

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

**Управление развитием профессиональной компетентности
воспитателей ДОО**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

дата подпись

Исполнитель:
Жеребцева Елена Викторовна,
обучающийся БУ 45 Z группы

подпись

Руководитель:
Бухарова Инна Сергеевна,
кандидат пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОО.....	7
1.1. Определение понятия «профессиональная компетентность педагога» и ее составляющие.....	7
1.2. Структура и характеристика профессиональной компетентности педагога ДОО.....	13
1.3. Условия повышения профессиональной компетентности педагога ДОО.....	20
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ДИАГНОСТИКЕ И РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОО.....	29
2.1. Диагностика профессиональной компетентности педагога ДОО.....	29
2.2. Результаты диагностики профессиональной компетентности педагогов ДОО.....	35
2.3. Содержание деятельности по управлению развития профессиональной компетентности педагога ДОО	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	60
ПРИЛОЖЕНИЕ	65

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современное дошкольное образования, согласно Федеральному закону «об Образовании в РФ» является одной первой ступеней образовательной системы Российской Федерации.[21]. Новые нормативные требования к определению структуры, условий реализации общеобразовательной программы дошкольного образования оказывают непосредственное влияние на работу с педагогическими кадрами, призванными реализовывать воспитательно-образовательный процесс в изменяющихся условиях. Постоянно развивающаяся, меняющаяся социальная среда оказывает огромное влияние на образование. Меняются целевые установки в обществе, соответственно происходят изменения и в образовательной среде.

Современные условия развития Российского общества диктуют переход на новый, качественно иной уровень образования.

Приоритетной проблемой, в документах сферы образования, отражающих государственную политику, является проблема качества педагогических кадров:

Федеральный закон от 29.12.2012 г. No 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014г. No 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы»;

Распоряжение Правительства РФ от 08.11.2011 г. No 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»

Федеральный государственный образовательный стандарт (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. N 1155) предъявляет требования к профессиональной компетентности педагога, отличные от настоящего уровня. В связи с этим появилась

необходимость в создании документа, регламентирующего единые требования к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности. Таковым является приказ Минтруда России №544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», который должен был вступить в силу с 01 января 2017 года.

Общество задает цели и определяет содержание процесса воспитания и образования в общем русле социализации личности. И роль педагога, реализующего этот социальный заказ, значительна.

Качество педагогических кадров – это важный компонент образовательной системы потому, как реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система.

И именно на педагогов возложена такая функция как, реализации образовательных программ нового поколения на базе современных педагогических технологий, им определена задача подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с прогрессивным мышлением, способного благополучно самореализовать себя в жизни.

Все это говорит о том, что в современных условиях изменения дошкольной образовательной системы в России углубляется противоречием между требуемым и реальным уровнем профессиональной компетентности воспитателей.

Разрешить данное противоречие возможно, при условии создания оптимальных условий для развития профессиональной компетентности педагогов в рамках системы повышения квалификации.

Вопросами развития профессиональной компетентности педагогов в различных формах повышения квалификации занимались: Б.С. Гершунского, О.Е. Докучаевой, Л.И. Звавич, Т.Г. Калугиной, В.А. Караковского, А.Е.

Капто, А.В. Лоренсова, А.Н. Лоншаковой, Д.Ш.Матроса, Л.И. Маркушевой, А.М. Моисеева, И.В. Павловой, М.М. Поташника, И.Б. Сенновского, П.И. Третьякова и др.

Также данной проблеме посвящены и труды многих авторов. Тем не менее, данный процесс недостаточно освящен по отношению к дошкольному образованию. Актуальность данной проблемы определило тему исследования: «Управление развитием профессиональной компетентности воспитателей ДОО».

Объект исследования – процесс развития профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования – условия развития профессиональной компетенции педагога дошкольной образовательной организации.

Цель данной работы заключается в выявлении, теоретическом обосновании условия повышения профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации.

Задачи исследования:

1. Проанализировать проблему развития профессиональной компетентности педагога ДОО в психолого-педагогической литературе.
2. Выявить условия повышения профессиональной компетентности педагога ДОУ.
3. Подобрать методики, провести диагностику развития профессиональной компетентности педагога ДОО.
4. Разработать содержание деятельности по управлению развития профессиональной компетентности педагога ДОО.

Методы исследования.

Для достижения цели исследования и решения поставленных задач использовались следующие методы исследования:

Теоретические:

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

Методы сбора эмпирических данных:

- методы педагогических измерений – тестирование, диагностирование уровня профессиональных компетенций педагогов ДОО, опрос, анкетирование, изучение результативности образовательной деятельности ДОО и педагогической деятельности воспитателей ДОО.

Практическая база исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждения – детский сад комбинированного вида № 62 города Екатеринбурга.

Образовательное пространство ДОО включает 14 возрастных групп, в которых воспитываются дети в возрасте от 2 до 7 лет.

Кадровый потенциал: общее количество сотрудников 60 человек, из них 1 заведующий ДОО, заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХЧ, 14 воспитателей, 7 узких специалистов: 1 музыкальный руководитель, 2 инструктора по физической культуре, 1 педагог-психолог, 3 учителя-логопеда.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений.

Глава I. Теоретические основы повышения профессиональной компетентности педагога ДОУ

1.1. Определение понятия «профессиональная компетентность педагога» и ее составляющие

Концепция модернизации Российского образования, ориентирована на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов и требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов.

В данной ситуации тем более принципиальна профессиональная компетентность педагогов, основу которой составляет их личностное и профессиональное развитие. Возросла потребность в педагоге, способным реализовывать собственную педагогическую деятельность посредством креативного её освоения и использования достижений науки и передового педагогического опыта.

Современные трудности образования потребовали от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, стрессоустойчивость.

Исследования последних лет, к сожалению, демонстрируют, что у педагогов, как начинающих, так и со стажем, наблюдается беднота арсенала средств решения педагогических задач, недостающая сформированность педагогических умений и механизмов понимания другого человека.

Качество подготовленности педагогических кадров - один из самых значимых компонентов образовательной системы потому, как реализация всех других компонентов напрямую находится в зависимости от тех

человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или же иная образовательная система.

Теоретическое обоснование проблемы повышения квалификации педагогических работников широко освещено в публикациях таких ученых, как Н.Горчарова, А.Дарвинский, И.О.Котлерова, К.А.Нефедова, А.Пескунова, Г.Н.Сериков, В.Турчинка, Т.Шамова и другие.

Повышение квалификации имеет объектом своего воздействия профессиональную компетентность работников сферы образования.

В психолого-педагогической литературе понятие "компетентность" получило широкое распространение сравнительно недавно. Так, в конце 1960 - начале 1970-х гг. в западной, а в конце 1980-х гг. в отечественной литературе зарождается специальное направление - компетентностный подход в образовании.

Э. Ф. Зеер считает, что главная задача компетентностного подхода - это обеспечение высококачественного образования, которую возможно понимать как систему характеристик и параметров, отвечающие за соответствие образования передовым и ценностям, а еще за их идеи о будущем [9, с. 137].

Анализ работ по проблеме компетентностного подхода позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует однозначное понимание таких понятий как «компетенция» и «компетентность», часто используемых в одном контексте.

В последние годы понятия «компетенции», «компетентность» активно осваиваются отечественной педагогикой (В.И. Байденко, А.С. Белкин, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, О.Е. Лебедев, В.Г. Пищулин, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, С.Б. Шишов и др.).

По мнению А.Г. Бермуса: «Компетентность представляет собой системное единство, интегрирующее личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты» [4].

О.Е.Лебедев определяет компетентность как «способность действовать в ситуации неопределенности» [15].

И.А.Зимней компетентность трактуется «как основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека» [10].

Авторы толкового словаря под редакцией Д. И. Ушакова пытались доказать различия между ними: "Компетентность - осведомленность, авторитетность; компетенция - круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом, круг полномочий" [6, с. 46].

И так, компетентность - это некая личностная характеристика, а компетенция - совокупность конкретных профессиональных или функциональных характеристик.

В результате анализа понятий «компетенция» и «компетентность», можно сделать вывод, что сущность и содержание этих понятий очень похожи, а иногда и одинаковы. Понятия «компетенция» и «компетентность» более обширнее понятий «знания», «умения», «навыки», так как включают в себя личностную ориентацию, и целеустремленность, инициативность и самостоятельность, а также проницательность, преодоление стереотипов и гибкость мышления. Под компетентностью можно понимать владение человеком подходящей компетенцией, в том числе его личного отношения к своей деятельности. Поэтому компетенция предполагает некоторые требования к образовательной и профессиональной подготовке кадров, а компетентность – это сформированное личностное качество.

В педагогической науке понятие "профессиональная компетентность" рассматривается как комплекс знаний и умений, определяющих результативность труда; как объем знаний для выполнения задач; как комбинирование личностных свойств и качеств; как комплекс знаний и профессионально важных личностных качеств; как единство теоретической и практической готовности к труду; как способность осуществлять сложные культуросообразные виды действий и др.

На наш взгляд, необходимость введения понятия "профессиональная компетентность" обусловлена широтой его содержания, интегративной характеристикой, объединяющей такие понятия, как "профессионализм", "квалификация", "профессиональные способности" и др.

Проблеме развития профессионально-педагогической компетентности посвящен значительный ряд исследований (И.Ю. Алексашина, Е.В. Бондаревская; Т.П. Браже, С.Г. Вершловский, В.Г. Воронцова, Е.В. Вторина, И.А. Зимняя, И.А. Колесникова, Ю.Н. Кулюткин, Н.В. Кузьмина, Н.Н. Лобанова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.А. Переломова, Г.Н. Прокументова, Г.С. Сухобская, Е.А. Соколовская, Т.В. Шадрин и др.). Выводы данных исследований выступают основаниями для совершенствования и повышения квалификации педагогов: ориентир на развитие творческого, креативного потенциала и методологического мышления, готовности к самообразованию, проектной культуры, и как в итоге - педагогической компетентности.

А. К. Маркова понимает профессиональную компетентность педагога как «совокупность пяти сторон его трудовой деятельности: педагогическая деятельность, педагогическое общение, личность педагога, теоретически не тождественные и в практике нередко не совпадающие, обученность (обучаемость), воспитанность (воспитуемость). Внутри каждого из этих блоков автор выделяет необходимые, профессиональные психологические и педагогические знания; профессиональные педагогические и психологические умения; профессиональные психологические позиции, установки педагога, требуемые от него личные особенности, обеспечивающие владение профессиональными знаниями и умениями. А. К. Маркова считает, что знания и умения составляют объективную структуру труда педагога. К субъективным характеристикам же относят психические процессы, функции, состояния, качества, а также ценностные позиции личности в разных ситуациях. Такие характеристики образуют требования профессиональной компетентности к педагогу» [22].

В «Педагогическом словаре» «профессиональная компетентность» педагога определяется как владение им необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности как носителя определенных ценностей, идеалов и педагогического сознания [22].

С.М. Годник под профессиональной компетентностью подразумевают совокупность профессиональных знаний и умений, а также способов выполнения профессиональной деятельности. При этом автор подчеркивает, что профессиональная компетентность педагога определяется не только приобретенными научными знаниями, но и ценностными ориентирами, мотивами деятельности, стилем взаимоотношения с людьми, общей культурой, пониманием себя в мире и мира вокруг, способностью к развитию творческого потенциала [7].

Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования определяется нами как уровень развития его познаний и мастерства позволяющего принимать на себя решения в каждой конкретной ситуации при организации педагогического процесса в дошкольной образовательной организации. Компетентностная составляющая в структуре готовности педагога определяется как совокупность профессиональных социально-личностных результатов образования на языке компетентностей. Делаем вывод, что для успешного сопровождения образовательного процесса в условиях дошкольного образовательного учреждения необходимо выделить следующие составляющие профессиональной компетентности педагога:

- организационно-методическая;
- образовательная;
- научно-исследовательская.

Организационно-методическая составляющая компетентности педагога дошкольного образования заключается в вариативности содержания образовательного процесса, подборе технологий, регулировании в системе работы педагога, а также ориентирована на разрешение противоречий,

образующихся в процессе взаимодействия коллегами, с детьми и их родителями, на обеспечение сотрудничества и достижения совместных целей в развитии, образовании и социализации дошкольников.

Образовательная составляющая компетентности подразумевает владение педагогом дидактической теорией, системой профессиональных знаний, умений, навыков, социальным опытом. Теоретические и практические аспекты образовательной компетентности обеспечивают овладение содержательными и организационно-методическими основами развития детей в период дошкольного детства, а также духовно-личностного воспитания ребенка в условиях дошкольной образовательной организации. Осуществление образовательной деятельности предполагает эффективный и творческий подход в создании условий для всестороннего и гармоничного развития дошкольника.

Научно-исследовательская составляющая компетентности направляет педагога в разнообразном потоке психолого-педагогической и методической информации является основой совершенствования его дальнейшей деятельности.

Современная система профессионального образования требует от педагога владение рефлексивной составляющей компетентности, связанной не только с пониманием собственной педагогической деятельности, но также с оцениванием личностных качеств. Эффективность реализации данной составляющей связана с наличием у педагога таких качеств, как критическое мышление, стремление и анализ, обоснованности и доказательности собственной позиции, готовности к адекватному восприятию информации.

Таким образом, все составляющие профессиональной компетентности направлены на практическую деятельность педагога дошкольного образования в виде умений решать педагогические ситуации.

Рассмотрев и проанализировав множество терминов и определений, было решено, что компетенция - это сфера деятельности человека, в которой используются полученные знания, умения и опыт человека, а компетентность

- это качество или характеристика личности человека, которая позволяет ему брать на себя ответственность в решении определенных вопросов и с легкостью решать все возникающие проблемы. А под профессиональной компетентностью педагога понимается готовность принимать на себя значимые и актуальные решения в соответствующей ему области и способность выполнять на высоком уровне свою профессиональную деятельность.

Способность педагога мобилизовать имеющиеся у него знания, опыт, личностные, социальные качества и ценности, которые он приобрел в процессе своей деятельности и составляют его профессиональную компетентность, а, следовательно, являются основополагающим фактором повышения качества дошкольного образования.

1.2. Структура и характеристика профессиональной компетентности педагога ДОО

Структура профессиональной компетенции педагога определяется не только профессиональными базовыми знаниями и умениями, но и ценностными ориентациями в профессии, характеризующими мотивы и предпочтения педагога, умение ценить знания, опыт, отношения с людьми в профессии. Мотивы и предпочтения, побуждающие к педагогической деятельности, обуславливают эффективность и результативность данной деятельности.

Мотивация выступает важным звеном в формировании способностей к педагогической деятельности. Реализуя себя в профессии, компетентный педагог постоянно стремится к профессиональному росту, саморазвитию, самоорганизации и самовыражению, что способствует осознанию необходимости развивать себя, проявить свои лучшие личностные свойства профессиональные качества. Подобное становление самого себя всегда будет выражаться в положительном подъеме. Этим уточняется, что любая личность стремится проявлять свои положительные качества, стремится к

творческому самовыражению, ориентируются на культурный модус поведения

Одним из структурных компонентов профессиональной компетентности педагога является его опыт, включающий опыт и приобретенный в профессии, интерактивный, ценностно-культурный опыт, опыт применения различных методик. Степень развития творческой самостоятельности проявляется в следующих видах опыта:

- репродуктивный – характеризует деятельность педагога как точное нормативное выполнения профессиональных обязанностей с элементами новизны;

- рационализаторский – деятельность педагога связана с поиском творческих, оригинальных, порой и нетрадиционных форм и методов работы и их реализацией;

- инновационный – деятельность педагога ориентирована на существенные изменения в содержании образовательного процесса с внедрением новых педагогических и даже инновационных технологий.

В структуре профессиональной компетентности педагога следует еще выделить личностные качества, принятые как подходящие для данного профессионального профиля: духовная культура, владение творческими инновационными методиками и технологиями, творческое и может быть креативное самовыражение, которое выражается в культуросозидании и культуротворчестве, следовании культурным образцам поведения, освоении культурных практик других педагогов.

Профессиональная компетентность современного педагога дошкольного образования определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и преодолевать возникающие в образовательном процессе дошкольной организации, ситуациями, разрешая которые, он содействует уточнению, совершенствованию, практическому

воплощению задач развития, его совокупных и особых возможностей. [18,с.4].

Современное общество предъявляет новые требования к компетентности педагога. Педагог должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям:

- воспитательно-образовательное направление;
- учебно-методическое направление;
- социально-педагогическое направление.

Воспитательно-образовательная деятельность предполагает следующие критерии компетентности: осуществление целостного педагогического процесса; создание развивающей среды; обеспечение охраны жизни и здоровья детей. Данные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности педагога: знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников; умения результативно формировать знания, умения и навыки в соответствии с целевыми ориентирами образовательной программой.

Учебно-методическая деятельность педагога подразумевает следующие критерии компетентности: планирование воспитательно-образовательной работы; проектирование педагогической деятельности на основе анализа достигнутых результатов. Данные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности: знание образовательной программы и методики развития различных видов деятельности детей; умение проектировать, планировать и осуществлять целостный образовательный процесс; владение технологиями педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Кроме того, имея право выбора как основной, так и парциальных программ и пособий, педагог должен уметь соединять их, обогащая и расширяя содержание каждого направления развития ребенка, избегая «мозаичности», создавая единство восприятия дошкольника. По-другому говоря, компетентный педагог обязан уметь грамотно интегрировать

содержание образования, обеспечивая взаимосвязь всех видов деятельности, мероприятий, исходя из задач воспитания и развития дошкольника [18. с.4].

Социально-педагогическая деятельность педагога подразумевает следующие критерии компетентности: консультативная поддержка родителей; создание условий для успешной социализации детей; защита его прав и интересов. Данные критерии подкрепляются следующими показателями: знание основных нормативных документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям; умение вести разъяснительную педагогическую работу с родителями, специалистами дошкольной образовательной организации.

Развитие профессиональной компетентности - это становление и самого педагога, формирование его готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к педагогическим инновациям. Развитие профессиональной компетентности - это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Можно выделить этапы формирования профессиональной компетентности:

- самоанализ и осознание необходимости;
- планирование саморазвития (цели, задачи, пути решения);
- самопроявление, анализ, самокорректировка.

Исходя из современных требований, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- работа в творческих группах, методических объединениях;
- освоение новых педагогических технологий, инновационная деятельность;
- различные формы педагогической поддержки;
- исследовательская, экспериментальная деятельность;

- активное участие в профессиональных конкурсах, мастер - классах;
- обобщение и представление собственного педагогического опыта.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не понимает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Для чего необходимо создать те условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств. Анализ собственного педагогического опыта инициирует профессиональное саморазвитие педагога, в итоге чего развиваются навыки исследовательской деятельности.

Концептуальные основы организации образовательного процесса с детьми старшего дошкольного возраста (5-7 лет) для построения непрерывного содержания дошкольного и начального общего образования ориентированы на решение задачи обеспечения равных стартовых возможностей детей дошкольного возраста, при поступлении в школу. Предлагается акцентировать внимание педагогов на следующих принципах работы с детьми:

- использование цикличности и проектной организации содержания образовательного процесса;
- уход от школьного типа обучения;
- широкое использование методов, активизирующих поисковую деятельность детей;
- формирование детского сообщества и др.

Анализ существующих подходов к определению профессиональной компетентности педагога дошкольного образования (А.М. Бородич, Р.С. Буре, А.И. Васильева, Е.А. Гребенщикова, М.И. Лисина, В.С. Мухина, Е.А. Панько, В.А. Петровский, Л.В. Поздняк, Л.Г. Семушина, В.И. Ядэшко и др.) позволил выделить несколько качеств, которыми должен обладать современный педагог:

- мотивация и готовность к инновациям;
- понимание современных приоритетов дошкольного образования;

- стремление к личностному развитию и креативность;
- способность и потребность в рефлексии.

Современная практика образования характеризуется активным включением педагогов в инновационную деятельность, процесс внедрения свежих программ и технологий, методов и приемов взаимодействия с детьми. Особое значение придается состоянию профессиональной деятельности, прежде всего уровню компетентности педагогов, повышению их квалификации, стремлению к самообразованию, самосовершенствованию. Свободно мыслящий, прогнозирующий итоги своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения целей современного образования. Именно поэтому в настоящее время резко увеличился спрос на квалифицированную, конкурентоспособную, творчески мыслящую личность.

Можно рассмотреть критерии эффективности результатов исследования с двух позиций:

во-первых, критерии эффективности связаны с ее результатами, выражающимися в уровне квалификации педагогов;

во-вторых, критерии эффективности связаны с влиянием уровня квалификации педагогов на результаты педагогической деятельности, выражающиеся в качестве всестороннего развития детей.

Готовность педагогов дошкольных образовательных учреждений к развитию своей профессиональной компетентности можно рассмотреть через такие показатели как:

- высокий уровень мотивации к преобразованию профессиональной педагогической деятельности;
- способность осваивать новые профессиональные компетенции, обновлять формы и методы педагогической деятельности;
- адаптивность к переменам в профессиональной педагогической среде (перестройка собственной деятельности в связи с изменениями в

дошкольном образовании и расширением вариативности образовательных услуг);

- умение решать профессиональные педагогические задачи не по стереотипному образцу, а на основе рефлексивного анализа ситуации;

- умение анализировать собственную профессиональную педагогическую деятельность и перестраивать ее на основе освоения новой научной информации;

Конкретные условия деятельности образовательных учреждений и самих педагогов обуславливают необходимость соблюдения следующих правил:

1. Изучение профессиональной компетентности должно быть непрерывным процессом и охватывать всех работников, а не быть привязано только к аттестации кадров,

2. Диагностика уровня профессиональной компетентности работника важна и необходима как средство выявления уровня профессионализма всего коллектива образовательного учреждения, возможностей коллектива в реализации выдвинутых целей, его педагогического потенциала, развития учреждения.

3. При диагностике профессиональной компетентности важен учет индивидуальных особенностей работника.

Основные принципы, лежащие в основе диагностики :

- а) Принцип гуманизма и оптимизма, что предполагает опору на сильные качества личности, на достоинства человека;

- б) Принцип единства личности и деятельности;

- в) Принцип комплексности, что предполагает учет всех компонентов профессиональной компетентности, ее составляющих;

- г) Принцип надежности и валидности диагностической методики;

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что профессиональная компетентность педагога структурно представляет собой совокупность следующих компонентов:

когнитивный - профессиональные умения, опыт, знания;

личностно-мотивационный - личностные качества педагога, опыт в единстве и взаимосвязи его духовных, ценностных, интерактивных и творческих проявлений, мотивация, профессиональные ценностные ориентации педагога.

Каждый компонент профессионально компетентности характеризуется качествами его проявления и рассматривается в контексте осуществления профессиональной деятельности.

1.3. Условия повышения профессиональной компетентности

Е. Б. Теслей выделяется ряд психолого-педагогических условий повышения профессиональной компетентности, к которым относятся: готовность участников образовательного процесса к совместной деятельности; уровень материально-технической базы учреждения; наличие диалогового общения в системе «педагог-воспитанник»; создание условий для установления обратной связи через эту систему и корректировку деятельности педагога по формированию профессионального интереса [14].

Проблема качества дошкольного образования является весьма актуальной в современных условиях образовательной системы. Интерес к данному вопросу отражает попытки общества перестроить систему передачи огромного опыта человеческих знаний подрастающему поколению. При этом значительное внимание уделяется содержательной части качества.

Определяя условия, обеспечивающие качество дошкольного образования необходимо выделить наиболее важные из них:

- высокий уровень качества образовательных программ и их методического обеспечения, содержание которых позволит педагогам строить образовательный процесс в соответствии с современными требованиями и уровнями развития общества;
- использование здоровьесберегающих технологий, которые позволят организовать образовательный процесс таким образом, чтобы ребенок мог

развиваться без физического и психического напряжения, подрывающего его здоровье;

- обогащение развивающей предметно-пространственной среды, наполнение которой предоставит ребенку возможность для его саморазвития;
- высокий уровень компетентности педагога, главная функция которого
- помочь ребенку успешно социализироваться в окружающем мире, развивая такие значимые способности, как способность познания мира, действия в мире, проявление отношения к миру.

Все приведенные выше позиции являются приоритетными при обеспечении качества дошкольного образования. При этом на наш взгляд, реализация каждого условия возможна только при участии компетентного педагога, обеспечивающего организацию успешного развития ребенка в условиях дошкольного образовательного учреждения.

Анализируя процесс повышения квалификации педагога, таким образом, можно выделить следующие условия, которые, по нашему мнению, содействуют формированию профессиональной компетентности и повышают качество образования:

Внедрение технологий обучения, которые стимулируют активную учебно-познавательную деятельность педагога, развивают его личностные качества, нацеливают на обогащение опыта профессиональной деятельности (рефлексивное обучение, использование технологии проектирования, развитие критического мышления, и т. д.);

Развитие индивидуальных профессиональных способностей педагога к профессиональной деятельности;

Создание «ситуаций включения», т. е. вырабатывать те действия и отношения, которых требует данная ситуация, поиск нового опыта и осознание его ценности;

Развитие навыков коммуникативной компетентности педагогов [12].

На Всероссийском совещании по дошкольному образованию в апреле 2007 года, подчеркивалось, что главным условием развития системы

дошкольного образования является наличие профессионально-подготовленных педагогических кадров. В связи с этим, необходимо:

- формировать профессиональную компетентность педагогов, способного работать в условиях личностно-ориентированного взаимодействия, владеющего методами и приемами организации образовательного процесса с детьми с учетом особенностей различных моделей дошкольного образования;

- обновить содержание психолого-педагогической подготовки специалистов в учреждениях педагогического образования, с целью формирования потребностно-мотивационной сферы в развитии профессионального мышления педагога;

- обеспечить условия для творческого роста, повышения квалификации, аттестации педагогических работников [17,С.5].

Таким образом, современная образовательная стратегия направляет дошкольных работников на освоение компетенций, востребованных современной практикой.

В целях создания необходимых условий для достижения современного качества дошкольного образования необходимо разработать технологии, нацеленные на изменение внутренней позиции педагога, его ценностно-смыслового определения как необходимое условие для принятия и развития новых педагогических идей. Необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования, внедрения различных моделей неизбежно приводит к обновлению функционала педагогов дошкольного образования.

При всем при этом в теории и в практике дошкольного образования вопрос о современных технологиях развития профессиональной компетентности является одним из самых трудоемких и неразработанных, что объясняется:

во-первых, тем, что в истории развития дошкольного образования на различных исторических этапах преобладали различные и зачастую

напрямик обратные методологические подходы и концепции развития детей дошкольного возраста, а значит и к профессиональной компетентности педагогов;

во-вторых, представлением педагогических работников о том, что развитие дошкольников должно строиться на основе предметно-информационной модели обучения в одностипных образовательных учреждениях.

Нормативные требования к профессиональной деятельности находят отражение в квалификационной характеристике педагога. В структуру характеристики входят педагогические знания, умения и навыки, необходимые для того, чтобы успешно организовать образовательную деятельность педагога. Бесспорно, что в динамично развивающемся обществе невозможно раз и навсегда достичь определенного уровня развития квалификации. Отсюда вытекает необходимость повышения квалификации педагогов дошкольного образования как формы ценностно-смыслового, содержательного и технологического обогащения системы профессиональной деятельности [8].

Анализ современных научных исследований дает основание полагать, что в рассматриваемых работах внимание акцентируется, в основном, на проблемах основного и профессионального образования. Исследований, обращенных к развитию профессиональной компетентности дошкольных работников в условиях повышения квалификации, очевидно мало. На сегодняшний день для педагогов дошкольного образования есть формы и способы повышения квалификации, но они не объединены на уровне целеполагания, не подчинены задачам обеспечения профессиональной компетентности современным требованиям, предъявляемым к дошкольному образованию.

Таким образом, существующая модель повышения квалификации педагогов обнаружила ряд серьезных недостатков:

- цель деятельности повышения квалификации педагогов не определяются работодателями, а задаются самой системой;
- содержание повышения квалификации не отвечает запросам педагогов и конкретным видам дошкольных образовательных учреждений;
- существующие формы повышения квалификации, при всех своих достоинствах, имеют ряд несовершенств: нерегулярность учебы, слабая ориентированность на единство и индивидуальность процесса формирования профессиональной компетентности;
- технологии и методы повышения квалификации не всегда соответствуют современным требованиям;
- интеграция науки, образования и производства влияет и на систему повышения квалификации, к основным функциям которого относятся: компенсаторная, адаптационная, корректирующая, развивающая, инновационная, интегративная. Современная же система повышения квалификации в большей мере ориентирована на первые три функции. Большинство распространенных форм повышения квалификации ориентировано на рост теоретического уровня, а не на развитие профессиональной компетентности.

Также возникает необходимость в разработке индивидуального плана профессионального развития педагога, который включает направления:

- изучение психолого-педагогической литературы;
- работа над темой самообразования;
- обучение на курсах в системе повышения квалификации вне образовательной организации;
- разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса;
- руководство повышением квалификации других педагогов;
- участие в системе методической работы ДООУ;
- работа в составе органов управления дошкольной организации и т.д

[17].

Традиционно в системе дошкольного образования решение задач профессионального развития педагогов осуществляется во взаимодействии методических служб детских садов, муниципальных методических служб, учреждений дополнительного профессионального образования, других образовательных учреждений, занимающихся повышением квалификации и профессиональной переподготовкой педагогических работников образовательных учреждений.

По мнению Л.Н. Атнаховой развитию профессиональной компетентности педагогов ДОО способствует деятельность методической службы, функционирующая во взаимосвязи трех управленческих уровней с соответствующими структурными компонентами:

- планово-прогностическим (научно-методический совет);
- организационно-деятельностным (педагогические циклы, методические секции, творческие мастерские, научно-методические коллективы);
- информационно-аналитическим (экспертная комиссия).

Также автор отмечает, что «методическая служба, в процессе организации своей деятельности целенаправленно осуществляет подготовку педагогов посредством совершенствования когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного компонентов профессиональной компетентности, учитывает в содержании подготовки ожидания, как конкретного образовательного учреждения, так и индивидуальные возможности педагогов» [1,с.79].

В условиях модернизации системы дошкольного образования все большее значение приобретает грамотная организация методической службы в образовательных организациях. Рост видового разнообразия организаций, осуществляющих образование дошкольников, введение новых программ, стандартов, изменение требований к профессиональной компетентности педагога определяет необходимость планомерной работы методических служб именно на уровне образовательной организации.

По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в ДООУ - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с дошкольниками [12].

К.Ю. Белая предлагает понимать: «методическая работа - это целостная система деятельности, направленная на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач ДООУ» [5, с. 114].

Сфера деятельности методической службы [16]:

- мониторинг потребностей педагогических кадров в переподготовке, повышении квалификации, совершенствовании профессионального мастерства;
- методическое и дидактическое обеспечение образовательного процесса;
- организация методических мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических кадров, их профессиональной компетентности и педагогического мастерства;
- пропаганда и внедрение новых программ, педагогических технологий и методик дошкольного образования;
- организационно-методическая помощь педагогам в обобщении и распространении опыта работы, в подготовке к прохождению аттестации;
- организация сотрудничества с социальными партнерами.

В современных условиях эффективность деятельности методической службы во многом ориентируется возможностью мобильно реагировать на информационный запрос, получаемый от педагогов.

Появляется необходимость в проектировании образовательных траекторий для развития педагогов с учетом специфики вида дошкольной образовательной организации.

В условиях исследования нами выделены два направления организации процесса повышения квалификации педагогов дошкольного образования. Одно из направлений связано с совершенствованием образовательного процесса в дошкольной образовательной организации, другое - с

качественным преобразованием состояния образовательного и обеспечения включенности в них педагогов. Указанные направления определили как традиционное, так и инновационное направление повышения квалификации педагогов. Реализация инновационного направления в теории и практике дошкольного образования связывается с подготовкой педагога к осуществлению продуктивного типа деятельности, предполагающего возможность качественного выполнения профессиональной деятельности во взаимодействие с ребенком в условиях дошкольной образовательной организации. В связи с этим повышение квалификации педагогов целесообразно представить моделью, в которой учтены четыре взаимосвязанных этапа:

1. Базовый этап обеспечивает диагностирование уровня проявления в педагогической деятельности профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования и формирование перечня дефицитных компетенций, ограничивающих реализацию содержания образовательной программы с учетом вида дошкольного учреждения и категории его воспитанников.

2. Практико-ориентированный этап определяет нормативные требования к уровню развития профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Профессионально-образовательный этап обеспечивает подбор содержания и технологий развития профессиональной компетентности педагогов с последующей разработкой и реализацией модульных программ повышения квалификации.

4. Профессионально-ориентированный этап обеспечивает научно-методическое сопровождение и оценку результативности проявлений профессиональной компетентности в деятельности педагогов, в их мотивации на овладение новыми профессиональными компетенциями.

Актуальность модели процесса повышения квалификации обусловлена принятием новых целевых ориентиров развития дошкольного образования в

образовательном пространстве дошкольной организации различных видов, требующих от педагогов дошкольных учреждений:

- 1) освоения нормативно-правовой базой дошкольного образования (нормативного уровня);
- 2) освоения нового содержания образования;
- 2) изменений в организации образовательного процесса с учетом контингента воспитанников;
- 4) существенного изменения профессиональной позиции педагогов дошкольного образования.

Все это обуславливает определенные требования к содержанию процесса повышения квалификации работников дошкольного образования.

Таким образом, развитие профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации - это непрерывный, процесс, состоящий из формирования перечня дефицитных компетенций педагогов, определения образовательных траекторий для педагогов конкретного вида дошкольной организации, методического обеспечения повышения квалификации педагогов, организации профессионального обучения и оценки эффективности исполнения профессиональных компетенций в деятельности педагогов.

Глава 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ДИАГНОСТИКЕ И РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОО

2.1. Диагностика профессиональной компетентности педагога ДОО

Развитие профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на дифференцированном подходе, которая основывается на системном анализе. Это способствует выявлению ведущих противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволяет выработать план действий, реализующийся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов. Такой подход обеспечивает диагностика.

Для диагностики образовательных потребностей и уровня профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации, а также возможностей самой дошкольной организации в их реализации использовался комплекс взаимодополняющих методик:

Для отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов использовался кадровый мониторинг.

Кадровый мониторинг как инструмент управления профессиональным развитием педагогов - это «непрерывный процесс, включающий в себя получение объективного знания, позволяющего контролировать, оценивать, прогнозировать результат, управлять процессом оптимального развития» [58, с.16].

Для определения уровня развития личностно-мотивационного компонента профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации применялась: методика изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов (К. Замфир в модификации А.А. Реана)

Для диагностики когнитивного компонента профессиональной деятельности педагогов использовалось: анкетирование «Уровень сформированности профессиональной компетентности»

Представим данные методики и анализ их результатов более подробно.

Кадровый мониторинг осуществляется ежегодно на начало учебного года для определения соответствия требований Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования к кадровым условиям.

В ходе анализа определяется характеристика педагогического коллектива ДОО, которая включает следующие критерии:

1. кадровый состав
2. уровень профессионального образования;
3. уровень квалификации педагогов;
4. педагогический стаж;
5. профессиональная подготовка (периодичность повышения квалификации);
6. профессиональная активность (результативность участия в методических мероприятиях, профессиональных конкурсах, наличие публикаций).

С этой целью так же используются индивидуальные информационно-аналитические карты профессиональной деятельности педагога, где рассматриваются уровень профессиональной подготовки, профессиональные умения, результаты педагогической деятельности, педагогический стаж педагогов дошкольной образовательной организации (Приложение 1).

Методика изучения мотивации профессиональной деятельности [50, с.240]. Цель данной диагностики заключается в определении мотивации профессиональной деятельности педагогов (приложение 3).

Анкетирование «Уровень сформированности профессиональной компетентности» [51, с. 90]. Цель опроса - изучение психолого-

педагогического уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации.

Первая часть анкетирования направлена на ориентацию педагогического коллектива в решении целей и задач дошкольной образовательной организации, и позволяет установить уровень знаний педагогами образовательной программы, реализуемой в организации, изучить возможности участия педагогов в обновлении образовательной деятельности, организации интеграционных процессов, также дает возможность оценить результативность методической работы по развитию профессиональной компетентности педагогов (приложение 4).

Критерии оценки:

21-19 баллов – высокий уровень (полное понимания проблем и направлений развития, знание современных технологий и умение их применять на практике, умение планировать и анализировать,);

14-18 баллов – средний уровень (проблемы понимаются и выделяются, но нет стратегии и понимания, как их решить, акцент делается на теорию, а не на практику);

Менее 14 баллов – низкий уровень (поверхностные, отрывочные знания, не понимание технологий и особенностей их применения).

Вторая часть анкетного исследования направлена на стимулирование педагогов к осмыслению и решению своих профессиональных проблем.

Из 47 предположительных проблем методом распределения педагоги выделили приоритетные проблемы дошкольной организации (приложение 5).

Третья часть анкетирования способствовала выявлению тех педагогов, которые способны работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы (приложение 6).

Четвертая часть анкетного исследования предполагает заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации.

Диагностика включает в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

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

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

0 баллов – педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

1 балл - владеет ими в минимальной степени;

2 балла - педагог владеет ими в средней степени;

3 балла - педагог владеет ими в высокой степени.

При подсчете общего количество баллов был определен уровень педагогической компетентности:

Высокий уровень (110-126 баллов):

Средний уровень (90-109 баллов):

Низкий уровень (меньше 90 баллов):

Далее составлены таблицы, позволяющие оценить знания, умения и навыки, характеризующие различные уровни сформированности профессиональной компетентности.

Следующим этапом исследования профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации, стали результаты

диагностики знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы.

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

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

0 - 3 баллов – педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

4 - 6 баллов – владеет ими в минимальной степени;

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

Умение планировать образовательный процесс по всем разделам программы, опираясь на возрастные особенности воспитанников. Умеет ли педагог ставить цель занятия, так же в соответствии с возрастными особенностями воспитанников, их индивидуальными особенностями. Насколько грамотно и своевременно корректирует цели и задачи деятельности на занятиях в зависимости от готовности воспитанников к освоению нового материала занятия.

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

0 - 3 баллов – педагог не владеет соответствующими знаниями, умениями и навыками;

4 - 6 баллов – владеет ими в минимальной степени;

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

Диагностика владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы включает в себя анализ, насколько применяемые методы соответствуют целям и задачам содержания изучаемой темы.

Своевременно ли педагог вносит коррективы в методы обучения и воспитания в зависимости от сложившейся ситуации. Соответствуют ли применяемые методы и приемы условиям и времени, отведенному на изучение определенной темы дошкольниками. Насколько обоснованно использует педагог на занятиях информационно-коммуникационные технологии.

Данный вид деятельности педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

0 - 3 баллов – педагог не владеет соответствующими методами и приемами.

4 - 6 баллов – владеет ими в минимальной степени;

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

Диагностика умений педагога по организации процесса мониторинга достижений детьми планируемых результатов по разделам программы включает в себя: наличие системы педагогического мониторинга, отражающей соответствие уровня развития воспитанников требованиям основной общеразвивающей программе дошкольной образовательной организации. Владеет ли педагог разными формами мониторинга (беседа, наблюдение и др.), знает ли технологию проведения мониторинга, может ли разработать свою методику мониторинга, используя научные подходы к её составлению. Оперативно ли вносятся изменения в образовательный процесс, учитывая результаты мониторинга. Так же имеет ли педагог все необходимые материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы с комментариями к ним). Используемые диагностические методики имеют ли контрольно-измерительный инструментарий.

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

0 - 3 баллов – отсутствует или имеется частично, педагог слабо владеет методикой диагностирования;

4 - 6 баллов – методики имеются в наличии, владеет не в полном объеме, частично соответствует предъявленным к диагностике требованиям.

7 - 10 баллов – соответствует полностью, педагог владеет методикой проведения диагностики, своевременно заполняет весь необходимый перечень документации.

2.2. Результаты диагностики профессиональной компетентности педагогов ДООУ

Опытно-экспериментальное исследование проходило на базе МБДООУ - детский сад комбинированного вида № 62 города Екатеринбурга.

Образовательное пространство ДООУ включает 14 возрастных групп, в которых воспитываются дети в возрасте от 2 до 7 лет.

Кадровый потенциал: общее количество сотрудников 60 человек, из них 1 заведующий ДООУ, заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХЧ, 14 воспитателей, 7 узких специалистов: 1 музыкальный руководитель, 2 инструктора по физической культуре, 1 педагог-психолог, 3 учителя-логопеда.

Согласно кадровому мониторингу (приложение 2) образовательный уровень педагогического состава ДООУ можно считать высоким, так как 13 педагогов имеют высшее образование, и 2 человека находится в процессе его получения, что позволяет сделать вывод о стремлении профессионального развития педагогов ДООУ.

23,6% педагогов являются начинающими специалистами, при этом более половины педагогов имеют педагогический стаж более 10 лет, что позволяет им делиться своим педагогическим опытом.

На начало учебного года было запланировано повышение квалификации у 1 педагога ДООУ, что позволяет сделать вывод о низкой мотивации педагогов к саморазвитию.

В диагностике мотивации профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации приняли участие 21 педагог, из них имеют:

- оптимальный мотивационный комплекс- 8 педагогов (39 %);
- положительный мотивационный комплекс - 8 педагогов (39 %)

- негативный мотивационный комплекс – 5 педагога (22 %).

Анализ значимости мотивов профессиональной деятельности позволил определить их рейтинг:

- «денежный заработок» (90 %);
- «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (82 %);
- «достижение социального престижа и уважения со стороны других» (80 %);
- «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей», «возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности» (76 %);
- «продвижение по работе», «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (72 %).

Доминирующим мотивом профессиональной деятельности педагогов является материальное стимулирование в сочетании с удовлетворением от работы, стремлением к достижению уважения коллег и родителей воспитанников. Отмечается также высокий уровень тревожности и психологического напряжения, выражающийся в стремлении избежать возможной критики со стороны руководителя или коллег. В целом, положительный мотивационный комплекс личности выявлен у 78 % педагогов.

Диагностика уровня знания педагогами образовательной программы показывает, что 58% педагогов ДОУ имеют средний и 17% низкий уровень. Большинство педагогов данной группы имеют педагогический стаж меньше 5-ти лет, что позволяет сделать вывод о необходимости дополнительной комплексной методической работы с данной группой педагогов (Рис. 1).

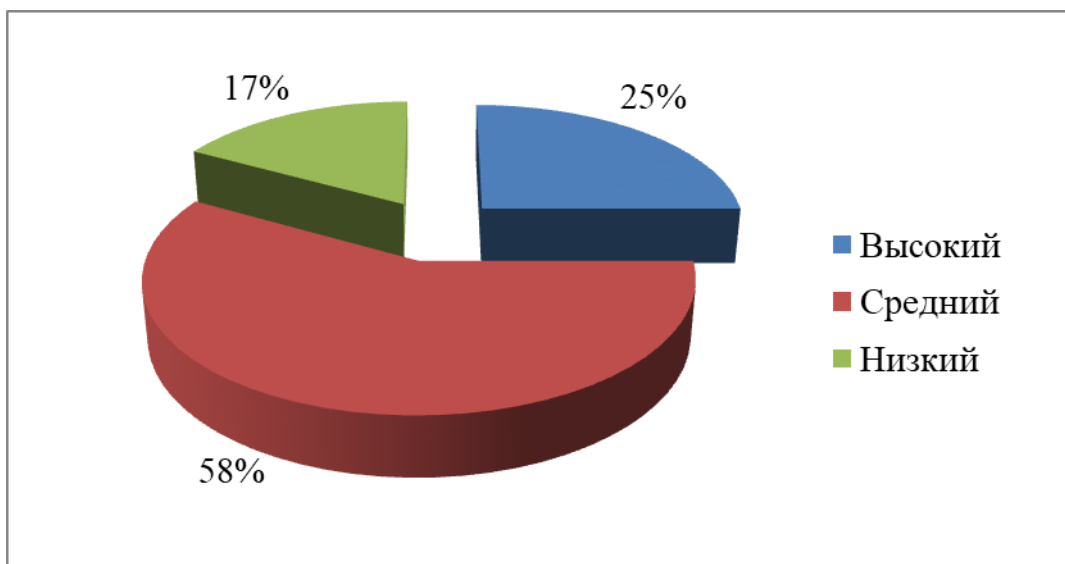


Рис.1 Уровень знания педагогами образовательной программы

Таблица 1

Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов ДОО

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

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

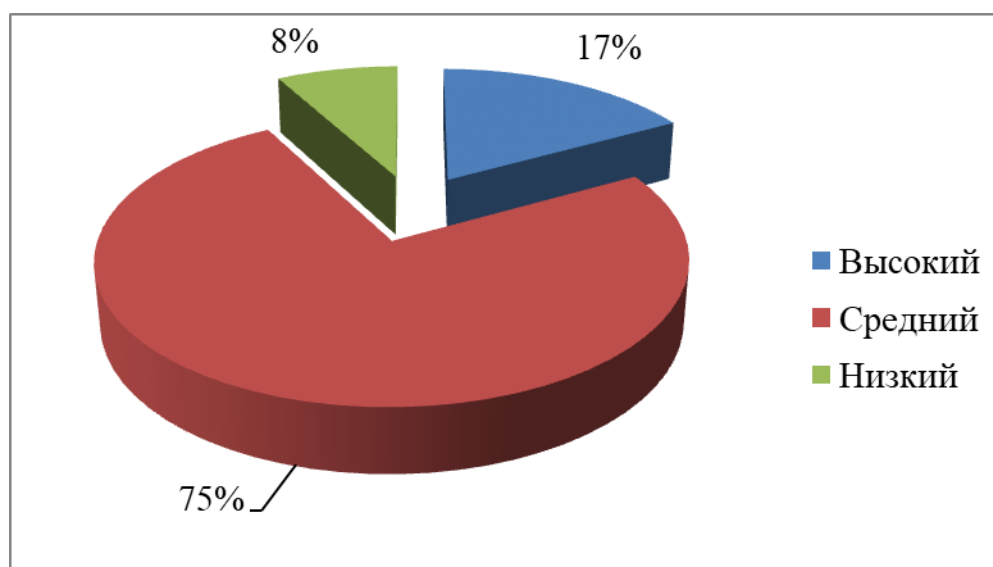


Рис. 2. Уровень самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта

Оценка уровня проводилась на основе следующих критериев:

Высокий уровень самоконтроля (8–9 баллов): высокий уровень аналитических способностей, рефлексии, педагог умеет признавать и

исправлять ошибки, точно представляет: над чем предстоит работать, умеет выделить точки контроля;

Средний уровень (5–7 баллов): анализирует в большей степени поведение и роль других участников педагогического процесса, признает только часть ошибок, исправляет их частично, планирует частично, самоконтроль частичный;

Низкий уровень (менее 4 баллов): слабый уровень анализа, не умеет выделять ошибки и исправлять ошибки, не понимает: над чем предстоит работать, не понимает механизм самоконтроля и не умеет его применять.

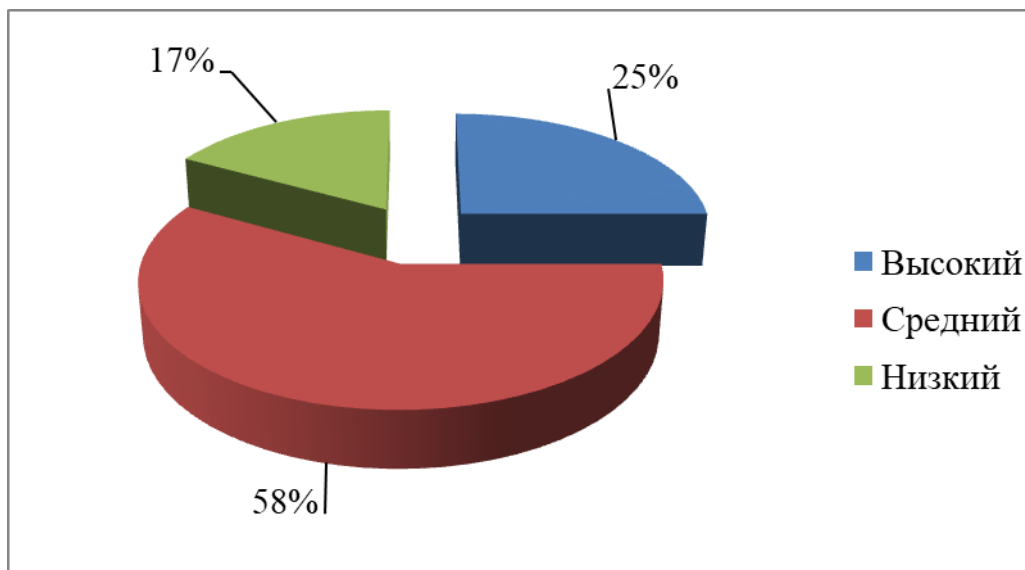


Рис. 3. Уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы

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

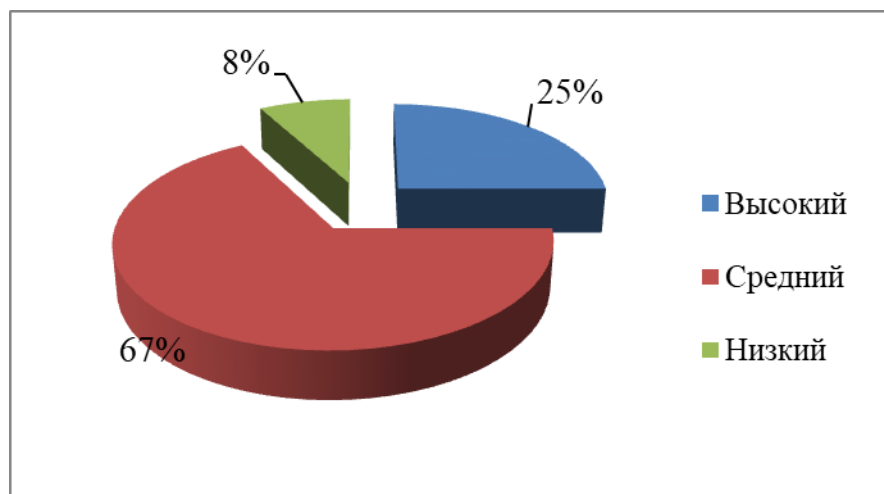


Рис. 4. Уровень знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе

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

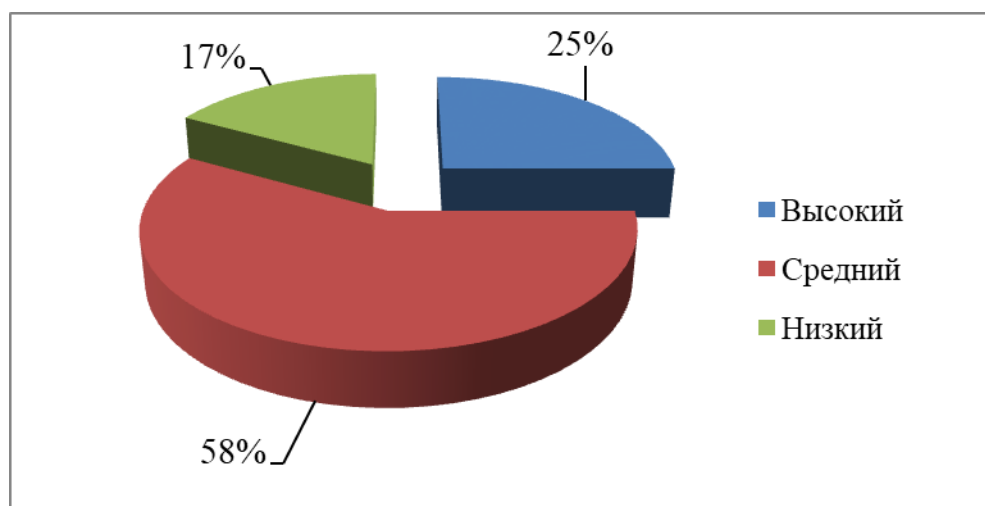


Рис. 5. Уровень владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы

Что касается уровня владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы, то высокий уровень показали 25%

педагогов, при этом средний уровень продемонстрировали 58%. Это позволяет сделать вывод, что педагогическими методами и приемами в полной мере владеют $\frac{1}{4}$ от всего педагогического состава, что является средним показателем уровня сформированности педагогической компетентности.

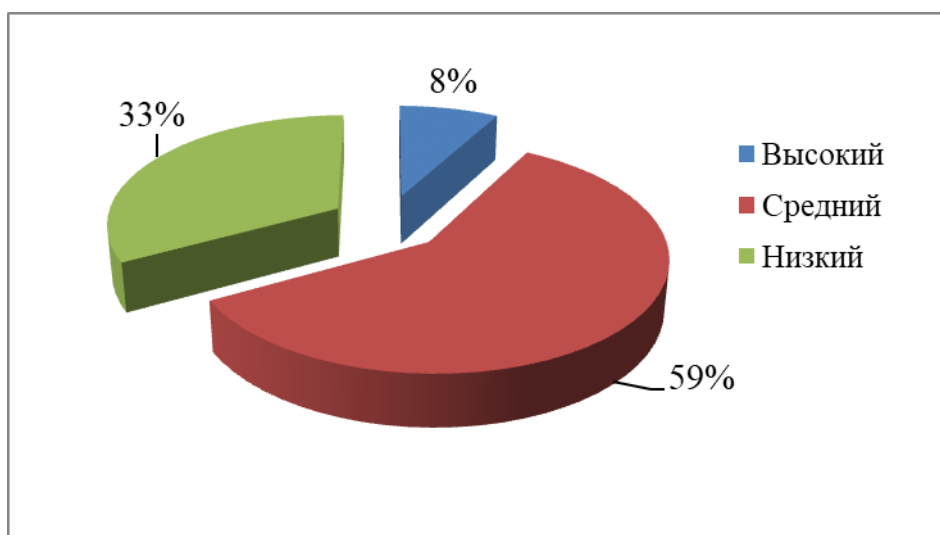


Рис. 6. Уровень умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы

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

Таблица 3.

Результаты диагностики когнитивного компонента профессиональной компетенции воспитателей МБДОУ №62

	Уровень знаний педагогов образовательной программы ДОУ	Уровень самоконтроля, обобщения – собственного пед. опыта	Уровень знаний программных целей и задач по каждому разделу программы	Уровень знаний содержания программы по своей возрастной группе	Уровень владения методами приемами работы по разделам программы	Уровень умений диагностирования знаний, умений, навыков детей по разделам программы
	Баллы (от0–20)	Баллы (от0–9)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)
Людмила Х	15	5	4	5	6	4
Светлана Т	20	8	8	9	9	6
Елена М	19	7	8	9	9	6
Елена Е	18	7	6	7	7	5
Марина Л	17	6	6	7	7	5
Надежда С	17	6	6	6	6	5
Александра С	16	6	5	6	6	5
Татьяна М	15	5	4	5	6	4
Зоя И	15	5	4	5	5	3
Наталья Э	15	5	4	5	5	3
Татьяна Г	11	5	3	4	3	3
Нина В	20	9	9	10	9	9

Продолжение таблицы 3

	Уровень знаний педагогов образовательной программы ДОУ	Уровень самоконтроля, обобщения – собственного пед. опыта	Уровень знаний программных целей и задач по каждому разделу программы	Уровень знаний содержания программы по своей возрастной группе	Уровень владения методами приемами работы по разделам программы	Уровень умений диагностирования знаний, умений, навыков детей по разделам программы
	Баллы (от0–20)	Баллы (от0–9)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)
Ольга П	16	6	5	6	6	5
Татьяна П	20	8	8	9	9	6
Олеся А	19	7	8	9	9	6
Оксана П	18	7	6	7	7	5
Анастасия Ш	17	6	6	7	7	5
Татьяна Н	17	6	6	6	6	5
Светлана А	10	3	2	3	2	1
Елена Ж	20	9	9	10	9	9
Марина М	11	5	4	5	3	3

Таким образом, проведенная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов дошкольной образовательной организации позволила сделать вывод, что выбранная модель методической службы МДОУ №62 не позволяет в полной мере обеспечивать развитие педагогической компетентности и творческого потенциала каждого педагога, а также осуществлять на высоком уровне образовательный процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности, методическая работа в отношении которых, должна носить системный и целенаправленный характер.

2.3. Содержание деятельности по управлению развитию профессиональной компетентности педагога ДОУ

В дошкольном образовательном учреждении повышение квалификации происходит в основном через систему методической работы. В условиях изобилия вариативных и парциальных программ, вышедших в последнее время и получивших гриф Министерства РФ, каждое дошкольная образовательная организация определяет свой путь обновления содержания образования, выстраивая при этом собственную систему методической работы, которая, в конечном результате, позволила бы повысить педагогическое мастерство участников образовательного процесса.

Методическая служба дошкольного образовательного учреждения ориентирована на обновление содержания образования, повышение профессиональной компетентности педагогов, своевременное оказание им методической помощи.

Все методические мероприятия в дошкольной организации можно подразделить на блоки.

Блок 1.

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

Цель: активизация когнитивного компонента профессионального развития.

- Работа педагогов в творческих и проблемных группах. В состав таких групп входят педагоги, обладающие высокими педагогическими способностями, ключевые проводники новых технологий. Ведущее направление деятельности данных групп - освоение инноваций, разработка и внедрение новых проектов и результатов творчества, а также выявление и решение проблем в деятельности коллектива.

- Обеспечение постоянного повышения квалификации педагогов. Нет смысла говорить о значении данной формы обучения педагогов. Важно, чтобы педагог, прошедший курсы повышения квалификации, обязательно поделился своими знаниями с коллегами.

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

- Проведение активных практико-ориентированных форм методической работы (организационно-деятельностная игра, семинар-практикум, смотр-конкурс, деловая игра).

- Консультирование. Консультации одна из наиболее эффективных форм методической работы, так как они не только расширяют кругозор педагогов, но и помогают преодолеть трудности в работе, знакомят с научными и практическими инновациями в дошкольной педагогике и детской психологии.

- Педагогические чтения. Основная деятельность педагогических чтений направлена на освоение и накопление психолого-педагогических знаний в сфере развития системы дошкольного образования.

- Методическое сопровождение молодых педагогов (консультации, наставничество, посещение занятий опытных коллег).

Блок 2.

Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

Цель: повышение уровня педагогического мастерства, демонстрация профессиональных достижений, обмен педагогическим опытом

- Недели педагогического мастерства в дошкольной образовательной организации. Опытные педагоги демонстрируют свой опыт, отличающийся индивидуальным стилем. Это способствует тому, что воспитатели ценят индивидуальность каждого педагога, обогащают свой опыт, работая над поиском индивидуальности - открытые показы педагогических мероприятий с детьми.

- Профессиональные конкурсы «Ступени мастерства», «Грани таланта», «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года».

- Заочный конкурс на присуждение Премии Губернатора Свердловской области педагогическим работникам.

- Выставки творческих работ педагогов, ежегодный конкурс по благоустройству территории дошкольной организации.

Блок 3.

Мероприятия, направленные на повышение личностно-мотивационного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.

Цель: создание условий для удовлетворения индивидуальных потребностей педагогов в творческой активности, самовыражении, создание благоприятного климата в коллективе.

- Психолого-педагогические тренинги. Обучение в таких группах имеет ряд неоспоримых преимуществ. Педагоги учатся принимать точку зрения своих коллег, обнаруживают в себе готовность к изменению собственных установок; учатся излагать свои переживания, стремления, цели и ожидания; повышается активность и инициативность в поиске оригинальных решений.

- Методы морального поощрения и награждения: фотовыставки «Аллея почета»; представление к наградам, поощрение; публикации в СМИ о

профессиональных достижениях педагогов (газета, официальный сайт МБДОУ № 62). Старание без признания приводит к разочарованию, поэтому необходимо отмечать и поддерживать даже самые небольшие успехи педагогов.

- Неофициальные коллективные мероприятия: организация корпоративных мероприятий (праздники, поздравления именинников, посещение театра, поездки на природу); ежегодные спортивные соревнования. На таких мероприятиях возникает возможность не только сформировать коллектив единомышленников, но и лучше узнать каждого педагога, расценить их потенциал.

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

Методическая служба - связующее звено между деятельностью педагогического коллектива дошкольной организации, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

Задача методической службы - оказание методической поддержки педагогам дошкольной образовательной организации в осуществлении государственной политики в области образования; совершенствование профессиональной компетентности педагогов; обеспечение качества образовательных услуг дошкольной организации; овладение профессиональными педагогическими позициями через совершенствование

профессиональной компетентности к развитию профессионализма и к повышению профессиональной квалификации.

Для повышения профессиональной компетентности педагогов методическая служба дошкольной образовательной организации ставит перед собой следующие задачи:

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

Структура методической службы дошкольной организации позволяет рационально подойти к распределению функциональных обязанностей педагогов, максимально использовать их сильные стороны, предотвращать конфликты, стимулировать четкое выполнение обязанностей каждым субъектом.

Также задача методической службы в дошкольной организации заключается в организации деятельности, способствующей развитию профессиональной компетентности педагогов. Методическая служба осуществляет подготовку педагогов через совершенствование когнитивного, личностно-мотивационного компонентов профессиональной компетентности. Реализует различные формы организации повышения профессиональной компетентности педагогов, ориентирует педагогов на

освоение содержания образовательной программы дошкольной организации, учитывает в содержании программы запросы, как конкретного дошкольного образовательного учреждения, так и индивидуальные возможности педагогов.

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив разделен на три группы:

Первая группа. Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария. Объединены в творческие группы.

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Для них организуются различные семинары по возникающим проблемам.

Третья группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги. Для работы с ними организовано наставничество и школа молодого специалиста.

Подбор дифференцированных активных и инновационных методов работы с кадрами позволяют совершенствовать профессиональную компетентность педагогов.

По утверждению К.Ю. Белой, важно определить реальные показатели работы по развитию профессиональной компетентности педагогов, сформулировать критерии оценки. Мы считаем их таковыми:

- рост творческой активности педагогов в методической работе дошкольной организации, района, города, области;
- мастерство педагогов, выражающееся в повышении квалификационных категорий воспитателей;
- показатели здоровья воспитанников;
- результаты освоения воспитанниками образовательной программы.

Развитие профессиональной компетентности педагогов также и в процессе самообразования приобретает особую значимость, что объясняется особыми требованиями, которые предъявляются педагогу дошкольной

образовательной организации. Изучение и анализ психолого-педагогической литературы показывает, что в профессиональном развитии педагога важное место занимает саморазвитие и самообразование (В.И. Андреев, Ю.К. Бабанский, Т.И. Ильина, В.Г. Маралов, Л.М. Митина, Е.П. Милашевич и др.)

Самообразование – это одно из ключевых звеньев в системе методической работы, это комплексный и творческий процесс самостоятельного постижения педагогами методов и приемов работы с дошкольниками.

Самообразование, как система непрерывного повышения квалификации каждого педагога дошкольной образовательной организации предполагает разные формы: самообразование, обучение на курсах, участие в методических объединениях города, района, дошкольного учреждения. Самообразование выполняет следующие функции: расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке; способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения педагога [15, с. 71].

В дошкольной образовательной организации методист также обязан создать условия для самообразования педагогов. Самообразование - это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом индивидуальности каждого конкретного педагога.

Спектр проблем, стоящих перед современным педагогом, настолько широк, что от него требуется высокий профессиональный, творческий, исследовательский потенциал, чтобы найти решение проблем. Поэтому становятся актуальными оказание психолого-педагогической поддержки педагогу, управление его саморазвитием, обеспечение системы методической работы, направленной на создание целостного образовательного пространства, стимулирующего это развитие.

Исходя из всего вышесказанного, была разработана модель системы развития профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.



Рис.7 Модель системы развития профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

Руководитель дошкольной образовательной организации обязан так организовать работу, чтобы самообразование каждого педагога стало его же потребностью. Самообразование - это первая ступенька к совершенствованию профессионального мастерства. В методическом кабинете для этого создаются необходимые условия: постоянно обновляется и пополняется справочная и методическая литература, опытами работы педагогов.

Управление профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации может рассматриваться как частный случай управления, в котором профессиональное развитие педагогов является объектом управления. Управленческая деятельность в данном случае развивается через реализацию общих функций управления: планирование,

мотивация, организация, контроль, которые представляют собой циклический процесс. Каждая из указанных функций управления наполнена определенным содержанием с учетом специфики профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации и обеспечивает воздействие на все структурные компоненты профессионального развития педагогов: когнитивный, личностно-мотивационный.

Мы считаем, что модель управления профессиональным развитием педагогов дошкольной образовательной организации может быть представлена в следующем виде.

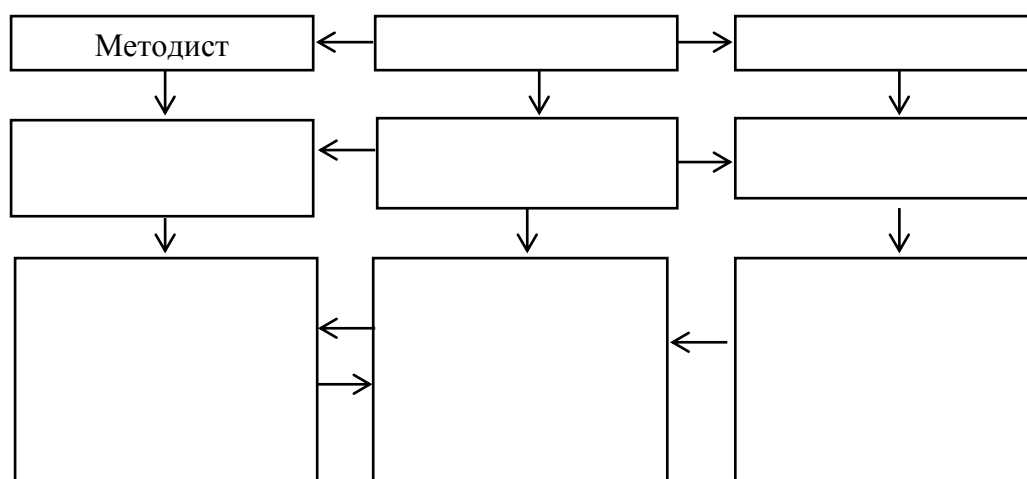


Рис. 7. Модель управления формированием профессиональной компетентности педагогов

Можно сделать вывод, что одной из основной управленческой задачей по профессиональному развитию педагогов является создание условий для качественного выполнения педагогической деятельности, что способствует осознанию результативности труда, ощущению личного вклада педагога в эффективную работу всей образовательной организации, ее имиджа, проявлению чувства сопричастности и сплоченности с коллективом, осознанию влияния на формирование личности дошкольников, что

подтверждает важность собственной деятельности в решении задач образовательной политики государства

Предложенные нами методические мероприятия позволят повысить когнитивный и личностно-мотивационный компоненты профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

Уровень развития профессиональной компетентности педагогов МБДОУ № 62

	Когнитивный компонент	Личностно-мотивационный компонент	Итоги
Людмила Х	Высокий	Высокий	Высокий
Светлана Т	Высокий	Высокий	Высокий
Елена М	Высокий	Высокий	Высокий
Елена Е	Средний	Средний	Средний
Марина Л	Средний	Средний	Средний
Надежда С	Средний	Средний	Средний
Александра С	Средний	Средний	Средний
Татьяна М	Ниже среднего	Ниже среднего	Ниже среднего
Зоя И	Ниже среднего	Ниже среднего	Ниже среднего
Наталья Э	Ниже среднего	Ниже среднего	Ниже среднего
Татьяна Г	Ниже среднего	Ниже среднего	Ниже среднего
Нина В	Высокий	Средний	Выше среднего
Ольга П	Высокий	Высокий	Высокий
Татьяна П	Высокий	Высокий	Высокий
Олеся А	Высокий	Высокий	Высокий
Оксана П	Средний	Средний	Средний
Анастасия Ш	Средний	Высокий	Выше среднего

Продолжение таблиц 4

Татьяна Н	Средний	Средний	Средний
Светлана А	Нижнесреднего	Средний	Средний
Елена Ж	Высокий	Средний	Выше среднего
Марина М	Нижнесреднего	Средний	Средний

Работа с педагогами по развитию их профессиональной компетентности обеспечила стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса МБДОУ №62. Кроме того, педагоги активно участвуют в городских методических объединениях, каждый педагог может реализовать свои творческие способности в деятельности с детьми и их родителями.

Таким образом, работа методической службы дошкольной образовательной организации способствовала развитию интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности молодого специалиста, позволила получить педагогам, не имеющим профессионального образования, элементарные знания об основах педагогики и психологии, овладеть основами педагогического мастерства. За период учебы молодые педагоги осознали необходимость получения профессионального педагогического образования, чтобы реализовать себя в профессии и быть уверенными в завтрашнем дне.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе мы сделали попытку выяснить, какие компоненты включает в себя профессиональная компетентность педагога в дошкольном образовательном учреждении и что является особенностями его личности. Для этого мы дали определение профессиональной компетентности. Профессиональная компетенция педагога в том и состоит, что педагог, опираясь на возрастные особенности и индивидуальные способности ребенка, на понимание механизмов, которые влияют на его самооценку, находит адекватные способы поддержки детской инициативы, стремления успешно выйти из проблемы.

Рассмотрев и проанализировав множество терминов и определений, было решено, что компетенция - это сфера деятельности человека, в которой используются полученные знания, умения и опыт человека, а компетентность - это качество, характеристика личности человека, которая позволяет ему брать на себя ответственность в решении определенных вопросов и решать возникающие проблемы. А под профессиональной компетентностью педагога понимается готовность принимать важные и актуальные решения в соответствующей ему области и его способность выполнять на высоком уровне свою профессиональную деятельность.

Вышеизложенный анализ позволяет сделать вывод, что профессиональная компетентность педагога структурно представляет собой совокупность следующих компонентов: знания, умения и навыки в области профессии, опыт в единстве и взаимосвязи его духовных, ценностных, и творческих проявлений, личностные качества педагога, и его мотивация.

Нами определено, что профессиональная компетентность педагога дошкольной образовательной организации представляет собой совокупность когнитивного и личностно-мотивационного компонентов.

Каждый компонент профессионально компетентности характеризуется аспектами его проявления и рассматривается в контексте осуществления профессиональной деятельности.

Развитие профессиональных компетенций педагогов дошкольной организации - это непрерывный, разноуровневый процесс, состоящий из формирования перечня дефицитных компетенций педагогов дошкольной образовательной организации, определения образовательных траекторий для педагогов конкретного вида дошкольной образовательной организации, методического обеспечения повышения квалификации педагогов, организации профессионального обучения и оценки эффективности исполнения профессиональных компетенций в деятельности педагогов. При этом источником целей и содержания повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации является противоречие между современными требованиями к дошкольному образованию, конкретным видом дошкольной организации и реальным уровнем профессиональных компетенций педагога.

Определены сущность и принципы развития профессиональной компетентности педагог.

Предложена модель профессиональной компетентности педагогов, включающая в себя знания, педагогические и специальные умения, профессионально важные качества личности, ценностные ориентации; разработана модель развития профессиональной компетентности педагога в процессе повышения квалификации.

Выявлены условия развития профессиональной компетентности педагогов в процессе повышения квалификации.

Избранный нами комплекс методических мероприятий позволил целостно рассмотреть объект нашего изучения, процесс стимулирования развития профессиональной компетентности, интерпретировать полученные исследовательские данные на основе использования базовых категорий этих подходов: система, деятельность, развитие, человек, личность, коллектив, рефлексия, опыт, творчество, мастерство, профессиональная.

В силу отмеченных характеристик понятия «профессиональная компетентность» следует подчеркнуть, что педагогу необходимо овладевать

способами целеполагания на основе реконструкции, анализа педагогической деятельности, создания проектов образовательного процесса, диагностики, анализа и оценки эффективности собственной деятельности.

Проведенная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов дошкольной образовательной организации позволяет сделать вывод, что общий уровень профессиональной компетентности педагогов значительно повысился, в том числе за счет повышения уровня профессиональной компетенции начинающих педагогов. Методическая работа дошкольной организации способствует развитию интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями. Оказывает положительное влияние также и на совершенствование профессиональной деятельности молодого специалиста, позволила получить педагогам, не имеющим профессионального образования, элементарные знания об основах педагогики и психологии, овладеть основами педагогического мастерства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. - М., 1991. - С. 27 - 43.
2. Аتماхова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: дис... канд. пед. Наук: 13.00.07 / Л. Н. Аتماхова. - Екатеринбург, 2006. - 177 с.
3. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. - 78 с
4. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ / С.Ф. Багаутдинова // Журнал Управление ДОУ. – 2010. – №3. с. 82 – 85.
5. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая. – М.: Перспектива, 2010. – 290 с.
6. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем / В.П. Беспалько. – Воронеж, 1977. – 188 с.
7. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы / Б.П. Битина // Журнал Педагогика, 2010. – №6. – С. 61.
8. Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. / Журнал Заведующий ДОУ. – М., 2009. – 144 с.
9. Борисова О.А. Как помочь воспитателю пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование / О.А. Борисова, И.В. Липова. – М.: Учитель, 2013. – 245 с.
10. Вагина Л.А. Система работы школы с молодыми специалистами / Л.А. Вагина, Е.Ю. Дорошенко. – Волгоград, 2011. – 443 с.
11. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы / Н.П. Василенко. - Рн Дону. – М., 2012. – 380 с.
12. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада /А.И. Васильева. – М., Просвещение, 2011. – 143 с.
13. Виноградова Н.А. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.: Перспектива, 2011 – 278 с.
14. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ / Л.М. Волобуева // Журнал Управление ДОУ, 2012. – №6. – С. 70 -78.
15. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2011. – 296 с.7.

16. Демурова Е.Ю. О руководстве детским садом / Е.Ю. Демурова, Л.Ф. Островская. - М., 2010. – 151 с.
17. Долженко Ю.А. Проблемы формирования «успешного» педагога в системе постдипломного образования / Ю.А. Долженко, // Практико-ориентированное пособие.
18. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: учебно-методическое пособие / сост. Т.А. Коробицына, Б.Ю. Пахомова. – Архангельск: АО ИППК РО, 2010. – 265 с.
19. Дубейковская Я. Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных / Я. Дубейковская. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2011. – 224 с.
20. Дуброва В.Н. Организация методической работы в ДОУ / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М., 2009. – 109 с.
21. Дуброва В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2010. - 128 с.
22. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности / Ю.Н. Емельянов. - М.: Просвещение, 2010. – 183 с.
23. Есенков Ю.В. Организационно-педагогическая система управления развитием профессионального образовательного учреждения: Автореферат – Ю.В. Есенков. - Ульяновск – 2006. – 34 с.
24. Загвоздкин В.К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентного подхода. На материалах немецких источников / В.К. Загвоздкин // Компетентностный подход, как способ достижения нового качества образования. М., 2003. – С. 184–198.
25. Зверева О.Л. Родительские собрания в ДОУ. Методическое пособие / О.Л. Зверева. – М.: Учитель, 2011. – 55 с.
26. Зверева О.Л. Общение педагога с родителями в ДОУ: Методический аспект / О.Л. Зверева, Т.В. Кротова.– М.: Учитель, 2009. – 116 с.
27. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. – М.: АПК и ПРО, 2011. – 101 с.
28. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога / Г.М. Коджаспирова. – Москва, 2010. – 390 с.
29. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Т.А. Комиссарова. – М.: Дело, 2011. – 334 с.

30. Конаржевский Ю.А. Воспитательное мероприятие: состав, структура, анализ / Ю.А. Конаржевский/ – Магнитогорск: Изд-во Магнитогор. гос. пед. инта, 1979. – 177 с/
31. Крыжко В.В. Психология в практике менеджера образования / В.В. Крыжко, Е.М. Павлютенков. – СПб.: КАРО, 2010. – 176 с.
32. Крымов А.А. Вы – управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? / А.А. Крымов. – М.: Бератор – Пресс, 2009. – 321.
33. Кудачев М.Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие / М.Р. Кудачев. – Майкоп: АГУ, 2009. – 209 с.
34. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность и талант учителя / Н.В. Кузьмина. – Л., 1985.
35. Левшина Н.И. Информатизация как условие эффективности контрольно – аналитической деятельности / Н.И. Левшина // Журнал Управление ДОУ, 2012. – №2. – С. 10–12.
36. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ / П.Н. Лосев. – М., 2011. – 152 с.
37. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения / Л.С. Маркова. – М., 2011. – 160 с.
38. Микляева Н.В. Программа развития и образовательная программа ДОУ: технология составления, концепция / Н.В. Микляева. - 2012. – 176 с.
39. Микляева Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева. – М.: Перспектива, 2011. – 289 с.
40. Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОУ: методическое пособие / Н.В. Микляева. – М.: Перспектива, 2010. – 229 с.
41. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях / И.В. Никишина. – Волгоград. 2011. – 156 с.
42. Никишина И.В. Диагностическая работа в дошкольном учреждении: опыт, технологии / И.В. Никишина. – Волгоград, 2009. – 288 с.
43. Никишина И.В. Методическая работа в ДОУ: организация, управление / И.В. Никишина. – Волгоград, 2010. – С. 65–77.
44. Никишина И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы / И.В. Никишина. – Волгоград, 2009. – 178 с.
45. Никишина И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении / И.В. Никишина/ - Волгоград, 2009. – 209 с.
46. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования / Е. Пахомова // Журнал Методист, 2012. – 145 с.

47. Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием / Л.В. Поздняк, Н.Н.Лященко. - М., Академия, 1999.
48. Поздняк Л.В. Основы управления ДООУ / Л.В. Поздняк. – М., 2011. – С. – 4–5.
49. Поздняк Л.В. Заведующий в системе управления ДООУ / Л.В. Поздняк // Журнал Дошкольное воспитание, 2010. – №1 с. 55.
50. Психодиагностика. Личностные и профессиональные качества [Текст] авт.-сост. О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 495 с.
51. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога [Текст]: Учеб.пособие: В 2 кн.. - 2-е изд., перераб. и доп. - Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения / Е.И. Рогов. - М.: Владос, 1999. - 480 с.
52. Сажина С.Д. Составление учебных программ для ДООУ. Методические рекомендации / С.Д. Сажина. – М.: Учитель, 2009. – 289 с.
53. Самыгин С.И. Психология управления / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Р.н\ Дону. 2007. – 512 с.
54. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России / Р.Б. Стеркина.- М.: АСТ, 2009. – 336 с.
55. Третьяков П.И. ДООУ управление по результатам / П.И., Третьяков, К.Ю.Белая – М., 2011. – 290 с.
56. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием / А.Н. Троян – М., 2011. – 151 с.
57. Урванцев Л.П., Васильева Л.Н. Психологический анализ коммуникативной компетентности будущего педагога / Л.П. Урванцев, Васильева Л.Н. // Ярославский психологический вестник-Ярославль, 2002. Выпуск 9. – С. 99–105.
58. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДООУ / Л.И. Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2011. – 262 с.
59. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Н.В. Федорова. – М.: КНОРУС, 2011. – 416 с.
60. Фоменко С. Л. Мониторинг профессионального становления педагогического коллектива: методология, теория и практика: практико-ориентированная монография / С. Л Фоменко. - Урал. гос. пед. ун-т. — Екатеринбург: 2008. —155 с
61. Чередниченко И.П. Психология управления / И.П.Чередниченко, Н.В. Тельных. - Р.н. / Дону. 2011. с. – 608.

62. Шамова Т.И. Управление образовательным процессом в адаптивной школе / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко // Педагогический поиск, 2012. – №2. – С. 13 – 16

63. Щепотин А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами / А.Ф. Щепотин // Профессиональное образование, 2012. – №8. – С. 23–24.

64. Яковлева Н.В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача): дис... канд. психол. наук. / Н.В Яковлева. - Ярославль, 1994. – 178 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Информационно-аналитическая карта профессиональной деятельности педагога дошкольного образования

Ф.И.О. _____

Должность _____

_____ / _____ образовательный период

1. Проектирование профессиональной деятельности

№	Название	
1.1	Саморекомендации на межаттестационный период	
1.2	Рекомендации Учреждения	
1.3	Рекомендации экспертной комиссии	
1.4	Методическая тема	
1.5	Цель	
1.6	Задачи	1.
		2.
		3.
		4.

2. Достижения воспитанников

2.1.	Показатели оценки деятельности (педагог показывает результаты деятельности по той программе, которую реализует)	_____ группа						_____ группа						_____ группа						_____ группа						_____ группа					
		Начало года			Конец года			Начало года			Конец года			Начало года			Конец года			Начало года			Конец года			Начало года			Конец года		
		низ. ур.	сред. ур	выс. ур	низ. ур.	сред. ур	выс. ур	низ. ур.	сре д. ур	выс. ур	низ. ур.	сре д. ур	выс. ур	низ. ур.	сре д. ур	выс. ур	низ. ур.	сред. ур	выс. ур.	низ. ур.	сред. ур	выс. ур	низ. ур.	сред. ур	выс. ур	низ. ур.	сред. ур	выс. ур	низ. ур.	сред. ур	выс. ур
		20____ - 20____ уч. год						20____ - 20____ уч. год						20____ - 20____ уч. год						20____ - 20____ уч. год						20____ - 20____ уч. год					
		Результаты мониторинга достижений воспитанников по освоению основной образовательной программы дошкольного учреждения по образовательным областям (%):																													
ОО «Художественно-эстетическое развитие»																															
ОО «Физическое развитие»																															
ОО «Социально-коммуникативное развитие»																															
ОО «Речевое развитие»																															
ОО «Познавательное развитие»																															

2.2.	Результаты мониторинга развития воспитанников в соответствии с методической темой			
	Для управления педагогическим процессом отслеживались показатели	По следующим методикам	Результат (в %)	
			Начало года	Конец года

2.3.	Участие детей в мероприятиях (соревнования, конкурсы, интеллектуальные игры, творческая проектная деятельность, социально-значимая деятельность)	Возрастная группа	Участники	Результат достижения детей	Уровень (ОУ, муниципальный, региональный, федеральный)
2016-2017 уч. год					
2017-2018 уч.год					

3. Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в образовательном процессе

3.1.	Участие педагога в инновационной деятельности (уровень образовательного учреждения, муниципальный, региональный уровень)	
3.2.	Использование современных образовательных технологий	
3.3.	Адрес ссылки на блог педагога	

4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на различных уровнях (вклад в повышение качества образования)

№	Наименование	Уровень ОУ	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
4.1.	Опубликованные методические разработки, представление опыта работы				
4.2.	Публичное представление педагогического опыта в форме открытой НОД/ мероприятия, мастер-класса, выступления на м/о, научных конференциях, семинарах				
4.3.	Участие в профессиональных конкурсах, результативность				
4.4.	Участие в конкурсах, результативность				
4.5.	Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах				

5. Изучение педагогического опыта коллег

№	Дата	Тематика открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов
5.1.		
5.2.		

6. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка

№		
6.1.	Повышение квалификации, наличие документа соответствующего образца	
6.2.	Выполнение программы по самообразованию или «образовательному маршруту» профессионального саморазвития	
6.3.	Дистанционное образование	

7. Анализ условий получения результата

№		
7.1	Нормативно-правовые условия (рабочие и авторские программы, программы индивидуального обучения, принятые к апробации)	
7.2	Информационно-методические условия (разработка программно-методического обеспечения: дидактические материалы, методические рекомендации, интегративные проекты и др.)	
7.3.	Развивающая предметно-пространственная среда	

8. Дополнительные сведения о профессиональной деятельности педагога дошкольного образования (ведение кружков, сотрудничество с семьей и с социальными партнерами и т.д.)

№	
8.1	
8.2.	
8.3.	
8.4.	

9. Выводы

9.1	Оценка и анализ динамики достижений воспитанников по освоению основной образовательной программы	
9.2.	Оценка и анализ эффективности педагогической деятельности (влияние используемых педагогических систем, педагогических технологий на результат образования)	
9.3.	Оценка и анализ достигнутых результатов на уровне профессиональной компетентности (индивидуально-личностное развитие)	

10. Проблемы, выявленные в течение образовательного периода

Заведующий _____ / _____ /

Заместитель заведующего по ВМР _____ / _____ /

МП

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Кадровый мониторинг МБДОУ – детский сад комбинированного вида № 62

	ФИО	Должность	Уровень образование	Педагогич. стаж	Категория	Повышение квалификации
1	Людмила Х	Муз. руководитель	Средне- специальное,	41	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015
2	Светлана Т	Учитель - логопед	Высшее	43	Высшая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015
3	Елена М	Учитель – логопед	Высшее	2	н/а	ГАОУ ДПО «ИРО», 2017
4	Елена Е	Учитель - логопед	Высшее,	12	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
5	Марина Л	Инструктор ФИЗО	Высшее,	37	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
6	Надежда С	Инструктор ФИЗО,	Средне-специальное	15	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
7	Александра С	Педагог-психолог	Высшее,	6	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
8	Татьяна М	Воспитатель	Средне- специальное,	26	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
9	Зоя И	Воспитатель	Курсы проф. переподготовки	28	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
10	Наталья Э	Воспитатель	Средне-специальное,	20	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
11	Татьяна Г	Воспитатель	Высшее	2	н/а	ГАОУ ДПО «ИРО», 2017
12	Нина В	Воспитатель	Высшее	38	Высшая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
13	Ольга П	Воспитатель	Высшее	13	Высшая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
14	Татьяна П	Воспитатель	Средне-специальное,	17	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
15	Олеся А	Воспитатель	Высшее,	3	Соответствие должности	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017

16	Оксана П	Воспитатель	Высшее	16	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
17	Анастасия Ш	Воспитатель	Высшее	0,5	н/а	ГАОУ ДПО «ИРО», 2017
18	Татьяна Н	Воспитатель	Средне- специальное,	20	Первая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
19	Светлана А	Воспитатель	Высшее	2	н/а	ГАОУ ДПО «ИРО», 2017
20	Елена Ж	Воспитатель	Высшее	9	Высшая	ГАОУ ДПО «ИРО» 2015, 2017
21	Марина М	Воспитатель	Курсы проф. переподготовки	2	н/а	ГАОУ ДПО «ИРО», 2017

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Методика изучения мотивации профессиональной деятельности педагогов (К. Замфир в модификации А.А. Реана)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

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

Шкала мотивации профессиональной деятельности

	1	2	3	4	5
	в очень незначитель ной мере	в достаточно незначительн ой мере	В небольшой, но и в немаленько й мере	В достаточно большой мере	в очень больш ой мере
1. Денежный за- работок					
2. Стремление к Продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Анкета «Совершенствование профессиональной компетентности педагога»

1. Ф.И.О. _____
2. Стаж педагогической работы _____
3. Ведущие профессиональные интересы, умения. _____

4. Дополнительные интересы (хобби) _____

5. Что мешает мне работать (основные профессиональные проблемы) _____

6.

Что Вам, на Ваш взгляд, более всего удастся в Вашей работе	В чем Вы испытываете затруднения?

7. Где и когда Вы повышали свою квалификацию. Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия (10 баллов - очень хорошо, 1 балл - очень плохо) _____

8. В какой форме Вы занимаетесь самообразованием и чего Вам удалось достигнуть? _____

9. Каких достижений Вы добились в этом учебном году в реализации Программы, в воспитательной деятельности, в общественно-педагогической деятельности? _____

10. Есть ли в коллективе коллеги, которым Вы оказываете профессиональную помощь? _____

11. Есть ли в коллективе коллеги, которые Вам оказывают профессиональную помощь? _____

12. Сколько времени у Вас уходит на подготовку к одному занятию? _____

13. Какие цели и задачи Вы решаете, работая по ООПДО? _____

14. Назовите достоинства данной программы _____

15. Назовите недостатки данной программы _____

16. В последнее время Вы работаете над:

- разработкой новой методики-
- наглядными средствами
- учебным пособием
- допишите недостающее:

17. Занятия кого из коллег Вы хотели бы посещать? _____

18. Где, чему, у кого Вы хотели бы учиться (в том числе на выезде) конкретно? _____

19. Каких знаний Вам не хватает? _____

20. Как Вы понимаете сущность понятия «интеграция»:

получение информации по определенному вопросу, исходя из знаний по отдельным предметам; (нужно подчеркнуть)?

реализация идей педагогического сотрудничества;

применение разных форм работы на занятии

21. С кем из коллег Вы хотели бы проводить интегрированные занятия? _____

22. На чем акцентировали бы внимание при подготовке интегрированного занятия:

- на формах работы;
- на содержании занятия;
- на чем-либо другом?

23. Имеются ли у Вас предложения об обновлении существующей модели деятельности ДООУ, какие? _____

24. Назовите сильные стороны в деятельности детского сада _____

25. Назовите слабые стороны в деятельности детского сада по направлениям _____

Спасибо за сотрудничество!

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Анкета. Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов ДОО

Справа от каждой смысловой строки проставить цифру(1-5) - цену данной проблемы по нисходящей. Если такой проблемы, на Ваш взгляд, не существует, ставите ноль.

1. Болезненность детей.
2. Конфликты педагогов с родителями и детьми.
3. Конфликты педагогов с администрацией.
4. Конфликты между педагогами.
5. Нежелание детей посещать ДООУ.
6. Недостаточное материально-техническое обеспечение воспитательно-образовательного процесса. (Указать, чего не хватает)
7. Засилье совещаний.
8. Непрофессиональная деятельность администрации по контролю над деятельностью педагогов.
9. Плохо поставлена работа по повышению квалификации педагогов.
10. Низкая профессиональная готовность многих педагогов.
11. Отсутствие стимулов в работе педагогов.
12. Эмоциональное выгорание педагогов.
13. Отсутствие общественной заинтересованности в деле образования.
14. Отсутствие необходимой литературы и методических пособий.
15. Сложная психологическая обстановка в ДООУ.
16. Слабые знания и отсутствие интереса детей на занятиях.
17. Нехватка педагогов в ДООУ.
18. Не проводятся городские конкурсы по направлениям деятельности, негде показать достижения детей.
19. Неумение педагогов работать с одаренными детьми.
20. Отсутствие стимулов в детской деятельности.
21. Перегрузки детей.
22. Педагоги плохо разбираются в практической психологии.
23. Отсутствие ориентиров в воспитательной работе (конкретных целей и задач).
24. Неудобное расписание.
25. Проблема дисциплины на занятиях.

26. Отсутствие коллективного духа в ДОУ.
27. Перегрузки педагогов.
28. Недостаточное обеспечение распорядительной информацией.
29. Отсутствие комнаты психологической разгрузки и кабинетов для специалистов.
30. Негативное влияние поп-культуры на детей.
31. Негативное отношение к детскому саду со стороны многих родителей.
32. «Перенаселенность» групп.
33. Унизительный характер аттестации в ДОУ.
34. Неспособность администрации увидеть и вовремя поддержать интересные начинания педагогов.
35. Медленное внедрение компьютерных технологий в обучение дошкольников.
36. Однообразие, рутинность и накопление усталости у педагогов.
37. Резкое снижение авторитета воспитателя и ценности образования.
38. Отсутствие четких критериев оценки деятельности педагогов.
39. Плохо организована учёба педагогов внутри ДОУ.
40. Заставляют выполнять много ненужных работ и ничего не платят за это.
41. Переработка администрацией не компенсируется.
42. Страх перед необходимостью давать открытые занятия.
43. Замучила отчетность – составление разных бумаг отнимает больше времени, чем сама работа.
44. Педагоги слабо разбираются в вопросах личностно-ориентированного взаимодействия с детьми.
45. Отсутствие единой, привлекательной для коллектива цели, размытость обучающей и воспитательной деятельности.
46. Воспитательно-образовательный процесс не регулируется администрацией.
47. Поощрение педагогов администрацией зависит от личных взаимоотношений.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Анкета. Прогноз педагогической деятельности

(для педагогов, планирующих работать в системе самоконтроля).

ЦЕЛЬ: Выявить готовность педагога к работе в режиме самоконтроля.

1. Интересна ли Вам Ваша работа? _____
 2. Знаете ли Вы цели работы ДОУ, назовите их. Заинтересованы ли Вы в них лично и что делаете для их достижения? _____

 3. Какие нерешенные проблемы своей педагогической деятельности Вы видите? _____

 4. Считаете ли Вы, что Вам необходимо добиваться лучших результатов работы, чем те, которых Вы достигли. Что Вы для этого делаете? _____

 5. Считаете ли Вы справедливым, если руководство не будет вмешиваться в Вашу работу, но при этом будет снижать или повышать оплату труда в зависимости от результатов и освоения новых эффективных технологий их получения. _____

 6. У Вас сложился следующий стиль работы (укажите один):
 - а) Вы в основном используете готовые методические рекомендации;
 - б) Вы опираетесь на методические рекомендации, но корректируете их с учетом опыта и условий работы;
 - в) Вы критически анализируете методические рекомендации, педагогический опыт коллег, опираетесь на анализ своей деятельности, делая окончательный выбор;
 - г) постоянно вносите коррективы, стремясь к улучшению.
 7. Имеются ли у Вас общепризнанные положительные результаты педагогической деятельности, какие? _____

 8. Что из Вашего опыта работы заслуживает внимания коллег? _____

 9. Считаете ли Вы контроль над Вашей деятельностью излишним? _____

- Ф.И.О., подпись педагога _____

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Мередцева Е.В.
Кафедра педагогика и психологии детства
результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 23.11.2017

Ответственный
нормоконтролер

Алиф
(подпись)

Семёнова А.А.
(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагият» № 3/5-17 от 09.03.2017 года
«Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки
текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ
ФИО Мередцева Елена Викторовна
института/факультета ИПиПД получены следующие результаты:
Оригинальный текст составляет 80,14%

Дата 24.11.2017

Ответственный
подразделения

М.А. Вахитова
М.А. Вахитова
Центр ЗИЭО
М.А. Вахитова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ
руководителя выпускной квалификационной работы

Тема ВКР Управление развитием профессиональной компетентности воспитателей ДОО

Студента _____ Жеребцева Е.В. _____
Обучающегося по ОПОП _____ заочной _____ формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей деятельности при выполнении выпускной квалификационной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность, устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент проявил такие личностные качества, как самостоятельность, ответственность, добросовестность, аккуратность.

Умение организовать свой труд Студент проявил умение рационально планировать время выполнения работы. При написании ВКР студент соблюдал график написания ВКР, автор систематично консультировался с руководителем, учитывал все замечания и рекомендации. Показал достаточный уровень работоспособности, прилежания.

Содержание ВКР систематизировано: имеются выводы, отражающие основные положения параграфа, глав ВКР.

Автор продемонстрировал умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы, уметь пользоваться научной литературой профессиональной направленности.

Заключение соотнесено с задачами исследования, отражает основные выводы.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента _____ Жеребцевой Е.В. соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, и она рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР _____ Бухарова И.С. _____

Должность _____ доцент _____

Кафедра _____ Педагогики и психологии детства _____

Уч. звание _____ доцент _____

Уч. степень _____ кандидат наук _____

Подпись _____

Дата _____ 14.11.17 _____