 70 -78.
16. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. - М.: ТЦ Сфера, 2014. - 296 с.
17. Демурова Е.Ю., Островская Л.Ф. О руководстве детским садом. - М., 2013. - 151 с.
18. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Т.А. Коробицына, Б.Ю. Пахомова - Архангельск: АО ИППК РО, 2013. - 265 с.
19. Дубейковская Я. Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных. - Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2014. - 224 с.
20. Дуброва В.Н., Милашевич Е.П. Организация методической работы в ДОУ. - М., 2009. - 109 с.
21. Дуброва В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. - М.: Новая школа, 2013. - 128 с.
22. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. М.: Просвещение, 2013. - 183 с.
23. Есенков Ю.В. Организационно-педагогическая система управления развитием профессионального образовательного учреждения. Автореферат - Ульяновск - 2006. - 34 с.

24. Загвоздкин В.К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентностного подхода. На материалах немецких источников / В.К. Загвоздкин // Компетентностный подход, как способ достижения нового качества образования. М., 2003. - С. 184-198.
25. Зверева О.Л. Родительские собрания в ДОУ. Методическое пособие. - М.: Учитель, 2014. - 55 с.
26. Зверева О.Л., Кротова Т.В. Общение педагога с родителями в ДОУ: Методический аспект. - М.: Учитель, 2009. - 116 с.
27. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. - М.: АПК и ПРО, 2014. - 101 с.
28. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. - Москва, 2013. - 390 с.
29. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. - М.: Дело, 2014. - 334 с.
30. Конаржевский Ю.А. Воспитательное мероприятие: состав, структура, анализ. - Магнитогорск: Изд-во Магнитогор. гос. пед. инта, 1979. - 177 с/
31. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Психология в практике менеджера образования. - СПб.: КАРО, 2013. - 176 с.
32. Крымов А.А. Вы - управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? - М.: Бератор - Пресс, 2009. - 321.
33. Кудяев М.Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие. - Майкоп: АГУ, 2009. - 209 с.
34. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность и талант учителя. - Л., 1985.
35. Левшина Н.И. Информатизация как условие эффективности контрольно - аналитической деятельности // Управление ДОУ, 2015. - №2. - С. 10-12.
36. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. - М., 2014. - 152 с.

37. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения. - М., 2014. - 160 с.
38. Микляева Н.В. Программа развития и образовательная программа ДОО: технология составления, концепция, 2015. - 176 с.
39. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. - М.: Перспектива, 2014. - 289с.
40. Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОО: методическое пособие. - М.: Перспектива, 2013. - 229 с.
41. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. - Волгоград. 2014. - 156 с.
42. Никишина И.В. Диагностическая работа в дошкольном учреждении: опыт, технологии. - Волгоград, 2009. - 288 с.
43. Никишина И.В. Методическая работа в ДОО: организация, управление. - Волгоград, 2013. - С. 65-77.
44. Никишина И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы. - Волгоград, 2009. - 178 с.
45. Никишина И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении // Волгоград, 2009. - 209 с.
46. Пахомова Е. Методическое объединение : современные требования и пути преобразования. // Методист, 2015. - 145 с.
47. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. М., Академия, 1999.
48. Позняк Л. Основы управления ДОО. - М., 2014. - С. - 4-5.
49. Позняк Л.В. Заведующий в системе управления ДОО. // Дошкольное воспитание, 2013. - №1 с. 55.
50. Сажина С.Д. Составление учебных программ для ДОО. Методические рекомендации. - М.: Учитель, 2009. - 289 с.
51. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Р.н\ Дону. 2007. - 512 с.

52. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России. М.: АСТ, 2009. - 336 с.
53. Третьяков П.И., Белая К.Ю. ДОУ управление по результатам. - М., 2014. - 290 с.
54. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием. - М., 2014. - 151 с.
55. Урванцев Л.П., Васильева Л.Н. Психологический анализ коммуникативной компетентности будущего врача // Ярославский психологический вестник-Ярославль, 2002. Выпуск 9. - С. 99-105.
56. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. - М.: АРКТИ, 2014. - 262 с.
57. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2014. - 416 с.
58. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления. Р.н. / Дону. 2014. с. - 608.
59. Шамова Т.И., Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе. // Педагогический поиск, 2015. - №2. - С. 13 - 16
60. Щепотин А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами. // Профессиональное образование, 2015. - №8. - С. 23-24.
61. Яковлева Н.В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача): дис... канд. психол. наук. Ярославль, 1994. - 178 с.