

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина»
(АГГПУ им. В.М. Шукшина)

Психолого-педагогический факультет
Кафедра педагогики и психологии

**Управление системой повышения квалификации
педагогов ДООУ в условиях реализации ФГОС ДО**

Выпускная квалификационная работа

Допустить к защите
Зав. кафедрой педагогики и психологии
« ____ » _____ 2017 г.

Манузина Е.Б.

Выполнил (а): студент
П-МО151 группы
Харитоновна
Татьяна Сергеевна

Научный руководитель:
канд. пед. наук, доцент
Манузина
Елена Борисовна

Оценка _____
« ____ » _____ 2017 г.

Председатель ГЭК
Полежаева Н.В.
Подпись _____

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы управления системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО	7
1.1. Понятие управление системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО	7
1.2. Механизмы управления системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО	17
1.3. Программы повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО	23
Вывод по первой главе	33
Глава 2. Практическое изучение управления системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО	35
2.1. Организация и методы исследования	35
2.2. Диагностика профессионального развития педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО	38
2.3. Педагогические условия реализации процесса управления системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО	45
2.4. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы	55
Вывод по второй главе	62
Заключение	64
Литература	67
Приложения	78

Введение

В связи с внедрением в систему образования Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО), а также утверждением профессионального стандарта педагога дошкольного образования возникает потребность в подготовке высококвалифицированных специалистов, владеющих определенными компетенциями. Именно на личность педагога дошкольного учреждения «возложена функция реализации образовательных программ на основе современных технологий, им поручена миссия подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни» [96, 1]. Таким образом, необходимость повышения профессионально-педагогической квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения выступает одним из приоритетным направлением, обеспечивающим эффективность реализации современных ФГОС ДО.

В стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 года поставлены следующие требования к профессиональной компетентности педагога:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию;
- переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- способность к критическому мышлению;
- способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать;
- самостоятельность, готовность к работе в команде и в высококонкурентной среде [89].

На сегодняшний день существующая система непрерывного повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения предлагает множество вариантов для разрешения обозначенной

проблемы: профессиональная переподготовка, профессиональные курсы повышения квалификации, стажировочные площадки, участие педагогов в методической работе, а также самообразование. Значимость предлагаемых форм обучения педагогов обусловлена следующими качествами: ориентированность на последние достижения науки; гибкость к происходящим в сфере образования изменениям; использование эффективных технологий, методов и средств обучения и воспитания и т.д. Однако следует отметить, что работа по повышению уровня квалификации педагогов дошкольных образовательных учреждений носит как правило методический характер, что не всегда позволяет качественно осуществлять деятельность в данном направлении.

В связи с этим особое место отводится поиску ресурсов, управленческих технологий, механизмов, способных повысить эффективность управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образования, актуализировать и реализовать уже имеющийся потенциал. В рамках данного исследования приоритетным становится необходимость в выявлении и создании организационно-педагогических условий управления системой развития кадрового потенциала, что в конечном итоге обеспечит реализацию целей и задач ФГОС ДО.

Актуальность рассматриваемой проблемы, недостаточная ее научная разработанность, а также потребность образовательной практики в целенаправленной подготовке педагогов к реализации новых ФГОС ДО определили **тему исследования**: «Управление системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО».

Цель исследования заключается в теоретическом обосновании и экспериментальной проверке организационно-педагогических условий управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Объект исследования: система повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Предмет исследования: процесс управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Гипотеза исследования заключается в том, что управление системой повышения квалификации в условиях реализации ФГОС ДО, является эффективным средством профессионального развития педагогов ДОУ.

Задачи исследования:

1. Теоретически обосновать проблему управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

2. Выявить уровень развития профессиональных качеств педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

3. Разработать и внедрить систему управления повышением квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

4. Проанализировать и обобщить результаты опытно-экспериментального исследования.

В процессе решения поставленных задач были использованы следующие **методы исследования:**

- теоретический (анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования);

- эмпирические (анкетирование педагогов, диагностика профессионально значимых личностных качеств и мастерства педагога);

- методы качественного и количественного анализа эмпирических данных.

Для **опытно-экспериментальной базы исследования** было выбрано муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципальное «Детский сад № 4» г. Бийска.

Практическая значимость исследования. Разработанная система повышения квалификации может быть использована заведующими ДООУ и старшими воспитателями в практике управления дошкольными образовательными учреждениями.

Внедрение и апробация результатов исследования.

Результаты исследования были представлены на XIV Всероссийской научно-практической конференции «Развитие личности в образовательном пространстве» (Бийск, 10 июня 2016 г.) и V Титовских педагогических чтениях «Просветительство в образовании: взаимодействие традиций и новаций» (Бийск, 19 апреля 2017 г.).

Содержание выпускной квалификационной работы включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы и приложения.

В первой главе дано теоретическое обоснование процесса управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Во второй главе описано содержание опытно-экспериментального исследования, которое состоит из трех этапов: констатирующий, формирующий и контрольный.

В заключении отражены результаты теоретической и практической работы.

Глава 1. Теоретические основы управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО

1.1. Понятие управление системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО

В современной педагогической науке понятие «управление» рассматривается как: «целенаправленный и постоянный процесс воздействия субъекта управления на объект управления. В качестве объекта управления выступают различные явления и процессы: человек, коллектив, социальная общность, механизмы, технологические процессы, аппараты».[6].

Управление как процесс воздействия субъекта на объект управления немислимо без системы управления, под которой, как правило, понимается механизм, обеспечивающий процесс управления, т. е. множество взаимосвязанных элементов, функционирующих согласованно и целенаправленно. Участвующие в процессе управления элементы объединяются в систему с помощью информационных связей, конкретнее – по принципу обратной связи. «Управлять» – значит «направлять, руководить» (о чем-то заботиться, выполнять что-то по поручению, исполнять и распоряжаться) [7].

Понятие «система», раскрывающее сущность управления, характеризуется наличием следующих признаков: задачи и цели; субъекты и объекты управления; функции; организационная структура; единство, самостоятельность и взаимозависимость элементов системы; определенные формы и методы деятельности [14].

Под управлением в самом общем смысле можно понимать целенаправленное воздействие субъекта управления на объекты управления в целях создания эффективно функционирующей системы на основе информационных связей и отношений. Весьма точное определение управления дал Г.В. Атаманчук: «Управление – это целеполагающее, т. е.

созидательное, продуманное, организующее и регулирующее воздействие людей на собственную общественную жизнедеятельность, которое может быть осуществлено как непосредственно (в формах самоуправления), так и через специально созданные органы и структуры (государственные органы, политические партии, общественные объединения, предприятия, общества, союзы и пр.)» [7].

Следует отметить, что сущность управления на протяжении многих десятилетий остается неизменной. Определяя понятие «управление», классик менеджмента А. Файоль приводит шесть следующих функций (операций):

- технические операции (производство, выделка и обработка);
- коммерческие операции (покупка, продажа и обмен);
- финансовые операции (привлечение средств и распоряжение ими);
- страховые операции (страхование и охрана имущества и лиц);
- учетные операции (бухгалтерия, калькуляция, учет, статистика и т. д.);
- административные операции (предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль).

Раскрывая смысл административной операции, ученый поясняет:

- «управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать;
- предвидеть, т. е. учитывать грядущее и выработать программу действия;
- организовывать, т. е. строить двойной – материальный и социальный – организм предприятия;
- распоряжаться, т. е. заставлять персонал надлежаще работать; координировать, т. е. связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия;
- контролировать, т. е. заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям» [97].

В литературе рассматриваются несколько видов систем:

- технические системы (энергосистема, информационно-вычислительная сеть, технологический процесс и пр.);
- социально-экономические системы (отрасли, отдельные предприятия, сфера обслуживания и пр.);
- организационные системы, основным элементом которых является сам человек.

Как правило, большинство членов общества входят в одну или несколько организаций, т. е. организационные отношения – характерная черта человеческого бытия. Люди входят в организацию для решения задач посредством процессов управления.

Организация – это сознательное объединение людей, характеризующееся началами системности, разумной организованности, структурированности и преследующее достижение определенных социальных целей и решение общественно значимых задач. В каждой организации имеют место управленческие процессы, необходимые для достижения ее целей и решения задач [14].

Любому управленческому процессу свойственны следующие характерные черты:

- необходимость создания и функционирования законченной системы;
- целенаправленное воздействие на систему, результатом которого становится достижение упорядоченности отношений и связей, способных выполнять поставленные задачи;
- наличие субъекта и объекта управления в качестве непосредственных участников управления;
- информация как главное связующее звено между участниками управления;
- наличие иерархии в структуре управления (элементы, подсистемы, отрасли, области);

- использование различных форм подчинения объекта управления субъекту управления, в рамках которых используются различные приемы, формы, способы, методы и средства управления.

Традиционно выделяются следующие виды управления:

- механическое, техническое управление (управление техникой, машинами, технологическими процессами);

- биологическое управление (управление процессами жизнедеятельности живых организмов);

- социальное управление (управление общественными процессами, людьми и организациями).

Каждый из данных типов управления отличается назначением, качественным своеобразием, специфическими особенностями, интенсивностью совершаемых управленческих функций и операций.

На современном этапе развития образования профессиональное повышение квалификации педагогов приобретает особую значимость. О.Г. Жукова обращает внимание на то, что «спектр проблем, стоящих перед современным педагогом, настолько широк, что от него требуется высокий профессиональный, творческий, исследовательский потенциал» [11]. В связи с этим считаем необходимым проанализировать содержание понятия «профессиональная подготовка педагога», а также выявить эффективные условия ее повышения с учетом вступивших в силу ФГОС ДО.

Основываясь на исследование О.Г. Жукова «профессиональная подготовка педагога» рассматривается как специально организованный процесс повышения профессионализма, в результате чего осуществляется овладение педагогом профессионально-педагогическими знаниями, современными технологиями построения педагогической деятельности, а также приобретение определенного опыта творческой деятельности. Целенаправленное повышение квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения подразумевает реализацию следующих

организационных форм: самообразование, участие в методической работе, обучение на курсах.

Самообразование, по мнению Жуковой О.Г., характеризуется как «самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов, склонностей каждого конкретного педагога. Оно расширяет и углубляет знания, полученные в предшествующей курсовой подготовке, способствует осмыслению передового опыта на более высоком теоретическом уровне, совершенствует профессиональные умения и навыки» [42].

Сегодня одним из важных направлений программы модернизации российского образования является совершенствование системы повышения квалификации педагогических и управленческих кадров. Наряду с привычным курсовым обучением на базе традиционных институтов повышения квалификации в регионах появляются разнообразные дополнительные формы обучения и переподготовки.

На современном этапе развития образования система повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения становится значимой и необходимой. Она включает не только практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми, но и совершенствование их профессиональных компетенций. Актуализация существующего педагогического опыта педагогов ДОО осуществляется в процессе активного внедрения в практику работы современных технологий. Поэтому при составлении программ повышения квалификации педагогических работников предусмотрено участие каждого педагога ДОО с учетом опыта, квалификации, компетентности педагога по реализации основных направлений ФГОС ДО.

Модернизация дошкольного образования на первый план выдвигает личностную позицию педагога, что характеризует его отношение к педагогической деятельности. Данная позиция характеризует понимание педагогом современных способов и мотивов взаимодействия с ребенком.

Одним из составляющим элементом профессионализма педагога является сформированность педагогической компетентности, что подразумевает «наличие профессиональных (объективно необходимые) психологических и педагогических знаний; профессиональных (объективно необходимые) педагогических умений; профессиональных психологических позиций и установок педагога, требуемых от него профессией» [76].

Характеризуя понятие «компетентность» педагога мы придерживаемся позиции следующих аспектов:

- отражает ценностно-смысловое отношение педагога к целям и результатам педагогической деятельности;
- проявляется осознанность педагога в выполнении профессиональных функций;
- формируется под влиянием всей образовательной среды, а также в процессе дополнительного профессионального образования;

На сегодняшний день формирование педагога, обладающего педагогической компетентностью, включает следующие качества: креативность, готовность к созданию и использованию инновационных продуктов педагогической деятельности, способность осуществлять опытно-экспериментальную работу. В связи с этим мы придерживаемся позиции, что целенаправленная и систематическая работа по повышению профессиональной компетентности педагогов будет способствовать повышению их профессионализма.

Поиск эффективных способов разрешения поставленной проблемы в аспекте совершенствования содержания и форм повышения квалификации педагогов ДО приводит к осознанию необходимости привлечения непосредственно самих дошкольных учреждений. Именно включение дошкольного учреждения в процесс повышения квалификации педагогических кадров способствует реализации полученных теоретических знаний в практической деятельности. Кроме того, повышение квалификации педагогических кадров в условиях ДОО способствует созданию

благоприятных условий для самореализации каждого педагога, для проявления творчества в осуществлении профессиональной деятельности. В связи с этим, предполагаем, что осуществляемая образовательная деятельность в условиях перехода ДООУ к реализации ФГОС должна быть ориентирована на развитие следующих педагогических умений, а именно:

Исследовательских: умение выявлять индивидуально-психологические особенности личности ребенка; умение спроектировать и проанализировать мероприятие воспитательного характера с позиции требований ФГОС ДО (родительское собрание, массовое мероприятие, семинар и др.); умение осуществлять анализ результативности организуемого учебно-воспитательного процесса по итогам года или по отдельному направлению; умение логически выстраивать самоанализ собственной деятельности с позиции требований ФГОС ДО.

Проектировочных: умение разработать сценарий проведения воспитательного мероприятия и др. в соответствии с имеющимися проблемами, возрастными особенностями, современными требованиями в области воспитания в условиях перехода и реализации ФГОС; разработать план, программу деятельности на конкретный период времени в соответствии с целями и задачами воспитания и развития детей.

Организаторских: умение применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; умение включать детей в различные виды деятельности, соответствующие их психологическим особенностям и потребностям.

Коммуникативных: умение строить и управлять коммуникативным взаимодействием.

Конструктивных: умение отбирать оптимальные формы, методы и приемы воспитательной работы; соблюдать принципы (деятельностного подхода) реализации образовательного процесса.

Несмотря на достижения в теории и практике в области решения проблемы совершенствования профессионализма педагогов, приходится констатировать, что проблема выявления организационно-управленческих условий, эффективно влияющих на формирование профессиональных компетенций требует особого внимания. Значимым становится определение механизмов управления системой повышения квалификации педагогических кадров [99; 233].

В условиях дошкольного учреждения возникает необходимость:

- в перераспределении и расширении функциональных обязанностей педагогов;
- в изменении системы управления педагогическим коллективом, через привлечение их к разработке;
- в применении и реализации управленческих решений;
- в совершенствовании применяемых подходов к организации учебно-воспитательной деятельности.

В рамках перехода на новые ФГОС ДО предъявляются новые требования к формированию мотивационной сферы педагогов, а также совершенствованию психолого-педагогической компетентности всех специалистов образовательного учреждения. В связи с этим возрастает значимость тесного взаимодействия педагогического коллектива с педагогом-психологом, что подразумевает владение определенными знаниями в области организации и реализации педагогического процесса с психологической точки зрения, активное участие во всех аспектах жизнедеятельности дошкольного учреждения.

Внедрение в образовательный процесс ФГОС ДО предполагает внесение определенных изменений в структуру психологического сопровождения педагогов в образовательном процессе. Значимым становится реализация индивидуально-дифференцированного подхода в обучении педагогов, что способствует успешному проявлению самостоятельности в профессиональной деятельности, творчески проявить себя.

Обучающие семинары и семинары-практикумы, на наш взгляд, становятся наиболее продуктивными формами повышения квалификации педагогических кадров. Содержание данных форм работы направлено на повышение теоретической и практической подготовки педагогов к реализации ФГОС ДО. Обязательным условием организации обучающих семинаров и семинаров-практикумов становится непосредственное участие в них всех педагогов.

Для организации качественной работы по повышению квалификации педагогов обязательным условием является обратная связь с коллегами, то есть получение информации, связанной с их образовательными потребностями и желаниями.

Особое значение в организации повышения квалификации приобретает изучение педагогами передового опыта. В качестве результата рассматривается целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ деятельности и ее результатов, описание взаимосвязанной работы по определенному направлению.

Обучающие семинары и семинары-практикумы позволяют:

- Изучить нормативно-правовые документы, регламентирующие организацию образовательного процесса.
- Разработать программно-методическое обеспечение, формы работы с дошкольниками по образовательным областям, режим во всех группах.
- Определить диагностический инструментарий, позволяющий выявлять уровень освоения воспитанниками общеобразовательной программы дошкольного образования [78].

Кроме того, следует отметить, что при изучении передового опыта, важен не только результат, но и совокупность методов, приемов, при помощи которых он достигнут. Это позволяет оценить свои возможности и принять решение о внедрении успешного опыта в свою деятельность.

При знакомстве с понятием «повышение квалификации» мы обращаемся к мнению В.В. Краевского. Согласно его определению

«повышение квалификации – это получение дополнительных знаний по базовой специальности и совершенствование профессиональных умений на основе осмысления собственной деятельности в свете полученных знаний» [3, 128]. Современные курсы повышения квалификации воспитателей ДОО ориентированы на профессиональную деятельность, обеспечивающую разностороннее развитие детей дошкольного возраста и необходимую коррекцию физических или психологических отклонений в развитии ребенка.

К исследованию проблемы повышения квалификации воспитателей ДОО обращались И.А. Бевз, З.А. Каргина, О.Г. Чеховских, Е.Б. Шейхтман, А.П. Шумарина, и др. [20; 100].

И.А. Бевз в своем исследовании считает, что в современных условиях реализация системы повышения квалификации осуществляется на компетентностной основе и требует использования разнообразных форм, организующих деятельность педагогов [20].

Е.Б. Шейхтман рассматривает развитие творческой индивидуальности воспитателей дошкольного учреждения на курсах повышения квалификации [100].

По мнению З.А. Каргиной, в практике повышения квалификации воспитателей существует огромное количество методов развития профессиональных знаний и навыков. Все они могут быть разделены на две большие группы – обучение непосредственно на рабочем месте и обучение вне рабочего места [59].

По мнению О.Г.Чеховских [99]., в системе дошкольного образования предполагается, что воспитатели дошкольных образовательных учреждений должны пересмотреть свою деятельность, отказаться от опыта, приобретенного ими на протяжении длительного периода времени; переориентироваться на новые требования без ущерба для себя; реализовать свою деятельность в различных учреждениях, где воспитываются дети дошкольного возраста, обеспечивая разностороннее их развитие путем организации соответствующей возрасту и уровню развития ребенка

образовательной среды, что возможно только при условии организации повышения квалификации, направленной на формирование профессиональной мобильности воспитателей.

На основе анализа теоретических исследований по рассматриваемой проблеме выявлено, что курсы повышения квалификации воспитателей ДОО ориентированы на профессиональную деятельность, обеспечивающую разностороннее развитие детей дошкольного возраста и необходимую коррекцию физических или психологических отклонений в развитии ребенка. Воспитатели знакомятся с изменениями, происходящими в дошкольном образовании с введением новых требований в структуре основной общеобразовательной программы.

В ходе изучения психолого-педагогической литературы мы пришли к выводу, что необходимость повышения профессионально-педагогической квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения выступает одним из приоритетным направлением, обеспечивающим эффективность реализации современных ФГОС ДО.

1.2. Механизмы управления системой повышения квалификации педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС ДО

Механизм управления – это система органов управления, средств и методов, направленных на удовлетворение потребности предприятия в рабочей силе требуемого качества, количества и к определенному времени. Достижению целей управления способствует реализация определенной системы методов и принципов [102].

Метод управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения целей организации. Характеризуя методы управления, необходимо раскрыть их направленность, содержание и организационную форму. Направленность методов управления ориентирована на объект управления. Последним может быть любая управляемая система: предприятие, цех, производственный участок,

функциональное звено (отдел, служба, сектор, группа), коллектив подразделения, отдельный работник [20].

Содержание – это специфика приёмов и способов воздействия. По этому признаку различают следующие методы управления: организационные; административные; экономические; социально-психологические; самоуправление.

Организационная форма – воздействие на конкретно сложившуюся ситуацию. Это может быть прямое (непосредственное) или косвенное (создание стимулирующих условий воздействия). В любой организации (фирме, на предприятии) используются определенная совокупность методов управления, в том или ином объеме с набором в каждом методе средств воздействия. Методы и средства воздействия рассматриваются как инструменты управленческой деятельности.

Средство воздействия – это то, с помощью чего можно оказывать влияние на работников. Для менеджера важно ориентироваться в многообразии средств воздействия и умело их использовать в различных ситуациях, особенно, если учесть, что методы управления и средства воздействия всегда направлены на людей, осуществляющих различные виды трудовой деятельности [14].

С целью повышения заинтересованности педагогов ДОУ к совершенствованию своего профессионализма предусмотрено использование таких форм и методов как практические и семинарские занятия, коллективная и групповая работа, защита проектов, самопрезентация своего педагогического опыта и т. д. Данная деятельность должна реализовываться на всех уровнях и соответствовать современным требованиям, что в свою очередь позволит педагогам успешно реализовывать ведущие направления ФГОС ДО.

В педагогической практике понятие «методическая работа» характеризуется с позиции целенаправленной теоретической и практической деятельности педагога, направленной на совершенствование своего

профессионального мастерства. В условиях изменения парадигмы образования составляющим элементом методической работы становится постоянное обновление набора качественных услуг в зависимости от запросов общества. Ключевым условием повышения качества образования становится высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров. Однако, по мнению педагогов-практиков, «в современной системе повышения квалификации недостаточно используются возможности теории и практики в определении содержания и принципов формирования профессиональной позиции воспитателя» [76].

С целью активного включения педагогов в творческую деятельность используются тематические тренинги, консультации, разнообразные по тематике курсы повышения квалификации. Для того чтобы реализуемые формы работы способствовали повышению квалификации воспитателей применяются активные методы обратной связи: экспресс-тестирование или экспресс-опрос.

Интересным на наш взгляд становится использование такого метода, как педагогический ринг. Педагогу предлагается задавать сопернику вопросы, на которые он должен оперативно ответить «да» или «нет». Цель ринга – уточнить и систематизировать знания педагогов или провести мини-диагностику их знаний по целому комплексу вопросов.

Для активизации деятельности педагогов в процессе повышения квалификации используется проектный метод. Успешность его применения свидетельствует о высоком профессионализме педагога и овладении прогрессивной методикой обучения и развития воспитанников.

Как показывает практика, эффективность работы по повышению профессионального мастерства педагогов во многом зависит от создания положительного психологического климата во время организации обучения, что в свою очередь в максимальной степени отражает и учитывает интересы и потребности коллектива. Немаловажный фактор – стимулирование деятельности педагогов. В качестве основных форм стимулирования

педагогов выступают материальные стимулы и морально-психологическое стимулирование.

Однако следует отметить, что мастерство и уровень профессиональной квалификации, способность оперативно принять решения, адекватные новой ситуации, умение нацелить коллектив педагогов на непрерывное развитие – оцениваются в первую очередь. Следовательно, над этим приходится постоянно работать.

Повышение квалификации педагогов ДООУ строится во взаимосвязи с общей системой непрерывного образования, что предполагает построение системы повышения квалификации педагогов через все ее формы, творческое осмысление нормативно-правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики.

Следует так же отметить, что процесс управления системой повышения квалификации выстраивается на основе индивидуальной или коллективной форм организации деятельности педагогов. Особенно хочется подчеркнуть разноуровневый и дифференцированный характер сопровождения педагогических кадров в рамках курсовой подготовки. С учетом поставленных целей подбираются оптимальные и эффективные формы работы, что в свою очередь предполагает интерактивный, рефлексивный, продуктивный характер деятельности педагогов: лекция-беседа, лекция-диалог, круглый стол, дискуссия, семинар-практикум. Включение в эти формы техник и технологий мотивационного программно-целевого управления и самоуправления является необходимым для формирования профессиональной компетенции педагогов ДООУ. Поэтому все формы работы с педагогами в рамках реализации каждого модуля учебной программы предусматривают овладение такими конкретными рефлексивными практиками, техниками и технологиями. [96].

Рефлексия педагогической деятельности – один из методов выявления позитивной динамики профессионального роста педагогов и корректировки деятельности по управлению этим процессом.

Формированию рефлексивной позиции способствуют самоанализ, овладение технологией осознанного действия, структурирование и решение проблемных ситуаций, ситуаций критической самооценки, делегирования инициативы, установки и др. Для достижения поставленной цели в нашем дошкольном учреждении используются различные формы организации рефлексии профессионального опыта педагогов. Прежде всего, это рефлексивные анкеты – нетрадиционные анкеты самоанализа и рефлексии педагогов различных аспектов своей педагогической деятельности. Обязательным элементом становится получение обратной связи от педагогов через рефлексию собственной деятельности в процессе участия в деловых играх, тренингах; видео-просмотры занятий с анализом деятельности педагога; творческие отчеты по достигнутым результатам, а также написание сочинения «Я – педагог». Все формы работы с педагогами основаны на принципах диалогового управления, которое обеспечивает активность и включенность педагогов в процесс осознания и присвоения целей и ценностей педагогической деятельности, их соотнесения со своей личностно-профессиональной позицией. Например: на лекции-беседе «Актуальные проблемы современного дошкольного образования» моделировались ситуации, в которых были востребованы оценки и отношения, позволяющие педагогу скорректировать ценностно-смысловые составляющие его профессионального сознания. При этом весь предлагаемый теоретический материал был наглядно структурирован и обобщен в виде таблиц, схем, алгоритмов. На семинарах-практикумах по темам: «Ценностные ориентиры деятельности педагога в личностном развитии ребенка», «Педагогическая позиция как составляющая педагогической культуры воспитателя» шло освоение ситуации критической самооценки, т. е. предлагались ситуации, в которых педагог способен взглянуть на себя со стороны и увидеть свои достоинства и недостатки.

В рамках индивидуального сопровождения для осмысления и осознания вышеназванных тем, педагоги курсов повышения квалификации,

прежде всего для своей педагогической деятельности создают ценные «продукты»: собственное «Дерево целей»; альбом по позиционированию, «Презентация группы»; «Лист достижений», «коллаж "Ценностей"»; программу самообразования и др.

В качестве показателей готовности воспитателей дошкольных образовательных учреждений к развитию своей профессиональной компетентности можно выделить:

- высокий уровень мотивации к преобразованию профессиональной педагогической деятельности;

- адаптивность к изменениям в профессиональной педагогической среде (перестройка своей деятельности в связи с появлением изменений в дошкольном образовании и расширением вариативности образовательных услуг);

- способность выйти на надситуативный уровень в решении педагогических ситуаций; к постановке вариативных и комплексных целей профессионально-педагогической деятельности и поиску способов их решения посредством планирования педагогических задач;

- способность осваивать новые профессиональные компетенции, обновлять формы и методы педагогической деятельности;

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

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

Для развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ могут использоваться разнообразные механизмы, формы организации педагогов, эффективные методы и приемы:

- индивидуальные и групповые консультации; собеседования с обсуждением индивидуальной образовательной программы развития педагога в текущем году;

- тренинги (личностного роста; с элементами рефлексии; по развитию креативности);
- открытые просмотры, взаимные посещения занятий;
- групповые психолого-педагогические анализы видеозаписи;
- коллективная деятельность в творческих группах с последующей защитой проектов;
- организация выставок методических разработок, дидактических материалов и обсуждение их значимости;
- презентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс;
- лекции в форме диалога, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что для развития профессиональной компетентности педагогов необходимо использовать разнообразные механизмы для повышения уровня квалификации педагогов ДОУ.

1.3. Программы повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО

Развитие личности педагога неразрывно связано с его стремлением к самостоятельному обогащению своих знаний. Более того, в настоящее время самообразование становится одной из значимых форм системы непрерывного повышения квалификации педагогов ДОУ.

В современном мире отмечается постепенное повышение социальной роли образования, которое становится главным ресурсом общества. По мнению Никонова Р.В. «новая парадигма образования становится стратегией развития всего общества, требующей усиления его интеллектуального потенциала, в основе которого заложен приоритет самоценности человека, способного к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию на протяжении всей жизни. [69]

Самообразование – это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учётом интересов и склонностей каждого конкретного человека. Как процесс овладения знаниями он тесно связан с самовоспитанием и считается его составной частью. Самообразование помогает адаптироваться в меняющейся социальной и политической среде и вписаться в контекст происходящего.[14].

В период между обучением на курсах необходимо заниматься самообразованием, которое расширяет и углубляет знания, полученные на курсах, способствует осмыслению опыта на более высоком теоретическом уровне.

Руководителю следует создать такие условия, при которых у работников формируется ответственное отношение к своему профессиональному росту и занятиям самообразованием. Это возможно когда педагоги знают, что от них обязательно потребуют результат. Правило персональной ответственности делает процесс самообразования качественным и результативным. При создании педагогами собственной программы самообразования осуществляется поддержка в ее построении с учетом этапов и компонентов профессионального саморазвития педагога. Программы самообразования составляются на основе рефлексии (результатов самодиагностики, самонаблюдения, самоанализа), а также с учетом приоритетных задач детского сада, конкретной группы, которую ведет педагог. Главное для педагога в создании своей программы – четкое определение целей и прогнозирование результатов, которые, по сути, являются «деревом цели» для каждого [4].

Роль преподавателей и методической службы района и ДОО – индивидуальное сопровождение и поддержка в процессе работы педагога по программе самообразования. Они выражены в таких формах следующих:

- индивидуальное консультирование на всех этапах работы по программе;

- методическая помощь в подборе различных источников, оформлении, подготовке презентационных материалов;

- отслеживание и оценка результатов работы педагога по реализации своей программы (при проведении открытых занятий, в изучении продуктов деятельности...).

Важным моментом реализации программ курсов повышения квалификации является обеспечение обратной связи, которая характеризует сформированность рефлексивной позиции педагога, через заполнение «Листа достижений». В нем фиксируются и осмысливаются конкретные результаты-достижения, анализируются причины и определяются дальнейшие перспективы деятельности педагога. Актуализация и обогащение педагогического опыта воспитателей осуществляется в процессе активного внедрения в практику работы педагогов развивающих технологий. Поэтому при составлении учебной программы повышения квалификации предусмотрено участие каждого педагога в реализации поставленных задач с учетом опыта, квалификации, компетентности педагога по основным направлениям (физкультурно-оздоровительному, интеллектуальному, социально-эмоциональному и художественно-эстетическому). Необходимо подчеркнуть, что содержание мероприятий варьируется с учетом приоритетной задачи данного направления. Для обеспечения включенности каждого педагога в работу по повышению своей квалификации активно используются презентации проектов; творческие отчеты по теме самообразования; мини-интервью; мини-экскурсии; эстафеты идей и др. [21].

Каждый семинар проводится с видео-презентацией. С помощью активных методов обучения и создания рефлексивной среды (оцени работу своей команды, подгруппы, оцени свое участие) педагоги не просто воспринимают готовый материал, а активно участвуют в выработке собственного мнения, совершают открытия, присваивают знания, т. е. укрепляют основание собственной педагогической позиции. Овладение критериями, нормами, правилами педагогической деятельности – это знание

своих должностных обязанностей, различных инструкций, а также основной и парциальной программ, по которым работает педагог в детском саду. Известно, что освоение нормативно-правовых документов очень важный, но малопривлекательный для педагогов процесс. Здесь мы используем такую форму как «Контрольные для педагогов». С помощью создания ситуации установки, путем нежесткого предъявления нормы-образца формируем определенные устремления, мотивы и отношения. Так были проведены контрольные по темам «Должностная инструкция воспитателя» и «Инструкция по ОЖиЗД», задания, составленные в виде тестов. Здесь же каждой команде воспитателей предлагалось задание – составить кроссворд по инструкции, а потом, обменявшись своими кроссвордами – их решить. Эффективным приемом является разбор предлагаемых ситуаций: «Что может случиться, если ... (будет нарушен такой-то пункт инструкции)?», «Как соблюсти такой-то пункт, если... (возникает какой-либо барьер, препятствие)».

Одним из приемов изучения программ, используемых на курсах повышения квалификации, является их системный анализ. Эта работа адресована, прежде всего, молодым педагогам и осуществляется с привлечением специалистов комитетов по образованию районов и поддержке методической службы ДООУ. Семинары, практикумы, тренинги, включенные в вариативную часть учебных программ своей тематикой, целями и содержанием подчеркивают, что сознание педагога влияет на его поведение (внутреннее – на внешнее). Они направлены на развитие умения воспитателей в процессе педагогической деятельности правильно самоопределяться в каждой ситуации, реагировать на ее изменения, гибко менять направление собственной активности, но с сохранением самого себя, своего базового личностного потенциала, основанного на системе ценностей, а также овладение технологией комплексного сопровождения ребенка и интеграцией деятельности специалистов [21].

Цель курсов повышения квалификации направлена на то, чтобы технология осознанного действия и другие технологии мотивационного программно-целевого управления применялись педагогами в своей работе. Особенность нашего подхода в повышении квалификации педагогов ДООУ проявляется в том, что обучение молодых воспитателей в системе комплексного сопровождения ребенка осуществляют, наряду с преподавателями Центра повышения квалификации еще и заведующие ДООУ, заместители заведующих, опытные воспитатели и специалисты. Возросший уровень рефлексии и мотивации к своей профессиональной деятельности позволит педагогам ДООУ успешно пройти аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию. Несомненно и то, что личностный рост педагогов отразится на личностном росте воспитанников: стабильно будет повышаться качество педагогического процесса, уровень готовности выпускников к школьному обучению [99].

Педагогической находкой для коллектива стала статья заслуженного учителя РФ Е.Ф. Купецкого «Организация работы дошкольного учреждения в режиме развития», где представлен новый подход к организации в виде медико-педагогических объединений – центров [65].

Реализуя основные, приоритетные направления, ДООУ изменяет режим своей деятельности и испытывает дополнительные трудности, так как помимо традиционной работы, которая осуществляется в режиме функционирования, еще внедряет программу развития. Чтобы облегчить задачу управления в двух режимах, автор предлагает организовать работу через центры, которые способствуют переустройству содержательного компонента деятельности ДООУ. Изучив теоретические и методологические основы деятельности центра (объединение педагогов по совместно-взаимодействующей модели, Л.И. Уманский), их эффективность (опыт работы педагогов города Ангарска Иркутской обл.), приняли решение о внедрении в работу центров развития [16].

Первое, что было сделано в ДООУ – создали нормативно-правовые условия, которые позволили педагогам однозначно трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности и повышении квалификации. В пакет нормативных документов были включены не только документы федерального, регионального и муниципального уровней, но и документы, разработанные ДООУ, в которых находят свое отражение содержание и основные приоритеты в повышении квалификации педагогов. Это локальные акты ДООУ: Устав, Лицензия на образовательную деятельность, Программа развития, основная общеобразовательная программа дошкольного образования (ООПДО). Кроме того, были разработаны положения: Положение о творческой группе, по разработке основной общеобразовательной программы дошкольного образования, Положение о комплексно-тематическом планировании, Положение о наставничестве. Наличие представленных выше положений позволяет внести ясность и упорядоченность в реализации разнообразных направлений повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Примечательно, что вовлечение сотрудников в процесс управления, способствует повышению их профессионального мастерства, развитию инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Второе, это создали Центры – добровольное объединение сотрудников заинтересованных во взаимной деятельности и желающих участвовать в разработке того или иного направления, дающие возможность и молодым, начинающим педагогам проявить себя в педагогической деятельности. Основной деятельностью центров является совершенствование воспитательно-образовательного процесса по направлениям, рефлексия качества работы по повышению профессионального мастерства педагогов, а главное – профессиональное продвижение всего коллектива. Цели и задачи центров:

- Реализация государственной политики в области образования.

- Вовлечение сотрудников и родителей в решение управленческих задач.

- Проектирование и внедрение в учебно-воспитательный процесс дошкольного образовательного учреждения современных педагогических технологий, программ, оказывающих существенное влияние на развитие работы ДООУ новых педагогических идей, технологий, программ.

- Целенаправленная активизация инновационной деятельности, совершенствование профессионального мастерства, развитие творческого потенциала педагогических работников.

Повышение квалификации педагогов ДООУ может быть организовано как в образовательных учреждениях, так и специальных центрах. Каждый центр имеет свою структурно-функциональную схему, выстроенную модель организации педагогического процесса, план работы по своему направлению. Руководят их деятельностью специалисты ДООУ из числа творческой инициативной группы, педагогов-стажистов, которые ответственны за конечный результат. Содержание работы центра направлено на рассмотрение проблемных вопросов по интересующим направлениям, представление наработанных материалов, анализ результатов работы.

Анализируя опыт работы МБДОУ №78 г. Сургут, выявлено, что «работа в центрах организуется:

- на теоретической основе – осознание идеи, осмысление передовых систем; повышение уровня подготовки педагогов по направлению;

- диагностической – сбор необходимой информации;

- методической – изучение имеющего опыта по направлению, выявление передового педагогического опыта дошкольного образовательного учреждения, повышение уровня методической подготовки педагогов;

- практической – разработка и внедрение новых технологий, проектов, программ, методическое обеспечение по направлениям;

- аналитической – анализ проблем, обобщение полученных результатов по направлениям, формулирование выводов» [76].

При организации деятельности в центрах используем разнообразные формы активного взаимодействия: работа в едином образовательном пространстве; проблемные семинары, семинары-практикумы, эстафеты педагогического мастерства, творческие мастерские, тренинги, дискуссии, мастер-классы, проектную деятельность, конкурсы и другие.

Говоря о повышении квалификации педагогов, нельзя не затронуть вопрос об оценке эффективности их деятельности по трем направлениям, которые мы выделили, опираясь на работы К.Ю. Белой:

- эффективность для ребенка – положительная динамика качества воспитания и обучения; индивидуальный, дифференцированный подход, успешность;

- эффективность для родителей – положительная оценка педагогов со стороны родителей, оценка деятельности дошкольного образовательного учреждения в целом. Сотрудничество и взаимодействие с ДОО;

- эффективность для педагогов – активность, выявление своего стиля деятельности, заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях, стремление повышать свое педагогическое мастерство, успех и удовлетворенность педагогов собственной, новой траекторией профессионального роста.

По мере реализации программ повышения квалификации возник следующий круг задач:

- Определение содержания, форм и методов, сроков реализации образовательной деятельности методической помощи по эффективному управлению системой повышения квалификации.

- Выявление условий использования на практике систему портфолио для оценки профессионального роста каждого педагога [99].

Для решения задач по повышению уровня профессиональной компетенции использовались различные формы повышения педагогического

мастерства, например: 1) Педагогический совет «Качество педагогического планирования образовательной работы в ДОУ»; 2) консультации информационного характера «Проектирование компонентов образовательной деятельности на основе комплексно-тематического принципа организации образовательного процесса», «Организация мониторинга в ДОУ» «Комплексное сопровождение ребенка в условиях ФГОС»; 3) семинар по планированию воспитательно-образовательной деятельности в группах ДОУ в условиях ФГОС.

Для оценки профессионального роста педагогов используется портфолио. Оно формируется с каждым педагогом. В связи с этим была разработаны рекомендации к его содержанию. Оно варьируется в зависимости от возраста и уровня квалификации педагога. Наличие такого информационного банка не только способствует росту интеллектуального потенциала, но и стимулирует педагога к осуществлению инновационной деятельности, способствует повышению квалификации педагога, учит презентации своей деятельности. Портфолио педагога ДОУ состоит из следующих разделов:

- Визитная карточка педагога.
- Квалификационная характеристика, включающая совокупность профессионально-значимых качеств, способностей, знаний, умений, навыков.
- Нормативно-правовая база деятельности педагога дошкольного учреждения (перечень документов, локальные акты).
- Изучение интересов и дефицитов в профессиональной деятельности педагогов на основе самодиагностики.
- Организация деятельности в рамках самообразования (определение темы, планирование работы).
- Педагогическая копилка (статьи, консультации, конспекты занятий, методики, описание педагогических технологий, рефераты, цитаты и др.).

- Материалы по обобщению передового педагогического опыта (создание учебно-методического, учебного пособия, выступление с докладом, создание фотоальбома и т. д.).

- Рейтинг педагога (справка о повышении уровня квалификации; отзывы администрации дошкольного учреждения, родителей, воспитанников; результаты анкетирования участников образовательного процесса, грамоты, дипломы) [96].

Таким образом, молодые специалисты получают доступ к информации о современных инновационных педагогических технологиях, прогрессивных идеях образования и воспитания. Посещая мастер-классы, открытые мероприятия педагогам предоставляется возможность на практике увидеть эффективные педагогические методы и приемы обучения и воспитания.

В особую структуру методического сопровождения входит «Школа молодого специалиста» (молодые педагоги, а так же специалисты не имеющим опыта работы в ДОО), которая является частью повышения квалификации начинающих педагогов. Большинство молодых воспитателей нуждаются в помощи, в потребности получить методическую, психолого-педагогическую, и другую информацию [59].

Основными задачами «Школы молодого специалиста» являются:

- формирование и воспитание потребности у молодых педагогов непрерывного самообразования;

- помощь педагогу с опорой на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта; взаимодействие в рамках этого объединения позволяют изучать теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОО. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты ДОО, практического – опытные педагоги [58].

К сожалению, не все педагоги готовы к происходящим изменениям. Практика показывает, что в ряде случаев, формально декларируя переход к новым стандартам, воспитатель сохраняет прежнее содержание образовательного процесса, механически применяя технологии нового

содержания, что вызывает еще большее эмоциональное отторжение нововведений частью педагогов. Ряду педагогов, оказалось, непросто мотивировать себя к принятию и включению в реализацию происходящих изменений. Большую роль в этом оказывает педагог-психолог, приоритеты в деятельности, которого претерпели существенные изменения.

Таким образом, курсовая подготовка помогает формировать ценностное отношение к целям и результатам педагогической деятельности через осознанное выполнение своих функций.

Вывод по первой главе

На современном этапе развития образования система повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения становится значимым. Она включает не только практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми, но и совершенствование их профессиональных компетенций. Кроме того, пристальное внимание к повышению профессионально-педагогической квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения обусловлено внедрением и реализацией Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Система повышения квалификации педагогов должна выстраиваться на основе следующих направлений, обозначенных в ФГОС ДО: социально-коммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое и физическое развитие личности, мотивации и способностей детей в разных видах деятельности. В связи с этим при составлении программ повышения квалификации педагогических работников необходимо учитывать как основные положения, предусмотренные ФГОС ДО, так и потребности, уровень квалификации и компетентности педагога. В организации работы по совершенствованию профессиональных компетенции педагогов необходимо использовать не только традиционные методы и формы организации обучения, но и инновационные педагогические технологии.

В качестве показателей эффективности осуществления процесса управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения выступают: высокий уровень мотивации к совершенствованию своей профессиональной деятельности; способность осваивать новые профессиональные компетенции, расширять формы и методы осуществления профессиональной деятельности; решать профессиональные педагогические задачи на основе рефлексивного анализа ситуации; корректировать собственную профессионально-педагогическую деятельность с учетом полученных результатов; адаптироваться к происходящим изменениям в образовательной среде (перестройка своей деятельности в связи с возникающими изменениями в дошкольном образовании и расширением вариативности образовательных услуг) и др.

Глава 2. Практическое изучение управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДОУ

2.1. Организация и методы исследования

Цель опытно-экспериментального исследования – обоснование и экспериментальная проверка организационно-педагогических условий управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

1. Провести диагностику оценке уровня сформированности профессиональной компетенции педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

2. Разработать и внедрить способы управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

3. Оценить эффективность реализуемых способов управления системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Опытно-экспериментальная работа выстраивалась посредством педагогического эксперимента, который включал в себя три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

Эксперимент проводился на базе муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» г. Бийска. В исследовании принимали участие педагоги учреждения в количестве 16 человек.

Содержание опытно-экспериментального исследования включало в себя:

- анализ документации и результатов деятельности учреждения с учетом реализации требований ФГОС ДО (анализ образовательной деятельности в рамках совершенствования профессионально-педагогических кадров);

- заполнение диагностических карт, характеризующих профессиональное мастерство педагогов дошкольного образовательного учреждения, составитель Палагина Е. А.;

- диагностика профессионально значимых качеств у педагогов дошкольного образовательного учреждения, составитель Шавшаева Л.Ю..

В ходе анализа документации ДООУ были выявлены: уровень образования педагогов данного учреждения, наличие категорий. Проводилась общая оценка работоспособности персонала. Также отмечалось участие педагогов в различных конкурсах, как муниципального масштаба, так и на всероссийских и международных площадках.

Диагностическая карта профессионального мастерства педагогов дошкольного образовательного учреждения (Палагина Е. А) включала оценку деятельности по двум показателям: профессиональные знания и педагогические умения. Оценивание уровня сформированности профессиональных знаний осуществлялось по 4-х бальной шкале. Педагогические умения оценивались на основе следующих функций: обучающей, воспитывающей, развивающей, организационно-педагогической, плано-прогностической (планирующей), коммуникативной, диагностической, исследовательской, аналитической, корректирующей, гностической. Анализирую суждения по каждому критерию, педагоги оценивают степень их проявления в своей профессиональной деятельности.

Для определения уровня педагогического мастерства [83] выделяется четыре группы педагогов на основе оценки их качеств. Используя обозначенные характеристики, руководитель на основе наблюдений выявляет, к каким группам относятся педагоги, а также процент педагогов по каждой группе.

Использование диагностики профессионально значимых личностных качеств педагога [83] было направлено на раскрытие таких качеств как: гибкость личности, рефлексивность, эмпатичность, общительность, эмоциональную привлекательность. Для выявления профессионально значимых личностных качеств педагогов использовалась следующая схема, представленная в таблице 1.

Таблица 1.

Изучение профессионально значимых личностных качеств педагогов

ПЗЛК педагога	Психодиагностическая методика
Рефлексивность	Методика ГОКК (М.И. Лукьянова) [13]
	Определение уровня сформированности педагогической рефлексии (Е.Е. Рукавишникова) [20]
Эмпатичность	Методика ГОКК (М.И. Лукьянова) [13]
	Эмоциональная эмпатия (В.В. Бойко) [9]
Общительность	Методика ГОКК [13]
Гибкость личности	Методика ГОКК [13]
	Оцените свой творческий потенциал (Е.И. Рогов) [23]
	Методика измерения ригидности (Д.Я. Райгородский) [22]
Эмоциональная привлекательность	Методика ГОКК [13]

Таким образом, для выявления уровня педагогического мастерства потребуется ознакомление с уровнем образования квалифицированного персонала, изучение документации учреждения, касающейся активности педагогов, а так же изучение профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОУ посредством заполнения индивидуальных диагностических карт.

2.2. Диагностика профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО

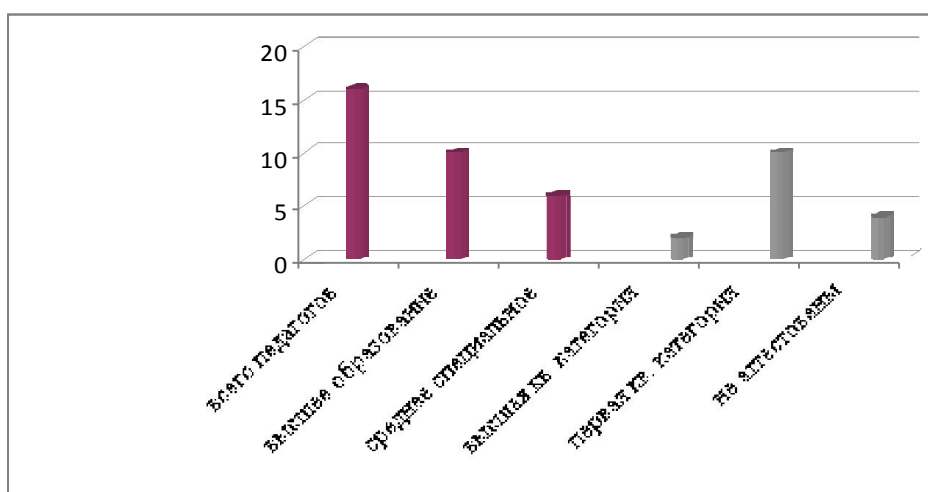
Целью констатирующего этапа является выявление уровня сформированности профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

1. Проанализировать кадровый потенциал дошкольного образовательного учреждения.
2. Выявить вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы.
3. Заполнить диагностическую карту профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения Палагина Е. А
4. Провести диагностику профессионально значимых личностных качеств педагога Шавшаева Л.Ю .

В результате анализа документации нами выявлено, что в образовательном учреждении достаточно работоспособный квалифицированный педагогический коллектив.

Уровень образования педагогов и наличие категории отражены в



гистограмме 1.

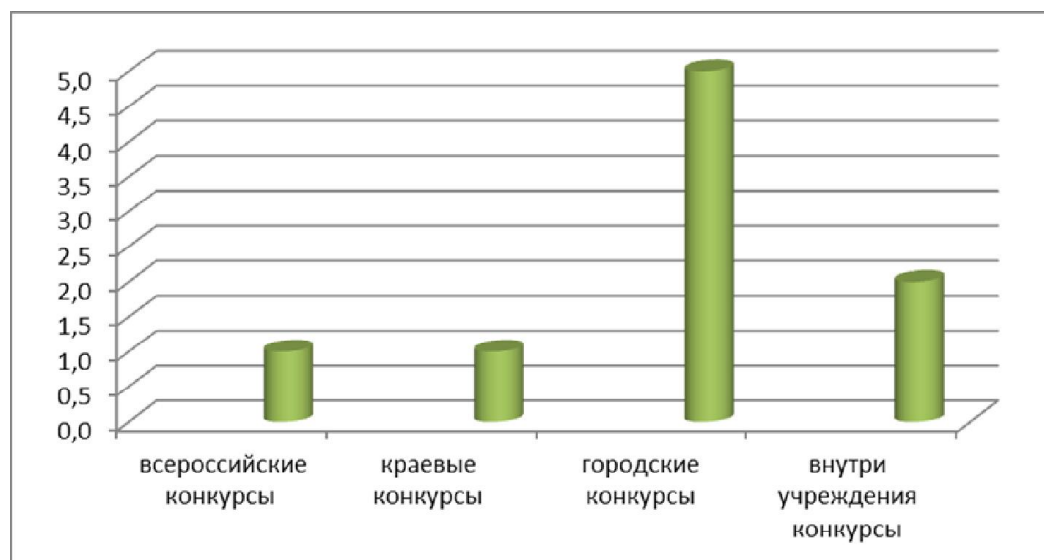
Гистограмма 1. Уровень квалификации и образования педагогов ДОУ

Из гистограммы видно, что:

- из 16 педагогов 10 человек (65 %) с высшим образованием и 6 человек (35 %) со средним специальным образованием;

- 2 человека (12 %) с высшей категорией и 10 человек (63 %) с первой категорией. Не аттестовано 4 человек (25 %) – это молодые специалисты.

С целью выявления вовлеченности педагогов ДОУ в профессиональные конкурсы было проанализировано их участие в конкурсах различного уровня: всероссийского, краевого, муниципального, что выступает в рамках данного исследования показателем достаточно высокого профессионального мастерства. Результаты представлены в гистограмме 2.



Гистограмма 2. Участие педагогов ДОУ в конкурсах различного уровня в 2014-2015 учебном году

Как видим, педагоги активно принимают участие не только в конкурсах в рамках образовательного учреждения, но и в краевых, и всероссийских. Педагоги ДОУ приняли участие в 2-х конкурсах внутри учреждения, в 5-ти городских, в 1-ом краевом и 1-ом всероссийском. Все работы отмечены дипломами и грамотами.

С целью выявления профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения была проведена работа по заполнению диагностической карты профессионального мастерства, в которой были выделены: показатели профессиональных знаний и педагогических умений. По каждому показателю выделен ряд суждений, на основе которых педагогам необходимо было определить степень проявления их в своей деятельности. Обработка результатов проводилась в соответствии с ключом. Результаты диагностирования представлены в гистограмме 3.



Гистограмма 3. Уровни профессионального мастерства у педагогов ДОО

Таким образом, в результате заполнения диагностической карты профессионального мастерства педагогов, было выявлено, что 56 % исследуемых имеют оптимальный уровень профессионального мастерства, 44 % педагогов имеют достаточный уровень педагогического мастерства. Педагогов, имеющих критический или же недопустимый уровень педагогического мастерства, согласно результатам исследования, выявлено не было.

С целью выявления профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО была использована серия психодиагностических методик, представленных в таблице 1.

При проведении методики ГОКК (групповая оценка коммуникативной компетентности) [13] каждому педагогу предлагалось проанализировать шесть профессионально значимых качеств и три коммуникативных функции. Характеристика каждого из них складывается из восьми показателей,

которые оцениваются определенным количеством баллов. В пронумерованных регистрационных бланках названия качеств и коммуникативных функций не даны. Бланк № 1 служит для оценки эмпатичности, № 2 – способности к рефлексии; № 3 – общительности; № 4 – гибкости личности (в мышлении, поведении) № 5 – способности к сотрудничеству, контакту; № 6 – эмоциональной привлекательности педагога; № 7 – функции влияния; № 8 – функции организации; № 9 – функции передачи информации. Каждое качество и функция оценивается по 6 – балльной шкале. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Уровни выраженности ПЗЛК педагога и уровни владения основными коммуникативными функциями

Диагностируемые показатели	Уровень %			
	Относительно высокий	Несколько выше среднего	Относительно средний	Относительно низкий (меньше)
Эмпатичность	0 %	12,5 %	87,5 %	0 %
Рефлексивность	12,5 %	18,8 %	68,7 %	0 %
Общительность	0 %	62,5 %	25 %	12,5 %
Гибкость личности	31,30 %	18,7 %	50 %	0 %
Способность к сотрудничеству	0 %	37,5 %	62,5 %	0 %
Эмоциональная привлекательность	0 %	50 %	50 %	0 %
Функция влияния	0 %	25 %	75 %	0 %
Функция передачи информации	0 %	0 %	62,5 %	37,5 %
Коммуникативная компетентность	0 %	0 %	68,7 %	31,3 %

Таким образом, нами было выявлено, что низкий показатель присутствует у таких профессионально значимых качеств как: коммуникативная компетентность, функция передачи информации и общительность. Средний показатель преобладает у таких качеств как: коммуникативная компетентность, функция передачи информации, функция влияния, способность к сотрудничеству, гибкость личности, рефлексивность и эмпатичность. Уровень несколько выше среднего представлен по таким показателям общительность, способность к сотрудничеству, эмоциональная привлекательность. Высокий показатель присутствует при таких качествах как: рефлексивность и гибкость личности.

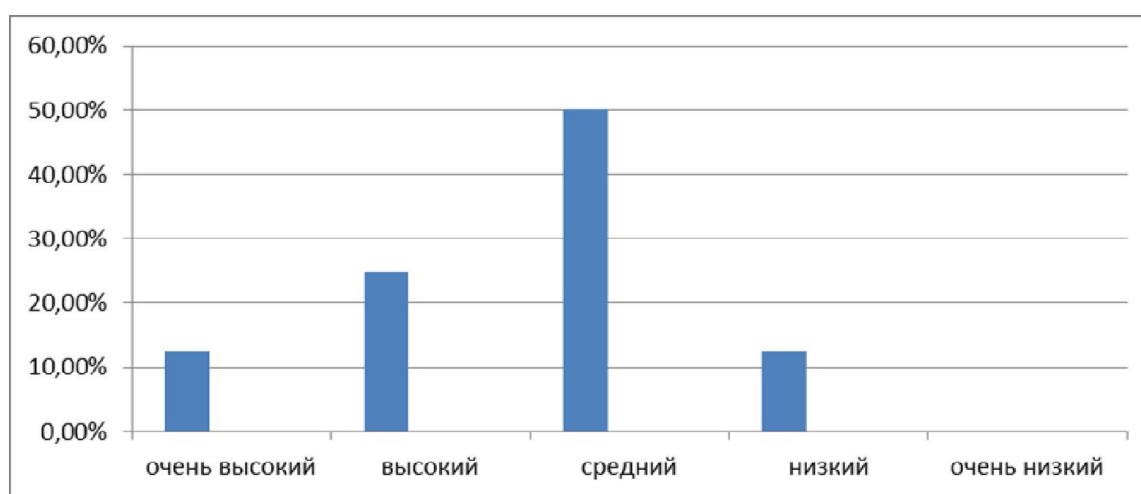
На следующем этапе проведения эксперимента необходимо было выявить уровень сформированности педагогической рефлексии. [13], [20] В ходе диагностики педагогам было представлено 34 утверждения. Результаты оценивались по 3 показателям: низкий уровень развития рефлексии, средний и высокий уровень рефлексии. Результаты представлены в гистограмме 4.



Гистограмма 4. Уровни сформированности педагогической рефлексии у педагогов ДОУ

Таким образом, были получены следующие результаты: у 12,5 % исследуемых педагогов преобладает низкий уровень сформированности педагогической рефлексии, у 62,5 % исследуемых педагогов преобладает средний показатель и у 25 % педагогов преобладает высокий уровень сформированности педагогической рефлексии.

Методика «Диагностика уровня эмпатии» [13; 9]. Для выявления уровня эмпатийных тенденций педагогам было предложено 36 утверждений, оценивать ответы необходимо следующим образом: при ответе: «не знаю» — 0 баллов, «нет, никогда» — 1, «иногда» — 2, «часто» — 3, «почти всегда» — 4 и при ответе: «да, всегда» — 5 баллов. Методика оценивается по 5 показателям: очень высокий уровень эмпатийности, высокий уровень, средний уровень, низкий уровень, и очень низкий уровень эмпатийности. Результаты данной методики представлены в гистограмме 5.



Гистограмма 5. Уровни сформированности эмпатии у педагогов ДОУ

В ходе проведения «Диагностики уровня эмпатии» были получены следующие результаты: 12,5 % исследуемых педагогов имеют очень высокий уровень эмпатии, 25 % исследуемых педагогов имеют высокий результат, у 50 % исследуемых педагогов присутствует средний уровень эмпатии, и у 12,5 % исследуемых педагогов присутствует низкий уровень эмпатии, очень низкий уровень эмпатии у педагогов отсутствует.

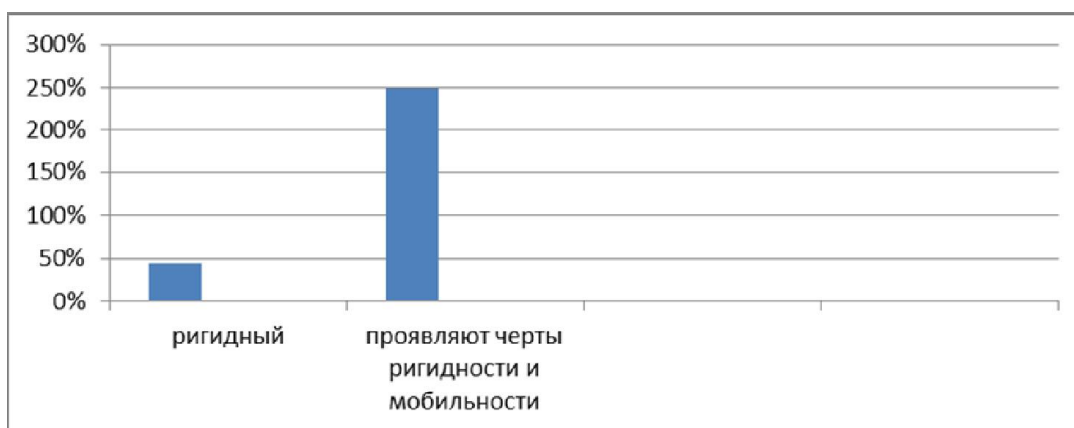
Далее нами была проведена методика «Оцените свой творческий потенциал» [74]. Содержание данной методики включает 17 вопросов и 3 варианта ответа. За каждый ответ «а» начисляются 3 балла, за ответ «б» — 1, за ответ «в» — 2 балла. Вопросы диагностируют границы любознательности, уверенность в себе, постоянство, зрительную и слуховую память, стремление к независимости, способность абстрагироваться и сосредоточиваться. Эти

показатели в совокупности отражают качества творческого потенциала личности.

В результате исследования было выявлено, что у 64% исследуемых педагогов заложен значительный творческий потенциал, который представляет богатый выбор творческих возможностей.

У 36 % исследуемых педагогов есть качества, которые позволяют им творить, но есть и барьеры их творчества. Самый опасный – страх, особенно у людей, ориентированных на обязательный успех. Боязнь неудач сковывает воображение – основу творчества. Страх может быть и социальный, страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, непризнания, осуждения окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывает творческую активность, уничтожает творческую личность.

Методика измерения ригидности [75]. Данная методика предназначена для измерения ригидности как относительно устойчивой черты личности, где требуется определить степень затрудненности в изменении намеченной программы деятельности в условиях требующих такого рода коррекции. Методика представляет собой опросник из 50 утверждений, на которые требуется дать однозначный ответ «Да» или «Нет». В ходе проведения данной методики, были получены следующие результаты: 56% исследуемых педагогов проявляют черты ригидности и мобильности, и 44 % педагогического коллектива ригидные. Результаты представлены в гистограмме 6.



Гистограмма 6. Показатели ригидности педагогов ДОУ

В ходе проведения диагностики профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОУ было выявлено, что для повышения педагогической компетентности в педагогическом коллективе, необходимо создание системы повышения квалификации педагогов ДОУ, в условиях реализации ФГОС ДО.

Таким образом, несмотря на высокий уровень общей работоспособности персонала, достаточно не плохой процент наличия аттестационных категорий и активное участие в различных конкурсах, уровень профессионального мастерства педагогов ДОУ имеет среднее значение, что позволяет сделать вывод о том, что работа по повышению квалификации в условиях реализации ФГОС ДО не только не окажется лишней, но и будет весьма необходима для успешного и эффективного протекания педагогического процесса в дошкольном учреждении.

2.3. Педагогические условия реализации процесса управления системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО

Целью формирующего этапа эксперимента является внесение изменений в управление системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО.

Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие

задачи:

1. Разнообразить систему дополнительного образования в ДОУ, направленную на повышение квалификации педагогов.
2. Повысить компетентность педагогов ДОУ.
3. Разработать систему стимулирования педагогических кадров, направленную на повышение квалификации педагогов ДОУ.

На основе анализа теоретических исследований и результатов диагностики констатирующего эксперимента нами были выделены следующие организационно-педагогические условия управления системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО:

- 1) организация курсовой подготовки педагогов ДОУ;
- 2) организация методической работы на основе основных положений ФГОС ДО;
- 3) оказание дифференцированной помощи педагогам, с учетом выявленных у них профессиональных дефицитов;
- 4) индивидуальное сопровождение педагогов;
- 5) реализация проектов, направленных на повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников ДОУ: «Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов», «Сохранение и развитие кадрового потенциала».

В рамках данного исследования становится необходимым остановиться на детальной характеристике указанных выше организационно-педагогических условий.

Повышение квалификации педагогов является важным фактором, обеспечивающим повышение качества образовательного процесса в ДОУ. В 2015-2017 гг. педагогическими работниками была пройдена курсовая подготовка по проблемам организации образовательного процесса в соответствии с современными подходами, а также владения информационно-компьютерными технологиями. Проведены административные совещания по вопросам введения ФГОС: семинар «Федеральный государственный

стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО): цели, содержание, пути реализации», круглый стол «Ориентиры оценки качества образования. Проблемы. Пути поиска». Были изучены требования федерального государственного образовательного стандарта, организован семинар-практикум для воспитателей по теме «Организация дошкольного образования в условиях перехода на ФГОС».

Система методической работы на базе основных положений ФГОС ДО в образовательном учреждении постоянно реализуется посредством внедрения и реализации современных подходов и технологий в работе с педагогами.

Педагоги в течение года обучались в рамках методических объединений. С целью совершенствования работы учреждения и реализации стратегических задач государственной политики в области дошкольного образования администрация и педагоги активно принимали участие в цикле совещаний и семинаров, интернет-конференции, в круглых столах по методическому сопровождению введения ФГОС ДО, в вебинарах («Планирование образовательной деятельности в ДОО в соответствии с ФГОС ДО», «Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования» «Корректировка Основной образовательной программы дошкольной образовательной организации.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования нацелен на раскрытие индивидуальных и творческих способностей каждого ребенка с учетом возраста. Акцент смещается на развитие воспитанников в процессе организации совместной деятельности ребенка и педагога, а также самостоятельной деятельности. Взаимодействие между воспитателем и детьми смещается на уровень сотрудничества в процессе активной познавательной деятельности. В связи с этим, возникает необходимость в повышении профессиональных компетенций педагогических работников для работы с детьми по новым образовательным стандартам.

Приоритетным на сегодняшний день становится потребность в новых подходах к организации методической работы в образовательном учреждении, следует создать условия для повышения активности и инициативы воспитателей, поощрения их творческих поисков. Для эффективности и качества педагогического процесса нужен постоянный поиск новых, более результативных методов воспитания и обучения, при помощи которых происходит передача детям содержания образования.

Введение ФГОС ДО требует от педагогов совершенно новых подходов к организации не только деятельности воспитанников, но и к организации образовательного процесса в целом. В связи с этим, одним из условий повышения качества работы ДОУ при переходе на ФГОС является оказание дифференцированной помощи педагогам, с учетом выявленных у них профессиональных дефицитов. Рассмотрение данного вопроса осуществлялось на заседаниях методического совета, велась диагностика профессионального мастерства, проводилась корректировка индивидуального плана развития педагога, что позволило работать в условиях внедрения новых ФГОС и создания учебно-методических комплексов для улучшения качества образования в учреждении.

Для того, чтобы педагогический коллектив был готов к восприятию и реализации всех инноваций, которые появляются в системе образования и отражаются в условиях учебно-воспитательного процесса дошкольного образовательного учреждения, необходимо: «совершенствование профессиональных компетенций, вооружение педагогов современными педагогическими технологиями, необходимыми для реализации требований федерального и регионального компонентов стандартов общего образования; переориентация профессионального сознания и мышления на новые нестереотипные модели профессиональной деятельности» [5].

Концептуальные подходы к реализации проекта:

1. Обеспечение взаимодействия всех организаций, заинтересованных в повышении квалификации педагогов (федеральный, региональный, муниципальный и уровень непосредственного обучения в ДОУ).

2. Развитие нормативно-правовой базы, создающей благоприятный климат для деятельности учреждения. Важный участок развития базы связан с разработкой мер и соответствующих документов по стимулированию повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

3. Учебно-методическое и информационно-техническое обеспечение для повышения квалификации на уровне ДОУ.

4. Организация эффективного функционирования системы подготовки и повышения квалификации педагогов в ДОУ.

В рамках данного исследования в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4» были реализованы следующие проекты:

1. Сохранение и развитие кадрового потенциала.
2. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.

Проект

«Сохранение и развитие кадрового потенциала»

Цель проекта: обеспечение современного образовательного процесса квалифицированными кадрами и развитие механизмов, способствующих росту профессионального потенциала образовательной системы ДОУ.

Основные задачи:

- повышение престижа педагогической профессии;
- социально-правовая защита педагогических кадров.
- совершенствование системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников ДОУ.

Прогнозируемый результат:

- Формирование у педагогов способности осуществлять результативную инновационную деятельность, принимать участие в

разработке инновационных проектов, в конструировании образовательных программ и их осознанной реализации.

- Создание методической продукции: информационных банков данных; аналитических материалов и рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса.

- Повышение общего качества образовательного процесса в ДОУ с учетом современных требований, связанных с введением ФГОС ДО.

- Повышение уровня педагогического мастерства квалифицированного персонала дошкольного образовательного учреждения, а так же формирование необходимых для успешной результативной деятельности компетенций.

Направления деятельности:

- развитие системы поддержки молодых специалистов;
- развитие системы социально-правовой защиты педагогических кадров;

- оптимизация вариативной системы повышения квалификации педагогических кадров;

- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов.

Основные мероприятия реализации проекта представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Основные направления проекта и их содержание

№ п/п	Направление и содержание деятельности	сроки
1.	Анализ нормативных документов по дошкольному образованию с введением ФГОС	сентябрь весь период
2.	Изучение образовательных потребностей педагогов	сентябрь каждого года
3.	Составление перспективного плана повышения	сентябрь

	квалификации	
3.	Разработка годовых планов	ежегодно
4.	Оказание профессиональной методической помощи через семинары, консультации и др. виды занятий: - на базе ДОУ - в других ДОУ	весь период
5.	Комплектование библиотеки методического кабинета ДОУ с учетом требований ФГОС ДО Методическое сопровождение образовательного процесса ДОУ в соответствии с ФГОС ДО	2015-2017 гг.
6.	Аттестация педагогических кадров на квалификационную категорию и соответствие занимаемой должности	ежегодно
7.	Приведение должностных инструкций работников ДОУ в соответствии с требованиями ФГОС ДО	2015 год
8.	Составление заявок на прохождение курсовой подготовки педагогов к реализации ФГОС ДО	сентябрь-октябрь ежегодно

Проект

«Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов»

Цель: создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов в рамках модернизации образования.

Задачи:

- Реализация и совершенствование курсовой подготовки и переподготовки педагогов.
- Совершенствование методической работы.
- Научно-методическое сопровождение педагогов в условиях введения и реализации ФГОС ДО.

- Внедрение современных образовательных технологий.

Основные мероприятия по реализации проекта подразделяются на организационные и методические, что отражено в таблице 4.

Организационные мероприятия позволяют обговорить и утвердить план реализации проекта со старшим воспитателем, а так же подготовить нормативно - правовую и теоретическую базу для последующего методологического сопровождения педагогов.

Целью методического сопровождения является создание и развитие разносторонних условий для самостоятельного решения педагогом своих профессиональных задач.

Таблица 4.

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
<i>Организационные мероприятия</i>			
1.	Формирование нормативно-правовой базы	2015-2017 гг.	ст. воспитатель
2.	Планирование и внедрение новых форм методической работы	ежегодно	ст. воспитатель
3.	Перспективное планирование повышения квалификации педагогов	ежегодно	ст. воспитатель
4.	Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов	апрель каждого года	ст. воспитатель
5.	Утверждение планов самообразования педагогов	сентябрь каждого года	ст. воспитатель
6.	Курсовая подготовка	в течение года	ст. воспитатель
<i>Методическая работа</i>			

1.	Методические совещания	1 раз в квартал	педагогический коллектив
2.	<p>Участие педагогов в работе семинаров, научно-практических конференциях, вебинарах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организация работы постоянно действующего внутреннего практико-ориентированного семинара для педагогов по теме: - «Изучаем и работаем по ФГОС ДО» - «Особенности современных форм, методов работы в ДОУ по развитию речи дошкольников в условиях ФГОС» - «Современные образовательные технологии для развития речи дошкольников в условиях ФГОС» - «Организация предметно-развивающей среды в группах для реализации ООП в соответствии с ФГОС ДО» (паспорт группы) 	ежегодно 2015-2017	педагогический коллектив, ст. воспитатель
3.	Участие педагогов в окружных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах педагогического мастерства	2015-2017	педагогический коллектив
4.	Профессиональная переподготовка педагогов:	2015-2017	педагогический коллектив

	- заочное обучение в ФГБОУ ВО «АГГПУ им. В.М. Шукшина»		
5.	Курсовая профессиональная подготовка	2015-2017	педагогический коллектив
6.	Дистанционное обучение	2015-2017	педагогический коллектив
7.	Работа творческой группы по разработке Образовательной программы дошкольного образования	2015-2017	старший воспитатель
8.	Консультационная поддержка. - «Профессиональный стандарт педагога» - «О переходе на Федеральный государственный стандарт основного общего образования. ФГОС ДО» - «ФГОС ДО. Вопросы и ответы для всех участников образовательных отношений». - «Особенности планирования ВОП с учетом ФГОС» - «Модель взаимодействия с детьми в формах совместной деятельности»	2015-2017	старший воспитатель, узкие специалисты
9.	Работа педагогов по самообразованию: - отчеты педагогов по темам самообразования	2015-2017	воспитатели

	<ul style="list-style-type: none"> - открытые мероприятия - публикации - обобщение опыта работы - изучение опыта внедрения ФГОС ДО в других регионах 		
10.	<p>Создание портфолио:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитателей - узких специалистов - на каждого ребенка 	2015-2017	воспитатели
Аналитическая деятельность			
1.	<p>Образовательный мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг готовности образовательной организации к введению ФГОС ДО 	<p>2 раза в год</p> <p>2015-2017</p>	воспитатели, узкие специалисты
2.	<p>Анкетирование педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Современные стратегии реализации дошкольного образования» 	2015-2017	старший воспитатель
3.	<p>Проведение самоанализа результатов педагогической деятельности в условиях ФГОС</p>	2015-2017	воспитатели, узкие специалисты
4.	<p>Самооценка профессиональной компетенции педагога (выявление дефицитов)</p>	2015-2017	воспитатели, узкие специалисты

Таким образом, проведенная в дошкольном образовательном учреждении работа способствовала созданию системы повышения квалификации педагогов МБДОУ «Детского сада № 4», в соответствии с реализацией ФГОС ДО.

В качестве гипотезы мы предполагали, что она позволит повысить компетентность педагогов ДОО.

2.4. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы

Цель контрольного этапа эксперимента – оценить эффективность системы повышения квалификации педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС ДО.

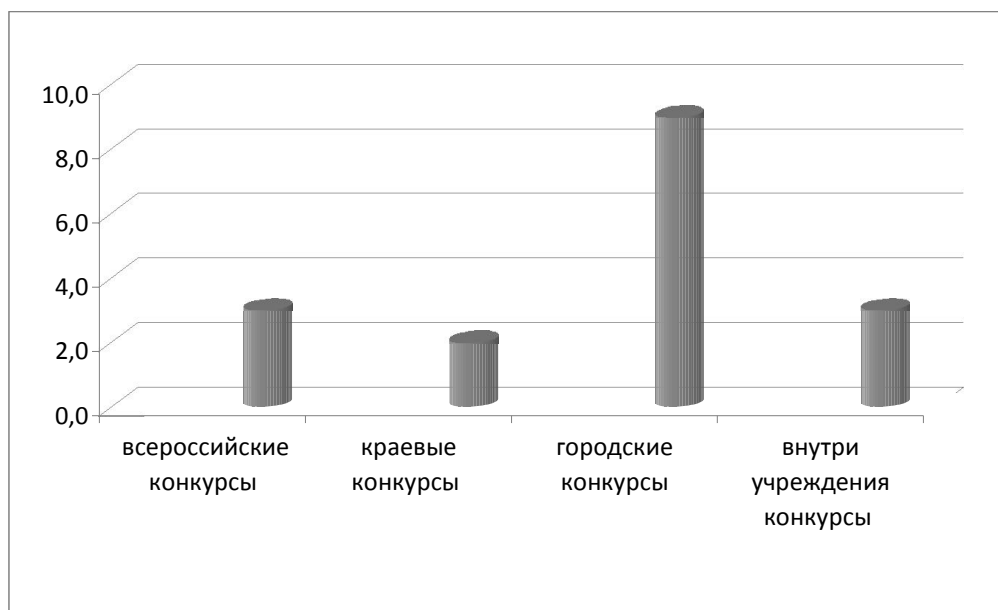
На основе цели были поставлены задачи контрольного эксперимента:

1. Провести повторное исследование по диагностической карте профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения и диагностики профессионально значимых личностных качеств педагогов.

2. Проверить влияние изменений в подходе к организации процесса по повышению квалификации педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС ДО на уровень профессионального мастерства.

Нами были повторно проведены диагностики, которые использовались на этапе констатирующего эксперимента.

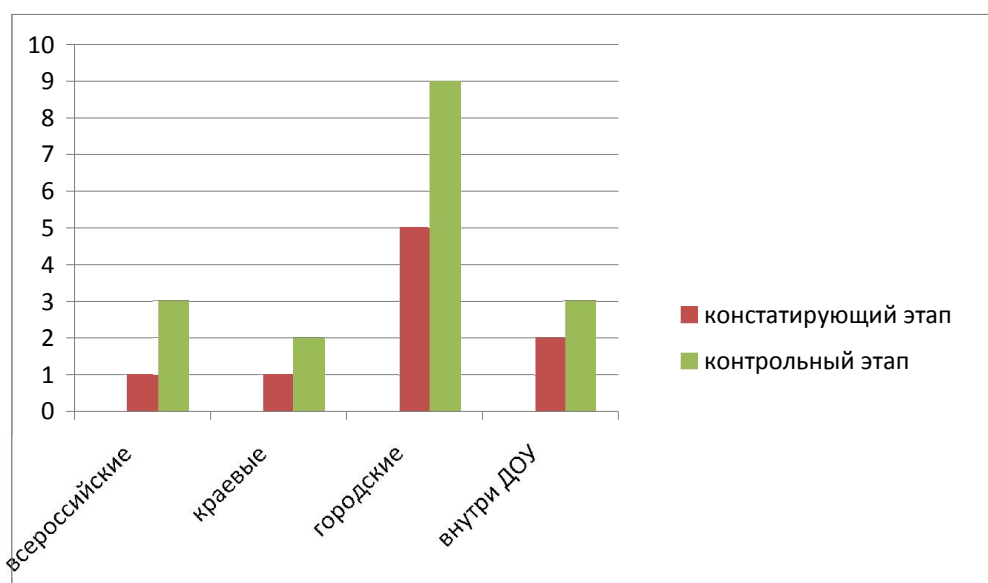
С целью выявления активности педагогов в конкурсной деятельности было проанализировано участие педагогов ДОО в мероприятиях различного уровня: всероссийского, краевого, муниципального, что является показателем развития их творческих способностей. Результаты представлены в гистограмме 7.



Гистограмма 7. Участие педагогов ДОУ в конкурсах в 2016-2017 учебном году

Педагоги приняли участие в 3-х всероссийских конкурсах, в 2-х краевых, в 9-ти городских и 3-х конкурсах внутри учреждения.

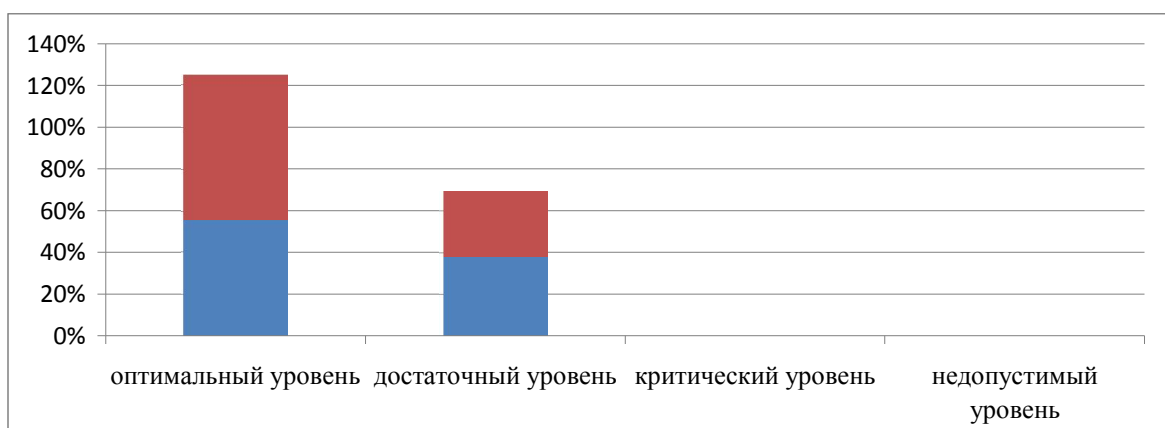
В ходе анализа было выявлено, что активность педагогов дошкольного образования в конкурсной деятельности возросла в два раза, что наглядно отражено в гистограмме 8.



Гистограмма 8. Сравнительный анализ участия педагогов в конкурсах разного уровня

Как видим, педагоги активно принимают участие не только в конкурсах внутри учреждения, но и в краевых, и во всероссийских. Педагоги ДОО приняли участие в 4-х городских конкурсах, в 5-ти городских, в 1-ом краевом и 1-ом всероссийском. Работы отмечены дипломами и грамотами.

С целью выявления профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения повторно была проведена диагностическая карта профессионального мастерства педагогов ДОО, где оценивались профессиональные знания и педагогические умения. Сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного эксперимента представлен в гистограмме 9.



Гистограмма 9. Сравнительный анализ результатов диагностической карты профессионального мастерства педагогов ДОО

Таким образом, в результате проведения исследования нами было выявлено, что оптимальный уровень профессионального мастерства исследуемых педагогов на констатирующем этапе эксперимента составлял 56 %, а на контрольном этапе наблюдается прирост необходимых качеств на 13 %, количество педагогов, находящихся на достаточном уровне педагогического мастерства уменьшилось на 7 %. Кроме того, следует отметить, что на контрольном этапе исследования не было выявлено педагогов с критическим и недопустимым уровнем.

С целью выявления профессионально значимых личностных качеств педагогов ДОО повторно использовалась диагностика профессионально

значимых личностных качеств педагога ДОУ. В ходе исследования были получены следующие результаты:

При проведении методики ГОКК (групповая оценка коммуникативной компетентности) каждому педагогу предлагалось рассмотреть шесть профессионально значимых качеств и три коммуникативных функции. Характеристика каждого из них складывалась из восьми показателей, которые оценивались определенным количеством баллов. В пронумерованных регистрационных бланках названия качеств и коммуникативных функций не даны. Бланк № 1 служит для оценки эмпатичности, № 2 – способности к рефлексии; № 3 – общительности; № 4 – гибкости личности (в мышлении, поведении) № 5 – способности к сотрудничеству, контакту; № 6 – эмоциональной привлекательности педагога; № 7 – функции влияния; № 8 – функции организации; № 9 – функции передачи информации. Каждое качество и функция оценивалась по 6-ти бальной шкале. Результаты представлены в таблице 5.

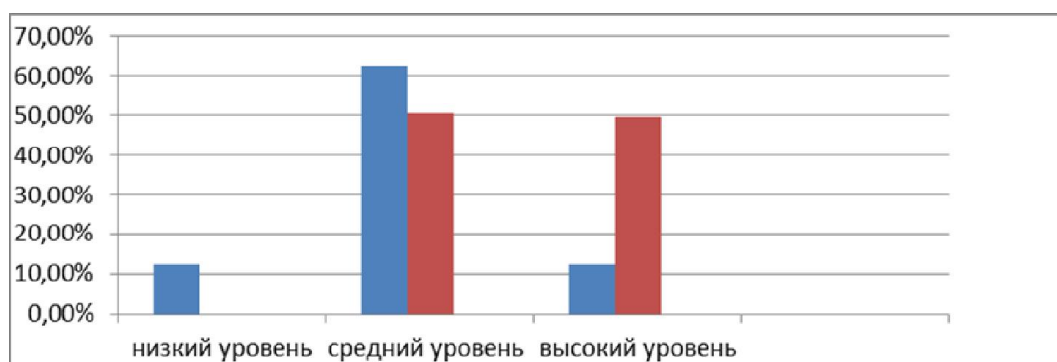
Таблица 5.

Уровни выраженности ПЗЛК педагога и уровни владения основными коммуникативными функциями

Диагностируемые показатели	Уровень %							
	констатирующий	контрольный	констатирующий	контрольный	констатирующий	контрольный	констатирующий	контрольный
	Относительно высокий	Несколько выше среднего	Относительно средний	Относительно низкий (меньше)				
Эмпатичность	0 %	0%	12,5 %	14,5%	87,5 %	85,5%	0 %	0%
Рефлексивность	12,5 %	13%	18,8 %	19%	68,7 %	32%	0 %	0%
Общительность	0 %	3%	62,5 %	68,5%	25 %	28,5%	12,5 %	0%
Гибкость личности	31,3 %	37,7 %	18,7 %	19%	50 %	43,3%	0 %	0%

Способность к сотрудничеству	0 %	3%	37,5 %	40,3%	62,5 %	56,7%	0 %	0%
Эмоциональная привлекательность	0 %	1,7 %	50 %	53,7%	50 %	44,6%	0 %	0%
Функция влияния	0 %	0%	25 %	30%	75 %	70%	0 %	0%
Функция передачи информации	0 %	13,7 %	0 %	12,5%	62,5 %	64,3%	37,5 %	19,5%
Коммуникативная компетентность	0 %	2%	0 %	4%	68,7 %	70,3%	31,23,7%	

Далее мы определяли уровень сформированности педагогической рефлексии. В ходе сравнительной диагностики педагогам было представлено 34 утверждения. Результаты оценивались по 3 показателям: низкий, средний и высокий уровни рефлексии. Результаты представлены в гистограмме 10.

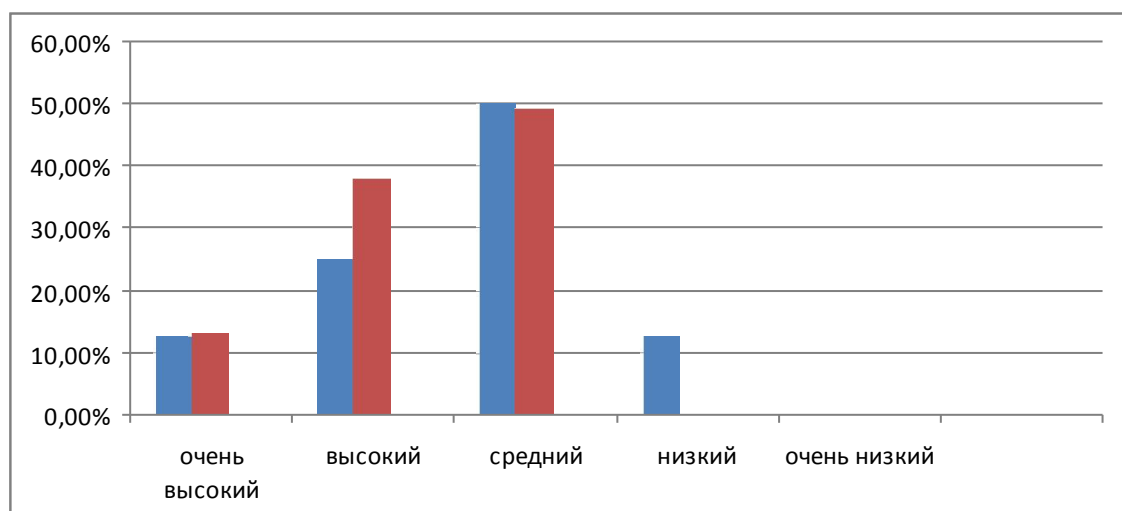


Гистограмма 10. Сравнительный анализ результатов уровня сформированности педагогической рефлексии на констатирующем и контрольном этапе эксперимента

Таким образом, были получены следующие результаты: на констатирующем этапе эксперимента у 12,5 % исследуемых педагогов преобладал низкий уровень сформированности педагогической рефлексии, на контрольном этапе низкий уровень сформированности педагогической

рефлексии не был выявлен, зато показатели среднего уровня сформированности педагогической рефлексии снизился на 12 %, а уровень высокого показателя повысился на 37 %.

Для выявления уровня эмпатийных тенденций (методика «Диагностика уровня эмпатии») педагогам повторно было предложено 36 утверждений. Результативность методики оценивалась по 5 показателям: очень высокий уровень, высокий уровень, средний уровень, низкий уровень, и очень низкий уровень эмпатийности. Результаты сравнительной методики констатирующего и контрольного этапа эксперимента представлены в гистограмме 11.



Гистограмма 11. Сравнительный анализ результатов диагностики уровня развития эмпатии у педагогов ДОУ на констатирующем и контрольном этапе эксперимента

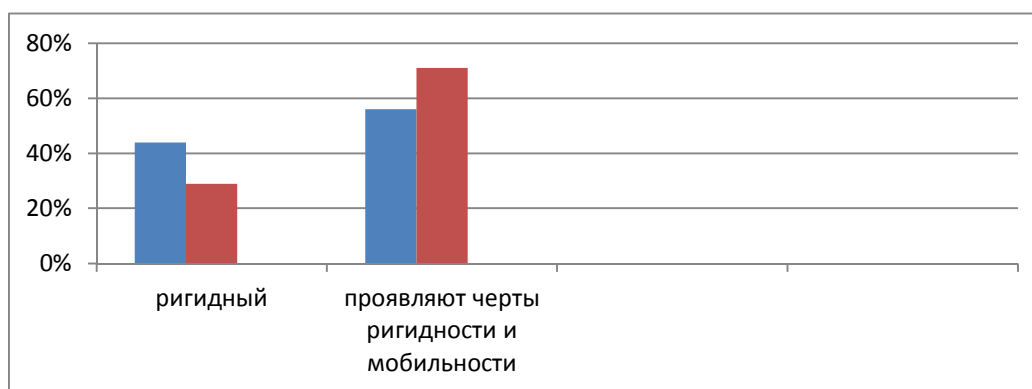
В ходе проведения повторной диагностики уровня развития эмпатии были получены следующие результаты: очень высокий уровень эмпатии на контрольном этапе эксперимента повысился на 0,5 %, высокий результат уровня эмпатии стал преобладать на 13 %, а средний уровень эмпатии понизился на 1 %, в ходе контрольного этапа диагностики уровня эмпатии у исследуемых педагогов выявлено отсутствие низкого уровня и очень низкого уровня эмпатии.

Далее нами была повторно проведена методика «Оцените свой творческий потенциал». В результате обследования было выявлено, что у

70% исследуемых педагогов повысился творческий потенциал на 6%, что свидетельствует о наличии творческого потенциала у педагогов.

У 30 % исследуемых педагогов есть качества, которые позволяют им творить, но есть и барьеры в творческой деятельности. Самый опасный из них – страх, особенно у людей, ориентированных на обязательный успех. Боязнь неудачи сковывает воображение – основу творчества. Страх может быть как социальный, так и страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, непризнания, осуждения окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывает творческую активность, уничтожает творческую личность.

В ходе повторного проведения методики измерения ригидности на контрольном этапе эксперимента были получены следующие результаты: 71 % исследуемых педагогов проявляют черты ригидности и мобильности в своей деятельности, 29 % педагогического коллектива ригидные. Результаты сравнительной диагностики представлены в гистограмме 12.



Гистограмма 12. Результаты сравнительной диагностики ригидности у педагогов ДОУ на констатирующем и контрольном этапе эксперимента

Результаты диагностики ригидности показали, что за время реализации системы повышения квалификации педагогов ДОУ, в условиях реализации ФГОС ДО мобильность педагогов повысилась, а признаки ригидности среди педагогического коллектива заметно снизились.

В ходе анализа результатов диагностики на контрольном этапе эксперимента было выявлено, что создание системы повышения квалификации педагогов ДОУ, в условиях реализации ФГОС ДО было эффективным средством повышения профессионального мастерства педагогического коллектива.

Вывод по второй главе

На констатирующем этапе эксперимента была проведена диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО. Содержание диагностики включало: анализ кадрового потенциала дошкольного образовательного учреждения, изучение вовлеченности педагогов в профессиональные конкурсы, а также выявление профессионально значимых личностных качеств у педагога.

В ходе проведения диагностики профессионально значимых личностных качеств и других показателей профессионального мастерства педагогов ДОУ было выявлено, что для повышения педагогической компетентности педагогов для успешной реализации требований ФГОС ДО необходимо создание системы повышения квалификации педагогов ДОУ.

На этапе формирующего эксперимента были внесены изменения в управление системой повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Система повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО включала в себя: организацию курсовой подготовки педагогов; организацию методической работы; индивидуальное сопровождение педагогов; дифференцированное оказание помощи педагогам на основе диагностики их профессиональных затруднений; корректировку индивидуального плана развития педагога и др.

В процессе осуществления опытно-экспериментальной работы были реализованы два проекта: «Повышение уровня профессиональной

компетентности педагогов», «Сохранение и развитие кадрового потенциала». Содержание данных проектов было направлено на повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников ДОУ.

На этапе контрольного эксперимента была проведена оценка эффективности предлагаемой системы повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях реализации ФГОС ДО.

Гипотеза исследования о том, что управление системой повышения квалификации в условиях реализации ФГОС ДО, является эффективным средством профессионального развития педагогов ДОУ подтвердилась.

Заключение

На сегодняшний день процесс управления системой повышения квалификации педагогов является одним из приоритетных направлений. В связи с этим, значимым становится не только практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми, но и повышение их профессиональных компетенций. Таким образом, при составлении программ повышения квалификации педагогических работников необходимо учитывать, как основные положения, предусмотренные ФГОС ДО, так и потребности, уровень квалификации и компетентности самих педагогов.

Повышение квалификации педагогов осуществляется по основным направлениям ФГОС ДО: познавательное, речевое, социально-коммуникативное, художественно-эстетическое и физическое развитие личности ребенка. Особое внимание отводится становлению мотивации и развитию индивидуальных способностей детей в разных видах деятельности.

В организации работы по развитию профессиональной компетентности педагогов необходимо использовать не только традиционные формы, методы организации обучения, но и инновационные педагогические технологии.

В качестве показателей готовности педагогов дошкольных образовательных учреждений к самосовершенствованию своей профессиональной компетентности можно выделить: высокий уровень мотивации к творческому преобразованию профессиональной деятельности; адаптивность к изменениям в профессиональной педагогической среде (перестройка своей деятельности в связи с возникающими изменениями в дошкольном образовании и расширением вариативности образовательных услуг); способность осваивать новые профессиональные компетенции, обновлять формы и методы осуществления профессиональной деятельности; решать профессиональные педагогические задачи на основе рефлексивного анализа ситуации; корректировать собственную профессионально-педагогическую деятельность с учетом полученных результатов, а также освоения новой учебной и научной информации.

На основе анализа теоретических и практико-ориентированных исследований по проблеме была организована опытно-экспериментальная работа.

На этапе констатирующего эксперимента проведен анализ кадрового потенциала дошкольного образовательного учреждения. Была проведена диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения, а также профессионально значимых личностных качеств педагога в условиях реализации ФГОС ДО.

В ходе проведения диагностики профессионально значимых личностных качеств и других показателей профессионального мастерства педагогов ДОУ было выявлено, что для повышения педагогической компетентности в коллективе, необходимо создание системы повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО.

На этапе формирующего эксперимента были внесены изменения в управление системой повышения квалификации педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО.

Система повышения квалификации педагогов ДООУ в условиях реализации ФГОС ДО включала в себя:

- организацию курсовой подготовки педагогов;
- организацию методической работы;
- индивидуальное сопровождение педагогов;
- дифференцированное оказание помощи педагогам на основе диагностики их профессиональных затруднений;
- корректировку индивидуального плана развития педагога и др.

В процессе организации опытно-экспериментальной работы были реализованы два проекта, направленные на повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников ДООУ: «Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов», «Сохранение и развитие кадрового потенциала».

На этапе контрольного эксперимента была проведена оценка эффективности системы повышения квалификации педагогов ДООУ в условиях реализации ФГОС ДО. Повторно проводилась диагностика уровня педагогического мастерства квалифицированного персонала ДООУ, а именно: изучены профессионально значимые личностные качества педагогов, такие как рефлексивность, эмпатичность, общительность, готовность к сотрудничеству, эмоциональная привлекательность, ригидность. Были заполнены индивидуальные диагностические карты педагогов.

Таким образом, поставленная в исследовании гипотеза о том, что управление системой повышения квалификации педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС ДО является эффективным средством профессионального развития педагогов дошкольного образовательного учреждения подтвердилась

Литература:

1. *Агеева, И.А.* Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы / И.А. Агеева. - СПб.: Речь, 2007. - 208 с.
2. *Алексеев, В.* Директор школы – лидер и менеджер [Текст] / В. Алексеев / Народное образование. – 2002. – № 10. – С. 138-144.
3. *Авдулова, Т.П.* Нравственное становление личности дошкольника: разбираем ФГОС ДО вместе [Текст] / Т.П. Авдулова // Воспитатель дошкольного образовательного учреждения. – 2015. – № 2. – С. 12-22.
4. *Андреянова, Е.Е.* Управление дошкольной образовательной организацией в условиях ФГОС ДО [Текст] / Е.Е. Андреянова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2015. – № 1. – С. 106-115.
5. *Акопова, Э.* Как оценить метапредметный образовательный результат? [Текст] / Э. Акопова // Детский сад от А до Я. – 2014. – № 6. – С. 20-31.
6. *Антонов, Ю.Е.* Управление дошкольными организациями: актуальная динамика [Текст] / Ю.Е. Антонов. – Издательство ТЦ Сфер, 2013.
7. *Атаманчук, Г.В.* Теория государственного управления [Текст] // Омега-л, - 2004. – С. 301
8. *Коротаева, Л.А.* Анализ урока в схемах [Текст]: методическое пособие / под ред. Л.А. Коротаевой. – Набережные Челны, 2002.
9. *Батищев, Г.С.* Особенности культуры глубинного общения [Текст] / Г.С. Батищев // Диалектика общения. – М., 1987.
10. *Бабаева, Т.И.* Программа «Детство» как примерная основная образовательная программа дошкольного образования [Текст] / Т.И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцева // Дошкольник. Методика и практика воспитания и обучения. – 2015. – № 2. – С. 17-24.
11. *Бабкин, А.Н.* Современные подходы к оцениванию образовательных результатов обучающихся [Текст] / А.Н. Бабкин // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2015. – № 2. – С. 60-63.

12. *Багавиев, И.И.* Актуальные проблемы педагогики, психологии и частных дидактик [Текст] / И.И. Багавиев. – Выпуск V. – Набережные Челны, 2001. – С. 21-27.
13. *Белая, К.Ю.* 200 ответов на вопросы заведующей детским садом [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: АСТ, 1997.
14. *Белая, К.Ю.* Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения [Текст] / К.Ю. Белая. – 2015. – № 4. – С. 4-9.
15. *Белова, С.Н.* Внутренний аудит в системе управления качеством образования [Текст] / С.Н. Белова // Справочник заместителя директора школы. – 2012. – № 2. – С. 17-32.
16. *Богославец, Л.Г.* Методический аудит в ДОУ [Текст] / Л.Г. Богославец // Управление ДОУ. – 2008. – № 6. – С. 41-47.
17. *Богославец, Л.Г.* Формирование имиджа современного педагога [Текст] / Л.Г. Богославец // Управление ДОУ. – 2013. – № 3. – С. 117-120.
18. *Бойко, Е.Н.* Контрольно-измерительные материалы как средство оценки планируемых результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования [Текст] / Е.Н. Бойко // Начальное образование. – 2014. – № 3. – С. 20-23.
19. *Болотов, В.А.* Виды и назначение программ оценки результатов обучения школьников [Текст] / В.А. Болотов, И.А. Вальдман // Педагогика. – 2013. – № 8. – С. 15-26.
20. *Бевз, И.А.* Возможности реализации компетентностного подхода в процессе подготовки учебно-методического комплекса дисциплины [Текст] / И.А. Бевз. – Костанай, 2011. – 395 с.
21. *Болотова, Е.Л.* Правовая база и регулирование успешности в общем образовании [Текст] / Е.Л. Болотова // Управление образованием. – 2014. – № 6. – С. 23-30.
22. *Битюкова, З.И.* Интеграция России в мировое образовательное пространство [Текст] / З.И. Битюкова // Педагогика. – 1996. – № 3.

23. *Баранов, А.А.* Инновации в подготовке кадров для ДОУ [Текст] / А.А. Баранов // Управление ДОУ. – 2013. – № 4. – С. 41-43.

24. *Белоусова, Р.Ю.* Технологии управления инновационными процессами в дошкольной образовании Нижегородской области: маркетинговый подход [Текст]: монография / Р.Ю. Белоусова // Н. Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2011.

25. *Вачков, И.* Метафора моей жизни / И.Вачков // Школьный психолог. - 2007. - № 8. - С.27 – 28

26. *Вачков, И.В.* Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с

27. Введение в педагогическую деятельность [Текст] / под ред. А.С. Роботовой, Т.В. Леонтьевой, И.Г. Шапошниковой и др. – М.: Издательский центр «Академия», 2000.

28. *Вешкурцева, Е.* Совершенствование системы управления современным дошкольным образовательным учреждением [Текст] / Е. Вешкурцева // Детский сад от А.до Я. – 2013. – № 3. – С. 142-148.

29. *Варламова, Ю.В.* Технология и содержание дней качества в школе: Как провести День качества в школе? [Текст] / Ю.В. Варламова, А.А. Корепанова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2010. – № 5. – С. 52-54.

30. *Веннецкая, О.* Взаимодействие детского сада и семьи при реализации задач образовательной области «Физическое развитие» [Текст] / О. Веннецкая, М. Рунова // Дошкольное воспитание. – 2015. – № 6. – С. 39-44.

31. *Воровщиков, С.* Освоение учащимися универсальных учебных действий. Внутришкольная система учебно-методического сопровождения [Текст] / С. Воровщиков // Методическая работа в школе. – 2015. – № 2. – С. 45-50.

32. *Виноградов, Б.* Модернизация – реформирование – революция в образовании [Текст] / Б. Виноградов // Народное образование. – 2002. – № 6. – С. 68-76.

33. *Вершинина, Н.Б.* Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду [Текст]: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И. Суханова. – Волгоград: Учитель, 2008.

34. *Виноградова, Н.А.* Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2006.

35. *Веретенникова, В.* Структурно-функциональная модель образовательного процесса в современной системе дошкольного образования [Текст] / В. Веретенникова // Дошкольное воспитание. – 2015. – № 6. – С. 102-111.

36. *Гоглова, М.Н.* Скрининг-педагогический совет как активная форма методического сопровождения введения ФГОС основного общего образования [Текст] / М.Н. Гоглова, О.В. Покосовская // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – № 7. – С. 54-65.

37. *Горлова, Н.А.* Уровневая модель профессиональных компетенций учителя [Текст] / Н.А. Горлова // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – № 2. – С. 42-52.

38. *Глазунова, Н.* Региональная система оценки качества дошкольного образования. Опыт Белгородской области [Текст] / Н. Глазунова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2015. – № 1. – С. 42-55.

39. *Губанова, Е.В.* Формирование учебного плана начального общего образования: актуализация вопроса [Текст] / Е.В. Губанова // Управление начальной школой. – 2015. – № 4. – С. 16-27.

40. *Голованова, Н.* Особенности технологии воспитательной работы в начальной школе [Текст] / Н. Голованова // Лучшие страницы педагогической прессы. – 2003. – № 3.

41. *Гордеева, Н.* Федеральные стандарты начального общего образования и система оценки достижений школьников в освоении программы [Текст] / Н. Гордеева // Методическая работа в школе. – 2014. – № 2. – С. 34-39.

42. *Гостимская, Е.* Индивидуальный стиль учебной деятельности – ресурс реализации требований стандарта начального образования [Текст] / Е. Гостимская // Методическая работа в школе. – 2015. – № 1. – С. 55-61.

43. *Губанова, Е.В.* Учебный план образовательной организации общего образования: актуализация вопроса [Текст] / Е.В. Губанова // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – № 5. – С. 16-33.

44. *Дунилова, Р.А.* Рейтинговая оценка качества работы методического объединения [Текст] / Р.А. Дунилова // Справочник заместителя директора школы. – 2014. – № 11. – С. 76-80.

45. *Дунилова, Р.* Путь к вершине. Практико-ориентированный семинар для педагогов / Р. Дунилова, Л. Бобрикова, Т. Щепкова // Школьный психолог. – 2007. – № 11. – С. 38 - 40.

46. *Дахин, А.* Российское образование: модернизация или развитие? [Текст] / А. Дахин // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 113-119.

47. *Евплова, Е.В.* Сравнительная характеристика стандартов основного общего образования нового и старого поколения [Текст] / Е.В. Евплова // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2015. – № 1. – С. 62-64.

48. *Загвоздкин, В.К.* Опыт развития свободной игры в вальдорфских детских садах в контексте ФГОС дошкольного образования [Текст] / В.К. Загвоздкин // Современное дошкольное образование: теория и практика. – 2015. – № 1. – С. 22-33.

49. *Зайцев, В.* Мониторинг как способ управления качеством обучения [Текст] / В. Зайцев // Народное образование. – 2002. – № 9. – С. 83-92.

50. *Запольская, Е.Л.* Сверхзадача или панацея? [Текст] / Е.Л. Запольская // Директор школы. – 2015. – № 3. – С. 51-55.

51. Закон РФ «Об образовании» [Текст] / Вестник образования. – 1996. – № 1. – С. 3-36.

52. *Иванова, И.В.* Концептуальный взгляд на сущность планирования внеурочной деятельности младших школьников в условиях освоения ФГОС начального общего образования [Текст] / И.В. Иванова // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2015. – № 2. – С. 30-37.

53. Индивидуализация образовательного процесса в детском саду [Текст] / Детский сад: теория и практика. – 2015. – № 2. – С. 6-112.

54. Интервью с Л.П. Фальковской, начальником отдела образования детей с проблемами развития и социализации Департамента гос. политики в сфере защиты прав детей Минобрнауки России, о специфике содержания ФГОС обучающихся с ОВЗ в связи с выходом приказов Минобрнауки России от 19.12.2014 № 1598 «Об утверждении ФГОС начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» и № 1599 «Об утверждении ФГОС обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)».

55. Каталог-справочник: Дошкольное образование в России: программы, пособия для педагогов и детей, дидактические игровые материалы, аудио-видеокассеты [Текст] / под ред. Р.Б. Стеркиной. – М.: Агенство «Издательский сервис», 1999.

56. Как оценить эффективность труда педагогических работников? [Текст] / В.Н. Белякова, О.Р. Бодрых, Н.Ю. Шеленкова, А.Г. Яремчук // Педагогическая диагностика. – 2014. – № 4. – С. 78-86.

57. *Калугина, С.Е.* Организация предметно-пространственной среды при переходе на ФГОС ДО [Текст] / С.Е. Калугина, О.В. Артамохина // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2015. – № 4. – С. 102-106.

58. *Каргина, З.А.* Модель повышения квалификации педагогов дополнительного образования // Повышение квалификации педагогических

кадров: теория и практика. М.: ГОУ ЦРСДОД, 2004. Вып. 4. С. 23–28. (0,33 п.л.)

59. *Каргина, З.А.* Методологические подходы к профессионально-педагогическому образованию: обзор современных научных исследований // *Materialy VIII Miedzynarodowej naukowii-praktycznej konferencji "Perspektywiczne opracowania sa nauka I technikama – 2012"* (Материалы VIII междунар. науч.-практ. конф. «Перспективные разработки науки и техники»). – *Przemysli (Болгария): Nauka i studia. Volume 9: Pedagogiczne nauki.* (Том 9: Педагогические науки). С. 42–49. (0,52 п.л.)

60. *Краевский, В. В.* Методология педагогического исследования [Текст] / Пособие для педагога-исследователя. Самара: Изд-во СамГПИ, - 1994. - с.165.

61. *Колесникова, Л.М.* Педагогический анализ как инструмент управленческой деятельности [Текст] / Л.М. Колесникова // *Практика административной работы в школе.* – 2014. – № 6. – С. 34-40.

62. Концепция общероссийской системы оценки качества общего образования на 2014-2016 гг. Проект. Версия 2.1 от 25.10.2013 [Текст] / Директор школы. – 2014. – № 6. – С. 74-83.

63. *Копотева, Г.Л.* Текущее оценивание учебных достижений учащихся по технологии в соответствии с требованиями ФГОС [Текст] / Г.Л. Копотева, Е.Н. Филимонова // *Школа и производство.* – 2014. – № 4. – С. 46-48.

64. *Курочкина, И.* Воспитание доброжелательно-уважительных отношений в свете реализации Федерального государственного стандарта дошкольного образования [Текст] / И. Курочкина // *Детский сад от А до Я.* – 2015. – № 2. – С. 32-39.

65. *Купецкова, Е. Ф.* Обогащение содержания образа мира у дошкольников [Текст] // Автореф. дис. на соиск. учен. степ, к.п.н. / Е.Ф. Купецкова М., - 1997. – с. 17

66. *Киндяшова, А.С.* Формирование профессиональной компетентности учителя с использованием задачного подхода [Текст] / А.С. Киндяшова //

Научная библиотека Кибер Ленинка, 2013. – режим доступа:
<http://cyberleninka.ru/>

67. *Ларина, В.В.* Управление качеством образования через оценку эффективности труда педагога [Текст] / В.В. Ларина, Т.Н. Щербакова // Справочник заместителя директора школы. – 2015. – № 5. – С. 52-75.

68. *Лукьянова, М.И.* Психолого-педагогическая компетентность учителя: Диагностика и развитие / М.И. Лукьянова. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 144 с.

69. *Моисеев, А.М.* Заместитель директора школы по научно-методической работе (функции, полномочия, технология деятельности) [Текст]: пособие для руководителей образовательных учреждений / А.М. Моисеев, О.М. Моисеева // под ред. М.М. Поташника. – М., 2001.

70. *Монина Г.Б, Лютова-Робертс Е.К.* Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) / СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

71. *Митина Л.М.* Психологи труда и профессионального развития учителя: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с

72. *Микляева, Н.В.* Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ [Текст]: методическое пособие / Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева. – М.: Айрис – Пресс, 2008.

73. *Михайлов, Г.* Личность руководителя и условия успешного управления [Текст] / Г. Михайлов // Народное образование. – 2002. – № 1. – С. 105-110.

74. *Михалева, Г.М.* Внутренний мониторинг качества образования на 2014-2015 учебный год (1 ступень обучения) [Текст] / Г.М. Михалева // Методист. – 2014. – № 8. – С. 53-65.

75. *Маринюк, А.* Правовые основы управления дошкольным образованием в свете принятия нового закона «Об образовании в РФ» [Текст] // Детский сад от А до Я. – 2013. – № 3. – С. 18-25.

76. *Нараевская, И.В.* Педагогическая диагностика (мониторинг) в рамках ФГОС дошкольного образования [Текст] / И.В. Нараевская, Е.Н. Морсакова, И.В. Степанова // Методист. – 2015. – № 2. – С. 61-64.

77. *Никишина, И.В.* Инновационные подходы в управлении современным ДОУ [Текст] / И.В. Никишина // Управление ДОУ. – 2013. – № 3. – С. 109-116.

78. *Некрасова, О.В.* Программа мониторинга личностного роста обучающихся «Лестница успеха» [Текст] / О.В. Некрасова // Управление Качеством Образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2013. – № 6. – С. 71-78.

79. *Нечаев, М.* Развитие воспитательной среды дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО [Текст] / М. Нечаев // Дошкольное воспитание. – 2015. – № 6. – С. 4-8.

80. *Орлова, И.В.* Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлексии / И.В. Орлова. – СПб.: Речь, 2006. – 128 с.

81. *Останина, Е.Н.* Система оценки деятельности ДОО родителями воспитанников [Текст] / Е.Н. Останина // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2014. – № 7. – С. 44-52.

82. *Полякова, Е.Ю.* Музейная педагогика как одно из средств внедрения регионального компонента в содержание дошкольного образования [Текст] / Е.Ю. Полякова, Н.А. Шалота // Методист. – 2015. – № 3. – С. 65-68.

83. *Полякова, Е.Ю.* Система мониторинга качества образования в дошкольной образовательной среде [Текст] / Е.Ю. Полякова // Детский сад от А до Я. – 2014. – № 6. – С. 4-18.

84. *Пономарева, О.Н.* Социальный проект – форма взаимодействия детского сада и социума [Текст] / О.Н. Пономарева // Управление ДОУ. – 2013. – № 4. – С. 114-118.

85. *Райгородский, Д.Я.* Практическая психодиагностика. Методики и тесты. / Д.Я. Райгородский. - Самара: БАХРАХ-М, 2001. - 672 с.

86. *Роберт, И.В.* Теоретические основы развития информатизации образования в современных условиях информационного общества массовой глобальной коммуникации [Текст] / И.В. Роберт // Информатика и образование. – 2008. – № 5. – С. 3-15.

87. *Рогов, Е.И.* Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие / Е.И. Рогов. – М.: Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 2004. – Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приёмы и упражнения. – 480 с.

88. *Рогов Е.И.* Личность учителя: теория и практика / Е.И. Рогов. – Ростов н/Д., 1996. – С.162.

89. *Сваталова, Т.А.* Яковлева Г.В. Оценивание профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в условиях введения профессионального стандарта педагога [Текст] / Т.А. Сваталова, Г.В. Яковлева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: научно-теоретический журнал. – 2015. – № 1. – С. 14-20.

90. *Соловьева, Н.Н.* Становление профессиональной компетентности заместителя заведующего ДОУ в системе дополнительного профессионального образования [Текст] / Н.Н. Соловьева // Управление ДОУ. – 2013. – № 4. – С. 44-48.

91. *Савиных, Г.П.* Подходы к оценке качества образования на этапе перехода на новые образовательные стандарты [Текст] / Г.П. Савиных // Управление образованием. – 2013. – № 6. – С. 109-119.

92. *Спорышева, Е.Н.* Сетевая организация методической работы [Текст] / Е.Н. Спорышева // Управление ДОУ. – 2013. – № 4. – С. 33-39.

93. *Сафонова, О.А.* Технология и эффекты независимой системы оценки качества дошкольного образования [Текст] / О.А. Сафонова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2015. – № 4. – С. 16-27 (Окончание. Начало в № 3, 2015. – С. 25-36).

94. *Сурхаев, М.А.* Новые требования к образовательному процессу в условиях становления информационного общества [Текст] / М.А. Сурхаев // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2008. – № 1. – С. 35-37.

95. *Устюгова, Г.И.* Маркетинговый подход при реализации дополнительных платных образовательных услуг [Текст] / Г.И. Устюгова // Управление ДОУ. – 2013. – № 4. – С. 62-69.

96. *Фарфоровская, Е.Г.* Система непрерывного повышения квалификации в условиях модернизированного образования [Текст] / Е.Г. Фарфоровская // Практика управления ДОУ. – 2015. – № 7. – С. 1-4.

97. *Файоль, А.*, Управление — это наука и искусство.[Текст]// *Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г.* Пер. с англ. М., - 1992 - С. 230

98. *Фоменко, С.* Планирование и диагностика работы руководителя и его заместителя по повышению качества образования [Текст] / С. Фоменко // Школьное планирование. – 2009. – № 6. – С. 3-10.

99. *Чеховских, О.Г.* Курсы повышения квалификации как средство формирования профессиональной мобильности воспитателей дошкольных образовательных учреждений [Текст] / О.Г. Чеховских // Вестник СамГУ. – 2011. – № 4 (85). – С. 233-239.

100. *Шехтман, Е.Б.* Психолого-педагогическое сопровождение воспитателей дошкольного учреждения на курсах повышения квалификации [Текст] / Е.Б. Шехтман, Г.А. Федотова // Человек и образование. – 2007. – № 4. – С. 12-39.

101. *Швецова, Т.П.* Управление качеством образования через модели системы менеджмента качества [Текст] / Т.П. Швецова, Н.И. Несен, Л.П. Борцова, И.В. Тайлакова, Н.Н. Языкова // Управление качеством образования. – 2015. – № 5. – С. 3-8.

102. *Яковлева, Г.В.* Управленческие механизмы реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [Текст] / Г.В. Яковлева // Современные технологии управления. – URL : <http://sovman.ru/article/7305/>.- [Дата обращения 15.05.2017].

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ

(Палагина Е.А.)

Ф.И.О. педагога

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Прошу Вас заполнить диагностическую карту.

Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 4-балльной шкале:

3 балла – показатель присутствует в полной мере;

2 балла – показатель присутствует не в полной мере;

1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов – показатель отсутствует.

	Показатели	Баллы
1. Профессиональные знания	1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним	
	2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий	
	3. Знание особенностей содержания ООП ДО	
	4. Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников	
	5. Знание основ преемственности между детским садом и школой	
	6. Знание частных методик развития детей	
	7. Знание содержания регионально образовательного компонента	

	8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй	
2. Педагогические умения	Обучающая функция:	
	1. Учитываю поло-ролевые различия детей	
	2. Использую в практической работе развивающие программы нового поколения	
	3. Отбираю формы, методы и приемы обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений	
	4. Строю педагогический процесс на основе диагностики освоения программы	
	5. Самостоятельно проектирую процесс обучения	
	6. Создаю условия для самостоятельного познания детьми окружающего мира	
	7. Использую современные технологии обучения, направленные на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.)	
	8. Реализую индивидуальный подход в обучении и воспитании детей	
	9. Владею способами оценки детской деятельности	
	10. Владею методикой поиска информации, умею её интерпретировать	
	Воспитывающая и развивающая функция:	
	1. Отбираю содержание, формы и методы работы, обеспечивающие развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления	
	2. Обеспечиваю социальное взаимодействие между детьми и взрослыми	

3. Строю педагогический процесс в соответствии с уровнем личностного развития, чутко реагирую на особенности развития детей	
Организационно-педагогическая функция:	
1. Владею способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей	
2. Владею фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей	
Планово-прогностическая (планирующая) функция:	
1. Умею соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДОУ	
2. Умею точно сформулировать цели и систему задач воспитательно-образовательной работы	
3. Умею отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей	
4. Умею осуществлять внутри- и межпредметные связи в педагогическом процессе	
5. Умею планировать воспитательно-образовательную работу с детьми	
Коммуникативная функция:	
1. Умею находить общий язык с детьми, коллегами, родителями	
2. Умею находить индивидуальный подход к детям и другим людям	
Диагностическая функция:	

1. Владею методами педагогической диагностики	
2. Использую результаты комплексной диагностики (педагогической, психологической, медико-социальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми	
Исследовательская функция:	
1. Ориентируюсь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей	
2. Выделяю проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы и её результаты	
3. Разрабатываю (или отбираю из существующих) адекватную задачам исследования методику диагностики	
4. Анализирую результаты своей деятельности	
5. Внедряю результаты научных исследований и передовой практики	
Аналитическая функция:	
1. Умею определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей	
2. Умею устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности	
3. Умею на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности	
Корректирующая функция:	

	1. Умею строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики	
	2. Умею разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка	
	3. Умею управлять поведением и активностью детей	
	Гностическая функция:	
	1. Умею строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования	
	2. Умею анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность	
	3. Умею сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки	
	4. Умею предвидеть последствия своих действий	
	5. Умею прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка	
	Итого баллов	
	Уровень:	

97-144 балла – уровень педагогической компетентности оптимальный

49-96 балла – достаточный

48-20 балла – критический

менее 19 баллов – недопустимый

Диагностика профессионально значимых личностных качеств педагога

С целью диагностики профессионально значимых личностных качеств педагога ДОУ предлагаем использовать схему изучения профессионально значимых личностных качеств педагога. В ходе диагностики изучаются такие профессионально значимых личностных качеств педагога как: эмпатичность, рефлексивность, общительность, гибкость личности, эмоциональную привлекательность.

Таблица 1.

Схема изучения профессионально значимых личностных качеств педагога.

ПЗЛК педагога	Психодиагностическая методика
Рефлексивность	Методика ГОКК (М.И. Лукьянова) [13]
	Определение уровня сформированности педагогической рефлексии (Е.Е. Рукавишникова) [20].
Эмпатичность	Методика ГОКК (М.И. Лукьянова) [13]
	Эмоциональная эмпатия (В.В. Бойко) [9].
Общительность	Методика ГОКК [13]
Гибкость личности	Методика ГОКК [13]
	Оцените свой творческий потенциал (Е.И. Рогов) [23].
	Методика измерения ригидности (Д.Я. Райгородский) [22]
Эмоциональная привлекательность	Методика ГОКК [13]

Методика ГОКК (М.И. Лукьянова) [13].

По методике ГОКК (групповая оценка коммуникативной компетентности) каждому эксперту предлагается рассмотреть шесть профессионально значимых качеств педагога и три коммуникативных функции. Характеристика каждого из них складывается из восьми показателей, которые эксперт должен оценить определённым количеством

баллов. В пронумерованных регистрационных бланках названия качеств и коммуникативных функций не даны. Бланк № 1 служит для оценки эмпатичности, № 2 – способности к рефлексии; № 3 – общительности; № 4 – гибкости личности (в мышлении, поведении) № 5 – способности к сотрудничеству, контакту; № 6 – эмоциональной привлекательности педагога; № 7 – функции влияния; № 8 – функции организации; № 9 – функции передачи информации.

Каждое качество и функция оценивается по 6 – балльной шкале:

Часто, ярко выражено – 5

Чаще проявляется, чем нет – 4

Непостоянно, ситуативно – 3

Очень редко – 2

Никогда – 1

Не могу оценить – 0.

Время для ответов не ограничивается.

Для получения объективного мнения о проявлении педагогом ПЗЛК и уровне его коммуникативной компетентности необходимо, чтобы экспертов от каждой группы (педагогов, родителей) было не менее 15.

Бланк 1

Коммуникативные качества педагога	Частота проявления, баллы					
	5	4	3	2	1	0
1. Хорошо понимает настроение ребёнка						
2. Внимателен к ребёнку и его проблемам						
3. Проявляет любовь и уважение к детям						
4. Внимателен к настроению ребёнка						
5. Учитывает эмоциональное состояние ребёнка на уроке						
6. Готов эмоционально откликнуться на проблемы собеседника						
7. Сочувствует ребёнку при его неудачах						
8. Демонстрирует уважение к личности ребёнка						
Общая сумма баллов						
Средний балл по качеству						

Бланк 2

Коммуникативные качества педагога	Частота проявления, баллы
-----------------------------------	---------------------------

	5	4	3	2	1	0
1. Интересуется и принимает во внимание мнение детей						
2. Умеет сдерживаться, даже когда дети неправы						
3. Может публично признать свои ошибки						
4. Принимает во внимание интересы и склонности ребят						
5. Учитывает свои прежние ошибки						
6. В трудных ситуациях проявляет спокойствие и выдержку						
7. Стремится постоянно получать обратную связь						
8. Критически относится к своим поступкам, действиям						
Общая сумма баллов						
Средний балл по качеству						

Бланк 3

Коммуникативные качества педагога	Частота проявления, баллы					
	5	4	3	2	1	0
1. Говорит о своих трудностях и переживаниях партнёрам по взаимодействию						
2. Легко устанавливает контакт с большинством детей						
3. Проявляет готовность к обсуждению с собеседником различных вопросов						
4. Стремится к установлению доверительных отношений с детьми						
5. Интересуется личными проблемами детей						
6. Проявляет интерес к собеседнику и его информации						
7. Проявляет открытость в общении						
8. Стремится поддерживать многочисленные контакты с разными субъектами						
Общая сумма баллов						
Средний балл по качеству						

Бланк 4

Коммуникативные качества педагога	Частота проявления, баллы					
	5	4	3	2	1	0
1. Не демонстрирует своего превосходства над детьми						
2. Признает за ребёнком право на собственную точку зрения						
3. Проявляет требовательность и строгость						
4. Проявляет готовность к пересмотру собственной точки зрения						

5. Владеет разными способами организации занятия						
6. Признает равенство позиций педагога и воспитанника						
7. Умеет анализировать общественные события и процессы						
8. Творчески, неординарно относится к своей педагогической деятельности						
Общая сумма баллов						
Средний балл по качеству						

Бланк 5

Коммуникативные качества педагога	Частота проявления, баллы					
	5	4	3	2	1	0
1. Привлекает к себе высокой эрудицией						
2. Охотно поддерживает конструктивную инициативу ребят						
3. Проявляет расположенность к собеседнику						
4. Умеет разрешить конфликтную ситуацию						
5. Вдохновляет других на творческую деятельность						
6. Побуждает учащихся к дискуссии, к активности в беседе						
7. Умеет слушать и слышать другого						
8. Проявляет искренний интерес к детям						
Общая сумма баллов						
Средний балл по качеству						

Бланк 6

Коммуникативные качества педагога	Частота проявления, баллы					
	5	4	3	2	1	0
1. Располагает к себе манерой поведения						
2. Проявляет вежливость						
3. Располагает к себе внешним видом						
4. Тактично обращается к детям на занятиях вне их						
5. Вызывает уважение окружающих						
6. Интересен в беседе						
7. Имеет широкий круг интересов и увлечений						
8. Проявляет доброжелательность						
Общая сумма баллов						
Средний балл по качеству						

Бланк 7

Владение коммуникативными функциями	Частота проявления, баллы					
	5	4	3	2	1	0
1. Умеет создать на занятии благоприятный						

психологический настрой						
2. Справедлив и внимателен по отношению ко всем детям						
3. Рационально организует собственное время и деятельность						
4. Не допускает брани в адрес детей						
5. Проявляет в работе творческую активность						
6. Заражает ребят интересом к какому-либо делу						
7. Может аргументировано убедить ребят в необходимости какого-либо дела, поступка						
8. Является для большинства ребят референтным (значимым) человеком						
Общая сумма баллов						
Средний балл по функции						

Бланк 8

Владение коммуникативными функциями	Частота проявления, баллы					
	5	4	3	2	1	0
1. Умеет найти к ребёнку индивидуальный подход						
2. Умеет вызывать на занятии интерес к изучаемому материалу						
3. Часто подбадривает детей в затруднительных ситуациях						
4. Умеет объединить ребят вокруг общей идеи, задачи, цели						
5. Называет детей чаще всего по именам						
6. Умеет снять напряжение и усталость на занятии						
7. Поощряет высказывание детьми собственной точки зрения на проблему						
8. Вовлекает ребят в работу на занятии						
Общая сумма баллов						
Средний балл по функции						

Бланк 9

Владение коммуникативными функциями	Частота проявления, баллы					
	5	4	3	2	1	0
1. Демонстрирует хорошее знание предмета						
2. Излагает материал ясно и доступно						
3. Умеет поддержать разговор на разные темы						
4. При изложении материала побуждает ребят к размышлению над ним						
5. Высказывает собственную позицию по тому или иному вопросу						
6. Отстаивает свою точку зрения без раздражения и вспыльчивости						

7. Аргументировано и убедительно говорит						
8. Обладает культурой речи						
Общая сумма баллов						
Средний балл по функции						

Обработка и интерпретация результатов

Если некоторые пункты опросника эксперт оставил без ответа или оценил в 0 баллов, то при обработке результатов такие бланки должны изыматься из обращения и считаться недействительными.

Обработка результатов проводится по двум обобщённым показателям, заложенным в методике.

1. Выраженности каждого качества у педагога (средний балл указывается в нижней части бланков № 1 – 6)

2. Степени овладения педагогом коммуникативными функциями влияния (средний балл указывается в бланке № 7), организации (средний балл подсчитывается в бланке № 8), передачи информации (средний балл – в бланке № 9).

По каждому качеству и каждой коммуникативной функции педагог максимально может набрать 40 баллов (в бланках эта цифра записывается в графе «Общая сумма баллов»). Затем определяется средний балл (самый высокий равен 5), который будет соответствовать мнению одного эксперта.

Необходимо подсчитать совокупный средний балл для всех экспертов по каждому качеству отдельно.

На основе сопоставления полученных результатов с диагностическими нормами (таблица 1) делается вывод об уровне выраженности ПЗЛК педагога и уровне владения основными коммуникативными функциями.

Таблица 2

Уровни выраженности ПЗЛК педагога и уровни владения основными коммуникативными функциями

Диагностируемые показатели	Уровень, баллы			
	Относи-	Несколько	Относи-	Относи-

	тельно высокий	выше среднего	тельно средний	тельно низкий (меньше)
Эмпатичность	4,7 – 5,0	4,3 – 4,6	3,4 – 4,2	3,3
Рефлексивность	4,6 – 5,0	4,2 – 4,5	3,5 – 4,1	3,4
Общительность	4,7 – 5,0	4,0 – 4,6	3,3 – 4,1	3,4
Гибкость личности	4,7 – 5,0	4,2 – 4,6	3,3 – 4,1	3,2
Способность к сотрудничеству	4,8 – 5,0	4,4 – 4,7	3,5 – 4,2	3,4
Эмоциональная привлекательность	4,8 – 5,0	4,5 – 4,7	3,8 – 4,4	3,7
Функция влияния	4,7 – 5,0	4,3 – 4,6	3,6 – 4,2	3,5
Функция передачи информации	4,8 – 5,0	4,4 – 4,7	3,7 – 4,3	3,6
Коммуникативная компетентность	4,7 – 5,0	4,3 – 4,6	3,6 – 4,2	3,5

Личностные качества человека не могут быть диагностированы с высокой точностью в силу своей изменчивости, динамичности, зависимости от сложившейся ситуации. Кроме того, как отмечает, М.И. Лукьянова, компетентность специалиста в педагогическом общении условно определена здесь как выраженность нескольких компонентов. Предлагаемый вариант представляет собой лишь один из возможных подходов и не обеспечивает универсальности диагностики этой сложной интегративной характеристики. Поэтому уровни коммуникативной компетентности относятся только к педагогической совокупности качеств и умений.

Данная методика, с одной стороны, исполняет роль диагностического инструментария, а с другой – начального этапа работы психолога образовательного учреждения по развитию психолого-педагогической компетентности.

Определение уровня сформированности педагогической рефлексии [19]

Инструкция. С целью более глубокого познания самого себя вам предлагается ответить на ряд вопросов. Отвечая на них, обозначайте в регистрационном бланке свое согласие знаком «+», а несогласие – знаком «-».

Текст опросника.

1. Были ли у вас случаи, когда анализ вашего поступка примерял вас с вашими близкими?
2. Изменились ли ваши духовные ценности после того, как вы, проанализировав свои недостатки, приходили к решению изменить их?
3. Часто ли вы прибегаете к анализу своего поведения в конфликтных ситуациях?
4. Часто ли бывает так, что ваше поведение в конфликтной ситуации зависит от эмоционального состояния?
5. Ставите ли вы себя в своем воображении на место какого-либо незнакомого вам неудачливого человека?
6. Анализируете ли вы причины своих неудач?
7. Долго ли вы вспоминаете встречу с неудачливым человеком?
8. Пытаетесь ли вы анализировать свое поведение, если у вас долгое время не возникало проблемных ситуаций?
9. Как вы считаете, это связано с личностной потребностью разобраться в себе?
10. Вы анализируете свое поведение, чтобы сравнить себя с другими?
11. Были ли у вас случаи, когда анализ ситуации приводил к изменению решений, принятых вами ранее, изменению вашей точки зрения или переоценке самого себя?
12. Часто ли вы осознаете причины собственных поступков?
13. Часто ли вы анализируете поведение окружающих вас людей, избегая анализировать свое?

14. Пытаетесь ли вы выявить для себя причины своего поведения?
15. Считаетесь ли вы однозначным и беспрекословным для себя мнение человека, авторитетного в интересующей вас проблеме?
16. Пытаетесь ли вы проанализировать мнения авторитетных людей?
17. Подвергаете ли вы критическому анализу позицию авторитетного человека, группы людей?
18. Противопоставляете ли вы мнению авторитетного человека свои хорошо обдуманые аргументы «против»?
19. Совпадает ли, как правило, ваша точка зрения на какую-либо проблему с мнением авторитетного человека в этой области?
20. Пытаетесь ли вы найти причину каких-либо неразрешимых жизненных противоречий, относящихся к вам?
21. Бывает ли так, что человеческие ценности, принятые в обществе, вы подвергаете критическому анализу?
22. Часто ли общественное мнение способно диктовать вам определенный образ мыслей?
23. Считаете ли вы, что умение анализировать вами свое поведение всегда приводит к принятию единственно правильного решения?
24. Пытаетесь ли вы анализировать свое или чужое поведение, если понимаете, что это может привести к возникновению отрицательных эмоций, неприятных для вас?
25. Задумываетесь ли вы о поведении посторонних вам людей, сравнивая их с собой?
26. Пробуете ли вы занять позицию постороннего вам человека в конфликтной ситуации, пытаясь сопоставить ее с собственной?
27. Вел ли вы когда-нибудь дневники, куда записывали свои мысли, переживания?
28. Анализируя свои неудачи, склоняетесь ли вы к оценке своего поведения?

29. Часто ли, анализируя свои неудачи, вы в большей степени приходите к выводу, что виноват беспорядок в социальной жизни?

30. Присуща ли анализу вашего поведения в большей степени эмоциональная оценка?

31. Присутствует ли в анализе собственного поведения в большей степени четкая словесная логика?

32. Часто ли общество способно навязать вам определенную манеру поведения?

33. Считаете ли вы обязательным для себя придерживаться всех рекомендаций моды, определенного стиля одежды и т.п.

34. Часто ли бывает так, что, проанализировав свое поведение, вы меняете свой стиль общения с людьми?

Результаты:

1		6		11		16		21		26		31	
2		7		12		17		22		27		32	
3		8		13		18		23		28		33	
4		9		14		19		24		29		34	
5		10		15		20		25		30			

Обработка результатов. Для определения уровня развития педагогической рефлексии необходимо сопоставить результаты, полученные в ходе проведения методики, с ключом для ее обработки. За каждый ответ, совпадающий с ключом, испытуемый получает 1 балл, в противном – 0 баллов, полученные баллы суммируются.

Ключ

1	+	6	+	11	+	16	+	21	+	26	+	31	+
2	+	7	+	12	+	17	+	22	-	27	+	32	-
3	+	8	+	13	-	18	+	23	+	28	+	33	-
4	-	9	+	14	+	19	-	24	+	29	-	34	+
5	+	10	-	15	-	20	+	25	+	30	-		

0-11 баллов – низкий уровень развития рефлексии

12-22 балла – средний уровень рефлексии

23-34 балла – высокий уровень рефлексии

Методика «Диагностика уровня эмпатии» [23]

Инструкция. Для выявления уровня эмпатийных тенденций необходимо, отвечая (соглашаясь или нет) на каждое из 36 утверждений, оценивать ответы следующим образом: при ответе: «не знаю» — 0 баллов, «нет, никогда» — 1, «иногда» — 2, «часто» — 3, «почти всегда» — 4 и при ответе: «да, всегда» — 5 баллов. Отвечать нужно на все пункты.

Текст опросника

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».
2. Взрослых детей раздражает забота родителей.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных телепередач предпочитаю «Современные ритмы».
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя лицами.
8. Старые люди, как правило, обидчивы без причин.
9. Когда я в детстве слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в мой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда прощал все родителям, даже если они были неправы.

14. Если лошадь плохо тянет, ее надо хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, будто это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-нибудь помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.
29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.
30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.
31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.
32. Если ребенок плачет, на то есть свои причины.

33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.

34. Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои одноклассники были так задумчивы.

35. Беспризорных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.

36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

Обработка результатов

Подсчитывается сумма баллов. Но прежде нужно проверить степень откровенности обследуемого. Если он ответил «не знаю» на утверждения под номерами 3, 9, 11, 13, 28, 36 и «да, всегда» на утверждения 11, 13, 15 и 27, то это свидетельствует о его желании выглядеть лучше и о недостаточной откровенности. Результатам тестирования можно доверять, если опрашиваемый дал не больше трех неискренних ответов.

Выводы

При сумме от 82 до 90 баллов у человека очень высокий уровень эмпатийности, от 63 до 81 балла — высокий уровень, от 37 до 62 баллов — средний уровень, от 12 до 36 баллов — низкий уровень, 11 баллов и менее — очень низкий уровень эмпатийности.

Методика «Оцените свой творческий потенциал» [23]

Выберите один из предложенных вариантов ответов:

1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен?

а) да;

б) нет;

в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли вы, что сами сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?

а) да, в большинстве случаев;

б) нет;

в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесут значительный прогресс в той сфере деятельности, которую вы выберете?

а) да;

б) откуда у меня могут быть такие идеи?

в) может быть, и не значительный прогресс, но кое-какой успех возможен.

4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?

а) да, наверняка;

б) очень маловероятно;

в) может быть.

5. Когда вы решаете что-то сделать, уверены ли в том, что дело получится?

а) конечно;

б) часто охватывают сомнения, смогу ли сделать;

в) чаще уверен, чем неуверен.

6. Возникает ли у вас желание заняться каким-то неизвестным для вас делом, таким делом, в котором в данный момент вы некомпетентны, его абсолютно не знаете?

а) да, всякое неизвестное меня привлекает;

б) нет;

в) все зависит от самого дела и обстоятельств.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства?

а) да;

б) что получится, то и хорошо;

в) если это не очень трудно, то да.

8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все?

- а) да;
- б) нет, надо учиться самому основному;
- в) нет, я только удовлетворю свое любопытство.

9. Когда вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствуете, даже вопреки здравому смыслу;
- б) сразу махнете рукой на эту затею, как только поймете ее нереальность;
- в) продолжаете делать свое дело, пока здравый смысл не покажет непреодолимость препятствий.

10. Профессию надо выбирать, исходя из:

- а) своих возможностей и перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
- в) престижа и преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

- а) да;
- б) нет;
- в) если место понравилось и запомнилось, то да.

12. Можете ли вы вспомнить сразу же после беседы все, что на ней говорилось?

- а) да;
- б) нет;
- в) вспомню все, что мне интересно.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом языке, можете ли вы повторить его по слогам без ошибок, даже не зная его значения?

- а) да;
- б) нет;
- в) повторяю, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:

- а) оставаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) мне безразлично, буду ли я один или в компании.

15. Вы занимаетесь каким-то делом. Вы решаете прекратить его только когда:

- а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
- б) вы более-менее довольны сделанным;
- в) дело кажется сделанным, хотя его еще можно делать лучше. Но

зачем?

16. Когда вы один, вы:

- а) любите мечтать о каких-то вещах, может быть, и абстрактных;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашими

делами.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;
- б) только наедине;
- в) только там, где есть тишина.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею, вы:

а) можете отказаться от нее, если аргументы оппонентов покажутся вам убедительными;

б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выдвигались;

в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Теперь подсчитайте баллы.

За ответ «а» начисляются 3 балла, за ответ «б» — 1, за ответ «в» — 2 балла. Вопросы диагностировали границы вашей любознательности, уверенность в себе, постоянство, зрительную и слуховую память, стремление

к независимости, способность абстрагироваться и сосредоточиваться. Эти показатели и есть качества творческого потенциала.

Если вы набрали 48 и более баллов, то в вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор творческих возможностей.

Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

Если вы набрали 24—47 баллов, то у вас есть качества, которые позволяют вам творить, но есть и барьеры вашего творчества. Самый опасный — страх, особенно у людей, ориентированных на обязательный успех. Боязнь неудачи сковывает воображение — основу творчества. Страх может быть и социальный, страх общественного осуждения. Любая новая идея проходит через этап неожиданности, удивления, непризнания, осуждения окружающими. Боязнь осуждения за новое, непривычное для других поведение, взгляды, чувства сковывает творческую активность, уничтожает творческую личность.

Методика измерения ригидности [24]

Данная методика предназначена для измерения ригидности как относительно устойчивой черты личности, где требуется определить степень затрудненности в изменении намеченной программы деятельности в условиях требующих такого рода коррекции. Методика представляет собой опросник из 50 утверждений, на которые требуется дать однозначный ответ «Да» или «Нет». Результаты определяются при помощи ключа:

Ригидность: Да 2, 3, 7, 12, 15, 19, 22, 25, 29, 35, 37, 42, 45, 47, 49.

Нет 1, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 18, 20, 23, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 40, 43, 44, 46, 48, 50.

Ложь: Да 21, 28, 32, 36.

Нет 5, 10, 16, 17, 24, 41. Если сумма совпадений с ключом этой шкалы будет больше 5, то опрос следует считать не надёжным.

Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл. Суммы совпадений по ответам «Да» и «Нет» вписываются в специальной графе опросного листа. Общая сумма совпадений с ключом представляет собой оценку ригидности опрашиваемого.

от 0-13 — мобильный;

14-27 — проявляет черты ригидности и мобильности;

28-40 — ригидный.

Инструкция: Вам предлагается выразить Ваше согласие или не согласие с утверждениями, которые касаются Ваших личных предположений характера выполнения. Прочтите внимательно утверждения и ответьте, характеризуют ли они Вас ответом «Да» или «Нет».

Содержание утверждений

1. Полезно читать книги, в которых содержатся мысли, противоположные моим собственным.
2. Меня раздражает, когда отвлекают от важной работы (например, просят совета).
3. Праздники нужно отмечать с родственниками.
4. Я могу быть в дружеских отношениях с людьми, чьи поступки не одобряю.
5. В игре я предпочитаю выигрывать.
6. Когда я опаздываю куда-нибудь, я не в состоянии думать ни о чем другом, кроме как скорее доехать.
7. Мне труднее сосредоточиться, чем другим.
8. Я много времени уделяю тому, чтобы все вещи лежали на своих местах.
9. Я очень напряженно работаю.
10. Неприличные шутки нередко вызывают у меня смех.
11. Уверен, что за моей спиной обо мне говорят.
12. Меня легко переспорить.
13. Я предпочитаю ходить известными маршрутами.

14. Всю свою жизнь я строго слеую принципам, основанным на чувстве долга.

15. Временами мои мысли проносятся быстрее, чем я успеваю их высказать.

16. Бывает, что чья-то нелепая оплошность вызывает у меня смех.

17. Бывает, что мне в голову приходят плохие слова, часто даже ругательства, и я не могу никак от них избавиться.

18. Я уверен, что в мое отсутствие обо мне говорят.

19. Я спокойно выхожу из дома, не беспокоясь о том, заперта ли дверь, выключен ли свет, газ и т. п.

20. Самое трудное для меня в любом деле – это начало.

21. Я, практически всегда, сдерживаю свои обещания.

22. Нельзя строго осуждать человека, нарушающего формальные правила.

23. Мне часто приходилось выполнять распоряжения людей, гораздо меньше знающих, чем я.

24. Я не всегда говорю правду.

25. Мне трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.

26. Кое-кто настроен против меня.

27. Я люблю доводить начатое до конца.

28. Я всегда стараюсь не откладывать на завтра то, что можно сделать сегодня.

29. Когда я иду или еду по улице, я часто подмечаю изменения в окружающей обстановке – подстриженные кусты, новые рекламные щиты и т.д.

30. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.

31. Иногда знакомые подшучивают над моей аккуратностью и педантичностью.

32. Если я не прав, я не сержусь.

33. Обычно меня настораживают люди, которые относятся ко мне дружелюбнее, чем я ожидал.
34. Мне трудно отвлечься от начатой работы даже ненадолго.
35. Когда я вижу, что меня не понимают, я легко отказываюсь от намерения доказать что-либо.
36. В трудные моменты я умею позаботиться о других.
37. У меня тяга к перемене мест, и я счастлив, когда брожу где-нибудь или путешествую.
38. Мне нелегко переключиться на новое дело, но потом, разобравшись, я справляюсь с ним лучше других.
39. Мне нравится детально изучать то, чем я занимаюсь.
40. Мать или отец заставляли подчиняться меня даже тогда, когда я считал это неразумным.
41. Я умею быть спокойным и даже не много равнодушным при виде чужого несчастья.
42. Я легко переключаюсь с одного дела на другое.
43. Из всех мнений по спорному вопросу только одно действительно является верным.
44. Я люблю доводить свои умения и навыки до автоматизма.
45. Меня легко увлечь новыми затеями.
46. Я пытаюсь добиться своего наперекор обстоятельствам.
47. Во время монотонной работы я невольно начинаю изменять способ действия, даже если это порой ухудшает результат.
48. Люди порой завидуют моему терпению и дотошности.
49. На улице, в транспорте я часто разглядываю окружающих людей.
50. Если бы люди не были настроены против меня, я бы достиг в жизни гораздо большего.

Педагогический мониторинг как метод повышения уровня квалификации педагогов в системе дошкольного образования

В соответствии с концепцией модернизации российского образования главной задачей образовательной политики является обеспечение современного качества образования. Повышение качества образования не возможно без повышения уровня профессиональной квалификации педагогических работников. В этой связи, особую роль приобретает решение проблемы организации педагогического мониторинга как эффективного метода повышения уровня профессиональной квалификации педагогических работников системы дошкольного образования.

Педагогический мониторинг – это форма организации сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающая непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование ее развития (Майорова А.И., Сахарчук Л.Б., Сотова А.В. – Элементы педагогического мониторинга и региональных стандартов в управлении).

Решение поставленной цели и задач данной работы должно способствовать:

- Повышению уровня педагогического мастерства старшего воспитателя ДООУ по проблеме педагогического мониторинга как метода повышения уровня профессиональной квалификации педагогов в системе дошкольного образования.
- Созданию полноценных условий для системного отслеживания уровня профессиональной квалификации педагогов ДООУ.
- Прогнозированию результатов повышения профессионального уровня квалификации в практике работы ДООУ.

Четыре стадии педагогического мониторинга:

1. Исходно-диагностическая. Изучение исходного состояния уровня профессиональной квалификации посредством рабочей документации,

технологической карты, профессиональной карты педагога. Предполагает ознакомление педагогов с результатами диагностирования.

2. Установочно-перспективная или подготовительная. Определение целей и задач повышения уровня квалификации, исходя из результатов профессиональных карт педагогов, годовых задач дошкольного учреждения и индивидуальной творческой темы. Предполагает создание программы повышения уровня профессиональной квалификации педагога.

3. Содержательно-деятельностная. Заполнение профессиональных карт педагогов по итогам работы за определенный период времени (квартал, полугодие и т. д.), проведение индивидуальной коррекционной работы.

4. Оценочно-прогностическая. Обобщение результатов профессиональной карты педагога в форме таблиц, графиков, диаграмм, гистограмм; рассмотрение вопроса о возможном повышении квалификации педагога, выдача соответствующих рекомендаций, определение перспектив дальнейшего уровня квалификации, итоговый отчет руководителей ДООУ о результатах.

Таким образом, знание старшим воспитателем технологической модели педагогического мониторинга как метода повышения уровня профессиональной квалификации педагогов ДООУ и ее системное применение в практике работы с педагогическими работниками, предопределяет результативность процесса повышения уровня профессиональной квалификации педагогов ДООУ. При таком подходе появляется возможность своевременно корректировать процесс повышения уровня профессиональной квалификации педагогических работников.

Критерии оценки педагогической деятельности педагога ДООУ№

№ п/п	Критерии	Показатель	Баллы					
			Начало года			Конец года		
	ФИО педагога ДООУ		0	2	3	0	2	3

1	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка (не реже 1 раза в 5 лет)	Регулярность посещения курсов повышений квалификации, тематических семинаров, конференций							
2	Знание и использование информационно-коммуникационных технологий в процессе воспитательной работы	В работе не использует: знание и использование компьютера на уровне пользователя; владеет ИКТ, использует интернет-ресурсы, активно применяет цифровые Образовательные ресурсы, использует мультимедийные презентации							
3	Реализация дополнительных (авторских) проектов	- Авторские проекты не реализует. - Регулярная презентация авторской работы в рамках педагогической деятельности.							

4	Обеспечение безопасных условий пребывания детей в ДОУ	<ul style="list-style-type: none"> - наличие фактов травматизма детей, чрезвычайных происшествий; - отсутствие фактов травматизма детей, чрезвычайных происшествий. 						
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, музея и пр.)	<ul style="list-style-type: none"> - элементы образовательной инфраструктуры в группе отсутствуют; - соответствует программным и возрастным особенностям; - своевременное обновление образовательной инфраструктуры; - осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий 						
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с	<ul style="list-style-type: none"> - проведение родительских собраний; - организация 						

	родителями воспитанников	конкурсов, выставок, презентаций и мастер-классов; - отсутствие задолженности по родительской плате; - наличие плана работы с родителями воспитанников на год и его исполнение; - отсутствие обоснованных обращений родителей, а так же работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций						
7	Наличие авторских публикаций	Материалы размещены в СМИ, журналах дошкольного образования, в методических изданиях						
8	Профессиональная активность педагога: руководство МО, руководство и участие в работе творческой группы; участие в оргкомитетах,	Участие на уровне ДОУ: - участие на уровне района города и НСО; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне						

	жюри конкурсов, аттестационных комиссиях и др.							
9	Поощрения педагога	Имеет поощрения на уровне ДОУ; - Имеет поощрения муниципального уровня; - Имеет поощрения регионального уровня; - Имеет поощрения федерального уровня, отраслевые награды						
10	Общественная активность педагога (участие в качестве актеров на праздниках, состоит в профсоюзной организации, участие в благотворительных акциях, участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и пр.)	Факт присутствия педагога на мероприятии						

**Материалы комплексного анкетного комплексного исследования
в рамках мониторинга непрерывного повышения уровня
профессиональной компетентности педагогов**

Цель работы:

1. Ориентирование педагогического коллектива на решение приоритетных целей и задач, стоящих перед дошкольным образовательным учреждением.
2. Стимулирование педагогов к осмыслению и решению своих профессиональных проблем.
3. Выявление результативности осуществляемой деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогов.
4. Определение категории педагогов, способных работать на самоконтроле (уровень мотивации).

Анкета № 1

«Совершенствование профессиональной компетентности педагога»

Ф.И.О. _____

Стаж педагогической работы _____

Ведущие профессиональные интересы, умения	
Дополнительные интересы (хобби)	
Что мешает мне работать (основные профессиональные проблемы)	
Что Вам, на Ваш взгляд, более всего удастся в Вашей работе, а в чем Вы испытываете затруднения?	
Где и когда Вы повышали свою квалификацию. Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия(10 баллов – очень хорошо, 1 балл – очень плохо)	
В какой форме Вы занимаетесь	

самообразованием и чего Вам удалось достигнуть?	
Каких достижений Вы добились в этом учебном году в реализации Программы воспитания и обучения, в воспитательной деятельности, в общественно-педагогической деятельности?	
Есть ли в коллективе коллеги, опыт которых Вам интересен?	
Сколько времени у Вас уходит на подготовку к одному занятию?	
Каких знаний Вам не хватает?	
Назовите сильные стороны в деятельности детского сада по направлениям	
Назовите слабые стороны в деятельности детского сада по направлениям	
Пожелания, предложения	

Анкета № 2

Прогноз педагогической деятельности

Интересна ли Вам Ваша работа?	
Знаете ли Вы цели работы ДООУ, назовите их. Заинтересованы ли Вы в них лично и что делаете для их достижения?	
Какие нерешенные проблемы своей	

педагогической деятельности Вы видите?	
Считаете ли Вы, что Вам необходимо добиваться лучших результатов работы, чем те, которых Вы достигли. Что Вы для этого делаете?	
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.	
Имеются ли у Вас общепризнанные положительные результаты педагогической деятельности, какие?	
Что из Вашего опыта работы заслуживает внимания коллег?	

Ф.И.О., подпись

педагога _____

Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

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 самостоятельной деятельности детей и продуктов их творчества;
- анализа наблюдений за игрой детей, результатов естественного эксперимента;
- анализа предметно-развивающей среды в группе.

Затем составляются таблицы, позволяющие оценить:

- уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы;
- уровень знаний содержания разделов программы по своей возрастной группе;
- уровень умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы;
- уровень владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы.

Оценивание каждой позиции осуществляется по **3-х бальной шкале**:

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.

Профессиональные знания, умения и навыки	Уровень умений (0-3 балла)	
	Самооценка	Оценка администрации ДОУ
1	2	3
Педагогическая компетенция		
Педагог владеет системой знаний о сфере образования, сущности, содержании и структуре образовательных процессов		
Педагог владеет системой знаний о закономерностях психического развития; факторах, способствующих личностному развитию ребенка.		
Педагог владеет системой знаний о закономерностях общения и способах управления индивидом и группой; умениями педагогического общения		
Педагог умеет организовать деятельность детей вне занятий		
Педагог владеет основными критериями применения компьютерной техники в образовательном процессе		
Педагог владеет умениями проектирования, реализации, оценивания и коррекции образовательного процесса		
Педагог знает основы организации		

опытно-экспериментальной и исследовательской работы в сфере дошкольного образования		
Методическая и управленческая компетенция		
Педагог имеет системное представление о роли и месте дошкольного образования в образовательном процессе		
Педагог владеет системой знаний о сущности, целях и задачах воспитания детей раннего и дошкольного возраста		
Педагог владеет системой знаний о формах, методах, приемах физического, умственного, нравственного, трудового, эстетического, экологического воспитания дошкольников		
Педагог знает пути приобщения детей к общечеловеческим, национальным, духовным ценностям, пути формирования активного отношения к миру		
Педагог организует развивающую среду для разнообразной деятельности детей		
Педагог владеет основами индивидуального подхода к детям с учетом их мотивации, способностей и склонностей		
Педагог умеет обеспечивать методическое оснащение образовательного процесса в ДООУ, имеет авторские проекты.		

Педагог умеет грамотно работать с родителями. Педагог умеет консультировать родителей по вопросам воспитания, обучения и развития ребенка и организовывать просветительскую работу с ними		
Педагог владеет способами профессиональной и личностной рефлексии, самоизменения и организации творческой деятельности детей и персонала ДОО		
Педагог обладает направленностью на оценку своих возможностей и на профессиональное самосовершенствование		

Направления работы с педагогическим коллективом по совершенствованию профессионального мастерства

Совершенствование психолого-педагогического мастерства предусматривает:

1. Изучение системы работы воспитателя:

- Определение и знание воспитателем четких требований к обязательным результатам обучения.
- Систематический контроль ведется с учетом подготовленности детей, разными формами и методами.
- Соответствие требованиям профессионального мастерства (знание и умение использовать на практике теорию, методики).

- Результат: составление тематического планирования; создание системы диагностики знаний, умений и навыков.

2. Самостоятельную работу воспитателя:

- Изучение общепедагогической, психологической и методической литературы.

- Изучение опыта работы коллег.

- Анализ своего опыта работы.

3. Коллективную работу педагогов:

- Обсуждение перспективных направлений в содержании и методике воспитательно-образовательного процесса.

- Совместная деятельность по подготовке пособий, рекомендаций и др.

- Проведение семинарских занятий, практикумов, консультаций и др.

4. Деятельность администрации ДОУ:

- Планирование работы по совершенствованию психолого-педагогического мастерства воспитателей.

- Анализ системы работы воспитателей.

- Обучение навыкам самоанализа.

- Организация работы методических объединений.

- Проведение срезов знаний, умений и навыков.

- Подготовка, организация и проведение открытых занятий, мероприятий с целью показа передового опыта.

Возможные формы и методы работы с воспитателем:

- Индивидуальная, групповая.

- Педагогические советы, совещания.

- Заседания МО, семинары, практикумы.

- Анкетирование.

- Посещение и анализ разных форм организации воспитательно-образовательного процесса.

**Педагогический совет «Профессиональная компетентность
воспитателя»**

Цель:

- актуализация развития профессиональной компетентности воспитателя;
- активировать форму повышения квалификации педагогов;
- анализ профессиональной компетентности педагогических работников и общую культуру воспитателей.

План педагогического совета:

1. Профессиональная компетентность воспитателя.

1.1. Доклад «Профессиональная компетентность воспитателя – необходимое условие повышения качества педагогического процесса.

1.2. Интеллектуально-творческая игра «Профессиональная компетентность воспитателя».

1.3. Игра «Качества».

2. Рекомендации воспитателям по созданию портфолио:

2.1. Предназначение портфолио.

2.2 Особенности Портфолио воспитателя ДОУ как формы аттестации.

2.3. Электронное портфолио на www.maam.ru.

3. Составление графика взаимопосещений.

Ход педагогического совета.

1. Профессиональная компетентность воспитателя.

1.1. Доклад «Профессиональная компетентность воспитателя – необходимое условие повышения качества педагогического процесса (Харитонов Т.С.).

Профессиональная деятельность педагогов ДОУ многогранна и требует определенных знаний, умений, навыков и качеств. В современной педагогической литературе данные знания, умения, навыки и качества

объединяются таким понятием как «профессиональная компетентность». На основе анализа различных определений данного понятия с учетом особенностей деятельности воспитателя можно синтезировать следующий вариант: профессиональная компетентность воспитателя ДОУ – это способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемой требованиями должности, базирующейся на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

Новый социальный заказ обращенный к непрерывному педагогическому образованию, выражается в виде требований к квалификации педагогов, способных, к самостоятельному развитию в инноваций в сфере образования детей дошкольного возраста.

Для качественного формирования компетентности воспитателя необходимы базовые знания, умения, способности, которые будут совершенствоваться в процессе самообразования.

Воспитатель должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям:

- воспитательно-образовательной;
- учебно-методической;
- социально-педагогической.

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 образовательной программой;
- умение руководить основными видами деятельности дошкольников; умение взаимодействовать с дошкольниками.

Учебно-методическая деятельность воспитателя предполагает 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 разных видов деятельности детей; умение проектировать, планировать и осуществлять целостный педагогический процесс; владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей.

Социально-педагогическая деятельность воспитателя предполагает следующие критерии компетентности: консультативная помощь родителям; создание условий для социализации детей; защита интересов и прав детей. Данные критерии подкрепляются следующими показателями:

Знание основных документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям; умение вести разъяснительную педагогическую работу с родителями, специалистами ДОУ.

1.2. Интеллектуально-творческая игра «Профессиональная компетентность воспитателя».

Цель: Активировать форму повышения квалификации педагогов. В игровой форме проанализировать профессиональную компетентность педагогических работников и общую культуру воспитателей ДОУ.

На данном этапе работы педсовета нужно организовать аналитическую группу, которая будет оценивать ответы команд и вести саму игру. В эту

группу входят заведующий детского сада и два воспитателя, остальные воспитатели делятся на три микрогруппы (желтый, красный, синий).

Каждой микрогруппе задается вопрос по очереди, время на обдумывание 30сек. Отвечает один участник от всей команды.

Аналитическая группа оценивает ответы по следующим критериям.

5 баллов – полный, развернутый, правильный ответ.

3 балла – ответ частично правильный, но не полный.

0 баллов – нет ответа или он неправильный.

Здесь анализируются и проверяются знания педагогов основных законодательных документов в области дошкольного образования (сюда входит знания санитарно – эпидемиологических требований, знание содержания нормативных документов в области образования).

1 БЛОК «Знания санитарно-эпидемиологических требований»

Вопросы.

1. Какова предельная наполняемость в ясельных группах? (от 1 года до 3 лет) (не более 15 человек)

2. Какова предельная наполняемость групп для детей 3-7 лет? (не более 20 человек)

3. Какова предельная наполняемость в разновозрастных группах при наличии в группе детей любых трех возрастов 3-7 лет? (не более 10 человек)

4. Какова ежедневная продолжительность прогулки детей в ДООУ? (не менее 4-4,5 г.).

5. Какова общая продолжительность суточного сна для детей дошкольного возраста? (12-12,5 ч. из которых 2.0-2.5 ч. отводится на дневной сон).

6. Как организуется дневной сон для детей от 1,5 до 3 лет? (однократно, продолжительностью не менее 3 часов).

7. Сколько времени в режиме дня для детей 3-4 лет составляет самостоятельная деятельность (игры, подготовка к занятиям, личная гигиена)? (не менее 3-4 часов).

8. Какова норма проведения занятий в неделю для детей от 1,5-3 лет и какова продолжительность? (не более 10 занятий в неделю: развитие речи, дидактические игры, развитие движений, музыкальные игры и др. продолжительностью не более 8-10 мин.)

9. Каково максимально допустимое количество занятий в первой половине дня в старшей и подготовительной группах? (не более 3-х).

10. Какова продолжительность занятий для детей 5-го года жизни? (не более 20 минут).

11. Какова продолжительность занятий для детей 7-го года жизни? не более 30 мин.

12. В какие дни недели и в какое время суток необходимо проводить занятия, требующие повышенной познавательной активности и умственного напряжения детей? (в первую половину и в дни наиболее высокой работоспособности детей – вторник, среду).

2 БЛОК «Основные нормативные документы в области образования»

Вопросы:

1. Какие нормативные документы должны находиться в детском саду? (Типовое положение ДООУ, Конституция, Семейный кодекс, Трудовой кодекс, Конвенция прав ребенка, Закон об образовании, декларация прав ребенка, Устав ДООУ, Родительский договор)

2. Вспомните конвенцию о правах и назовите права ребенка.

- на воспитание в семейном окружении
- на достаточное питание
- на приемлемый уровень жизни
- на медицинский уход
- дети – инвалиды – на особую заботу и обучение
- на отдых
- на бесплатное образование
- на безопасные условия жизни право не подвергаться жестокому или

небрежному обращению

- дети не должны использоваться в качестве дешевой рабочей силы
- имеют право говорить на своём родном языке, свою культуру
- выражать свое мнение.

3. Укажите, из какого документа следующая вдержка «Родители – первые педагоги ребенка. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития его личности в младенческом возрасте.

- из Типового положения ДОУ
- из учебника по педагогике
- из Конституции РФ
- из Гражданского кодекса РФ
- из закона РФ «Об образовании» ст. 18. п. 1.

4. Основным актом, регулирующим отношения семейного права является?

- Конституция РФ
- Семейный кодекс
- Конвенция прав ребенка
- договор между детьми и родителями

5. Чем характеризуется профессиональная компетентность воспитателя?

- умением педагогически мыслить
- умением наказывать детей
- умением узнавать мнение родителей об их ребенке
- умением соблюдать авторитарность в воспитании
- умением наладывать связи с бизнесменами.

6. Кто не допускается к педагогической деятельности согласно нормам Трудового кодекса РФ? (лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям)

7. Какова продолжительность рабочего времени педагогических работников, установленная ст. 333 труд. кодекса РФ (не более 36 часов в

неделю, в зависимости от должности и специальности, с учетом особенностей их труда продолжительности рабочего времени определяется Правительством РФ).

1.3. Игра «Качества»

Каждому из педагогов необходимо выбрать три качества, которые в нем наиболее проявляются, считая, что и окружающие видят в нем эти качества. Каждое качество записывается воспитателями на отдельных листах заранее. Все качества складываются в три мешочка (по количеству микрогрупп). Каждый участник по очереди вытаскивает листочек и отдает его тому, кто, по его мнению, обладает этим качеством. В итоге каждый участник получает разное количество листочков, а значит и качеств. В конце игры задается вопрос воспитателям «Как присвоенные качества могут помочь в профессиональной деятельности? ».

2. Рекомендации воспитателям по созданию портфолио:

2.1. Предназначение портфолио.

Портфолио предназначается для:

- самооценки и стимулирования профессионального роста и деятельности воспитателя ДООУ;
- оценивания квалификационного уровня и качества профессиональной деятельности (во время аттестации, определения размеров стимулирующих надбавок и поощрительных выплат и пр.).

Основными подходами к разработке и ведению Портфолио являются:

- Компетентностный подход (оценка по результатам реализации педагогом основных профессиональных функций и компетенций).
- Деятельностный подход (оценка по выполнению основных видов деятельности: воспитательно-образовательной, конструктивной и оценочной, здоровьесберегающей и здоровьесформирующей, учебно-методической, инновационной, социально-педагогической).

- Системный подход (оценка уровня совокупности профессиональных достижений: структурный анализ, способствующий выявлению системообразующих связей и отношений, определению внутренней организации Портфолио педагога; функциональный анализ, позволяющий раскрыть функции Портфолио в целом и отдельных его компонентов).

Основными принципами формирования и ведения Портфолио являются:

- Принцип непрерывности (постоянное систематичное и последовательное пополнение Портфолио).

- Принцип диагностико-прогностической направленности (отражение состояния профессионального роста, наличие параметров профессиональной деятельности).

- Принцип интеракции (обеспечение эффективной обратной связи с субъектами образовательного пространства).

- Принцип научности (обоснование целесообразности построения Портфолио на основе компетентностного, деятельностного, системного подходов).

- Принцип индивидуально-дифференцированной направленности (оценку профессионализма в соответствии с требованиями результативности воспитателя ДОО).

2.2. Особенности Портфолио воспитателя ДОО как формы аттестации.

Портфолио представляет собой рабочую папку, содержащую многообразную информацию, которая документирует имеющийся опыт воспитателя ДОО и отражает совокупность его индивидуальных достижений; это способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений воспитателя, включающий интеграцию количественной и качественной оценок педагогической деятельности; это комплект документов, подтверждающих результативность деятельности воспитателя детского сада,

актуализирующий рефлексию его собственной деятельности. Портфолио – форма аттестации, в ходе которой воспитатель представляет материалы, подтверждающие его профессионализм в виде структурированного накопительного документа.

В Портфолио представляется и оценивается совокупность показателей профессионально-педагогической деятельности воспитателя: квалификации и профессионализма, продуктивности (результативности).

Основными требованиями к оценке Портфолио являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- наличие динамики профессионального роста и результатов деятельности воспитателя;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации, критериев их оценки, которые находят отражение в формализованных подтверждающих и иных документах (экспертный лист).

Структура Портфолио

- Введение
- Портрет
- Папка профессиональных достижений
- Папка достижений воспитанников
- Папка подтверждающих документов
- Папка экспертных оценок, отзывов, рекомендаций

Содержание разделов

В разделе «Введение» воспитатель представляет сведения о профессиональном статусе, стаже работы, образовании, личные данные. Эти сведения воспитателю помогает формировать руководитель дошкольного образовательного учреждения.

В раздел «Портрет» воспитатель включает эссе «Я и моя профессия».

В эссе «Я и моя профессия» воспитатель в свободной форме может отразить следующие аспекты: мотивы выбора профессии, представления о качествах, необходимых для успешной профессиональной деятельности, этапы профессионального становления, личностные и профессиональные интересы, перспективы и достижения, изложить педагогическое кредо, дать самоанализ профессиональной компетентности, обозначить темы инновационной и экспериментальной деятельности, отразить творческие достижения и т. д.

«Папка профессиональных достижений» включает в себя следующие материалы: планы воспитательно-образовательной работы с детьми, доклады, сообщения на методических и педагогических советах, публикации, описание опыта работы, иллюстрации и самоанализ развивающей среды, конспекты открытых занятий, перечень разработанных дидактических и методических пособий, тексты проектов разной направленности, системы конспекты занятий или других форм организации работы с детьми, самоотчет о результатах работы за учебный год, видеозаписи разных форм работы с детьми, родителями, коллегами, результаты анкетирования и отзывы родителей и др. Данный материал служит в качестве иллюстраций и подтверждения профессиональных достижений, позволяет воспитателю создавать личный банк разнообразных по характеру и значимости творческих и методических материалов. В ходе работы над содержательным наполнением этого раздела Портфолио, воспитатель имеет возможность совершенствования ряда педагогических умений: аналитических, прогностических, рефлексивных, и др.

«Папка достижений воспитанников» включает сертификаты об участии воспитанников в различных конкурсах, спортивных мероприятиях, количественные и качественно проработанные данные диагностики продвижения детей в системе образовательного процесса, продукты детского творчества, сертификаты участия детей и педагога в проектах разного уровня и направленности. Материалы этого раздела Портфолио могут

опосредованно свидетельствовать о качестве, уровне, содержании профессионально-педагогической деятельности воспитателя, служить иллюстрацией его профессионального творчества, активности, компетентности.

«Папка документов» наполняется сертификатами об участии в конференциях, круглых столах, профессиональных и творческих конкурсах, документированными подтверждениями прохождения курсов повышения квалификации, прохождения стажировок, дипломы о профессиональной переподготовке или дополнительном профессиональном образовании, грамоты за успешную реализацию профессионально-педагогической или общественной деятельности. Материалы этой части Портфолио могут достоверно подтвердить уровень профессионализма и компетентности специалиста, а также уровень его притязаний, официальный статус.

«Папка экспертных оценок» включает в себя внешние и внутренние отзывы, рецензии, благодарственные письма, официальные отзывы о внедрении авторских технологий, патенты и т. п. Данные документы являются разнообразными и объективными формами оценки результативности деятельности педагога и могут стимулировать его к дальнейшему профессиональному росту.

2.3. Электронное портфолио на www.maam.ru.

На примере электронного портфолио старшего воспитателя Травина О.А.

3. Составление графика взаимопосещений.

Решение педагогического совета

Считать повышение профессиональной компетенции воспитателей необходимым условием развития ДОУ.

Продолжить практику взаимопосещений разных образовательных областей.

Продолжить работу семинаров, мастер-классов, направленных на формирование и развитие ключевых компетенций воспитателей.

В конце учебного года воспитатели представляют анализ по самообразованию.

Похожие записи:

Вопросы для самоанализа воспитателя ДООУ.

1. Проведите анализ улучшения здоровья детей по сравнению с исходными данными. (Сравниваются исходные и конечные показатели: индекса здоровья; количества часто болеющих детей).

2. Проанализируйте среду развития в условиях реализации вариативности образования (творческое преобразование среды, разработка авторских игр, пособий, средств обучения).

3. Покажите осуществление личностно-ориентированного взаимодействия с детьми (владение средствами диагностики индивидуальных особенностей, диагностики развития детей).

4. Раскройте результаты индивидуальной коррекционно-развивающей работы с детьми.

5. Покажите организацию оптимального двигательного режима в группе, результаты работы с детьми малой и большой подвижности.

6. Раскройте участие родителей в жизни группы, мероприятий в ДООУ.

7. Оцените уровень своего профессионального мастерства (владение набором педагогических технологий, разработка новых педагогических технологий и методик, участие в исследовательской экспериментальной деятельности).

8. Проанализируйте создание эмоционального комфорта и психологической защищенности ребенка.

Вопросы для самоанализа музыкального руководителя ДООУ.

1. Проведите анализ условий для организации музыкально-ритмической деятельности и творческого самовыражения детей (творческое преобразование среды развития в группах, разработка методических пособий, музыкальных игр, специального оборудования).

2. Раскройте организацию развития музыкальных способностей ребенка (формирование подгрупп детей с учетом их способностей, владение диагностикой развития музыкальных способностей, формирование творческих способностей каждого ребенка).

3. Покажите результаты индивидуальной, подгрупповой музыкально-ритмической работы с детьми.

4. Раскройте участие родителей в мероприятиях ДОУ

5. Оцените организацию взаимодействия музыкального руководителя и воспитателей.

6. Проанализируйте создание эмоционального комфорта и психологической защищенности ребенка.

7. Раскройте повышение своего профессионального мастерства (овладение разнообразными современными методиками музыкального воспитания и обучения, применение собственных методик, разработка собственных оригинальных методик музыкального развития детей).

Примерная памятка для самоанализа занятия

1. Какие особенности и возможности детей были вами учтены при планировании занятий?

2. Была ли произведена с детьми предварительная работа? Какова связь тематики этого занятия с предыдущими?

3. Какие решались задачи: образовательные, воспитательные, развивающие? Была ли обеспечена их комплектность, взаимосвязь?

4. Рационально ли выбрана структура, время, место, форма организации занятия?

5. Оценить содержание, использованные методы и приемы. Дайте обоснования выбранным методам обучения.

6. В чем проявился дифференцированный подход к детям? Какие средства обучения вы использовали?

7. Перечислите формы организации детской деятельности, за счет которых обеспечивались работоспособность, заинтересованность детей в течение всего занятия?

8. Удалось ли полностью реализовать поставленные задачи? Если не удалось, то какие и почему?

Самоанализ и самооценка педагогической деятельности старшего воспитателя (заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе)

1. Проанализируйте систему планирования методической работы.

2. Покажите конечные результаты методической работы ОУ.

3. Проведите анализ условий продуктивной деятельности.

4. Покажите степень удовлетворенности результатами своего труда педагогов.

5. Раскройте формы методической работы. Какие формы и механизмы используются в ОУ для повышения творческой активности педагогов и их ответственности за конечный результат.

6. Сформируйте показатели, по которым Вы судите об успешности методической работы. Какие Вы видите здесь проблемы?

7. Соотнесите полученную оценку системы методической работы с предлагаемыми критериями К.Ю. Белой.

Первый критерий результативности методической работы можно считать достигнутым, если результаты развития детей растут, достигая оптимального уровня для каждого ребенка или приближаясь к нему, за отведенное время без перегрузки детей.

Второй критерий социальных затрат времени, экономичности методической работы достигается там, где рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и условий на методическую работу и самообразование.

Третий критерий стимулирующей роли методической работы, заключается в том, что в коллективе наблюдается улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов и их удовлетворенность результатами своего труда.