

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
педагогический университет»
Институт социального образования
Кафедра психологии и социальной педагогики

**Психолого-педагогическое сопровождение педагогов дошкольной
образовательной организации в профессиональной подготовке**

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Выпускная квалификационная работа
допущена к защите
зав. кафедрой психологии
и социальной педагогики

Исполнитель: Сербул Галина Евгеньевна
магистрант _____ группы

дата М.А. Иваненко,
канд. пед. наук, доцент

дата подпись

Руководитель: ОПОП ВО
«44.04.02 Психолого-педагогическое
образование», магистерская программа
«Психология и педагогика
взаимодействия в системе
государственного и муниципального
управления»

Научный руководитель:
Беляева Мария Алексеевна,
доктор культурологии,
профессор кафедры технологий
социальной работы

дата Н. В. Шрамко,
канд. пед. наук, доцент

дата подпись

Екатеринбург 2017

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в профессиональной подготовке	Ошибка! Закладка не определена.
1.1. Содержание профессиональной подготовки педагогов дошкольных образовательных организаций.....	Ошибка! Закладка не определена.
1.2. Психолого-педагогическое сопровождение педагогов: понятия, функции, принципы.....	20
1.3. Методы и условия психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации	32
Глава 2. Практика психолого-педагогического сопровождения педагогов ДОО в профессиональной подготовке	41
2.1. Анализ деятельности по психолого-педагогическому сопровождению педагогов МАДОУ № 541 (г. Екатеринбург) в профессиональной подготовке	41
2.2. Программа организации психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в профессиональной подготовке	58
Заключение.....	66
Список использованной литературы.....	71
Приложения	78

Введение

Актуальность. В настоящее время в связи со сложившейся в стране социокультурной и социально-экономической ситуацией объективно возрастает потребность в переосмысления и переоценки целого ряда психолого-дидактических проблем.

Готовность педагогов к работе в соответствие со спецификой социального заказа становится ключевым элементом в успехе проводимых преобразований. Это ориентирует современное дошкольное образования на постановку новых задач и выдвижение новых требований к личности и деятельности педагогических кадров, где ведущее место занимают требования, связанные с формированием определенных квалификационных характеристик, совокупность которых в целом составляет профессиональную компетентность педагога дошкольного учреждения как субъекта профессиональной деятельности.

Изменения присущи всему, но в итоге они отражаются на непосредственном исполнителе, конкретном человеке – воспитателе, на практике реализующем основы научных нововведений. Стратегические изменения, происходящие в связи с введением в ДОО Федеральных Государственных Образовательных Стандартов – непростой процесс, требующий максимального внимания, поддержки, сопровождения педагогов со стороны психологических и методических служб в их профессиональной подготовке. Сопровождение в данном контексте рассматривается как целостный процесс поддержки и помощи в становлении и развитии личности педагога в профессиональной подготовки посредством действий конкретных специалистов.

Конкретизируя понимание сущности профессиональной подготовки применительно к профессионально-педагогической деятельности, А.К. Маркова, Л.Г. Семушина, О.М. Краснорядцева определяют профессионала-

педагога как человека, хорошо понимающего общие тенденции развития образовательного процесса, своего места в нем и обладающего особым видением человека в процессе развития, понимающего направленность и результативность психологических действий и воздействий; превращающего любую учебную ситуацию в пространство для развития ребенка и способного к проектированию развивающей педагогической среды и самого себя.

Контингент педагогов дошкольной организации представляет собой «яркое разноцветье» уровней образования, стажа, категорий. И важно каждому специалисту помочь найти свое достойное место в развивающейся инновационной среде, помочь вырваться из круговорота ставших традиционными норм поведения, искоренить в себе консерватизм.

Степень изученности. Значимость исследования отражена в научной литературе: психологические предпосылки профессионального самоопределения рассмотрены в трудах В.Ф. Сафин, Е.А. Климов и др.

В настоящее время в педагогической науке и практике интенсивно обсуждается проблема психолого-педагогического сопровождения, его организация и содержание раскрыли в своих исследованиях М.Р. Битянова, О.С. Газман, И.В., Д.А. Леонтьева, А.В. Мудрик, В.И. Слободчиков, Л.М. Шипицына.

Однако, в дошкольных образовательных организациях наблюдается некое **противоречие**: между необходимостью в психолого-педагогическом сопровождении педагогов в профессиональной подготовке, и отсутствием единой программы психолого-педагогического сопровождения, недостаточностью методических рекомендаций по данному вопросу для руководителей дошкольных образовательных организаций.

Отсюда возникает **проблема** исследования: какого содержание программы по психолого-педагогическому сопровождению педагогов в профессиональной подготовке в дошкольных образовательных организациях?

Все вышеуказанное определяет тему нашего исследования «Психолого-педагогическое сопровождение педагогов ДОО в профессиональной подготовке».

Объект исследования: процесс профессиональной подготовки педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: содержание психолого-педагогического сопровождения профессиональной подготовки педагогов дошкольной образовательной организации.

Цель исследования: разработать и теоретически обосновать программу психолого-педагогического сопровождения педагогов в дошкольной образовательной организации в период их профессиональной подготовки.

Гипотеза: вероятно, программа психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в период их профессиональной подготовки должна:

- обеспечивать поэтапный процесс активизации адаптивного потенциала личности, необходимого для успешной профессиональной подготовки и постоянной возможности самообразования педагогов;
- включать комплекс методов, обеспечивающих психолого-педагогическое сопровождение педагогов, в том числе консультирование, беседы, лекции, тренинги.

Задачи исследования обусловлены его целью, объектом, предметом и гипотезой:

1. Изучить содержание профессиональной подготовки педагогов в дошкольной образовательной организации.
2. Исследовать понятие «психолого-педагогическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации».
3. Обосновать методы и условия психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в профессиональной подготовке.

4. Проанализировать деятельность дошкольной образовательной организации в профессиональной подготовке.

Методы исследования.

В данной работе использовались системный, деятельностный, личностный, компетентностный, рискологический подходы. Теоретические методы: анализ, синтез, обобщение, систематизация. Эмпирические методы: наблюдение, анализ документов, экспертный опрос, анкетирование, математическая обработка данных.

Теоретическая значимость и элементы новизны.

Проведен теоретический анализ современного состояния психолого-педагогического сопровождения педагогов в дошкольной образовательной организации. Уточнено понятие «психолого-педагогическое сопровождение профессиональной подготовки»; изучено и обосновано психолого-педагогическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость диссертационного исследования: разработана и апробирована программа психолого-педагогического сопровождения в дошкольной образовательной организации, подготовлена рабочая документация этого процесса, которая может быть использована в дошкольном образовании для повышения профессиональной компетентности педагогических кадров.

Положения, выносимые на защиту:

1. Психолого-педагогическое сопровождение педагогов в профессиональной подготовке – это непрерывный процесс в заданных временных рамках, основанный на взаимодействии и сотрудничестве, целью которого является удовлетворение институциональных и личных потребностей, связанных с профессиональной подготовкой педагогических кадров и качеством образовательных услуг в дошкольном образовании. Необходимость сопровождения обусловлена повышением профессиональной

компетентности педагогического коллектива и поддержанием позитивного психологического климата.

2. Психологическая составляющая сопровождения нацелена на создание благоприятных условий для успешного профессионального развития каждого педагога, профилактики и коррекции нарушений эмоционально-волевой сферы, проблем взаимоотношений в коллективе. Педагогическая составляющая сопровождения решает задачи преодоления учебных трудностей, решения проблем с выбором образовательного и профессионального маршрута. Основным методом для реализации, как психологической, так и педагогической составляющей является консультирование (индивидуальное и групповое).

3. Предлагаемая программа психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в профессиональной подготовке рассчитана на межаттестационный период (пять лет) и предполагает комплекс мер по организации мониторинга деятельности педагогов, выявлению их образовательных потребностей, оказанию методической помощи. Программа предусматривает организацию межведомственного взаимодействия с учреждениями здравоохранения и социальной защиты населения, другими образовательными организациями; учреждениями культуры и спорта, правоохранительными органами.

Эмпирическая база исследования: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №541», г. Екатеринбург.

Структура магистерской диссертации: работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической направленности), заключения, списка использованных источников (70) и приложений (4).

Во введении определен понятийно-категориальный аппарат исследования и сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе изучены и уточнены основные понятия «сопровождение», «педагогическое сопровождение», «психологическое сопровождение», «психолого-педагогическое сопровождение», «аттестация», «профессиональная подготовка», проанализированы управленческие аспекты психолого-педагогического сопровождения педагогов в период профессиональной подготовки на основе партнерского взаимодействия с различными учреждениями и организациями государственных и негосударственных форм собственности.

Во второй главе проанализирован опыт муниципальной автономной дошкольной организации – детский сад № 541 Верх-Исетского р-на г. Екатеринбурга, проведены эмпирические исследования, представлена авторская программа по организации психолого-педагогического сопровождения педагогов в период профессиональной подготовки и результаты ее частичной апробации. В заключении подведены итоги исследования.

Основные положения диссертации отражены в двух публикациях, см. список литературы [59: 60].

Глава 1. Теоретические основы психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в профессиональной подготовке

1.1. Содержание профессиональной подготовки педагогов дошкольных образовательных организаций

В настоящее время дошкольной образовательной организации нужен специалист, владеющий новейшими достижениями в области науки и культуры, современными методами обучения, а современными информационными технологиями, программным обеспечением, предназначенным для обучения и развития детей дошкольного возраста.

Предпосылками для решения этой проблемы послужили современные подходы и направления в профессиональной подготовке будущих специалистов: движение от понятия «квалификация» к понятию «компетентность»; переход на многоуровневую систему образования; качество образования, как центральная задача формирования единого европейского пространства, направленные на поддержку высокого статуса и уровня профессиональной компетентности специалистов.

В данном параграфе нами будут рассмотрены требования, выдвигаемые обществом и государством к современному педагогу.

Чтобы человеческое общество выживало и развивалось, необходима, передача социального опыта от поколения к поколению. Обратимся к этимологии слова «педагог». В Древней Греции педагогом называли раба, который в буквальном смысле слова брал за руку ребенка своего господина и сопровождал его в школу. Постепенно понятие «педагогика» расширилось и стало употребляться в значении «вести ребенка по жизни», т.е. обучать и воспитывать его, направлять духовное и телесное развитие [16].

По классификации, предложенной Е.А. Климовым, педагогическая профессия относится к группе профессий, предметом труда которых является человек, т.е. основное ее содержание составляют взаимодействия с людьми. Педагогической профессии присущи такие особенности, как гуманизм, творческий характер деятельности, коллективный характер труда. Труд педагога отличают также интеллектуальностью, гражданственностью и высокая эмоциональная насыщенность [31].

Под педагогическими работниками понимаются физические лица, состоящие в трудовых отношениях с образовательными организациями и выполняющие на профессиональной основе трудовые обязанности по обучению, воспитанию и (или) организации образовательного процесса [76].

В организациях, осуществляющих обучение, к педагогическим работникам относятся работники, непосредственно занятые обучением, воспитанием обучающихся и (или) организацией образовательного процесса в специализированных структурных образовательных подразделениях таких организаций.

Право заниматься педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда [76].

Порядок аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, вступивший в силу с 15

июня 2014 г. приказ Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. №276, утвердивший новый порядок аттестации педагогических работников. Согласно Порядку аттестации квалификационные категории, ранее установленные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были установлены [65].

Педагогический работник может аттестоваться на первую и высшую квалификационные категории. Аттестация на квалификационную категорию осуществляется по личному желанию педагогического работника.

Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 662 [59];
- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 662 [59];
- выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;
- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. Квалификационные категории сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника в последствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

Образование в данном контексте можно определить как процесс и результат развития личности посредством научно организованного обучения и воспитания. В этом случае знания, умения и навыки будут выступать не как цель обучения, а как средства развития личности.

Важным компонентом в структуре личности педагога выступают профессионально важные качества – индивидуальные особенности субъекта деятельности, влияющие на ее эффективность. Такими особенностями являются: целеустремленность, активность личности, уравновешенность, желание работать с обучающимися, способность не теряться в экстремальных ситуациях, обаяние, честность, справедливость, современность, педагогический гуманизм, эрудиция, педагогический такт, толерантность, дисциплинированность, педагогический оптимизм.

Специфика деятельности педагогического работника обуславливает повышенную значимость его профессионального роста.

Повышение квалификации является важным звеном непрерывного профессионального образования педагогических работников. Оно создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает социальную защиту специалиста, повышая его конкурентно способность на рынке труда.

Целью повышения квалификации является рост профессионализма, который может быть достигнут в процессе решения следующих задач:

- мотивирование саморазвития, самообразования, профессионального роста, карьеры;
- повышение компетентности: социальной, экономической, правовой и др;
- развитие психологических свойств, профессионально важных качеств, коррекции профессиональных форм поведения;
- формирование социальной, профессиональной и персональной компетенции;
- обеспечение условий саморазвития, самообразования.

Педагогические работники, проходящие обучение по дополнительным профессиональным программам имеют высшие или средние профессиональное образование, обладающие не только определенным жизненным опытом, но и опытом работы по профессии. Педагогические работники в первую очередь заинтересованы в повышении своей квалификации в соответствии с теми новациями, которые появились с момента получения им базового профессионального образования. Отсюда еще одна особенность – проблема преподавательского состава, способного удовлетворить запросы действующих профессионалов. Между тем педагогических работников в процессе обучения по дополнительным профессиональным программам их интересует информация, связанная с решением практических задач, с которыми они сталкиваются в своей повседневной профессиональной деятельности.

Педагогическая профессия относится к группе профессий, предметом труда которых является человек, т.е. основное ее содержание составляют взаимодействия с людьми. Педагогической профессии присущи такие особенности, как гуманизм, творческий характер деятельности, коллективный характер труда. Труд педагогического работника отличают также интеллектуальностью, гражданственностью и высокая эмоциональная насыщенность. Педагогический работник может аттестоваться на первую и высшую квалификационные категории. Аттестация на квалификационную категорию осуществляется по личному желанию педагогического работника.

Специфика деятельности педагогического работника обуславливает повышенную значимость его профессионального роста. Повышение квалификации является важным звеном непрерывного профессионального образования педагогических работников. Оно создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает социальную защиту специалиста, повышая его конкурентно способность на рынке труда [22].

Так же, профессиональная деятельность педагога дошкольного профиля имеет свои специфические особенности. Многие исследования подчеркивают, что успешное развитие ребенка дошкольного возраста, его личностная активность и социальная состоятельность зависит от грамотного, целенаправленного руководства со стороны взрослого. Поэтому специфика профессионально-педагогической деятельности педагога дошкольного образования заключается в том, что инвариантные требования и характеристики обогащаются специфическими особенностями профессиональной деятельности: возрастные особенности детей дошкольного возраста, особенности организации деятельности, особенности взаимодействия между детьми и сотрудниками ДОО. Структура деятельности педагога дошкольного профиля определяется его миссией, связанной с обеспечением организационно-управленческих условий для успешного образования и социализации ребенка в условиях ДОО.

Поэтому, вопрос о профессиональной подготовке педагогов ДОО на сегодняшний день является актуальным, как и вопрос психолого-педагогического сопровождения педагогических кадров ДОО.

Среди разнообразных проблем, возникающих в контексте гуманизации образования и его реформирования, особую актуальность приобрели те, которые связаны с реализацией преемственности дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) и начальной школы.

Решение новых задач, встающих перед психолого-педагогической наукой и образовательной практикой, в значительной мере связано с повышением уровня подготовки педагогических кадров для ДОО, так как важным условием реализации преемственности дошкольного и начального школьного образования является профессиональная готовность педагогов к решению данной проблемы.

В современной науке понятие «профессиональная подготовка» связывается с профессиональным обучением и отражает процесс овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для самостоятельной профессиональной деятельности:

- профессиональное обучение, имеющая целью ускоренное приобретение обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ [6].
- процесс овладения знаниями, умениями и навыками, позволяющими выполнять работу в определенной области деятельности.

Профессиональная подготовка имеет целью ускоренное приобретение обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы или группы работ, и не подразумевает повышение образовательного уровня обучаемого [6].

Однако профессиональная подготовка не может ограничиваться только овладением специалистами только процессуальной стороной профессиональной деятельности. Необходима также целенаправленная деятельность по формированию и развитию профессионально- и личностно-значимых качеств, обеспечивающих эффективность избранной деятельности. С учетом этого более обоснованным является понимание профессиональной подготовки как «системы организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающей формирование личности – профессиональной направленности, знаний, навыков, умений и профессиональной готовности» [63].

Опираясь на данную точку зрения, мы рассматриваем профессиональную подготовку педагогов как целостную педагогическую систему, функционирование которой предполагает создание условий для развития личности педагога на основе овладения необходимыми для педагогической деятельности знаниями, умениями и навыками, развития

профессионально- и личностно-значимых качеств, обеспечивающих эффективность педагогической деятельности.

При определении данного понятия мы исходили из понимания системы как внутренне организованной на основе того или иного принципа целостности, в которой все элементы настолько тесно связаны друг с другом, что выступают по отношению к окружающим условиям и другим системам как нечто единое и педагогической системы как множества взаимосвязанных структурных компонентов, объединенных единой образовательной целью развития личности и функционирующих в целостном педагогическом [72].

Как сложная педагогическая система профессиональная подготовка педагогов обладает следующими свойствами: единство и взаимосвязь различных структурных элементов, объединенных общей целью и единым функционированием; единая внутренняя организация на основе связей и зависимостей между компонентами системы, взаимодействие с окружающей средой. Выявление структуры педагогической системы как относительно устойчивого способа связи элементов сложного целого, который отражает упорядоченность внутренних и внешних связей объекта, обеспечивающих его устойчивость, стабильность, качественную определенность представлено в современных научных исследованиях по-разному [70].

Большинство ученых считают, что взаимосвязь элементов, составляющих системы профессиональной подготовки как ДОО так и школы, предполагает не простое их суммирование, а достижение на основе их интеграции общей цели – подготовки компетентного педагога. Эта цель и определяет структуру профессиональной подготовки педагогических кадров.

Выделение цели профессиональной подготовки педагогических кадров с учетом компетентностного подхода, выступающего в качестве основы развития современной системы образования, предполагает направленность обучения на формирование готовности педагогов к эффективной педагогической деятельности.

Изучение психолого-педагогических исследований по вопросу структуры профессиональной готовности педагога показывает, что большинство авторов включают в их состав как неотъемлемые компоненты знания, умения и навыки, а также личностные характеристики специалиста. Это делает правомерным выделение в составе готовности педагогических кадров к профессиональной педагогической деятельности как целостного образования трех взаимосвязанных аспектов: личностного, когнитивного и праксикологического, характеризующих соответственно нравственно-психологическую, теоретическую и практическую готовность к профессионально-педагогической деятельности.

Первый аспект отражает меру внутренней готовности педагогических кадров к данному виду деятельности. Второй и третий – меру внешней процессуально-деятельностной формы проявления соответствующих характеристик в комплексе и в отдельности [45]. Личностный аспект характеризует степень нравственно-психологической готовности педагогических кадров к профессиональной педагогической деятельности. Он отражает степень сформированности ценностных ориентаций, интереса к избранному виду профессиональной деятельности, удовлетворенности ее результатами, уровень развития мотивации педагогической деятельности и участия в деятельности по самосовершенствованию.

Когнитивный компонент отражает информированность педагога о сущности и содержании осуществляемой педагогической деятельности, о требованиях к личности как учителя так и воспитателя, а также уровень знаний, необходимых для эффективной профессионально- педагогической деятельности (общепедагогических, методических, специально-предметных).

Современный педагог должен хорошо ориентироваться в различных отраслях педагогической науки, иметь глубокие и прочные знания по предмету, который он преподает, знать его возможности для решения

педагогических и культурных задач. Ему необходимо быть постоянно в курсе новых исследований, открытий, видеть ближние и дальние перспективы преподаваемой науки. Таким образом, данный компонент характеризует уровень теоретической готовности учителя и воспитателя к реализации избранного вида педагогической деятельности [1].

Роль педагога в современном образовательном процессе, по мнению Е.М. Дорожкина, сводится к организации активной самостоятельной познавательной деятельности, к созданию условий, способствующих раскрытию потенциальных возможностей учащихся, развитию их творческих способностей и строится на общепедагогической подготовке [21].

Большинство исследователей в области педагогического образования (О.А. Абдуллина, Н.В. Кузьмина, Н.Д. Никандров, В.А. Сластенин, Л.В. Спирин) в систему общепедагогических знаний включают следующие блоки:

- фундаментальные методологические знания (знание методологии педагогической науки, теории обучения, воспитания, вопросов педагогического менеджмента);
- теоретико-практические знания об отдельных сторонах обучения и воспитания, о передовом педагогическом опыте по обучению, воспитанию, управлению школой;
- методические знания о формах организации, методах и приёмах обучения и воспитания [10].

На наш взгляд, современный воспитатель детского сада должен обладать рядом следующих качеств: способность к сотрудничеству, совместному творчеству, умение управлять познавательной деятельностью, демократический стиль общения. Организация деятельности педагогов в процессе формирования их педагогической компетентности должна научить педагогов не столько получать профессионально значимые знания в готовом виде, сколько приобретать их самостоятельно, уметь использовать в практической деятельности; развивать коммуникативные и

исследовательские умения. Кроме того, при подготовке педагога важным является формирование профессиональных ценностных ориентаций, поскольку это важная составляющая профессиональной компетентности специалиста, которая определяет, как его гуманистическую направленность, так и его конкурентоспособность в современных экономических условиях.

Таким образом, под содержанием профессиональной подготовки педагога дошкольной образовательной организации подразумевается система педагогических знаний, практических умений и навыков, необходимых для осуществления профессиональных функций педагог-воспитателя детей дошкольного возраста. Особое место в структуре подготовки занимает общепедагогическая подготовка, которая закладывает фундамент для дальнейшего непрерывного образования педагогических кадров.

1.2. Психолого-педагогическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации: понятия, функции, принципы

В теории педагогики и педагогической практики последнего десятилетия динамично используется понятие «психолого-педагогическое сопровождение». Однако, несмотря на большое количество публикаций по проблеме психолого-педагогического сопровождения, недостаточно изучена специфика сопровождающей работы применительно к педагогам дошкольной образовательной организации. Поэтому проблему психолого – педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в профессиональной подготовке мы относим к разряду малоизученных.

В научной литературе понятие «сопровождение» определяется неоднозначно. Поэтому для того, чтобы определить его сущность, рассмотрим несколько определений этого термина.

В словаре С. И. Ожегова слово «сопровождение» трактуется как сопутствие чему-либо, содействие кому-либо, сопровождать, т.е. следовать вместе с кем-нибудь, находиться рядом, вести [50].

В.И. Даль определяет понятие «сопровождение» как действие по глаголу «сопровождать» – «идти вместе с кем-либо до проводов». Соответственно «сопроводитель», тот, кто сопровождает, - проводник провожатый. Приставка «со» в слове изначально предполагает реализацию в процессе сопровождения объединения действий и усилий провожатого и сопровождаемого. В самом общем значении сопровождение – это встреча двух людей и совместное прохождение общего отрезка пути [15].

Сопровождение реализуется непосредственно в самой деятельности, что принципиально его отличает от процесса управления, который может осуществляться извне и дистантно, без оказания непосредственной помощи, личностного участия и заботы. Вместе с тем, сопровождать необходимо как социализацию, так и индивидуализацию личности педагога.

Например, в медицине понятие сопровождение трактуется как комплекс медицинских услуг, обеспечивающий создание благоприятных условий, направленных на улучшение и поддержание здоровья субъекта на протяжении всего процесса лечения; а в области юриспруденции данный термин означает комплексное оказание правовых услуг опытным юристом в области работы с любыми юридическими документами [54].

Введение термина «сопровождение» не является результатом научно-лингвистического эксперимента; замена его классическими: «помощь», «поддержка» или «обеспечение» – не в полной мере отражает суть явления. Имеется в виду не любая форма помощи, а поддержка, в основе которой лежит сохранение максимума свободы и ответственности субъекта развития за выбор варианта решения актуальной проблемы.

Исследователи, занимающиеся проблемой сопровождения в практике образования, рассматривают сопровождение, преимущественно, с трех

позиций: как процесс, как метод и как систему профессиональной деятельности специалистов (профессиональная подготовка педагогических кадров).

Если раскрывать понятие «сопровождение» с точки зрения процесса, то сопровождение можно представить как совокупность последовательных действий, позволяющих педагогу максимально эффективно реализовать свое обучение в профессиональной подготовке [73].

При подходе к сопровождению, как к методу, необходимо рассматривать его как способ практического осуществления, обеспечивающий создание условий для принятия участниками образовательного пространства оптимальных решений в ситуации взаимодействия при профессиональной подготовке педагогов.

В современной научной литературе еще не сложился единый методологический подход к определению сущности понятия «сопровождение».

С точки зрения психологии, сопровождение – это система профессиональной деятельности специалиста, направленная на создание условий для позитивного развития отношений клиента в ситуации межличностного взаимодействия [79].

В психологической литературе существует целый ряд подходов к пониманию сущности понятия сопровождения. Т.Г. Яничева рассматривает сопровождение как особый вид помощи клиенту на определенном этапе его развития в решении возникающих проблем, или в их предупреждении [83].

М. Р. Битянова определяет сопровождение как систему профессиональной деятельности психолога, направленной на создание социально-психологических условий для успешного психологического развития личности клиента в ситуациях взаимодействия с другими людьми [7].

С точки зрения коррекционной педагогики, сопровождение – это целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития личности педагогов и коррекции их недостатков [49].

В рамках данного подхода целью сопровождения является создание условий для максимального личностного развития и обучения педагогов, оказание помощи в решении его проблем в процессе их профессиональной подготовки.

Л.А. Беляева и М.А. Васильков считают, что сопровождение – выявление причин деформации в развитии субъекта и, что на основании этого строится процесс, который будет способствовать развитию и социализации нормальной личности [8].

Сопровождение, по мнению Л.М. Шипициной и Е.И. Казаковой, предполагает создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора [79].

Исходя из трактовки разными авторами данного понятия, можно заключить, что использование данного термина продиктовано необходимостью подчеркнуть самостоятельность субъекта в принятии решений, т.е. сопровождение имеет конечной целью отпустить сопровождаемого, дать возможность ему действовать самостоятельно при достижении способности делать выбор и брать ответственность за свои действия.

Сопровождение имеет многофункциональный характер, обеспечивает целостное развитие личности и имеет временную протяженность, указанные авторы определяют его как комплексное сопровождение процесса развития педагога находящегося в ситуации острой потребности своей профессиональной подготовки.

С одной стороны, мы сопровождаем педагога, помогая ему решать возникающие проблемы и повышать свои шансы на педагогический успех.

С другой стороны, комплексно обеспечиваем процессы его развития

(социализацию, индивидуализацию, социально-психологическую адаптацию). По времени сопровождение начинается с момента необходимости педагога пройти профессиональную подготовку и заканчивается его успешным освоением данной подготовки.

Комплексный характер сопровождения заключается в том, что оно включает в себя ряд взаимосвязанных и дополняющих друг друга видов деятельности команды специалистов, обеспечивающих: правовую защиту, социальную помощь, педагогическую поддержку, психологическое сопровождение индивидуального развития, социальное воспитание, обучение навыкам социальной компетентности [29].

Главная цель сопровождения – создание социально-психологических условий для профессионального развития педагога, формирования личностных характеристик, отвечающих требованиям новых стандартов.

М.Р. Битянова, Т.Г. Яничева выделяют следующие задачи сопровождения в профессиональной подготовке педагога [7]:

- систематическое отслеживание психолого-педагогического статуса воспитателя и динамики его психологического развития в процессе профессиональной подготовки.
- построение индивидуальной образовательной траектории развития воспитателя на основе формирования устойчивой мотивации познания в соответствии с требованиями ФГОС.
- формирование у педагога способности к самопознанию, саморазвитию, самоопределению.
- создание специальных психолого-педагогических условий для оказания помощи педагогам, имеющим личные и профессиональные проблемы.
- оказание психолого-педагогической поддержки педагогам, реализующим требования ФГОС.

Ю.В. Слюсарев полагает, что реализация обозначенных цели и задач психолого-педагогического обеспечивает достижение целого ряда функций: информационной, направляющей, развивающей [72].

Информационная функция сопровождения состоит в широком оповещении всех заинтересованных лиц о формах и методах сопровождения. В первую очередь это касается воспитателей, администрации дошкольных образовательных организаций принимающих участие в программе психологического сопровождения.

Направляющая функция сопровождения обеспечивает согласование всех заинтересованных в сопровождении субъектов учебного процесса с целью обеспечения координации их действий в интересах педагога в процессе профессиональной подготовки.

Развивающая функция сопровождения задает основной вектор действиям всех участвующих в системе сопровождения службам, которые становятся службами развития личности педагога. Развивающая функция обеспечивается деятельностью педагога-психолога, других педагогических работников дошкольной образовательной организации, при этом используются в практике работы развивающие технологии обучения, а педагоги-психологи – развивающие дополнительные занятия с педагогами находящимися в процессе профессиональной подготовки.

Функции психолого-педагогического сопровождения обеспечиваются компонентами сопровождения: психологическим и организационно-просветительским (педагогическим).

Психологический компонент сопровождения – представлен системной деятельностью педагога-психолога, использующего принцип взаимосвязи диагностической и коррекционно-развивающей деятельности. В практической деятельности педагога-психолога личность педагога изучается только с целью оказания психологической помощи. Педагог не может быть средством – он всегда цель психологического сопровождения [30].

Организационно-просветительский (педагогический) компонент обеспечивает единое информационное поле для всех участников психологического сопровождения, а также ее анализ и актуальную оценку. Данный компонент реализуется в деятельности педагога-психолога, через осуществление просветительской работы с педагогическим коллективом и администрацией дошкольной образовательной организации, при этом используются разнообразные формы активного полисубъектного взаимодействия всех участников. Анализ и оценка существующей системы сопровождения делает возможным развитие и совершенствование системы, обеспечивая ее важнейшие характеристики – открытость и развивающийся характер (синергетичность).

Обобщая изученные источники (Е.И. Казакова, Е.А. Климов и др.), мы можем утверждать, что психолого-педагогическое сопровождение базируется на следующих принципах:

- принцип индивидуального подхода к педагогу находящемуся в процессе профессиональной подготовки.
- принцип превентивности: предупреждение возникновения проблемных ситуаций.
- принцип гуманистичности, предполагает отбор и использование гуманных, личностно-ориентированных, основанных на общечеловеческих ценностях методов психологического взаимодействия.
- принцип научности отражает важнейший выбор практических психологов в пользу современных научных методов диагностики, коррекции развития личности педагога.
- принцип комплексности подразумевает соорганизацию различных специалистов, всех участников процесса профессиональной подготовки в решении задач сопровождения: методиста, педагога-психолога, социального педагога, администрации и др.;

- принцип «на стороне педагога»: во главе угла ставятся интересы педагога, обеспечивается защита его прав при учете позиций других участников профессиональной подготовки;
- принцип активной позиции педагога, при котором главным становится не решить проблемы за педагога находящегося в процессе профессиональной подготовки, но научить его решать проблемы самостоятельно, создать способности для становления способности педагога к саморазвитию;
- принцип коллегиальности обуславливает совместную деятельность субъектов сопровождения в рамках единой системы ценностей на основе взаимного уважения и коллегиального обсуждения проблем, возникающих в ходе реализации программ.
- принцип системности предполагает, что психологическое сопровождение носит непрерывный характер и выстраивается как системная деятельность, в основе которой лежит внутренняя непротиворечивость, опора на современные достижения в области социальных наук, взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных компонентов.
- принцип рациональности лежит в основе использования форм и методов психологического взаимодействия и обуславливает необходимость их отбора с учетом оптимальной сложности, информативности и пользы для педагога.

Но центральный принцип, это ценность личного выбора человека, его самоопределения в значимых жизненных ситуациях.

Рассмотрим более подробно следующий ряд принципов психолого-педагогического сопровождения, который характеризуется: системностью, комплексностью, интегративностью, приоритетом особых потребностей педагога, непрерывностью.

Системность реализуется в процессе оказания психолого-педагогической помощи в разных направлениях: детям, педагогическим

кадром, родителям. Психолого-педагогическое сопровождение оказывается в реальной ситуации обучения педагога

Выявляются имеющиеся сложности, потенциальные возможности педагога, его сильные стороны, определяющие обходные пути в обучении в период профессиональной подготовки и с учетом всех составляющих определяется, моделируется система психолого-педагогического сопровождения. Процесс сопровождения является целостным, динамичным, открытым. К системообразующим факторам относится социальная ситуация развития педагога, адекватное учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в период профессиональной подготовки, скоординированность усилий, командный стиль организуемого сопровождения. Комплексный характер психолого-педагогического сопровождения проявляется в том, что психологом, медицинским работником и другими специалистами оказывается педагогу комплексная помощь, охватывающая все сферы его деятельности.

В сопровождении реализуется принцип интегративности, поскольку предусматривается интеграция различных методов, методик, подходов, дидактических и психотерапевтических приемов.

Сопровождение охватывает не только образовательную среду, но и микросоциальную. Учитывается семейный микросоциум, влияние педагогического коллектива, предпочтения педагогов находящихся в период профессиональной подготовки. Объединение всех субъектов социально-воспитательного процесса, направление их усилий в одно русло - является задачей сопровождения. Разрозненные усилия останутся безрезультатными. Использование одной технологии, одного метода вряд ли принесет успех.

Психолого-педагогическое сопровождение требует выявления причин учебных затруднений педагога в профессиональной подготовки, знания и учета его особых потребностей.

Принцип непрерывности отражает необходимость ранней, с первых дней педагога в процессе профессиональной подготовки, диагностики его возможностей и способностей, осуществления психолого-педагогического сопровождения на протяжении всего периода профессиональной подготовки. Логичным представляется утверждение, что психолого-педагогическое сопровождение должно функционировать на всех ступенях образования.

Все принципы психолого-педагогического сопровождения позволяют выстроить модель, предполагаемый образ, который отражает структурно-организационные и содержательно-процессуальные особенности данного процесса.

Определив понятие «сопровождение», следует дать определение понятиям «педагогическое сопровождение» и «психологическое сопровождение».

В исследованиях современных авторов термин «педагогическое сопровождение» рассматривается с разных точек зрения:

- как сфера деятельности руководства, ориентированная на взаимодействие с педагогическими кадрами в процессе оказания им поддержки в личностном становлении, принятии решения об избираемой деятельности и самоутверждения в ней (М. И. Губанова, Л. Г. Тарита и др.);
- как помощь педагогу в его личностном росте, установки на открытое общение (И. О. Карелина, Н. Л. Коновалова, Н. Г. Осухова и др.);
- как поддержка и развитие субъектности личности (Е. В. Бондаревская, А. А. Золотарев, В. В. Сериков и др.);
- как направление деятельности руководства в сфере социально-профессионального самоопределения педагогов (Ю. В. Слюсарев, И. И. Хасанова и др.);

Осмысление указанных педагогических позиций позволяет сделать вывод, что педагогическое сопровождение развивается не в ролевых иерархических функциях, в которых возможно «воздействие», а во

взаимодействии. Педагогическое сопровождение характеризуется специально ориентируемыми процессами взаимодействия.

На основе анализа научной литературы мы выявили, что термины «сопровождение» и «поддержка» употребляются в качестве обозначения системы деятельности психолога как особого вида оказания психологической помощи. В психологии «сопровождение» - это системная комплексная технология социально – психологической помощи личности.

Технология сопровождения в образовании – область научно-практической деятельности целого ряда специалистов, позволяющая создавать условия для полноценного развития личности.

Проведенный теоретический анализ нам показал, что с понятием «психолого – педагогическое сопровождение педагогов дошкольных образовательных организаций в профессиональной подготовке» связана определенная научно – практическая ориентация ученых и педагогов, основанная на том, что сопровождающий, прежде всего, максимально мобилизует внутренние резервы того, кого сопровождает, чтобы тот сам справился со своими трудностями. Осуществляющий педагогическое сопровождение не стремится свести на нет все трудности другого, а всячески старается своими действиями укрепить его способности и веру в себя,

В исследованиях выше обозначенных авторов отмечается, что психолого-педагогическое сопровождение – это целостный и непрерывный процесс; обязательно предполагающий взаимодействие и сотрудничество. Часто применяются такие формулировки, как создание условий, помощь, деятельностная направленность, совместная работа с педагогическими кадрами.

Ключевым условием повышения качества образования является успешность профессиональной деятельности педагогических кадров. Для этого актуально создание в системе образования условий для развития индивидуального стиля профессиональной деятельности педагога, познания и

освоения новых ценностей, стимулирующих творческий поиск перспективных подходов и технологий, в том числе методов оценивания профессиональных достижений педагога.

Главный вопрос заключается в том, зачем необходимо психолого-педагогическое сопровождение? Согласно Е. В. Бондаревской, его основными функциями являются:

- диагностики существования возникшей проблемы;
- информации о путях возможного решения проблемы;
- консультации на этапе принятия и выработки плана решения проблемы;
- оказание первичной помощи;
- содействие реализации намеченного плана решения профессиональных задач [68].

Главная цель видится в том, чтобы за счет психолого-педагогического сопровождения личностного развития и профессиональной деятельности педагогов оптимизировать профессиональную компетентность каждого педагога и педагогического коллектива в целом, а также создать условия для поддержания позитивного психологического климата, что важно как для работников, так и для клиентов – получателей образовательных услуг, т.е. детей и их родителей.

На наш взгляд, психологическая составляющая сопровождения нацелена на создание благоприятных условий для успешного профессионального развития каждого педагога, профилактики и коррекции нарушений эмоционально-волевой сферы, проблем взаимоотношений в коллективе.

Педагогическая составляющая сопровождения решает задачи преодоления учебных трудностей, решения проблем с выбором образовательного и профессионального маршрута. Основным методом для реализации, как психологической, так и педагогической составляющей является консультирование (индивидуальное и групповое), которое будет

рассмотрено далее.

Таким образом, обобщив изученную научную литературу, мы пришли к выводу, что психолого-педагогическое сопровождение педагогов в профессиональной подготовке – это непрерывный процесс в заданных временных рамках, основанный на взаимодействии и сотрудничестве, целью которого является удовлетворение институциональных и личных потребностей, связанных с профессиональной подготовкой педагогических кадров и качеством образовательных услуг в системе дошкольного образования. Необходимость сопровождения обусловлена повышением профессиональной компетентности педагогического коллектива и поддержанием позитивного психологического климата.

1.3. Методы и условия психолого-педагогического сопровождения педагогов ДОО в профессиональной подготовке

Глобальные перемены, происходящие сегодня в России, ведут к перестройке психологии педагога, его взглядов, убеждений, привычек, нравственных ценностей и социальных ролей. И если для одних преобразования не столь болезненны, то для других они становятся личной трагедией, приводящей к дезадаптации и девиациям в педагогической деятельности.

Во время профессиональной подготовки педагоги наиболее чувствительны к социальным и психологическим стрессам. Именно в этот период их педагогической деятельности наблюдается резкий рост конфликтных ситуаций.

Поэтому одной из основных задач специалистов и сотрудников дошкольной организации является сопровождение педагогов в их профессиональной подготовке, смыслы которого были определены в предыдущем параграфе.

Далее перед нами стоят вопросы: кто и как должен осуществлять психолого-педагогическое сопровождение педагогов ДОО?

Полагаем, что для сопровождения педагогов дошкольной организации в их профессиональной подготовке следует привлекать таких специалистов как: социальный педагог, педагог-психолог, методист образовательного учреждения.

Согласно А.В. Мудрику, социальный педагог – это педагог, исследующий социальное воспитание в контексте социализации, т.е. воспитание всех возрастных групп и социальных категорий людей, осуществляемое как в организациях специально созданных для этого, так и в организациях, для которых воспитание не является основной функцией [43].

Цель работы социального педагога – создать благоприятные условия для личностного развития личности (физического, социального, духовно-нравственного, интеллектуального), оказание комплексной социально-педагогической помощи, тогда как педагог-психолог обеспечивает психологическую помощь, а методист – методическое сопровождение педагогических кадров.

Существует три уровня психолого-педагогического сопровождения:

- индивидуальное;
- групповое;
- институциональное (на уровне детского сада).

На каждом из указанных уровней возможно использование комплекса методов сопровождения, таких как: лекция, беседа, тренинг, консультирование. Последний представляется нам наиболее важным и универсальным, поэтому мы все внимание сосредоточим на нем.

Консультирование обеспечивает помощь в решении тех проблем, с которыми к психологу обращается педагогический коллектив или отдельный работник. Индивидуальное консультирование – оказание помощи и создание условий для развития личности, способности выбирать и действовать по

собственному усмотрению, обучатся новому поведению. Групповое консультирование предполагает информирование всех участников профессиональной подготовки по вопросам, связанным с особенностями образовательного процесса для данной категории педагогов с целью создания адаптивной среды, позволяющей обеспечить полноценную интеграцию и личностную самореализацию в дошкольном образовательном учреждении.

В процессе консультирования решаются диагностические задачи выявления индивидуальных особенностей педагога, наиболее важных особенностей его деятельности, соответствия уровня профессиональных умений, знаний, навыков, а также личностных качеств образовательным стандартам.

Сопровождение может решать задачи коррекционной работы (индивидуальной и групповой). Коррекционная работа необходима, прежде всего с педагогами, имеющими проблемы в процессе профессиональной подготовки, поведении и личностном развитии, выявленные в процессе диагностики. Коррекция направлена на: уменьшения степени выраженности патологии, ее поведенческие последствия; предупреждение появления вторичных отклонений в развитии; обеспечение максимальной реализации реабилитационного потенциала педагога.

В процессе консультирования осуществляется развивающая работа (индивидуальная и групповая), суть которой в формировании потребности в новом знании, возможности его приобретения и реализации в деятельности и общении.

Сочетание диагностических, коррекционных, развивающих задач складывается в комплексную психопрофилактическую работу, которая обеспечивает решение проблем, связанных с обучением, профессиональной подготовкой, психическим здоровьем педагогов.

Другой важный потенциал консультативной работы, осуществляемой в процессе сопровождения – это психологическое просвещение и образование,

Без них невозможно формирование у рядового работника и администрации образовательной организации потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах собственного развития; создание условий для полноценного личностного развития и самоопределения педагогов, а также в своевременном предупреждении возможных нарушений в становлении личности и развитии интеллекта.

Помимо выбора адекватных методов психолого-педагогическое сопровождение предполагает создание комплекса условий:

- дифференцированные условия для каждого работника (оптимальный режим нагрузок при профессиональной подготовке);
- коррекционно-развивающая направленность процесса профессиональной подготовки с учётом индивидуальных особенностей каждого педагога;
- соблюдение комфортного психоэмоционального режима;
- использование современных педагогических технологий, в том числе информационных, компьютерных для оптимизации образовательного процесса, повышения его доступности;
- здоровьесберегающие условия – оздоровительный и охранительный режим, укрепление физического и психического здоровья, профилактика физических, умственных и психологических перегрузок, профессионального выгорания, соблюдение санитарно-гигиенических правил и норм.

Эффективность психолого-педагогического сопровождения определяется, как в ходе процесса сопровождения, так и по его окончанию.

Е.И. Казакова выделяет 4 критерия успешности психолого-педагогического сопровождения:

- 1) успешность деятельности педагога с точки зрения внешних оценок (администрация, родители) – «педагогическая эффективность»;
- 2) осуществление профессиональной деятельности без значимых нарушений физического и психического здоровья – «медицинская эффективность»;

- 3) удовлетворенность своей деятельностью, своим профессиональным статусом – «психологическая эффективность»;
- 4) связывание своих личных планов и интересов с педагогической деятельностью в перспективе – «социальная эффективность» [30].

«Педагогическая эффективность» связывается с соответствием личности педагога и уровня его достижений поставленным задачам в условиях ФГОС.

«Медицинская эффективность» связывается с сохранением психического и физического здоровья педагогов и определяется как динамика хронических заболеваний, представленная в отчетах медицинской службы.

«Психологическая эффективность»: субъективное ощущение у педагога комфорта и уверенности в дошкольной организации, адекватная самооценка, сформированностью Я – концепции личности, оптимальное развитие его способностей, и, как следствие, адекватное профессиональное самоопределение, обеспечивающее высокую «социальную эффективность», т.е. человек ощущает себя социально полезным, нашедшим «свое место под солнцем».

На современном этапе развития системы образования значительно возросло понимание того, что обновление образовательного процесса должно начинаться с более ранних ступеней воспитания и затем, сохраняя принцип преемственности, распространяться на все последующие периоды. Именно дошкольное образовательное учреждение выступает той важной ступенью, которая призвана заложить фундамент психического и физического развития личности. Инновационные процессы, внедряемые в дошкольные учреждения, направлены на поиск реальных путей осуществления преемственных связей с начальной школой в общей системе непрерывного образования.

Профессиональная подготовка педагогов – это процесс овладения

системой специальных знаний, общими и специфическими умениями, навыками для творческого выполнения профессиональной деятельности. Профессиональная подготовка предполагает наличие психологической готовности к этому процессу. Готовность к обучению – это интегративное профессионально значимое качество специалиста в любой сфере деятельности и педагогике, в частности. Отсутствие готовности в силу каких-либо объективных или субъективных причин актуализирует необходимость психолого-педагогического сопровождения профессиональной подготовки педагогических кадров.

На универсальном уровне сопровождение, как разновидность психолого-педагогической помощи, представляет собой комплексный метод, в основе которого лежит единство четырех функций: диагностики существования возникшей проблемы; информации о путях возможного решения проблемы; консультации на этапе принятия и выработки плана решения проблемы; первичной помощи и реализации плана намеченных действий.

Психолого-педагогическое сопровождение мы рассматриваем как в преодолении трудностей в обучении в условиях профессиональной подготовки, так и в успешном развитии, социальной адаптации, социализации, самореализации, укреплении здоровья.

Мы выделяем с известной мерой относительности два направления психолого-педагогического сопровождения: актуальное и перспективное.

Актуальное ориентировано на решение злободневных проблем, связанных с преодолением имеющихся трудностей в обучении в период профессиональной подготовки, формировании и укреплении межличностных отношений, социализации. Психолого-педагогическое сопровождение решает задачи конкретной помощи педагогу в условиях его профессиональной подготовки.

Перспективное направление психолого-педагогического сопровождения

нацелено на развитие, становление личности и индивидуальности каждого педагогического работника, на коррекцию его психофизического развития.

Оба направления между собой неразрывно связаны, между ними не всегда можно провести грань. Корректируя, сопровождая развитие педагога, одновременно решаются все его повседневные проблемы, т.е. оказывается конкретная помощь в преодолении имеющихся затруднений в период профессиональной подготовки.

Под сопровождением понимается метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в ситуациях жизненного выбора, сопровождение не является синонимом таких понятий и процессов как поддержка, помощь, обеспечение. Сопровождение рассматривается как сложный процесс взаимодействия сопровождаемого и сопровождающего, результатом которого является решение и действие, ведущие к прогрессу в развитии сопровождаемого.

Психолого-педагогическое сопровождение направлено на обеспечение двух согласованных процессов: сопровождение развития педагогического работника и сопровождение процесса его обучения в период профессиональной подготовки, коррекции имеющихся отклонений.

Оно включает коррекционную работу, направленную на исправление или ослабление имеющихся нарушений, и развивающую работу, направленную на раскрытие потенциальных возможностей педагогического работника, достижение им оптимального уровня развития. Психолого-педагогическое сопровождение представляется не суммой методов коррекционно-развивающей работы с педагогами в период их профессиональной подготовки. Это комплексная технология, особый путь поддержки педагога, помощи ему в решении задач развития, обучения, воспитания, социализации.

Под психолого-педагогическим сопровождением педагогов в профессиональной подготовке мы понимаем непрерывный процесс в

заданных временных рамках, основанный на взаимодействии и сотрудничестве, целью которого является удовлетворение институциональных и личных потребностей, связанных с профессиональной подготовкой педагогических кадров и качеством образовательных услуг в системе дошкольного образования. Необходимость сопровождения обусловлена повышением профессиональной компетентности педагогического коллектива и поддержанием позитивного психологического климата.

Нами было спрогнозированы ожидаемые результаты методического сопровождения педагогов в межаттестационный период.

- Повышение компетентности педагогических работников в вопросах аттестации кадров;
- Достижение системности, плановости организации процесса подготовки воспитателей к аттестации;
- Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников;
- Предоставление каждому воспитателю возможности реализации собственной системы профессиональной подготовки, права свободного выбора, гарантируя педагогическую и психологическую поддержку педагогического сообщества.
- Формирование умения проектировать педагогическую деятельность на следующий межаттестационный период.
- Подготовка высокопрофессионального кадрового состава образовательной организации.

Таким образом, в процессе психолого-педагогического сопровождения педагогов в период их профессионального обучения необходимо использовать различные методы – лекции, беседы, тренинги со специалистами, но основным методом является консультирование. Используя категорию «условия» психолого-педагогическое сопровождение

процесса профессиональной подготовки педагогов можно определить, как социально-психологические условия для развития личности педагога и их успешного обучения, формирования личностных характеристик, отвечающих требованиям новых стандартов, на основе выстраивания индивидуальной образовательной траектории развития педагога и формирования устойчивости мотивации познания.

- Все это невозможно без ряда условий таких как: дифференцированные условия для каждого работника (оптимальный режим нагрузок при профессиональной подготовке);
- коррекционно-развивающая направленность процесса профессиональной подготовки с учётом индивидуальных особенностей каждого педагога;
- соблюдение комфортного психоэмоционального режима;
- использование современных педагогических технологий, в том числе информационных, компьютерных для оптимизации образовательного процесса, повышения его доступности;
- здоровьесберегающие условия – оздоровительный и охранительный режим, укрепление физического и психического здоровья, профилактика физических, умственных и психологических перегрузок, профессионального выгорания, соблюдение санитарно-гигиенических правил и норм.

Глава 2. Практика психолого-педагогического сопровождения педагогов ДОО в профессиональной подготовке

2.1 Анализ деятельности по психолого-педагогическому сопровождению педагогов МАДОУ № 541 (г. Екатеринбург) в профессиональной подготовке

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 541 – был основан в 2012 г. и расположен в Верх-Исетском районе г. Екатеринбурга по адресу: ул. Серафимы Дерябиной, 17 Б.

Для осуществления образовательного процесса в МАДОУ создана предметная среда, отвечающая инновационным требованиям педагогической науки, практики и запросам родительской общественности. Личностно-ориентированный подход к каждому ребёнку с учётом его возрастных и половых различий, способствует продвижению ребёнка в его развитии.

В данном учреждении оборудованы музыкальный и спортивные залы. Также есть кабинет педагога-психолога и учителя-логопеда.

Светлые и уютные групповые комнаты оснащены необходимой удобной мебелью, а также яркими игрушками и развивающими играми по возрасту детей. Воспитатели оснащают игровые зоны в соответствии с современными требованиями и создают благоприятные условия для пребывания детей в группе.

На территории МАДОУ №541 для повышения двигательной активности воспитанников имеется спортивная площадка. Неповторимый дизайн и уют на участках детского сада создан руками воспитателей групп.

Воспитательно-образовательный процесс в детском саду организуется в соответствии с целями и задачами учреждения.

Для обеспечения безопасности пребывания детей в саду созданы необходимые условия.

В июне 2013 года МАДОУ детский сад №541 получил лицензию на право ведения образовательной деятельности.

В своей деятельности детский сад руководствуется:

- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- другими Федеральными законами;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- нормативно-правовыми актами Правительства Свердловской области, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования;
- Постановлениями и Распоряжениями Администрации города Екатеринбурга, другими нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «город Екатеринбург»;
- настоящим Уставом, а также принимаемыми в соответствии с ним локальными нормативными актами МАДОУ;
- договором об образовании, заключаемым между МАДОУ и родителями (законными представителями) воспитанников.

Согласно Уставу МАДОУ – детский сад №541 , осуществляет в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми [73].

Основными задачами деятельности детского сада являются:

- Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей, в том числе их эмоционального благополучия.
- Обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка в период дошкольного детства независимо от места жительства, пола, нации, языка, социального статуса, психофизиологических и других особенностей.

- Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития способностей и творческого потенциала каждого ребенка как субъекта отношений с самим собой, другими детьми, взрослыми и миром.
- Объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества.
- Формирование общей культуры личности детей, развитие их социальных, нравственных, эстетических, интеллектуальных, физических качеств, инициативности, самостоятельности и ответственности ребенка, формирование предпосылок учебной деятельности.
- Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.

Основным видом деятельности детского сада является предоставление дошкольного образования по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.

МАДОУ осуществляет образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми в возрасте от 2 месяцев до 7 лет при возможности организации в МАДОУ режима дня, соответствующего анатомо-физиологическим особенностям каждой возрастной группы [56].

МАДОУ реализует:

- основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности;
- дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы (далее по тексту – дополнительные

общеразвивающие программы), относящиеся к уровню дошкольного образования.

Образовательные программы определяют содержание образования. Содержание образования содействует взаимопониманию и сотрудничеству между людьми, народами независимо от расовой, национальной, этнической, религиозной и социальной принадлежности, учитывает разнообразие мировоззренческих подходов, способствует реализации права воспитанников на свободный выбор мнений и убеждений, обеспечивает развитие способностей каждого человека, формирование и развитие его личности в соответствии с принятыми в семье и обществе духовно-нравственными и социокультурными ценностями.

Образовательные программы дошкольного образования направлены на разностороннее развитие детей дошкольного возраста с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, в том числе достижение детьми дошкольного возраста уровня развития, необходимого и достаточного для успешного освоения ими образовательных программ начального общего образования, на основе индивидуального подхода к детям дошкольного возраста и специфичных для детей дошкольного возраста видов деятельности.

Образовательная программа дошкольного образования разрабатываются и утверждаются МАДОУ в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и с учетом соответствующих примерных образовательных программ дошкольного образования, включённых в реестр примерных основных образовательных программ, являющийся государственной информационной системой.

При реализации образовательных программ используются различные образовательные технологии, в том числе дистанционные образовательные технологии, электронное обучение. При реализации образовательных

программ МАДОУ применяет форму организации образовательной деятельности, основанную на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использования соответствующих образовательных технологий.

Всего в детском саду работает 11 групп, из них:

- от 3 до 4 лет – 3 группы;
- от 4 до 5 лет – 5 групп;
- от 5 до 6 лет – 1 группа;
- от 6 до 7 лет – 2 группы.

Наполняемость групп детьми от 3 до 7 лет – до 25 детей.

Изучив документы и наблюдая работу МАДОУ в нашей непосредственной профессиональной деятельности, мы выявили следующие требования, предъявляемые педагогическим работникам:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- б) учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению МАДОУ;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать Устав МАДОУ, правила внутреннего трудового распорядка.

Нами проанализирован кадровый состав сотрудников МАДОУ – детский сад № 541.

Непосредственное руководство и управление детским садом осуществляет заведующий, который назначается Учредителем и несет полную ответственность за работу дошкольной организации.

Функции заведующего. Заведующий:

- представляет МАДОУ во всех организациях, учреждениях;
- является единоличным распорядителем имущества, денежных средств;
- заключает от имени МДОУ договора, в том числе Родительские;
- в пределах своей компетенции издает приказы и распоряжения, обязательные к исполнению всеми работниками МАДОУ;
- осуществляет прием на работу, увольнение и перевод сотрудников с одной должности на другую в соответствии с трудовым кодексом РФ;
- утверждает график работ, расписание занятий в иное;

- определяет условия оплаты труда работников МАДОУ на основе ЕТС и на основании решения аттестационной комиссии;
- определяет надбавки, доплаты в пределах имеющихся средств, представляет сотрудников к премированию и к награждению;
- составляет штатное расписание МАДОУ, распределяет обязанности;
- создает условия для реализации образовательных программ;
- обеспечивает рациональное использование бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих из других источников, открывает счета в кредитно-банковских учреждениях;
- обеспечивает учет, сохранность, пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации;
- обеспечивает выполнение нормативных документов вышестоящих организаций;
- осуществляет прием детей и комплектование групп детьми в соответствии с их возрастом, состоянием здоровья совместно с Учредителем;
- контролирует деятельность работников МАДОУ;
- организует дополнительные услуги, в том числе и платные.

В подчинении заведующей находятся заместитель заведующей по воспитательно-методической работе, заместитель заведующей по АХЧ, главный бухгалтер, отдел кадров, медицинская служба, профсоюзный актив МДОУ, попечительский совет.

Главный бухгалтер - осуществляет организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности и контроль за рациональным использованием материальных и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения; обеспечивает составление экономически обоснованных отчетов и проверяет правильность расчетов по зарплате, начислений и перечислений налогов и сборов в государственный бюджет, платежей в банковские учреждения. Также главный бухгалтер осуществляет

контроль за своевременным и правильным оформлением бухгалтерской документации, анализ выполнения плана учреждением по всем показателям статистической и финансовой отчетности и разработка финансово-экономической стратегии развития учреждения.

В подчинении у главного бухгалтера находится бухгалтер. Он осуществляет деятельность по различным участкам бухгалтерского учета и отчетности в дошкольном учреждении и обеспечивает составление экономически обоснованных отчетов, расчетов по зарплате, начислений и перечислений налогов и сборов в государственный бюджет, платежей в банковские учреждения.

В подчинении у заведующей находится делопроизводитель. На делопроизводителя возлагаются следующие функции: обеспечение учета, регистрации, контроля исполнения поручений руководства дошкольного учреждения, информационно-справочное обслуживание по документам, их хранение.

Также в подчинении у заведующей находится заместитель заведующей по воспитательно-методической работе. Он осуществляет организацию целенаправленного воспитательно-образовательного процесса ДООУ в рамках единого образовательного пространства, координирует работу структурных подразделений (служб: методической, медицинской, психолого-педагогической) и обеспечивает взаимодействие структурных подразделений с участниками воспитательно-образовательного процесса; устанавливает контакты и социальное партнерство с соответствующими внешними организациями.

В подчинении у заведующей стоит заместитель заведующей по административно-хозяйственной части. Он обеспечивает хозяйственное обслуживание учреждения и создание необходимых условий для нормального функционирования структурных подразделений ДООУ; здоровые и безопасные условия пребывания детей в дошкольном учреждении и

условия труда для работников МАДОУ. Также заместитель заведующей по АХЧ осуществляет руководство работой обслуживающего персонала и осуществляет контроль за соблюдением сотрудниками требований законодательных и нормативных актов по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите.

Полномочия трудового коллектива МАДОУ осуществляются общим собранием МАДОУ. Общее собрание является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 списочного состава работников МАДОУ. Решения вопросов, вынесенных на общее собрание, считается принятым, если за них проголосовало не менее половины работников МАДОУ, присутствующих на собрании. К компетенции общего собрания МАДОУ относится решение следующих вопросов:

- обсуждение и принятие Устава МАДОУ, изменений и дополнений в него;
- обсуждение и принятие Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка;
- обсуждение поведения или отдельных поступков членов коллектива МАДОУ и принятие решений о внесении общественного порицания.

Для рассмотрения вопросов, связанных с организацией образовательного процесса, создается Педагогический совет. Членами Педагогического совета являются все педагогические работники МАДОУ. Председателем Педагогического совета может являться заведующий или секретарь, назначенный приказом заведующего на год. Заседания Педагогического совета проводятся в соответствии с планом работы, но не реже 4 раз в течение учебного года. К компетенции Педагогического совета МАДОУ относятся решение следующих вопросов:

- разработка планов реализации программы воспитания и обучения детей в МАДОУ;
- утверждение плана работы МАДОУ на учебный год;

- утверждение характеристик педагогов, представляемых к наградам, на аттестацию.

Остальная деятельность регулируется «Положением о педагогическом совете МАДОУ».

В целях содействия улучшению условий труда работников МАДОУ, совершенствованию материально-технической базы МАДОУ и совершенствованию воспитательно-образовательного процесса в МДОУ создается Попечительский совет. В состав Попечительского совета могут входить участники образовательного процесса и иные лица, заинтересованные в совершенствовании деятельности и развития МАДОУ. Заседания Попечительского совета проводятся по мере необходимости, в соответствии с Положением о Попечительском совете, но не реже одного раза в квартал. Внеочередные заседания Попечительского совета могут созываться по требованию не менее половины членов Попечительского совета. В компетенции Попечительского совета относятся решение следующих вопросов:

- содействие привлечению внебюджетных средств, обеспечивающих деятельность и развитие МАДОУ;
- содействие организации и улучшению условий труда педагогических и других работников МАДОУ;
- содействие организации конкурсов, соревнований и других массовых внешкольных мероприятий МАДОУ;
- содействие совершенствованию материально-технической базы МАДОУ, благоустройству его помещений и территории.

Остальная деятельность регулируется «Положением о Попечительском совете МАДОУ».

Штат МАДОУ составляет 28 человек. Структура по категориям работников представлена следующими данными:

Управленческий персонал – 2 человека

Педагоги – 14 человек из них 11 воспитателей, музыкальный руководитель (1), педагог-психолог (1), учитель-логопед (1).

Технический персонал – 12 человек. Уровень образования кадров представлен в Табл. 1

Таблица 1

Уровень образования педагогических кадров

По образованию	Высшее		Средне-специальное	Обучаются в ВУЗах
	8 чел. (57,1%)		6 чел. (42,9%)	0 чел. (0 %)
По категориям	Высшая		Первая	Нет категории
	3 чел. (21,4%)		9 (64,3%)	2 (14,3%)
По стажу работы	0-5 лет	5 – 10 лет	10 – 15 лет	Более 15 лет
	2 чел. (14,3%)	6чел. (42,9)	2 чел. (14,3%)	4чел. (27,5%)
По национальному составу	русские	башкиры	татары	др. нац-и
	12 чел. (85,8%)	1чел. (7,1)	1чел. (7,1%)	0 чел. (0%)

Из данных представленных в таблице видно, что большинство педагогов имеет высшее образование (57,1%). Педагогический стаж воспитателей и специалистов ДОУ: 2 (14,3%) специалистов, имеют стаж до 5 лет, до 10 лет – 6 (42,9%), 2(14,3%) - до 15 лет, 4 (27,5%) - работают более 15 лет. Высшую квалификационную категорию имеют 3 человека (21,4%), первую – 9 (64,3%), не имеют категории – 2 человека (14,3%).

Эти показатели свидетельствуют о высоком кадровом потенциале дошкольной организации.

В период с 2014-2015 учебный год по 2016-2017 учебный год выявили следующие результаты:

В 2014-2015 учебном году 7 педагогических работников прошли курсы по повышению квалификации по дополнительным профессиональным программам.

В 2015-2016 учебном году 11 педагогических работников прошли курсы по повышению квалификации по дополнительным профессиональным программам.

В 2016-2017 учебном году 16 педагогических работников прошли курсы по повышению квалификации по дополнительным профессиональным программам (Рис. 1).



Рис. 1. Количество педагогических работников прошедших курсы повышения квалификации

Этот показатель позволяет говорить о том, что все педагоги постоянно работают над самообразованием, повышают квалификацию, регулярно посещают семинары, открытые мероприятия.

Педагогические работники обобщают и активно распространяют свой педагогический опыт в СМИ, конференциях. Участвуют в профессиональных конкурсах районного, городского и всероссийского масштаба (Рис. 2).



Рис. 2. Участие педагогических работников в различного уровня конкурсах и конференциях

Мы полагаем, что повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров, который зависит от заинтересованности педагогов в профессиональном развитии.

Нами были разработано и проведено анкетирование (текст анкеты см.: Приложение № 5), цель которого определить уровень заинтересованности педагогов в прохождении аттестации, их готовности и уверенности в своей профессиональной деятельности (Таблица 3).

Таблица 3

Всего в анкетировании участвовало 17 педагогических работников.

№ п/п	Вопрос	Да	Нет	Частично
1	Считаете ли Вы аттестацию важной и значимой процедурой:			
	• для себя?	12чел. (70,5%)	5 чел. (29,4%)	1чел. (0,1%)
	• для учреждения?	6чел. (35,3%)	6чел. (35,3%)	5чел. (29,4%)
2	Достаточно ли информации Вы получаете при подготовке к аттестации?	9 чел. (52,9%)	5 чел. (29,4%)	3 чел. (17,7%)
3	Испытываете ли Вы трудности:			
	• при подготовке к аттестации?	5 чел. (29,4%)	3 чел. (17,7%)	9 чел. (52,9%)
	• во время аттестации?	3 чел. (17,7%)	3 чел. (17,7%)	11 чел. (64,6%)
4	Получаете ли Вы:			
	• грамотную методическую помощь?	10 чел. (58,8%)	5 чел. (29,4%)	2 чел. (11,8%)
	• морально-психологическую поддержку?	8 чел. (47,1%)	9 чел. (52,9%)	0 чел. (0%)
5	Достаточно ли быстрыми темпами Вы повышаете свою квалификацию с помощью аттестации?	9 чел. (52,9%)	8 чел. (47,1%)	0 чел. (0%)
6	Как Вы считаете, аттестация дает возможность раскрыть свои профессиональные способности, реализовать себя как личность?	13 чел. (76,4%)	2 чел. (11,8%)	2 чел. (11,8%)
7	Случались ли конфликтные ситуации во время прохождения аттестации?	3 чел. (17,7%)	10 чел. (58,8%)	5 чел. (23,5%)
8	Способствует ли психологическая атмосфера, создаваемая администрацией учреждения, успешной аттестации?	17 чел. (100%)	0 чел. (0%)	0 чел. (0%)

Анализ полученных данных позволяет нам сделать вывод, что прохождение педагогом процедуры аттестации является важным и значимым прежде всего для себя (75,5%). При подготовки к аттестации педагоги получают достаточный объем информации (52,9%). При подготовке к аттестации испытывают частично трудность большинство педагогических работников (52,9%), так же это происходит и во время самой аттестации (64,6%). Большинство педагогов в этот период получают грамотную методическую помощь (58,8%), а морально-психологическую поддержку не получает практически половина педагогического коллектива (52,9%). С помощью аттестации педагоги повышают и свою квалификацию достаточно быстрыми темпами (52,9%). По мнению педагогического коллектива аттестация дает возможность раскрыть профессиональные способности и реализовать себя как личность (76,4%). В ходе анализа мы выявили что конфликтные ситуации во время прохождения процедуры аттестации случаются не часто (58,8%). В заключении нами было отмечено, что психологическая атмосфера, создаваемая администрацией учреждения, способствует успешной аттестации (100%)

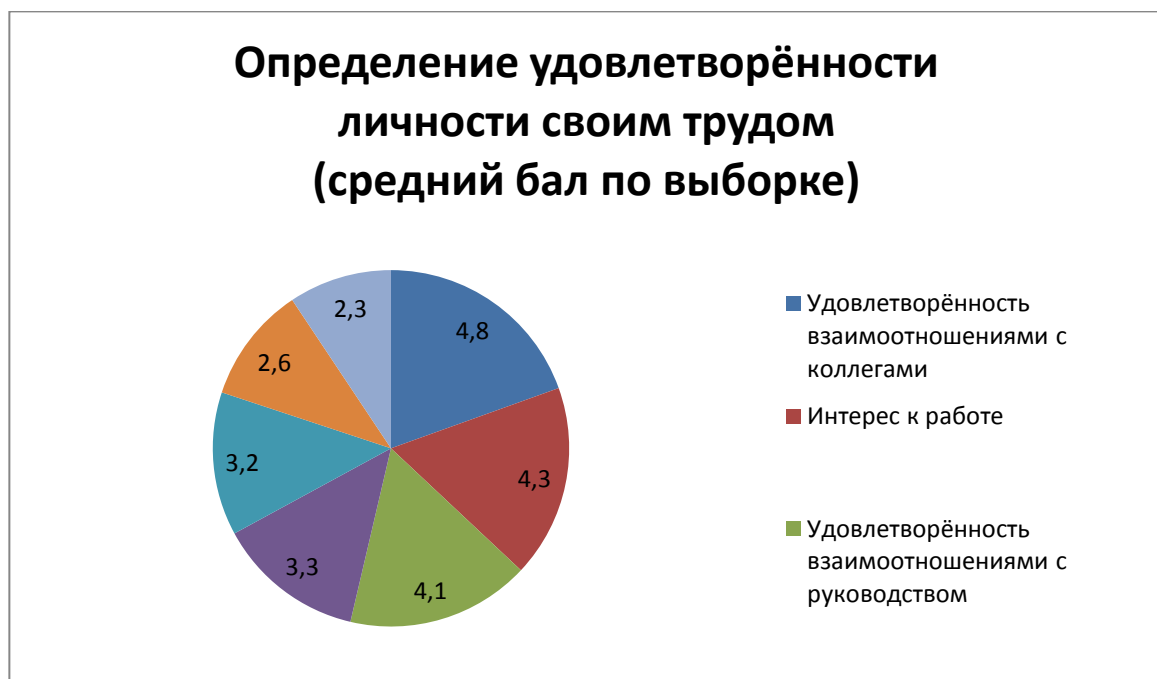


Рис. 3. Результаты анкетирования «Удовлетворённость личности своим трудом»

Анализ полученных данных позволяет нам сделать вывод, что главное для педагогов – это их удовлетворённость взаимоотношениями с коллегами, благоприятный психологический климат в коллективе. Педагоги испытывают достаточно высокий интерес к своей деятельности, у них высокий уровень профессиональной ответственности; большинство педагогов удовлетворяют полученные достижения, хотя некоторые из них считают себя довольно непритязательными в профессиональном плане. Возможно, это связано с недостатком общественного признания педагогов, характерного для современного российского общества. Для педагогов также важны хорошие взаимоотношения с руководством, хотя взаимоотношениями с коллегами педагоги больше удовлетворены, чем взаимоотношениями с администрацией. Созданные условия труда педагоги считают благоприятными.

Невысокие значения показателя «предпочтение выполняемой работы зарплате» связаны с тем, что ведущим мотивом у них является мотив получения материальных благ, что подтверждает данные по первой методике.

В целом педагоги удовлетворены своим трудом, так как средние данные выборки по этому показателю находятся выше средней границы максимального значения. Соответственно систему управления мотивацией педагогов необходимо строить в отношении этих показателей.

В 2014-2015 уч. году процедуру аттестации педагогических работников прошли 6 человек с присвоением первой квалификационной категории.

В 2015-2016 уч. году процедуру аттестации педагогических работников прошли 3 человека с присвоением первой квалификационной категории

В 2016-2017 уч. году процедуру аттестации педагогических работников прошли 3 человека с присвоением первой квалификационной категории и 2 человека с присвоением высшей квалификационной категории. (Рис. 3).

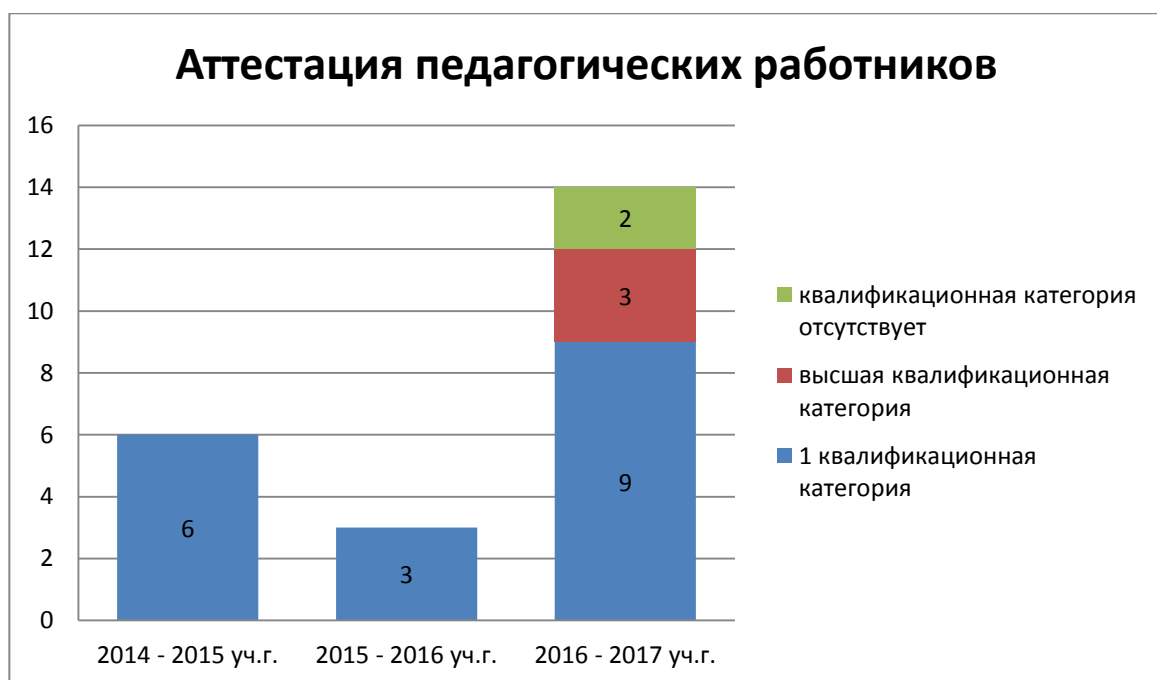


Рис. 3. Количество педагогических работников, прошедших процедуру аттестацию.

Представленные данные говорят о том, что МАДОУ заинтересованно в высоком уровне образованности свои педагогических кадров, в освоении ими востребованности новых дополнительных профессиональных программ, актуальности изучаемых тем, повышения уровня само образованности.

С 2014-2015 по 2016-2017 уч. годы пополнилась база социальных партнеров г. Екатеринбурга для МАДОУ, которые взаимодействуют с педагогами в период их профессиональной подготовки: Психологический центр ПРОСТОР, турбаза ХРУСТАЛЬНАЯ, центр культуры ЦРАЛ, Библиотека №6 им. Паустовского, МБУ ИМЦ «Развивающее образование» (Рис. 4).

За период социального партнерства с 2014-2015 по 2016-2017 уч. года психолого-педагогическое сопровождение получили 49 педагогов в период их профессиональной подготовки.

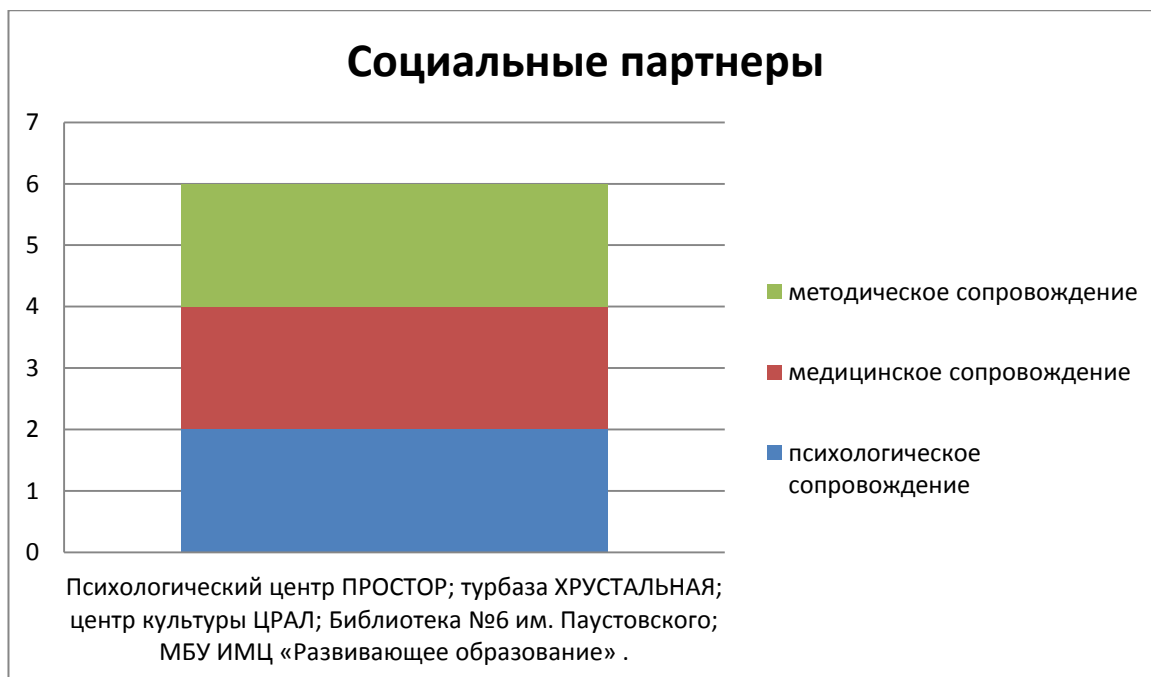


Рис. 4. Социальные партнеры

Таким образом, проанализировав работу МАДОУ, можно сделать следующие выводы: уровень профессиональной подготовки в период с 2014-2017 гг. заметно увеличился, это видно по показателям аттестации педагогических работников и в освоении им программ дополнительного профессионального образования, однако существует проблема низкой мотивации педагогических кадров к повышению уровня самообразования и к прохождению процедуры аттестации.

2.2. Программа организации психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в профессиональной подготовке

При анализе деятельности муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад №541 были выявлены основные проблемы в процессе организации психолого-педагогического сопровождения педагогов в профессиональной подготовке.

Во-первых, стоит отметить изменение мотивационных установок работников. На начальных этапах изменений приоритетное значение приобретала материальная мотивация, при которой работа рассматривалась, в первую очередь, как источник получения средств к существованию, как объективная экономическая необходимость. При этом социально-статусная мотивация, согласно которой работа воспринимается как средство обеспечения всестороннего развития личности и в перспективе занятия приоритетных позиций в социальной структуре общества; установка на профессионально-личностную самореализацию, которая предусматривает доминирование в структуре мотивации стремления развить собственные способности в будущей деятельности; коммуникативная мотивация, при которой приоритетной выступает возможность активно общаться с другими членами трудового коллектива, заслуживая их уважение, постепенно отступали на второй план

Во-вторых, существует проблема готовности и способности учиться. Данная проблема заключается в том, что для педагогов важным остается их профессиональная деятельность, но многие из числа педагогического состава закончили свою учебную деятельность много лет назад и в связи с этим у них возникают трудности в адаптации к новым требованиям в обучении.

Третья проблема заключается в отсутствии личностной потребности педагогов к обучению. Данная проблема заключается в том, что для педагогов дошкольной организации важным остается получение подтверждающего документа о профессиональной подготовке, о курсах повышения квалификации для предъявления по месту работы, для получения материального поощрения. Стоит отметить, что у большинства педагогических работников отсутствует мотивация на получение новых знаний, освоение инновационных образовательных технологий, что позволило бы совершенствоваться в личностном и профессиональном плане.

Четвертая проблема – проблема психологического выгорания, обусловленная возрастающими требованиями со стороны общества к личности педагога. Профессия педагога обладает огромной социальной важностью. Способность к сопереживанию (эмпатии) признается одним из самых важных качеств педагога, однако практическая роль эмоций в профессиональной деятельности оценивается противоречиво. Можно сказать, что педагога не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных трудностей профессии. Ситуация усугубляется также и тем, что многие педагоги не умеют мобилизовать свои скрытые психологические ресурсы для оперативного решения личностных и профессиональных проблем. В этих условиях возрастает роль психолога, призванного помочь педагогу пройти все процедурные элементы аттестации без ущерба для здоровья.

Необходимостью решения перечисленных проблем на этапе планирования и реализации психолого-педагогического сопровождения педагогов стала разработка программы по организации психолого-педагогического сопровождения педагогов ДОО в профессиональной подготовке.

Актуальность программы обусловлена повышенной тревожностью и неуверенностью педагога перед предстоящей аттестацией, вызванных, как правило, затруднениями методического характера. Аттестация педагогических работников – это оценка не только педагога и его профессиональной компетентности, но и оценка деятельности учреждения в целом.

Цель программы: оказание психолого-педагогического сопровождения педагогическим работникам для подготовки и успешного прохождения аттестации, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников.

Задачи программы:

1. Стимулировать целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;
2. Выявить перспективы использования потенциальных возможностей педагогических работников;
3. Определить необходимость повышения квалификации педагогических работников.

Целевая группа, на которую рассчитана данная программа: педагоги, находящиеся в период профессиональной подготовки, администрация образовательной организации.

Исполнителями: администрация образовательной организации (методист, заведующий, педагог – психолог, социальные партнеры)

В ходе реализации данной программы активно привлекались следующие социальные партнеры: Психологический центр «Простор», турбаза «Хрустальная», центр культуры ЦРАЛ, Библиотека №6 им. Паустовского, МБУ ИМЦ «Развивающее образование». Данное сотрудничество с внешними социальными партнерами обеспечило нам психологическую, медицинскую, методическую помощь.

Планируемый результат реализации нашей программы: успешное прохождение аттестации педагогических кадров.

В настоящее время широкий круг документов регламентирует процедуру аттестации:

- Трудовой Кодекс РФ.
- Закон РФ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273 9 (ст. 49)
- Постановление Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей, образовательных организаций.

- Приказ МОиН РФ от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность».
- Приказ МЗиСР РФ от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих раздел «квалификационные характеристики».

В соответствии с указанными нормативными документами разработаны механизмы методического сопровождения педагогов при подготовке к аттестации, включающие в себя взаимосвязанные и функционально взаимозависимые направления: диагностико-аналитическое, информационное, организационно-методическое, учебно- методическое, консультационное.

1. Диагностико-аналитическое направление предполагает изучение результатов деятельности педагогов с их последующим анализом и определением образовательных потребностей педагога. Содержание:

- диагностика потребностей аттестуемого педагога;
- анализ полученных данных, их обобщение и систематизация с обозначением типичных затруднений в профессиональном развитии педагога;
- проектирование индивидуального маршрута педагога в подготовке к предстоящей аттестации.

Формы и методы: самоанализ, опрос, беседа с педагогом.

2. Информационное направление. Задача: создание информационной базы по вопросам нормативно-правового характера порядка организации и проведения аттестации. Содержание:

- формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, методической и др. касающейся процедуры аттестации);

- ведение на сайте методического центра постоянной рубрики посвященной вопросам аттестации;
- ведение постоянно обновляемого стенда по вопросам аттестации (как в образовательной организации, так и в методическом центре);

Формы и методы: отбор, редактирование и презентация материалов по вопросам процедуры аттестации.

3. Организационно-методическое направление. Задача – обеспечение условий для реализации индивидуального маршрута педагога в подготовке к аттестации. Содержание:

- планирование и организация курсов повышения квалификации педагога;
- планирование и организация различных мероприятий для возможности представления педагогического опыта;
- оформление методической помощи при оформлении электронного портфолио педагога.

Формы и методы: диагностические, мотивирующие, анализирующие.

4. Учебно-методическое направление. Задача – организация и обеспечение непрерывного профессионального образования педагога. Содержание: проведение курсов повышения квалификации, обучающих семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов, единого методического дня по различным вопросам подготовки педагога к предстоящей аттестации.

Формы и методы: решение задач, анализ проблемных моментов с которыми сталкивается педагогический работник во время прохождения аттестации.

5. Консультационное направление. Задача: оказание консультативной помощи педагогическому работнику по вопросам подготовки к процедуре аттестации. Содержание: проведение разъяснительной работы с администрацией ОУ, педагогическими работниками по всем направлениям сопровождения аттестации в форме индивидуальных, групповых консультаций. Формы и методы: разъяснения, убеждения, направление к достижению результата.

Реализация программы методического, психолого-педагогического сопровождения педагогических работников в период подготовки и прохождения аттестации рассчитана на 5 лет (межаттестационный период).

Возможные риски реализации программы заключаются в перекладывании ответственности за подготовку и прохождение аттестации педагогическими работниками на методический центр, внешних социальных партнеров и администрацию образовательной организации.

Нами был разработан план по организации аттестации педагогических работников (см.: Приложение 2).

На данный момент программа частично реализована.

В ходе реализации данной программы нами была составлена и апробирована годовая циклограмма работы при подготовке к аттестации педагогических кадров; усовершенствован план работы педагогов образовательного учреждения на 5 лет; установлены формы представления результатов педагогической деятельности педагога.

Всего приняло участие в реализации программы 12 человек.

На данный момент успешно проведено инструктивно-методическое совещание «О подготовке к процедуре аттестации» (24 января 2017г., 15 участников) и получены следующие результаты:

- педагогами изучена нормативная база по прохождению процедуры аттестации;
- педагогические работники выбрали формы обучения в зависимости от своих возможностей и потребностей, что повысило показатель заинтересованности в самообразовании и уровне подготовки педагогических кадров;
- педагогическим коллективом освоены основы рефлексивной культуры, которая помогает им регулировать профессиональную активность личности, обеспечивать возможность её саморегуляции и

перераспределять различные внутренние ресурсы в период профессиональной подготовки.

- образование педагогических работников данного детского сада стало носить непрерывный характер;
- у педагогических работников сформирован навык по проектированию педагогической деятельности на последующий период.

Данные результаты свидетельствуют о подготовке высокопрофессионального кадрового состава данного детского сада.

Таким образом, разработанная программа по организации психолого-педагогического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации в период профессиональной подготовки направлена на оказание психолого-педагогической помощи педагогическим работникам для подготовки и успешного прохождения аттестации, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников.

Программа рассчитана на межаттестационный пятилетний период. В реализации программы задействованы такие специалисты как: педагог-психолог, методист образовательного учреждения, медицинские работники, которые осуществляют различные мероприятия, нацеленные на оказание психолого-педагогической помощи педагогическим работникам для успешного прохождения аттестации.

Заключение

Специфика деятельности педагогического работника обуславливает повышенную значимость его профессионального роста. Повышение квалификации, аттестация и иная профессиональная подготовка является важным звеном непрерывного профессионального образования педагогических работников. Оно создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает социальную защиту специалиста, повышая его конкурентноспособность на рынке труда.

Однако, существует проблема низкой мотивации педагогических кадров к повышению уровня самообразования и к прохождению процедуры аттестации. Проанализировав данную проблему, мы пришли к необходимости осуществлять психолого-педагогическое сопровождение для педагогов в период их профессиональной подготовки.

Сопровождение реализуется непосредственно в самой деятельности, что принципиально его отличает от процесса управления, который может осуществляться извне и дистантно, без оказания непосредственной помощи, личностного участия и заботы. Вместе с тем, сопровождать необходимо не столько педагога, сколько процесс его развития, «терпеливо пытаюсь уравновесить два плеча коромысла – его социализацию и индивидуализацию.

Имеется в виду не любая форма помощи, а поддержка, в основе которой лежит сохранение максимума свободы и ответственности субъекта развития за выбор варианта решения актуальной проблемы.

психолого-педагогическое сопровождение педагогов в процессе их профессиональной подготовки мы можем определить, как процесс, который планомерно осуществляет работу в течение заранее определенного времени, проводимую в единстве с основным процессом.

В каждом конкретном типе образовательной организации содержание психолого-педагогического сопровождения педагогических кадров может меняться.

Дошкольная организация сегодня – это сложная конструкция, находящаяся в постоянном усовершенствовании, выискивающая новые возможности, создающая необходимые условия для выполнения современных требований по воспитанию детей, предъявляемых семьей и обществом.

Сложность данной задачи определяется, как особенностями профессиональной подготовки, её важностью, так и неподготовленностью педагогов к выполнению характерных для этого процесса учебных задач, поэтому в период профессиональной подготовки педагоги нуждаются не только методическом сопровождении, но и в психолого-педагогическом сопровождении.

Психолого-педагогическое сопровождение педагогов в профессиональной подготовке – это непрерывный процесс в заданных временных рамках, основанный на взаимодействии и сотрудничестве, целью которого является удовлетворение институциональных и личных потребностей, связанных с профессиональной подготовкой педагогических кадров и качеством образовательных услуг в системе дошкольного образования. Необходимость сопровождения обусловлена повышением профессиональной компетентности педагогического коллектива и поддержанием позитивного психологического климата.

Психологическая составляющая сопровождения нацелена на создание благоприятных условий для успешного профессионального развития каждого педагога, профилактики и коррекции нарушений эмоционально-волевой сферы, проблем взаимоотношений в коллективе. Педагогическая составляющая сопровождения решает задачи преодоления учебных трудностей, решения проблем с выбором образовательного и

профессионального маршрута. Основным методом для реализации, как психологической, так и педагогической составляющей является консультирование (индивидуальное и групповое).

Изучив опыт конкретного детского сада, мы выявили, что в профессиональном развитии педагогов МАДОУ № 541 имеются некоторые проблемы. К ним можно отнести: отсутствие опыта и недостаток знаний по дошкольной педагогике; неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности; недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.

Система работы по развитию профессиональной компетентности и сопровождению педагогических кадров в период их профессиональной подготовки способствует совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Для профессионального развития педагогов ДОО в соответствии с современными требованиями необходимо стратегическое планирование совершенствования кадрового потенциала для достижения качественного дошкольного образования, поэтому необходимо обеспечить систему непрерывного образования и повышения квалификации педагогов; повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении и аттестации; активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространению.

Исходя из этих требований, были проведено 3 опроса в виде анкетирования среди педагогов, результаты этих исследований позволили определить недостаточно высокий уровень их готовности к аттестации и к профессиональному обучению. Поэтому нами была разработана и частично апробирована программа по психолого-педагогическому сопровождению педагогов в период их профессиональной деятельности.

Разработанная программа рассчитана на пять лет и предполагает реализацию следующих задач: стимулировать целенаправленно, непрерывно

повышать уровень квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий; выявление перспективы использования потенциальных возможностей педагогических работников; определить необходимость повышения квалификации педагогических работников.

В ходе частичной апробации программы в период 2015-2017 гг. получены положительные результаты, свидетельствующие о подготовке высокопрофессионального кадрового состава данной образовательной организации.

Изучив анализ деятельности муниципального автономного образовательной организации детского сада № 541, мы выявили что повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров, который зависит от заинтересованности педагогов в профессиональном развитии.

Разработанная нами программа рассчитана на пять лет и предполагает реализацию следующих задач: повышать уровень квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий; выявлять перспективы использования потенциальных возможностей педагогических работников; определять необходимость повышения квалификации педагогических работников.

В ходе частичной апробации программы имеются результаты свидетельствующие о подготовке высокопрофессионального кадрового состава образовательного учреждения: педагогические работники обобщают и активно распространяю свой педагогический опыт в СМИ, участвую в профессиональных конкурсах разного масштаба. В целом, уровень профессиональной подготовки в период с 2014- 2017 гг. заметно увеличился,

это видно по показателям аттестации педагогических работников и в освоении им программ дополнительного профессионального образования.

Таким образом, цель и задачи выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) решены, но проблема психолого-педагогического сопровождения профессионального обучения педагогических кадров в системе дошкольного образования требует дальнейшего исследования.

В современных условиях реформирования системы дошкольного образования, перевода его на иные финансовые механизмы, необходимость профессиональной подготовки педагогических кадров неизбежно потребует повышения уровня их адаптации к новым задачам образования и самообразования, а психолого-педагогическое сопровождение является одним из действенных механизмов этой адаптации.

Список использованной литературы

1. Аверин А.Н. Профессиональная подготовка кадров. М.: Альфа-Пресс, 2014.
2. Андреев А.А. Педагогика высшей школы: Новый курс: Учеб.пособие. М.: МЭСИ, 2002. 264 с.
3. Андреев В. И. Современное образование как открытая система: коллективная монография. М, 2015. 576 с.
4. Бадмаев Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения. М: Владос, 1998. 269 с.
5. Бим-Бад Б.М. Образование в контексте социализации // Педагогика, 1996. № 1. С. 3.
6. Виленский В.Я. Образцов П.И., Уман А.И. Технологии профессионально-ориентированного обучения в высшей школе: учеб. пособие. 2-е изд. / под ред. В.А. Сластенина. М.: Педагогическое общество России, 2005. 192 с.
7. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.
8. Галагузова Ю.Н. Теория и практика профессиональной подготовки социальных педагогов. Автореф. дис. д-ра пед. наук. М., 2001. 38 с.
9. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М. : 1991. 4 том.
10. Даринский А.В. Российская педагогическая энциклопедия: В 2- х тт / гл. ред. В.В Давыдов. М.: Большая Российская энциклопедия, 1993. 658 с.
11. Дидактика и информационно-коммуникационные технологии в профессиональном образовании / науч. ред. Е.А. Сорокоумова. М.: СГУ, 2015.
12. Должностные обязанности воспитателя дошкольной образовательной организации
13. Должностные обязанности специалиста по учебно-методической работе.

14. Дополнительное профессиональное образование: сборник программ / науч. ред. А.А. Симонова. Екатеринбург: ИД «Ажур», 2016. 92 с.
15. Дорожкин Е.М. Дополнительное профессиональное образование: социально-педагогическая теория и практика. М.: Издательский центр «Академия», 2015. 144 с.
16. Дорожкин Е.М. Дополнительное образование взрослых: социально-педагогический потенциал и актуальность // Проблемы теории и практики подготовки современного специалиста: Межвуз. сб. науч. трудов / Под ред. Д-ра пед. наук, проф. М.А. Викулиной. Вып.2. – Ниж. Новгород: Изд-во НГЛУ им. Н.А. Добролюбова, 2014. С. 392-394.
17. Загвязинский В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студентов / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов. М. : Академия, 2003. 208 с.
18. Зими́на И.С., Ахьямова, И. А. Технология диагностического исследования в образовательном учреждении. Екатеринбург. : Урал. гос. пед. ун-т, 2006. 119 с.
19. Зязин И.Ю. Организационно-педагогические условия повышения эффективности целостного педагогического процесса дополнительного образования: диссертация кандидата педагогических наук: 13.00.01. Рязань, 2005. 189 с.
20. Иванченко В.Н. Инновации в образовании: общее и дополнительное образование детей: учеб.-метод. пособие. Ростов н/Д. : Феникс, 2011.
21. Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании / под ред. Федорова В.А. Екатеринбург: Издательство Урал.гос. проф. пед. ун-та, 1999.
22. Климов Е.А. Профессии научных работников: Учебное пособие для профильной и профессиональной ориентации и профильного обучения школьников М.: Издательский центр «Академия», 2005. - 256 с.

23. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений М.: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с
24. Кондрашов В.А. Новейший философский словарь / В.А. Кондрашов, Д.А. Чекалов, В.Н. Копорулина; под общ. ред. А.П. Ярещенко. Изд. 3-е Ростов н/Д.: Феникс, 2008. 668 с.
25. Коротаяева Е.В. Педагогические взаимодействия и технологии. М.: Академия, 2007. 256 с.
26. Краевский В.В., Хуторской А.В. Основы обучения. Дидактика и методика: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 352 с.
27. Кругликов Г.И. Методика профессионального обучения с практикумом: Учебное пособие для студентов высш. учеб.заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 228 с.
28. Курсовое проектирование по дисциплине «Организация и методика профессионального обучения»: метод.рекомендации для студентов специальности 050501 «Профессиональное обучение (по отраслям)» отраслевая специализация «Информатика и вычислительная техника» / сост. И.А. Гулида / Сибирский профессионально-педагогический колледж. Омск, 2008. 26 с.
29. Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. №1. 2001. С. 57-65.
30. Малыхина Л. Б., Н. Ю. Конасова, Н. И. Бочманова Аттестация педагогов дополнительного образования: нормативно-правовые документы, методика подготовки к аттестации : учеб.-метод. пособие. М.: Планета, 2011.
31. Методология исследования в профессиональном педагогическом образовании: сборник материалов VI Международного

- методологического семинара, Санкт-Петербург, 28 февраля — 1 марта 2013 года / Учреждение Российской академии образования, Ин-т пед. образования; Санкт-Петербург: ФГНУ ИПООВ РАО, 2013—337
32. Метаева В.А. Развитие профессиональной рефлексии в последипломном образовании: методология, теория, практика. М.: Наука, 2006. 310 с.
 33. Морева Н.А. Технологии профессионального образования. М.: Академия, 2007.
 34. Мудрик А. В. Социальная педагогика. М.: Академия, 2000. 454 с.
 35. Мухина В.С., Горянина В.А. Развитие, воспитание и психологическое сопровождение личности в системе непрерывного образования: концепция и опыт работы ИРЛ РАО. Воспитание и развитие личности: Материалы международной научно-практической конференции/ Под ред. В.А. Горяниной. М., 1997. С. 4-12.
 36. Никитин Э.М. Теоретические и организационно- педагогические основы развития федеральной системы дополнительного педагогического образования. М., 1999. 215 с.
 37. Новиков А.М. Методология / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. М.: СИНТЕГ, 2007. 668 с.
 38. Нормативный справочник по дополнительному профессиональному образованию. М.: Образование в документах, 2007.
 39. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических вузов / Под ред. В.Д. Симоненко. М.: Вентана-Граф, 2007. 368 с. (Педагогическое образование).
 40. Общероссийский классификатор профессий, рабочих должностей служащих и тарифных размеров. М.: ГОССТАНДАРТ России, 1995.
 41. Ожегов, С. И., Шведова, Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. М.: Азбуковник, 1997. 748 с.
 42. Пайпе С. Проектный менеджмент: ускоренный курс / пер. с нем. М. : Дело и сервис, 2005. 192 с.

43. Педагогическая наука и ее методология в контексте современности: сб. науч. ст. / под ред. В.В. Краевского, В.М. Полонского. М., 2001. 444 с.
44. Педагогические технологии: учеб. пособие / авт.-сост. Т.П. Сальникова. М.: ТЦ Сфера, 2010.
45. Педагогические технологии: учеб. пособие для студентов педагогических специальностей / под общ. ред. В.С. Кукушкина. М.: ИКЦ «МарТ», 2006. 336 с.
46. Положение муниципального автономного образовательной организации – детский сад № 541.
47. Положение к документированной процедуре ИМС ДП 7.5.0. 90. 2013 «Проектирование и реализация дополнительных профессиональных программ».
48. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования».
49. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. N 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».
50. Постановление Правительства РФ от 14.07.2008 N 522 (ред. от 19.01.2010) «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций».
51. Поташник М.М. Качество образования: проблемы и технология управления (в вопросах и ответах). М.: Педагогическое общество России, 2002.
52. Приказ «Об утверждении государственного образовательного стандарта дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и переподготовки) Федеральных государственных служащих от 25 декабря 1995 г. N 1700.

53. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 года № 499.
54. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276, «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
55. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.09.96 N 113 «Об утверждении положения о государственной аккредитации образовательных учреждений, реализующих программы профессиональной переподготовки специалистов».
56. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.05.1997 № 946 «О государственной аккредитации образовательных учреждений дополнительного профессионального образования».
57. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.09.2000 N 2571 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»
58. Сафин В.Ф., Ников Т.П. Психологический аспект самоопределения личности // Психологический журнал. Том 5. №4. 1984. С. 65-73.
59. Сербул Г.Е. Направления методического сопровождения педагогов дошкольных организаций в межаттестационный период. Иркутск: МЦПТИ «Микс», 2016. 410 с.
60. Сербул Г.Е. Психолого-педагогическое сопровождение педагогов дошкольных образовательных организаций в процессе их профессиональной подготовки. Уфа: АЭТЕРНА, 2017. 215 с.
61. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учебное пособие для вузов М.: Школа - Пресс, 1995. 384 с.
62. Слюсарев Ю.В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности: Автореф. Дис. Канд. Психол. Наук. СПб., 1992

63. Степанов Е.Н., Лузина Л.М. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания. М.: ТЦ Сфера, 2003. С. 51 – 61.
64. Устав муниципального автономного образовательного учреждения – детский сад № 541: утвержден распоряжением управления образования Администрации города Екатеринбурга, 2016. 26 с.
65. Филиппов В.М.: Модернизация Российского образования. М.: Просвещение, 2003.
66. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ.
67. Федеральный закон «О дополнительном образовании» Принят Государственной Думой 16 июля 2001 года.
68. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 N 125-ФЗ.
69. Яковлева Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. Челябинск: изд-во РБИУ, 2010. 316 с.

Анкета

Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т.д.

Инструкция: внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в)

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
а) да, б) отчасти, в) нет
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
а) да, б) отчасти, в) нет
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
а) да, б) не со всеми, в) нет
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
а) да, б) не всегда, в) нет
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
а) да, б) отчасти, в) нет
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
а) да, б) отчасти, в) нет
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
а) да, б) не уверен, в) нет
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
а) да, б) что-то среднее, в) нет
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на Вас работу:
а) да, б) среднее, в) нет
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
а) да, б) редко, в) нет
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
а) да, б) среднее, в) нет
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
а) да, б) время от времени, в) нет
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
а) да, б) не совсем, в) нет
14. У меня часто бывают разногласия с коллегами по работе:
а) да, б) иногда, в) нет
15. Меня редко поощряют за работу:
а) да, б) иногда, в) нет
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я не сменил бы место работы:
а) да, б) может быть, в) нет
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
а) да, б) иногда, в) нет
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:
а) да, б) не совсем, в) нет

Спасибо за сотрудничество!

**План работы по аттестации педагогических работников
на 2015-2016 уч. год**

№	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Выход
1.	Разработка локальной нормативно-правовой базы для организации и проведению аттестации педагогических работников ОУ.	сентябрь 2015г.	Каримова Ч.В. – старший воспитатель	Пакет документов
2.	Ознакомление педагогического коллектива с документами по аттестации педагогических кадров в 2015-2016 учебном году.	сентябрь 2015г.	Каримова Ч.В. – старший воспитатель	Владение информацией по аттестации педагогами ДОУ.
3.	Оформление стенда аттестации педагогических работников. Редактирование информации по вопросам аттестации через сайт учреждения.	сентябрь 2015 + обновление по мере поступления информации	Каримова Ч.В. – старший воспитатель	Информация на стенде ДОУ
4.	Проведение собраний педагогического коллектива по вопросам аттестации	в течение года	Каримова Ч.В. – старший воспитатель	Протоколы
5.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Согласование графика аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности ➤ Согласование по вопросам добровольной аттестации для соответствия первой и высшей квалификационной категории 	до 10.09.2015г.	Каримова Ч.В. – старший воспитатель	График аттестации Перспективный план аттестации
6.	Согласование списка представителей МАДОУ Детский сад № 252 для работы в областной экспертной комиссии.	до 15.09.2015г.		Информация о представителях
7.	Изучение деятельности педагогических работников, оформление документов для прохождения аттестации,	согласно графику и перспективному плану		Справка по ДОУ

	посещение фронтальных, подгрупповых и индивидуальных занятий, мастер-классов.	аттестации		
8.	Индивидуальная работа с аттестуемыми по составлению портфолио, оформлению отзывов и др. документов, доставка экспертных заключений.	в соответствии с графиком		Портфолио, представление на педагогического работника
9.	Индивидуальная работа с педагогическими работниками, у которых срок аттестации истекает в 2016-2017 учебном году. Подготовка приказа - уведомления об истечении срока действия квалификационной категории в 2016-2017 учебном году.	январь-апрель 2016г. до 15.04.2016г.		Справка Приказ
10.	Прием заявлений на аттестацию в 2016-2017 учебном году.	15.04.2016г.-10.06.2016г.		Пакет документов
11.	Корректировка графика повышения квалификации и перспективного плана по аттестации педагогических работников.	сентябрь 2015г. май 2016г.		График и Перспективный план
12.	Подготовка информации о потребностях педагогов ДОУ в повышении квалификации в 2015-2016 учебном году.	апрель 2015г.		Заявка на курсы повышения
13.	Подготовка отчета по результатам аттестации в МАДОУ Детский сад № 252	декабрь 2015г. май 2016г.		Отчет
14.	Подведение итогов работы аттестационной комиссии за 2015-2016 учебный год	май 2016г.		Справка

Анкета для педагогов

Чтобы максимально подготовить Вас к процедуре аттестации просим ответить на предложенные вопросы:

ФИО _____

1. Каким формам повышения квалификации профессиональных знаний и умений отдали бы большее предпочтение в первую, вторую очередь (укажите номер)б
самообразование _____

семинар- практикум _____

творческие группы _____

курсовая переподготовка _____

аттестация _____

открытые просмотры, конкурсы _____

2. Перечислите положительные и отрицательные стороны аттестации

3. Какие Вы испытываете затруднения в организации воспитательно-образовательного процесса? _____

4. Какие пособия, материалы и литература Вам необходимы? _____

5. Связываете ли Вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко знаете теоретические вопросы детской психологии? _____

6. По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать знания в первую, вторую очередь (укажите номер):

научно-теоретическая _____

методическая _____

психолого-педагогическая _____

нормативно-правовая база _____

другое (укажите) _____

Спасибо за сотрудничество!

Интервью с методистом и заведующим МАДОУ

(метод экспертного опроса)

1. Как Вы думаете в ДОУ необходимо проводить аттестацию педагогов и почему?

Ответ: «Обязательно, это значительно повышает всесторонний уровень развития личности педагога. И если нет у педагога высшего образования, то после прохождения аттестации заработная плата педагога повышается».

2. Считаете ли Вы необходимым изменение в системе аттестации педагогов в ДОУ?

Ответ: «Да, необходимо сократить сроки аттестации, чтобы воспитатель проходил аттестацию не через пять лет, а через три года. И необходимо упростить процедуру аттестации. Сокращение сроков между прохождениями аттестации позволяет педагогу быть более мобильным, инновационным, востребованным».

3. Какие сложности вы испытываете при прохождении аттестации?

Ответ: «Мне очень тяжело составить отчет».

4. Ваше отношение к процедуре собеседования при прохождении аттестации?

Ответ: «Положительно».

5. Перечислите положительные стороны аттестации?

Ответ: «Повышение самообразования, самооценки. Чем выше у педагогов квалификационная категория, тем престижнее учреждение, больше стимулирующий фонд для сотрудников».

Приложение 5

Анкета «Оценка процедуры аттестации педагогами»

Чтобы максимально подготовить Вас к процедуре аттестации просим ответить на предложенные вопросы:

№ п/п	Вопрос	Да	Нет	Частично
1	Считаете ли Вы аттестацию важной и значимой процедурой: <ul style="list-style-type: none">• для себя?• для учреждения?			
2	Достаточно ли информации Вы получаете при подготовке к аттестации?			
3	Испытываете ли Вы трудности: <ul style="list-style-type: none">• при подготовке к аттестации?• во время аттестации?			
4	Получаете ли Вы: <ul style="list-style-type: none">• грамотную методическую помощь?• морально-психологическую поддержку?			
5	Достаточно ли быстрыми темпами Вы повышаете свою квалификацию с помощью аттестации?			
6	Как Вы считаете, аттестация дает возможность раскрыть свои профессиональные способности, реализовать себя как личность?			
7	Случались ли конфликтные ситуации во время прохождения аттестации?			
8	Способствует ли психологическая атмосфера, создаваемая администрацией учреждения, успешной аттестации?			

Спасибо за сотрудничество!

АНКЕТА

«Учреждение глазами сотрудников»

1. Как Вы полагаете численность занятых в учреждении?
А) более чем достаточная
Б) достаточная
В) недостаточная
2. По Вашему мнению, экономические показатели учреждения в текущем году по сравнению с прошлым годом?
А) улучшились
Б) ухудшились
В) остались без изменений
3. Вам известны планы и перспективы учреждения на ближайшие 2-3 года?
А) да
Б) нет
В) затрудняюсь ответить
4. Каким образом планы развития отразятся на экономическом положении учреждения и его сотрудников?
А) благоприятно
Б) неблагоприятно
В) затрудняюсь ответить
5. Довольны ли Вы своей заработной платой?
А) да
Б) нет
6. На каком уровне, по Вашему, в прошлом году находилось использование мощностей учреждения? (в процентах)
А) не более 30
Б) 31-40
В) 41-50
Г) 61-70
Д) 71-80
Е) 81-90
Ж) 91-100
7. Достаточно ли на Ваш взгляд квалификация сотрудников организации?
А) да
Б) нет
В) не знаю
8. Требуется ли персоналу переподготовка по программе дополнительного образования?
А) да
Б) нет
В) не знаю
9. На ваш взгляд, способно ли руководство в течение определенного времени значительно улучшить экономическое положение учреждения
А) да, поскольку многое зависит от внутренних факторов
Б) нет, т.к. на учреждение оказывают влияние в большей степени внешние факторы (не зависящие от действий руководства)
В) затрудняюсь ответить
10. Как Вы оцениваете психологический климат в коллективе?
А) благоприятный
Б) неблагоприятный
В) затрудняюсь ответить
11. Рассматриваете ли Вы в будущем возможность смены сферы деятельности или данного учреждения?
А) да
Б) нет

Спасибо за сотрудничество!

План работы с аттестуемыми педагогами

ФИО

аттестуемого _____

–

№ п/п	Содержание работы	Месяцы			
		IX I	X II	XI III	XII IV
I этап. организационный					
1	Заявление-обоснование аттестуемых				
2	Самоанализ педагогической деятельности				
3	Изучение нормативно-правовых документов				
4	Анкетирование				
5	Утверждение плана работы по программе индивидуального поиска (по методической теме)				
II этап Работа с аттестуемыми педагогами					
1	Проверка перспективных планов работы на год				
2	Проверка календарных планов				
3	Проверка планов кружковой работы				
4	Проверка планов работы с педагогами и родителями				
5	Посещение и анализ занятий с детьми, режимных моментов				
6	Проведение открытых мероприятий				
7	Участие в работе МО воспитателей (сообщение из опыта работы)				
8	Участие в работе городских МО, проблемных микрогрупп				
9	Участие в семинарах, семинарах-практикумах				
10	Работа в творческой микрогруппе по преемственности д/с и школы				
11	Работа по программе индивидуального поиска				
12	Работа по методической теме				
13	Индивидуальные консультации				
14	Участие в педсоветах				
15	Отслеживание результатов, диагностика				
III этап. Аттестация					
1	1 Работа экспертной группы (КО)				
2	Работа экспертной группы (ОУ)				
3	Собеседование с аттестуемым по правовым документам				
4	Творческий отчет аттестуемых				
5	Аттестация I категория (КО) II категория (ОУ)				