

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии и педагогики детства

БУЛУКОВА ИРИНА ИГОРЕВНА

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы
Управление в системе дошкольного образования

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой
канд.психол.наук., доцент Груздева О.В.

20.11.2019

Руководитель магистерской программы
канд.пед.наук., доцент Каблукова И.Г.

09.12.2019

Научный руководитель
канд.филол.наук., доцент Кухар М.А.

09.12.2019

Дата защиты

23.12.2019

Обучающийся

Булукова И.И.

Оценка

5 - 09.12.2019

Красноярск 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	10
1.1 Саморазвитие как вид профессионального развития.	10
Современные подходы к рассмотрению профессионального саморазвития педагога дошкольной образовательной организации	10
1.2. Профессиональные компетенции педагога дошкольной образовательной организации: сущность и значение	16
1.3. Педагогические условия профессионального саморазвития педагогов дошкольной образовательной организации	23
Выводы по главе 1	32
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	34
2.1. Изучение уровня профессионального саморазвития педагогов дошкольных образовательных организаций и условий, их формирующих ...	34
2.2. Разработка программы мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов.....	47
2.3. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	68
Выводы по главе 2.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	77
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	82
ПРИЛОЖЕНИЕ	94

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется и в Стратегии развития российского образования до 2020 года [102], Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание» [39].

Федеральный закон № 273-ФЗ от 29. 12. 2012 «Об образовании в Российской Федерации» [123] ставит дошкольное образование на первую ступень общего образования. Его целевая направленность – гармоничное развитие ребёнка, которое во многом зависит от того, как организован образовательный процесс.

В соответствии с Федеральным Государственным Образовательным Стандартом [122] разработана новая общеобразовательная программа дошкольного образования, которая предполагает Обязательную часть Программы и часть, формируемую участниками образовательных отношений, а также включает в себя инклюзивное образование и учитывает этнокультурную ситуацию.

И здесь чрезвычайно важна профессиональная компетенция воспитателя, под которой понимается базовое качество индивидуума,

включающее в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности, необходимых для качественно-продуктивной деятельности; способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Однако базовое образование, полученное воспитателем, создаёт лишь предпосылки для формирования профессиональной компетенции. Практика показывает, что для того, чтобы осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, воспитатель должен постоянно заботиться о повышении своего профессионального уровня. Требования современного мира таковы, что полученных однажды знаний недостаточно. Необходимо совершенствовать свои профессиональные компетенции. Наиболее действенным способом этого совершенствования является саморазвитие как составная часть системы непрерывного повышения своей квалификации. Значение саморазвития в профессиональной деятельности педагогов и его влияние на качество образовательного процесса отражено в ряде исследований таких авторов, как С.В. Юдакова, С.Т. Эверстова, О.Л. Шабалина, И.В. Никишина, Г.А. Михалева, Н.В. Микляева, Т.Ю. Ломакина и другие.

Исходя из вышесказанного, мы можем сделать вывод о том, что саморазвитие есть необходимое условие профессиональной деятельности педагога. Они являются здесь столь же важным элементом, как организация воспитательно-образовательной деятельности детей, составление планов, работа с методическими материалами.

Анализ научных исследований по проблеме создания условий профессионального самообразования педагогов ДОО позволил выделить ряд противоречий:

– между высокими требованиями, предъявляемыми современной системой дошкольного образования к воспитательно-образовательному процессу и невозможностью реализации их в полном объеме в связи с

недостаточной профессиональной компетентностью педагогов;

– между необходимостью организации процесса саморазвития педагогов, направленного на повышение их профессиональной компетенции, и отсутствием условий, способствующих саморазвитию педагогов и мотивирующих их на это;

– между необходимостью отбора содержания и путей формирования «способности педагогов к саморазвитию» и отсутствием теоретического обоснования этого отбора в практике методической работы детского сада.

Указанные противоречия актуализируют проблему выявления педагогических условий профессионального саморазвития педагогов ДОО. Данная проблема определила выбор темы исследования: «Педагогические условия профессионального саморазвития педагогов ДОО».

Цель исследования: теоретически обосновать и опытно-экспериментальным путём проверить эффективность условий профессионального саморазвития педагогов ДОО.

Объект исследования: процесс профессионального саморазвития педагогов ДОО.

Предмет исследования: условия профессионального саморазвития педагогов ДОО.

Гипотеза исследования сформулирована нами следующим образом: формированию профессионального самообразования педагогов ДОО будут способствовать следующие условия:

– оптимизация педагогических условий за счет организации более комфортного пространства в ДОО для саморазвития педагогов;

– разработка подробного плана саморазвития педагогов в условиях ДОО, а также индивидуального педагогического маршрута, дающая им возможность вместе с коллективом и руководством решать наиболее актуальные проблемы и пробелы в саморазвитии;

– разработка системы поощрений педагогов, мотивирующей их к саморазвитию.

Исходя из цели, объекта, предмета и гипотезы были определены следующие задачи исследования:

1. Рассмотреть саморазвитие как составную часть системы профессионального развития педагогов, выявить современные подходы к рассмотрению профессионального саморазвития педагога ДОО;
2. Определить сущность и значение профессиональных компетенций педагога ДОО;
3. Определить условия профессионального саморазвития педагогов ДОО;
4. Провести оценку уровня профессионального саморазвития работников дошкольных образовательных организаций г. Красноярск;
5. Провести анализ созданных в ДОО условий для повышения уровня профессионального саморазвития педагогов ДОО;
6. Разработать программу мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов ДОО;
7. Апробировать предложенную программу в конкретной дошкольной образовательной организации и определить ее значимость и целесообразность.

Основные методы исследования: общетеоретические (анализ педагогической, психологической, социологической, справочно-энциклопедической литературы, нормативно-правовой документации, обобщение педагогического опыта); эмпирические (педагогический эксперимент, наблюдение, беседы, анкетирование); статистические (ранжирование, качественный и количественный анализ результатов исследования, критерий Фишера).

Теоретико-методологическую основу исследования составили: научные работы, посвященные вопросам саморазвития педагогов таких авторов, как: Г.С. Абуталипова, К.Ю., Белая, Е.Н. Бондаренко, Л.П. Вишневская, Н.В. Гинько, С.Б. Елканов, Ю.М. Забродина, О.Е. Калинина, И.А. Копылова, Л.А. Лазовская, Т.Ю. Ломакина, В.А. Марченко, Г.А. Михалева,

Г.А. Цукерман, И.А. Шаршов, С.Т. Эверстова, С.В. Юдакова.

Идеи в области образовательного менеджмента и управления дошкольной образовательной организацией, его роль в саморазвитии педагогов были раскрыты в работах таких авторов, Ж.Т. Антаев, С.Ф. Багаутдинова, К.Ю. Белая, Ю.И. Бобылева, Л.Г. Богославец, З.М. Большакова, А.К. Бондаренко, Е.И. Варченко, Н.Ю. Вознюк, М.А. Гончаров, П.Н. Лосев, А.А. Майер, Л.С. Маркова, С.А. Мацкевич, Т.Н. Патрахина, Н.В. Пернай, Л.В. Поздняк, А.Н. Троян,

Идеям в области методического обеспечения и условий развития педагогов в рамках своей профессиональной деятельности посвящены исследования таких авторов, как: Л.Н. Атнахова, А.Т. Будже, Е.Н. Гусарова, Г.М. Коджаспирова, О. Короткина, Е.В. Криволапова, М.А. Кунаш, В.И. Топчиева, О.Л. Шабалина,

Опытно-экспериментальная база исследования: три дошкольных образовательных организации города Красноярска, одна из которых составила экспериментальную группу, две других – контрольную.

Всего в ходе исследования в рамках настоящей работы приняло участие 70 педагогов из трех ДОО.

Этапы исследования

На первом, теоретическом этапе (2017–2018 гг.) проводилось теоретическое изучение педагогической, философской и психологической литературы по проблематике работы; разрабатывался категориальный аппарат, определялись исходные теоретические положения; уточнялись основные задачи, и разрабатывалась рабочая гипотеза исследования.

На втором, экспериментальном этапе (2018–2019 гг.) разрабатывалась методика и технология опытно-экспериментальной работы; проводилась диагностическая работа; создавались и реализовывались условия профессионального саморазвития педагогов в дошкольной образовательной организации.

На третьем, обобщающем этапе (2019 г.) проводились анализ,

обобщение и систематизация результатов опытно-экспериментальной работы, уточнение выводов, оформление текста диссертации.

Научная новизна исследования: уточнено содержание понятия «саморазвитие»; конкретизированы условия профессионального саморазвития педагогов, а также проблемы, его затрудняющие; разработана программа мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов; проведена апробация разработанной программы на базе ДОО г. Красноярск и определение значимости и целесообразности предложенных рекомендаций; обосновано и доказано, что условия, заявленные в гипотезе исследования, в совокупности обеспечивают возможности профессионального саморазвития педагогов.

Теоретическая значимость исследования: подробно рассмотрены сущность и значение профессиональных компетенций педагога ДОО; проанализировано саморазвитие как вид профессионального развития, представлены современные подходы к рассмотрению профессионального саморазвития педагога ДОО; выявлены условия профессионального саморазвития педагогов ДОО.

Практическая значимость исследования: научно обоснованы практические рекомендации по формированию условий профессионального саморазвития педагогов ДОО; разработана программа мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивались исходными теоретическими положениями, построенными на достоверных, проверяемых данных и фактах; применением комплексной методики исследования, обеспечивающей сопоставление данных, полученных методом самооценки и экспертной оценки, а также ее позитивной результативностью.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в ходе организации опытно-экспериментальной работы автора с коллективом педагогов дошкольного образовательного учреждения ХХХ города

Красноярска. Основные положения и результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры психологии и педагогики детства КГПУ им. В.П. Астафьева и научно-исследовательском семинаре магистрантов программы «Управление в системе дошкольного образования»; на Международной научно-практической конференции «Современные проблемы детства» (Ярославль, 2018); на Международной научно-практической конференции "WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS"» (Пенза, 2019).

По результатам исследования опубликованы работы:

Кухар М.А., Булукова И.И. Условия профессионального самообразования педагогов ДОО // **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДЕТСТВА: Сборник статей Международной научно-практической конференции.** – Ярославль: ЯрГПУ им. К.Д. Ушинского. – 2018. С.358-364.

Булукова И.И. Роль управления дошкольным образовательным учреждением в повышении уровня профессионального самообразования педагога // **Сборник статей XXXIII Международной научно-практической конференции "WORLD SCIENCE: PROBLEMS AND INNOVATIONS".** – Пенза: Международный центр научного сотрудничества "Наука и Просвещение". – 2019. С.237-240.

Структура работы: диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Саморазвитие как вид профессионального развития.

Современные подходы к рассмотрению профессионального саморазвития педагога дошкольной образовательной организации

В современное время развитие персонала является важнейшим условием функционирования любой организации. В организациях существует огромное количество разнообразных видов профессионального развития сотрудников. Не исключением являются и образовательные организации, испытывающие острую потребность в развитии педагогов. С нашей точки зрения, методом его профессионального развития должно являться саморазвитие. Здесь мы полностью согласимся с высказыванием К.Ю. Белой о том, что «саморазвитие есть необходимое условие профессиональной деятельности педагога. Общество всегда предъявляло и будет предъявлять к педагогам самые высокие требования. Для того, чтобы учить других нужно знать больше, чем все остальные. Педагог должен не только владеть методикой воспитания и обучения детей, но и иметь знания в близлежащих научных областях, различных сферах общественной жизни, ориентироваться в современной политике, экономике и др.» [9, с. 37].

Сегодня очевидно, что информация в любой области знаний существенно и качественно не обновляется каждые пять лет или три года. Поэтому действующая система повышения квалификации не восполняет в полной мере потребности учителя в знаниях. Педагогу сегодня необходимо обратить внимание на свое саморазвитие [68, с. 333].

В настоящее время существует множество подходов к определению понятия «саморазвитие». Так, в словаре С.И. Ожегова саморазвитие определяется как «приобретение знаний путем самостоятельных занятий вне школы, без преподавателя» [108, с. 908].

В педагогическом энциклопедическом словаре «саморазвитие – целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой-либо области науки, техники, культуры, политической жизни и т.п.» [93, с. 252].

В современной педагогической литературе саморазвитие трактуется «...как личностно и профессионально значимый процесс целенаправленной деятельности личности по непрерывному самоизменению, сознательному управлению своим развитием, выбору целей, путей и средств самосовершенствования, способствующий осмыслению собственной самостоятельной деятельности, являющийся средством самопознания и самосовершенствования» [104, с. 11].

В исследованиях Л.П. Вишневской под саморазвитием понимается «деятельность личности по достижению внутренне усвоенных ею целей по собственному воспитанию, образованию, развитию и профессиональной подготовке, соотнесенных с требованиями и ценностями общества, которая, будучи сложной организованной системой, включает в себя средства поиска и усвоения социально значимого для личности опыта, процесс и результат освоения этим опытом и является основанием для последующего движения к саморазвитию и самореализации во всех отношениях» [26, с. 156].

По мнению С.В. Юдаковой «саморазвитие – самостоятельная познавательная деятельность человека, которая включает в себя следующие компоненты: целенаправленную самореализацию на основе внутренней свободы личности; удовлетворение потребностей в социализации; продуктивную часть личности на основе осознания познавательных потребностей; специально организованную самодеятельную систематическую познавательную деятельность по достижению целей, связанных с личностным развитием» [133, с. 16].

Как отмечают Т.Ю. Ломакина, А.В. Коржуев, «адаптационный аспект профессионального самосовершенствования педагога обусловлен необходимостью его профессионального «выживания», полноценного

функционирования в качестве представителя педагогического сообщества; готовностью открывать социальные, профессиональные и личностные перспективы» [68, с. 333].

С точки зрения И.А. Копыловой [59, с. 52], саморазвитие педагога – это целенаправленная и профессионально значимая познавательная деятельность, регулируемая самим педагогом. Причем данная деятельность характеризуется осознанностью, систематичностью и самостоятельностью.

Критериями саморазвития являются:

- эффективность профессиональной деятельности;
- творческий рост педагога;
- внедрение новых педагогических технологий в образовательный процесс.

Выделяется несколько функций саморазвития по М.Л. Князевой [52]:

- экстенсивная – накопление, приобретение новых знаний;
- ориентировочная – определение себя в культуре и своего места в обществе;
- компенсаторная – преодоление недостатков обучения, ликвидация «белых пятен» в своем образовании;
- саморазвития – совершенствование личной картины мира, своего сознания, памяти, мышления, личностных качеств;
- методологическая – преодоление профессиональной узости, достраивание картины мира;
- коммуникативная – установление связей между науками, профессиями, сословиями, возрастами;
- сотворческая – сопутствие, содействие творческой работе, неременное дополнение ее;
- омолаживания – преодоление инерции собственного мышления, предупреждения застоя в общественной позиции (чтобы жить полноценно и развиваться, нужно время от времени отказываться от положения учащего и

переходить на положение учащегося);

– психологическая (и даже психотерапевтическая) – сохранение полноты бытия, чувства причастности к широкому фронту интеллектуального движения человечества.

Как видим, содержание саморазвития педагога многогранно. Поэтому, по мнению С.Б. Елканова [43], ему необходимо непрерывная и систематическая самоинформация в разных направлениях:

– углубление знаний в той области, на которой он специализируется;
– накопление специальных психолого-педагогических знаний;
– осуществление общекультурной самоподготовки (научной, эстетической, политической, экономической и т.д.).

Большое значение для разработки теории и практики деятельности в области саморазвития педагога имеет исследование М.В. Кларина [51], который на основании теоретического анализа и характеристик инновационных поисков в построении образовательного процесса в современной зарубежной педагогике, предлагает типологию инновационных моделей, определяет их общую основу и возможности практического использования. Значительный интерес представляет описание автором поискового подхода к учебному процессу на основе рефлексивной деятельности педагогов, которая характеризует как процессуальную, так и содержательную сторону обучения и специально вводится в осваиваемое содержание.

Поисковый подход реализуется в разработке таких процессуально ориентированных моделей, которые направлены на освоение педагогами самостоятельно конструируемого нового опыта в виде модели учебного процесса как организации: систематической исследовательской деятельности обучающихся; учебно-игровой, моделирующей деятельности; коммуникативно-диалоговой деятельности, активного обмена мнениями, творческой дискуссии и др. [68, с. 332]

Главным системообразующим фактором профессионализма личности,

по мнению А.А. Деркача и Н.В. Кузьминой [37], является образ искомого результата, к которому стремится субъект деятельности. Потребность в его достижении, анализ меры продвижения в направлении к нему, поиск причин, содействующих и препятствующих его получению, формируют профессионализм личности. Результат выражается не только в материальных и духовных ценностях, но и в личностном преобразовании в ходе создания не только субъективно, но и объективно нового продукта. Исходя из этого, можно предположить, что деятельность педагога в области саморазвития образует трехуровневую структуру, где основанием служит рефлексия – осмысление личностью собственной поисково-творческой деятельности; креативно-преобразовательная деятельность и сотворчество.

Мотивационная составляющая деятельности педагога в области саморазвития возникает вследствие состояния дискомфорта, когда его труд лишается элемента личностного саморазвития, творческого потенциала и превращается из имеющего самостоятельную личностную ценность в средство заработка. Эта составляющая рассматривается нами в двух направлениях: с точки зрения места профессиональной мотивации в (общей структуре мотивов) и как оценка отношения педагога к изменениям, т. е. потребности в педагогических новшествах, их восприимчивости, что определяет содержательную сторону творческой направленности профессиональной деятельности [68, с. 332].

Исходя из современных реалий, саморазвитие педагога дошкольного образования должно проходить по следующим направлениям:

- информированность по поводу нововведений в базе нормативной документации, имеющей отношение к дошкольному образовательному звену;

- знакомство с учебной литературой и методическими рекомендациями;

- осведомлённость по поводу новейших научных достижений в области педагогической мысли, возрастной психологии и детской

физиологии;

– изучение современных комплексных и парциальных программ, новейших педагогических технологий, авторских методик, а также передового опыта других дошкольных учреждений; качественное расширение личного образовательного кругозора, совершенствование общекультурного уровня [105].

К формам саморазвития относятся следующие виды деятельности:

– работа с библиотечным фондом, чтение специальных периодических изданий, монографий, создание собственной тематической картотеки;

– плодотворная работа с другими педагогами в рамках методических семинаров, научных конференций, психологических тренингов;

– обращение за профессиональной консультацией в учебные центры переподготовки и повышения квалификации, на специализированные кафедры высших учебных заведений;

– сотрудничество с региональным информационным центром психолого-диагностических и развивающих методик [105].

Таким образом, саморазвитие педагога – это целенаправленная и профессионально значимая познавательная деятельность, регулируемая самим педагогом. Причем данная деятельность характеризуется осознанностью, систематичностью и самостоятельностью. Педагогическое саморазвитие – это процесс творческой реализации в профессии и связано с развитием осознания, а также определенных внутренних качеств и черт личности педагога, требует от личности самостоятельных познавательных сил. Это самостоятельное овладение системой профессиональных ценностей и современных технологий. Педагог, имеющий навыки самостоятельной работы, имеет возможность перейти к научно-практической и исследовательской деятельности, тем самым сможет привлечь и внимание своих воспитанников, учеников и студентов к выполнению проектных и исследовательских работ.

Вместе с тем, новые технологии требуют от педагога наличия

достаточных знаний в области психологии ребенка, осознанного подхода к выбору методов обучения и целесообразности их использования в работе. Но, как показывает практика, воспользоваться новыми методами и технологиями в полной мере можно не всегда. Зачастую просто воспитателю не хватает тех знаний, которые необходимы для работы с современными технологиями. Отсюда и возникает потребность педагога в самообразовании и саморазвитии. Суть саморазвития заключается в овладении техникой и культурой умственного труда, умении преодолевать проблемы, самостоятельно работать не только над личностным самосовершенствованием, но и профессиональным. Таким образом, самообразование и саморазвитие педагога носит ярко выраженный индивидуальный характер. И готовность к саморазвитию определяется профессионально-педагогической направленностью личности. Профессионально-педагогически направленная личность характеризуется осознанной и эмоционально выраженной значимостью для человека профессии педагога. Она выражается в том, что «в педагоге развиты, или развиваются, такие профессиональные способности и качества личности, как: интерес и любовь к ребенку, потребность в педагогической деятельности, психолого-педагогическая зоркость и наблюдательность, педагогический такт, требовательность, целеустремленность, общительность, сдержанность, справедливость, профессиональная работоспособность» [100, с. 18].

1.2. Профессиональные компетенции педагога дошкольной образовательной организации: сущность и значение

Профессионализм педагога – это объединенный параметр личности педагогической личности, определяющий обладание педагогом разнообразными видами профессиональной работы и присутствие у него совокупности значимых для его профессиональной деятельности психологических свойств, гарантирующих действенное решение рабочих

задач, связанных с воспитанием и обучением.

С точки зрения А.К. Марковой [71], профессионализм педагога должен отвечать ряду параметров, среди которых:

– объективные параметры: действенность профессиональной деятельности педагога (основных ее видов – обучающей, развивающей, воспитательной, а также вспомогательных в труде педагога – диагностической, коррекционной, консультационной, организаторско-управленческой, самообразовательной и др.);

– субъективные параметры: постоянная профессиональная ориентация (желание продолжать профессиональную деятельность), осмысление ценностных установок данной профессии, положительное отношение к себе как профессионалу, удовлетворенность профессиональной деятельностью;

– процессуальные параметры: применение педагогом допустимых в обществе, ориентированных на гуманизм и эмпатию способов и методов в своей профессиональной деятельности;

– результативные параметры: получение в своей профессиональной деятельности результатов, необходимых современному социуму (воспитание необходимых личностных качеств учащихся или воспитанника, гарантирующих их готовность к жизни в стремительно изменяющемся мире).

Уровни педагогического профессионализма являют собой определенные ступени, периоды его продвижения к значительным показателям педагогической работы:

– степень усвоения профессии, приспособление к ней, первичное постижение педагогом норм, правил, необходимых средств, действий и технологий;

– степень профессионального мастерства как выполнение на высоком уровне эталонных образцов прогрессивного педагогического опыта, приобретенных в ходе развития профессии; обладание наличествующими в профессии методами индивидуального подхода к учащимся, средствами передачи определенных знаний и умений; реализации личностно-

ориентированного педагогического процесса и др.;

– уровень самоактуализации педагога в профессии, понимание имеющихся потенциалов педагогической профессии с целью воспитания своей личности, саморазвитие профессиональными методами, осознанное углубление своих положительных качеств и снижение негативных, упрочение индивидуального стиля;

– уровень педагогического творчества как обогащение педагогическим опытом своей профессии за счет собственного творческого вклада, внесения собственных разработок, как относящихся к отдельным задачам, приемам, методам реализации образовательного процесса, так и организующих инновационные педагогические системы воспитания и образования.

Становление профессионализма – это процесс профессионального развития педагога. Профессионализм невозможен без овладения им определенными профессиональными компетенциями. Профессиональная компетентность современного педагога ДОО определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого-педагогическом процессе дошкольного учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей [46, с. 74].

В соответствии с определением понятия «профессиональная компетентность» оценивание уровня профессиональной компетентности педагогических работников предлагается осуществлять с использованием трех критериев:

– владение современными педагогическими технологиями и их применение в профессиональной деятельности;

– готовность решать профессиональные предметные задачи;

– способность контролировать свою деятельность в соответствии с принятыми правилами и нормами [46, с. 74].

Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования, у педагогического работника, должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для создания социальной ситуации развития воспитанников, соответствующей специфике дошкольного возраста.

Данные компетенции предполагают:

- 1) обеспечение эмоционального благополучия;
- 2) поддержку индивидуальности и инициативы детей;
- 3) установление правил поведения и взаимодействия в разных ситуациях;
- 4) построение развивающего образования, ориентированного на зону ближайшего развития каждого воспитанника;
- 5) взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребёнка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи [122].

Исходя из Профессионального стандарта педагога дошкольного образования [101], в сферу его профессиональных компетенций должны входить:

1. Знание специфики дошкольного образования и особенностей организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.
2. Знание общих закономерностей развития ребенка в раннем и дошкольном детстве.
3. Умение организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.
4. Владение теорией и педагогическими методиками физического,

познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.

5. Умение планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

6. Умение планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.

7. Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.

8. Участие в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка.

9. Владение методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ.

10. Владение методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей, умение выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.

11. Владение ИКТ-компетенциями.

Таким образом, современное общество предъявляет новые требования к компетентности педагога. Он должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям:

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

Как отмечает О.Е. Калинина [49], с которой мы полностью

соглашаемся, «образовательная деятельность в условиях перехода ДОО к реализации ФГОС должна быть ориентирована на развитие следующих педагогических компетенций, а именно:

– исследовательских: умение оценить мероприятие воспитательного характера с позиции требований ФГОС (родительское собрание, массовое мероприятие, семинар и др.); изучать индивидуальные психологические особенности личности ребенка; провести анализ результативности воспитательно-образовательного процесса, методической работы и др. по итогам года или по отдельному направлению; умение провести самоанализ работы с позиции требований ФГОС;

– 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 включить 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».

Кроме того, важно отметить, что специфика профессиональной деятельности предъявляет к воспитателю дошкольного образования определённые требования. И, чтобы выполнять свои профессиональные обязанности, он должен обладать определёнными качествами личности. К

таким личностным качествам, в частности, относятся:

Профессиональная направленность. В основе такого качества личности, как профессиональная направленность, лежит интерес к профессии воспитателя и любовь к детям, педагогическое призвание, профессионально-педагогические намерения и склонности. Именно эти факторы побуждают к стремлению овладеть педагогическими знаниями и постоянно совершенствовать свой профессиональный уровень.

Эмпатия. Это чувство характеризуется умением сопереживать и сочувствовать, эмоционально отзываться на переживания ребёнка. Воспитатель дошкольного образования, зная возрастные особенности дошкольников, должен внимательно замечать малейшие изменения в поведении ребёнка, проявлять чуткость, заботливость, доброжелательность, тактичность во взаимоотношениях.

Педагогический такт. Тактичность – это чувство меры, которое проявляется в умении соблюдать правила приличия и вести себя должным образом. Когда в действиях воспитателя находят оптимальное сочетание ласка и твердость, доброта и взыскательность, доверие и контроль, шутка и строгость, гибкость поведения и воспитательных действий, можно говорить о тактичности воспитателя.

Педагогический оптимизм. Основой педагогического оптимизма является вера воспитателя в силы и возможности каждого ребёнка. Воспитатель дошкольного образования, любящий детей, всегда настроен на восприятие их положительных качеств. Создавая условия для проявления способностей каждого ребёнка, воспитатель помогает раскрыться личному потенциалу дошкольника. Оптимистически настроенный воспитатель не будет плохо говорить о ребёнке, жаловаться на него родителям. Воспитатель-оптимист характеризуется умением вдохновлять, жизнерадостностью, чувством юмора.

Культура профессионального общения. Воспитатель ДОО должен уметь строить правильные взаимоотношения с детьми, родителями,

коллегами, то есть со всеми участникам педагогического процесса.

Таким образом, можно отметить, что современному воспитателю сегодня необходимо наличие специальной профессиональной подготовки. Воспитатель дошкольного образования должен владеть новейшими технологиями в области обучения и воспитания детей, а также обладать широкой эрудицией, педагогической интуицией, высокоразвитым интеллектом и высоким уровнем нравственной культуры.

На основании изложенного под компетентностью мы будем понимать интегративную многоуровневую профессионально значимую характеристику личности, выражающуюся в наличии ценностного отношения к педагогической профессии в совокупности с профессиональными знаниями и умениями.

Однако, в связи с постоянно меняющейся внешней средой, к современному педагогу предъявляются все новые и новые требования, на первый план выходят все новые компетенции. В связи с этим следует отметить, что педагог должен постоянно совершенствоваться профессионально. Полученного однажды специального образования становится явно недостаточно, требуются новые знания. В связи с этим современный педагог должен быть в постоянном поиске новой информации, приобретения новых компетенций. И наиболее действенным методом данного поиска является саморазвитие педагога. Однако, полноценная реализация саморазвития возможна только при возникновении определенных условий.

1.3. Педагогические условия профессионального саморазвития педагогов дошкольной образовательной организации

Безусловно, что мотивация профессионального саморазвития педагогов ДОО во многом определяется системой управления дошкольным учреждением. Как отмечает И.Ю. Бобылева, «руководитель несет

ответственность за создание благоприятного микроклимата в коллективе, личностную и профессиональную самореализацию всех педагогов и специалистов. Соответственно, от него зависит организация и реализация комплекса мероприятий по самообразованию и самосовершенствованию педагогического коллектива с учетом современных требований к дошкольному образованию. Умелое руководство инновационными процессами помогает создать новый облик учреждения, отвечающего индивидуальности каждого воспитанника, потребностям социального заказа родителей» [11, с. 190].

Перед руководителем дошкольной организации стоит задача по созданию творческой атмосферы, которая бы поощряла каждого педагога к саморазвитию, пробуждала желание творить, искать, экспериментировать, учиться и помогать другим. Этот вопрос, с нашей точки зрения, является наиболее актуальным для педагогов потому, что для представителей данной профессии в наибольшей мере присущ фактор так называемого профессионального выгорания. Профессиональное выгорание – совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Синдром профессионального выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и является неблагоприятной реакцией на рабочие стрессы, включающие в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты [5, с.72]. Возможность саморазвития, самообразования, поиск новых направлений в своей профессиональной деятельности и возможность их воплощения, безусловно, снижают риск профессионального выгорания и дают возможность педагогу не только развиваться профессионально, но и поддерживать свое психологическое здоровье.

Будет более продуктивным освоение педагогами учебно-методической и научно-теоретической информации, если в этом процессе активизируются их личные и профессиональные интересы и потребности, достигается понимание значимости обсуждаемых вопросов; их содержание отвечает

социально-образовательным ожиданиям, а обсуждение проходит в эмоционально-комфортных для них условиях. Одним из эффективных способов в данном контексте выступает использование интерактивных форм работы с педагогами по освоению ими нового содержания деятельности.

Раскрыть особенности и условия организации интерактивных форм работы с педагогами позволяют труды Н.Б. Борисовой, А.С. Толпекиной, В.А. Дубских и других авторов. Разнообразие интерактивных форм методической работы с педагогами ДОО описывает Н.В. Серебрякова. В своих работах она выделяет две группы форм: традиционные и нетрадиционные.

Формы методической работы, ориентированные на репродуктивную мыслительную деятельность, и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов, например, традиционный педагогический совет, семинар, консультация, открытые просмотры, взаимопосещения и т.д. относятся к традиционным.

Интерактивными же формами методической работы является: квик - настройка, микрофон, аквариум, коучинг - сессия, тренинг, педагогический мост, аукцион инновационных открытий, педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская, кейс-метод.

Применение интерактивных форм позволяет активизировать деятельность педагогов, создать условия для самостоятельной и творческой работы, стимулировать умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, развивать их профессиональную компетентность. Использование нетрадиционных форм работы с педагогами повышает их интерес к деятельности, дает возможность проявить себя, мотивирует на применение инноваций.

Плановое повышение квалификации педагога происходит каждые пять лет на специальных курсах, а в период между курсами актуальной становится самостоятельная работа каждого воспитателя, осуществляемая под патронажем старшего воспитателя или методиста дошкольной

образовательной организации. Руководителю необходимо так организовать работу, чтобы саморазвитие стало потребностью педагогов и воспитателей. Следует создать в коллективе условия, при которых у работников формируется ответственное отношение к своему профессиональному росту и занятиям саморазвитием. Это возможно, когда они знают, что от них обязательно потребуют результат. Правило персональной ответственности делает сам процесс саморазвития качественным и результативным.

Наряду с направлениями, которые определяет администрация образовательной организации, необходимо, чтобы педагог был замотивирован в стремлении развиваться. В этой связи нам кажется целесообразным развивать стремление к саморазвитию педагогов посредством применения наиболее интересных для них и действенных форм профессионального развития. При этом следует иметь в виду, что каждый человек индивидуален: кто-то лучше воспринимает информацию визуально, кто-то – посредством лекций или вебинаров, кому-то необходимо закрепление ее на практике. Следовательно, в рамках предлагаемых направлений администрация образовательной организации должна учитывать особенности всех работников и предлагать такие формы саморазвития, которые были бы оптимальны если не для всех, то для большинства педагогов.

В настоящее время наиболее активно применяются следующие формы профессионального развития педагогов ДОО:

– педагогический совет. Такая форма деятельности предполагает коллективное обсуждение актуальных вопросов педагогики в детском дошкольном учреждении. Педсоветы могут проводиться на определённую тематику или включать в себя рассмотрение разных вопросов. Хорошо, когда в процессе педсовета можно не только заслушать вопрос и обсудить его, но и провести тренинг, перенять позитивный педагогический опыт, сделать анализ;

– обучающий семинар. Может проводиться в детском саду, в

управлении по вопросам образования, на профильных кафедрах высших учебных заведений. Семинар направлен, прежде всего, на повышение теоретического уровня подготовки педагога. В процессе семинара нужно задействовать присутствующих педагогов, предлагая им задания, тренирующие педагогические способности;

– курсы повышения квалификации. Проводятся в колледже или институте. После прослушивания курса лекций и самостоятельной работы педагог должен подготовить и защитить выпускную работу;

– консультация. Инициатор этой формы повышения квалификации воспитателей – старший воспитатель детского сада или методист. Старший педагогический сотрудник детского дошкольного учреждения может предварительно планировать проведение консультаций, на которых воспитатели могут узнать о новинках методической литературы, нормативной документации, современных подходах к обучению и воспитанию дошкольников. Кроме методиста, к проведению консультаций могут привлекаться специалисты: детские психологи, педиатры, логопеды;

– открытые занятия. Они играют немаловажную роль с целью повышения квалификации педагогов, ведь тот, кто проводит занятие, стремится продемонстрировать свои наработки, а те, кто приходит для просмотра, перенимают положительный педагогический опыт и учатся анализировать;

– изучение педагогического опыта. Включает в себя:

1) изучение и анализ педагогических материалов (конспектов, планов, педагогических дневников и журналов, сценариев утренников и других мероприятий, образцов дидактических материалов, экземпляров детского творчества, образцов информационных материалов для родителей и др.). Хорошим способом собрать свой педагогический опыт является ведение «Методической папки воспитателя»;

2) посещение открытых занятий;

3) презентация и обсуждение опыта педагогов на педсоветах и

семинарах;

– педагогический тренинг. Привлекая к сотрудничеству опытного педагога или психолога, можно развивать разнообразные педагогические способности воспитателей, отрабатывать навыки работы с детьми, обучать новым педагогическим технологиям. Педагогический тренинг направлен не только на саморазвитие, но и на самоанализ [106].

Деятельность по саморазвитию педагога можно разделить на определённые периоды для упрощения планирования и последующего анализа. В таблице 1 представлено структурное содержание саморазвития воспитателей детского сада и определена в этом аспекте область компетенции старшего воспитателя [105].

Таблица 1

Структурное содержание саморазвития воспитателей детского сада

Период деятельности	Действия воспитателя	Область компетенции старшего воспитателя / методиста
1	2	3
Подготовительно-диагностический	Осознание внутренней мотивации к саморазвитию, потребности к расширению профессионального кругозора и сферы компетентности, определение цели и задач.	Диагностическое исследование и многогранный анализ деятельности педагога. Проведение индивидуальной беседы, анкетирования в целях выявления круга профессиональных интересов, творческих способностей и склонностей.
Планирование	Выбор темы, определение важных аспектов, указание основных этапов, форм и методов работы, оформление перспективного плана работы.	Консультирование и методическое сопровождение по возникшим вопросам в зависимости от опытности и квалификации педагога.
Учебная деятельность	Знакомство с теоретическими аспектами и изучение методической литературы по выбранной проблеме.	Подбор учебной и методической литературы, видеозаписей мастер-классов и занятий, оформление тематического стенда и выставки с наглядным материалом.
Практическая деятельность	Подготовка и проведение занятий, игр, проектов с детьми, изготовление дополнительных дидактических пособий.	Посещение занятий, диагностика и оценка практического опыта педагога.

1	2	3
Подведение итогов	Заполнение рабочей тетради о проделанной теоретической подготовке и опыте практической реализации, отчётной папки с данными о динамике результатов у детей, организации выставки детских работ, проведение творческого отчёта или презентации. Итоговый доклад на педагогическом совете, методическом семинаре, конференции по обмену опытом.	Консультативная помощь в оформлении результатов проделанной работы, пополнение информационного банка методических пособий.

Система методических мероприятий должна быть подчинена главной цели – стимулированию педагогов в профессиональном самосовершенствовании. Можно объединить нескольких воспитателей в работе над темой, близкой к содержанию годовой задачи ДОО. Если детский сад готовится к инновационной или экспериментальной работе, то вопросы саморазвития включаются в тематику экспериментальной деятельности.

Ежегодно к годовому плану составляется план саморазвития педагогов. В плане четко определяется, кто, над какой темой работает и в какой форме отчитывается. Отчеты по саморазвитию могут заслушиваться на педагогических советах, а также быть частью любого методического мероприятия. Формой отчета руководителей могут быть консультации или семинары для педагогов ДОО. Отчет на рабочем месте предполагает включение в оперативный контроль данной тематики и последующее наблюдение педагогического процесса, с целью оценки применения на практике полученных знаний путем саморазвития. Это наиболее демократичная форма отчета. Чтобы работа была успешной, в методическом кабинете для этого создаются необходимые условия. Организуются выставки «В помощь занимающимся самообразованием», «Это интересно знать», «Новинки» и др. Постоянно обновляется и пополняется фонд справочной и методической литературы.

Говоря об условиях формирования профессионального развития педагогов ДОО, следует отметить, что зачастую их рабочий процесс сформирован так, что они все свое рабочее время посвящают взаимодействию с детьми. Кроме того, значительную часть времени отнимает составление рабочих планов и графиков. Как следствие, у воспитателей практически не остается временных и физических ресурсов на саморазвитие. С нашей точки зрения, задача руководства (заведующей ДОО и старшего воспитателя) так построить рабочий процесс сотрудников, чтобы в нем они смогли найти время на саморазвитие. Например, это может быть дополнительно оплачиваемый час работы после окончания первой смены или перед началом второй, который педагог посвящает исключительно своему профессиональному саморазвитию. При этом можно предложить фиксировать краткий ежедневный отчет о проделанной работе по саморазвитию в специальной отчетной ведомости.

Резюмируя все вышесказанное, отметим, что основными условиями профессионального саморазвития педагогов ДОО являются:

- мотивационное условие постепенного вхождения и приучения педагогического коллектива к постоянной работе в плане саморазвития;
- ежегодное планирование системы саморазвития педагогов;
- индивидуальный подход к каждому педагогу, в рамках которого процесс его саморазвития формируется, исходя из профессиональных интересов, имеющихся квалификационных пробелов, а также стажа и опыта работы;
- тематическая подборка и составление картотеки научной, научно-популярной, методической и художественной литературы для саморазвития педагогов со стороны старшего воспитателя;
- помощь и курирование работы по саморазвитию со стороны старшего воспитателя или методиста (консультации, помощь в подборе литературы, диагностика и оценка проделанной работы);
- помощь в организации рабочего места для проведения

исследовательской работы в целях саморазвития;

– помощь в корректировке рабочего процесса с высвобождением времени на саморазвитие.

Подводя итог всему вышесказанному, отметим, что, с нашей точки зрения, главная задача руководства ДОО заключается в том, чтобы убедить сотрудников в важности и целесообразности развития своей профессиональной деятельности, а также создать для этого максимально комфортные условия: помочь с выбором темы, составляющей круг интересов педагога, помочь с поиском необходимой литературы, наконец, что немаловажно, дать возможность организовать для педагогов комфортные рабочие условия в данной области: снабдить рабочее место необходимой техникой, выходом в Интернет, помочь сформировать рабочий процесс так, чтобы в нем имелось время и для саморазвития воспитателя.

В заключение отметим, что саморазвитие не должно сводиться к ведению тетрадей, написанию докладов и оформлению красочных папок и стендов. Правильно организованная работа по саморазвитию должна стать стимулом, как для повышения профессионального мастерства педагога, так и для развития его личности.

Выводы по главе 1

Саморазвитие педагога – это целенаправленная и профессионально значимая познавательная деятельность, регулируемая самим педагогом. Причем данная деятельность характеризуется осознанностью, систематичностью и самостоятельностью.

Критериями саморазвития являются:

- эффективность профессиональной деятельности;
- творческий рост педагога;
- внедрение новых педагогических технологий в образовательный процесс.

Профессионализм педагога – это объединенный параметр личности педагогической личности, определяющий обладание педагогом разнообразными видами профессиональной работы и присутствие у него совокупности значимых для его профессиональной деятельности психологических свойств, гарантирующих действенное решение рабочих задач, связанных с воспитание и обучением.

Профессионализм педагога должен отвечать ряду параметров, среди которых:

- объективные параметры: действенность профессиональной деятельности педагога;
- субъективные параметры: постоянная профессиональная ориентация, осмысление ценностных установок данной профессии, положительное отношение к себе как профессионалу, удовлетворенность профессиональной деятельностью;
- процессуальные параметры: применение педагогом допустимых в обществе, ориентированных на гуманизм и эмпатию способов и методов в своей профессиональной деятельности;
- результативные параметры: получение в своей профессиональной деятельности результатов, необходимых современному социуму.

В связи с постоянно меняющейся внешней средой, к современному педагогу предъявляются все новые и новые требования, на первый план выходят все новые компетенции. В связи с этим следует отметить, что педагог должен постоянно совершенствоваться профессионально. Полученного однажды специального образования становится явно недостаточно, требуются новые знания. В связи с этим современный педагог должен быть в постоянном поиске новой информации, приобретения новых компетенций. И наиболее действенным методом данного поиска является саморазвитие педагога. Однако, полноценная реализация саморазвития возможна только при возникновении определенных условий.

Основными условиями профессионального саморазвития педагогов ДОО являются:

- мотивационное условие постепенного вхождения и приучения педагогического коллектива к постоянной работе в плане саморазвития;
- ежегодное планирование системы саморазвития педагогов;
- индивидуальный подход к каждому педагогу, в рамках которого процесс его саморазвития формируется, исходя из профессиональных интересов, имеющихся квалификационных пробелов, а также стажа и опыта работы;
- тематическая подборка и составление картотеки научной, научно-популярной, методической и художественной литературы для саморазвития педагогов со стороны старшего воспитателя;
- помощь и курирование работы по саморазвитию со стороны старшего воспитателя или методиста (консультации, помощь в подборе литературы, диагностика и оценка проделанной работы);
- помощь в организации рабочего места для проведения исследовательской работы в целях саморазвития;
- помощь в корректировке рабочего процесса с высвобождением времени на саморазвитие.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Изучение уровня профессионального саморазвития педагогов дошкольных образовательных организаций и условий, их формирующих

Прежде, чем разработать конкретные рекомендации, по созданию условий профессионального саморазвития педагогов, необходимо определить основные проблемы, с которыми они сталкиваются в данной области, а также так называемые «слабые места» в профессиональной деятельности каждого из них.

Изучение компетентностей педагогов в вопросах саморазвития, осуществлялось с помощью рефлексивного мониторинга, на основе самооценки педагогом процесса саморазвития предложенного А.А. Майер, Л.Г. Богославец [12], основанной на рефлексивной диагностике профессиональной компетентности.

По каждому из компонентов, анализируемых предложенным методом (мотивационно-психологическая готовность, теоретическая готовность, технологическая готовность, результативная готовность), на основе выбранных вариантов ответов выделялось среднее число, округленное до целого. Затем, на основе всех четырех компонентов выделялось среднее значение, которое и иллюстрировало в целом уровень сформированности компетентности педагогов в вопросах саморазвития.

Данные исследования занесены в таблицы 2-5.

Таблица 2

Карта компетентности педагогов экспериментальной группы в вопросах саморазвития

Педагог	Мотивационно-психологическая готовность					Теоретическая готовность					Технологическая готовность					Результативная готовность				Средний балл по всем компонентам	Уровень		
	1	2	3	4	Среднее	1	2	3	4	5	Средне	1	2	3	4	5	Средне	1	2			3	Среднее
1	4	6	5	6	5	5	6	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	III
2	3	4	5	6	5	5	6	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	III
3	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	III
4	4	3	4	6	4	5	6	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	III
5	5	3	5	5	5	4	7	5	5	4	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	III
6	9	8	5	6	7	10	10	9	9	9	9	9	9	8	7	9	8	9	9	9	9	8	II
7	4	5	4	4	4	5	6	5	4	5	5	4	3	3	2	4	3	5	4	4	4	4	III
8	4	5	4	6	5	6	7	6	6	7	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	III
9	10	9	8	6	8	9	10	9	9	9	9	9	8	8	7	9	8	9	9	9	9	9	I
10	2	4	4	7	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	III
11	4	4	4	5	4	5	6	6	7	6	6	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	III
12	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	III
13	5	4	4	4	4	5	6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	III
14	3	5	4	3	4	4	6	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	4	III
15	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	III
16	9	9	9	6	8	9	10	9	9	9	9	9	9	8	7	9	8	9	9	9	9	9	I
17	4	5	4	6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	III
18	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	III
19	2	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	III
20	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	III

Далее, на основе средних величин по каждому из критериев представим процентное соотношение педагогов экспериментальной группы по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития (таблица 3).

Таблица 3

Показатели сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития

Компоненты	I оптимальный уровень (9-10)		II допустимый уровень (6-8)		III критический уровень (4-5)		IV недопустимый уровень (0-3)	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
Мотивационно-психологическая готовность	0	0	5	25	15	75	0	0
Теоретическая готовность	3	15	4	20	13	65	0	0
Технологическая готовность	0	0	3	15	14	70	3	15
Результативная готовность	3	15	0	0	14	70	3	15

Таким образом, как видно из представленных данных, наиболее низкий уровень компетентности педагогов в вопросах саморазвития представлен в таком компоненте, как «технологическая готовность». Недопустимый уровень его развития показали 2 из 20 человек, т.е. 15% и критический уровень – у 14 человек, т.е. у 70%: у респондентов возникают сложности в таких навыках, как прогнозировать и осуществлять саморазвитие в структуре, формулировать и решать задачи по данному вопросу в инновационном аспекте, владеть методологией и методами саморазвития в логике самоанализа, планирования, организации, контроля, регулирования, создать собственную творческую концепцию, анализировать, аккумулировать и использовать творческий опыт других специалистов.

Наиболее высоко развит у респондентов такой компонент, как «теоретическая готовность». На оптимальном уровне она представлена у 3 человек (15%), на допустимом – у 4 человек (20%).

Однако, и этот компонент сформирован не достаточно.

На рисунке 1 для большей наглядности представлено процентное соотношение педагогов экспериментальной группы, по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития.

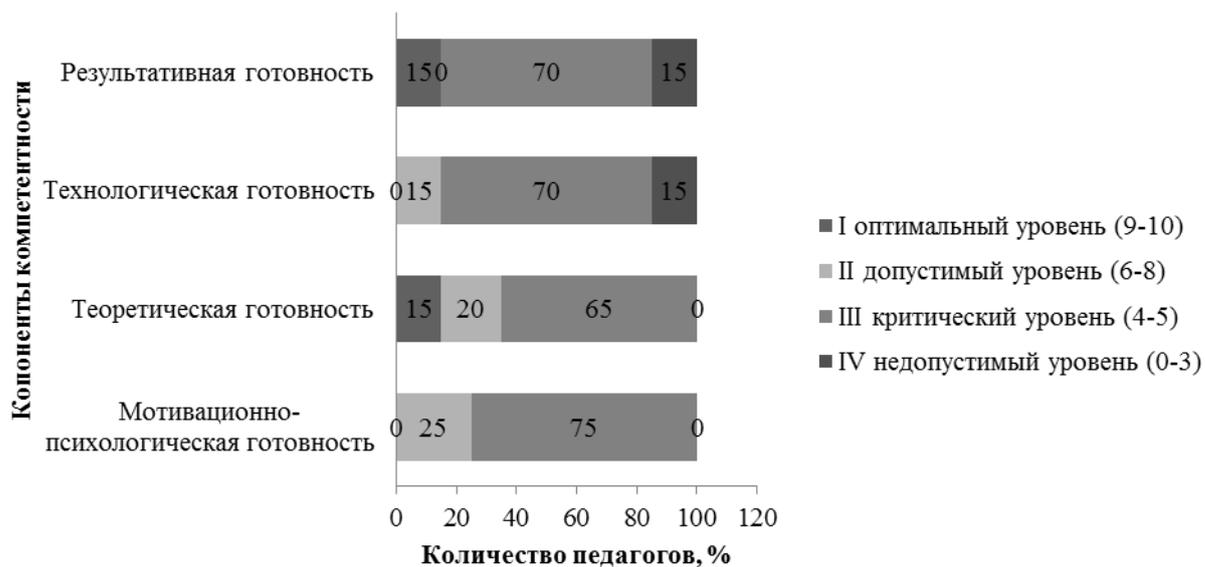


Рисунок 1. Показатели процентного соотношения педагогов экспериментальной группы по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития

Обобщая данные по всем трем компонентам, на основе среднего арифметического, можно констатировать, что в целом критический уровень компетентности педагогов в вопросах саморазвития отмечен у 17 педагогов (85%), допустимый уровень – у одного педагога (5%), оптимальный – у 2 педагогов (10%) (рисунок 2), что в целом говорит об очень низкой компетентности педагогов экспериментальной группы в вопросах саморазвития.

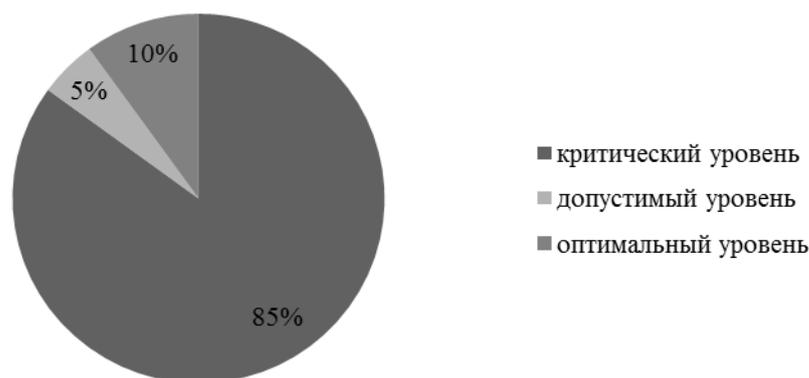


Рисунок 2. Разделение уровней педагогов экспериментальной группы по уровню сформированности компетентности в вопросах саморазвития, %

Далее в таблицах 4-5 представим данные по педагогам экспериментальной группы.

Как видно из представленных данных, в контрольной группе, как и в экспериментальной, наиболее низкий уровень компетентности педагогов в вопросах саморазвития представлен в таком компоненте, как «технологическая готовность». Недопустимый уровень его развития показали 5 из 50 человек, т.е. 10% и критический уровень – у 31 человек, т.е. у 62% (рисунок 3).

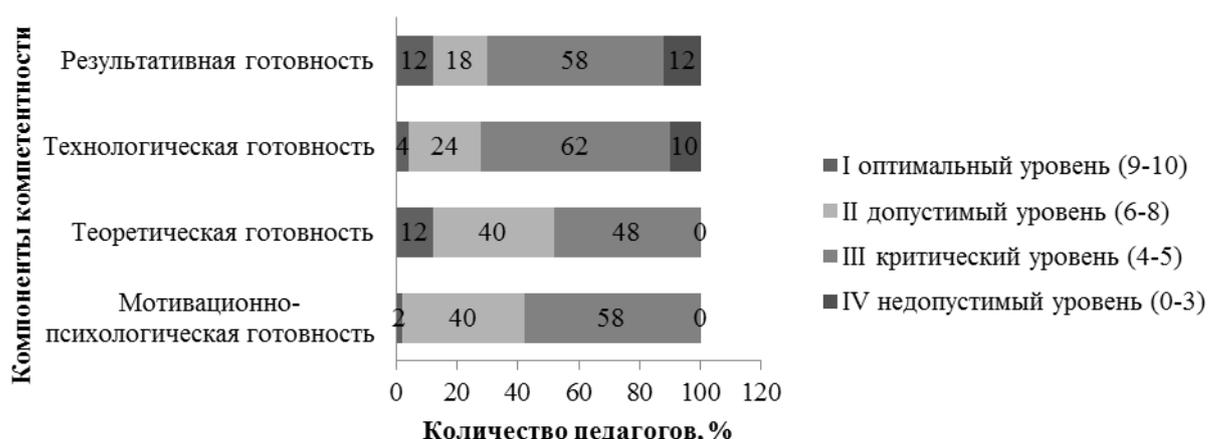


Рисунок 3. Показатели процентного соотношения педагогов контрольной группы по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития

Таблица 4

Карта компетентности педагогов контрольной группы в вопросах саморазвития

Педагог	Мотивационно-психологическая готовность					Теоретическая готовность						Технологическая готовность						Результативная готовность				Средний балл по всем компонентам	Уровень
	1	2	3	4	Среднее	1	2	3	4	5	Средне	1	2	3	4	5	Средне	1	2	3	Среднее		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	4	4	7	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	III
2	4	5	4	4	4	5	6	5	4	5	5	4	3	3	2	4	3	5	4	4	4	4	III
3	4	5	4	6	5	6	7	6	6	7	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	III
4	10	9	8	6	8	9	10	9	9	9	9	9	8	8	7	9	8	9	9	9	9	9	I
5	5	3	5	5	5	4	7	5	5	4	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	III
6	9	8	5	6	7	10	10	9	9	9	9	9	9	8	7	9	8	9	9	9	9	8	II
7	6	6	6	6	6	5	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	8	7	6	II
8	4	5	4	6	5	6	7	6	6	7	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	III
9	4	5	4	6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	III
10	2	4	4	7	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	III
11	4	4	4	5	4	5	6	6	7	6	6	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	III
12	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	III
13	6	6	6	6	6	5	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	8	7	6	II
14	3	5	4	3	4	4	6	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	4	III
15	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	III
16	9	9	9	6	8	9	10	9	9	9	9	9	9	8	7	9	8	9	9	9	9	9	I
17	4	5	4	6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	III
18	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	III
19	2	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	III
20	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	III
21	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	III
22	8	6	6	6	6	5	6	7	6	5	6	6	6	7	6	6	6	7	6	7	7	6	II
23	3	5	4	3	4	4	6	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	4	III
24	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	III

Окончание таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	III
26	7	6	6	6	6	5	6	7	6	6	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	6	6	II
27	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	III
28	2	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	III
29	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	III
30	5	4	4	4	4	5	6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	III
31	3	5	4	3	4	4	6	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	4	III
35	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	III
33	6	6	6	6	6	5	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	8	7	6	II
34	3	4	5	6	5	5	6	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	III
35	9	8	6	8	8	10	10	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	I
36	4	5	4	4	4	5	6	5	4	5	5	4	3	3	2	4	3	5	4	4	4	4	III
37	4	5	4	6	5	6	7	6	6	7	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	III
38	10	9	8	6	8	9	10	9	9	9	9	9	8	8	7	9	8	9	9	9	9	9	I
39	6	6	6	6	6	5	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	8	7	6	II
40	4	4	4	5	4	5	6	6	7	6	6	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	III
41	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	III
42	9	8	9	9	9	10	10	9	9	9	9	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	I
43	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	6	6	5	6	5	6	5	4	4	6	6	II
44	4	6	5	6	5	5	6	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	III
45	3	4	5	6	5	5	6	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	III
46	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	III
47	4	3	4	6	4	5	6	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	III
48	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	III
49	6	6	6	6	6	5	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	8	7	6	II
50	7	6	6	7	7	6	6	7	7	6	6	5	4	3	4	5	4	6	6	5	6	6	II

Далее, на основе средних величин по каждому из критериев представим процентное соотношение педагогов контрольной группы по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития (таблица 5).

Таблица 5

Показатели сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития

Компоненты	I оптимальный уровень (9-10)		II допустимый уровень (6-8)		III критический уровень (4-5)		IV недопустимый уровень (0-3)	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
Мотивационно-психологическая готовность	1	2	20	40	29	58	0	0
Теоретическая готовность	6	12	20	40	24	48	0	0
Технологическая готовность	2	4	12	24	31	62	5	10
Результативная готовность	6	12	9	18	29	58	6	12

Обобщая данные по всем трем компонентам, на основе среднего арифметического, можно констатировать, что в целом критический уровень компетентности педагогов контрольной группы в вопросах саморазвития отмечен у 35 педагогов (70%), допустимый уровень – у 10 педагогов (20%), оптимальный – у 5 педагогов (10%), что в целом говорит об очень низкой компетентности педагогов экспериментальной группы в вопросах саморазвития (рисунок 4).

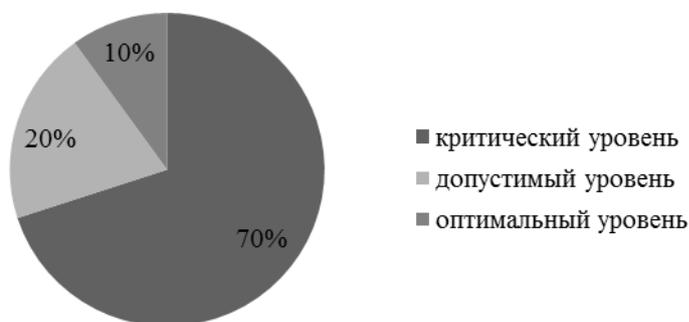


Рисунок 4. Разделение уровней педагогов контрольной группы по уровню сформированности компетентности в вопросах саморазвития, %

Обобщенные данные по экспериментальной и контрольной группам приведены в таблице 6.

Таблица 6

Показатели процентного соотношения педагогов экспериментальной и контрольной групп по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития

Группы		Мотивационно-психологическая готовность				Теоретическая готовность				Технологическая готовность				Результативная готовность			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Эксп. группа	Чел.	0	5	15	0	3	4	13	0	0	3	14	3	3	0	14	3
	%	0	25	75	0	15	20	65	0	0	15	70	15	15	0	70	15
Контр. группа	Чел.	1	20	29	0	6	20	24	0	2	12	31	5	6	9	29	6
	%	2	40	58	0	12	40	48	0	4	24	62	10	12	18	58	2

Таким образом, как показано в таблице 6, процентное соотношение педагогов по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности в вопросах саморазвития на начальном этапе опытно-экспериментальной работы примерно одинаково в контрольной и экспериментальной группах. Незначительные различия наблюдаются по всем четырем компонентам (несколько выше в контрольной группе).

Как было отмечено в предыдущей главе, саморазвитие и самообразование педагогов требует наличия определенных условий, создание которых находится в компетенции руководства ДОО. С целью определения значения управления как основного условия, влияющего на уровень профессионального саморазвития сотрудников, воспитателям в анализируемых дошкольных образовательных организациях была предложена анкета, позволяющая определить, влияет ли модель управления в данной образовательной организации на уровень профессионального саморазвития сотрудников. 15 человек из 20-ти опрошенных сотрудников экспериментальной группы и 40 человек из контрольной группы отметили, что модель управления, имеющая место в образовательной организации, бесспорно, влияет на уровень профессионального саморазвития сотрудников;

5 человек из экспериментальной группы и 10 человек из контрольной группы на данный вопрос выбрали ответ «скорее да, чем нет» (рисунок 5).

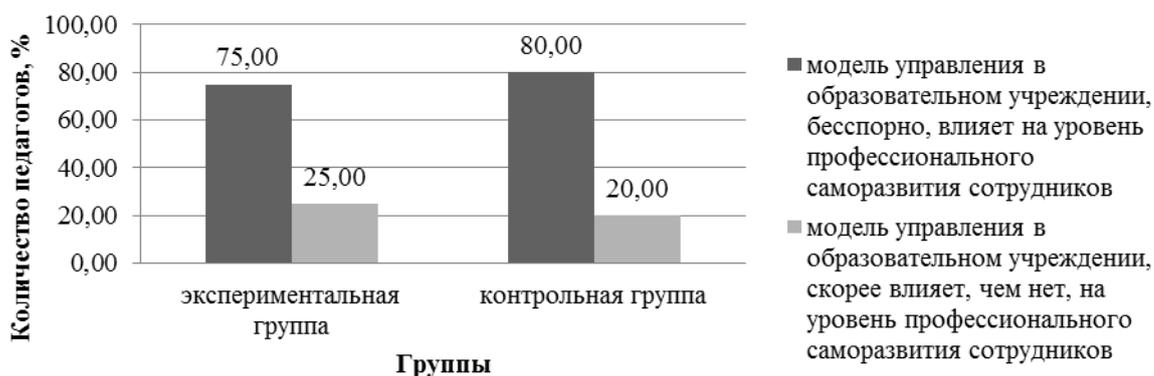


Рисунок 5. Распределение мнения педагогов при ответе на вопрос: «Влияет ли модель управления в образовательной организации на уровень профессионального саморазвития сотрудников»

Таким образом, можно сделать вывод о том, что абсолютным большинством педагогов как контрольной, так и экспериментальной группы, поддерживается точка зрения относительно высокой роли руководства ДОО в области саморазвития его сотрудников. И здесь важно отметить, что данные обеих групп на данное утверждение практически идентичны.

Далее педагогам было предложено определить, в чем заключается значение руководства в области создания условий для профессионального саморазвития сотрудников. При этом респондентам самим предлагалось сформулировать данные условия, не ограничиваясь в количестве формулировок. Затем ответы были сгруппированы по смыслу.

Как показал анализ, в качестве основных моментов в данном вопросе сотрудники были определены следующие:

– на первое место педагогами была выделена мотивация к саморазвитию. Она отмечена всеми сотрудниками и экспериментальной, и контрольной групп (100%);

– 13 человек экспериментальной группы (65%) и 38 человек контрольной группы (76%) отметили ежегодное планирование системы

саморазвития;

– 14 человек экспериментальной группы (70%) и 36 человек контрольной группы (72%) отметили индивидуальный подход к каждому педагогу, согласно которому процесс его саморазвития формируется, исходя из профессиональных интересов, квалификационных пробелов, стажа и опыта работы;

– тематическую подборку и составление картотеки научной, научно-популярной, методической и художественной литературы для саморазвития педагогов выделили 10 сотрудников, относящихся к экспериментальной группе (50%) и 26 человек, относящихся к контрольной группе (52%);

– помощь и курирование работы по саморазвитию (консультации, помощь в подборе литературы, диагностика и оценка проделанной работы) – отметили 7 работников в экспериментальной группе (35%) и 20 работников в контрольной группе (40%);

– помощь в организации рабочего места для проведения исследовательской работы в целях саморазвития выявили 6 работников экспериментальной группы (30%) и 19 работников контрольной группы (38%);

– помощь в корректировке рабочего процесса с высвобождением времени на саморазвитие – также выявили 6 работников экспериментальной группы (30%) и 19 работников контрольной группы (38%) (рисунок 6).

Таким образом, сотрудники дошкольных образовательных организаций ждут от руководства достаточно активной помощи в области своего саморазвития, начиная от мотивации и поддержки и заканчивая помощью в подборе образовательного материала.

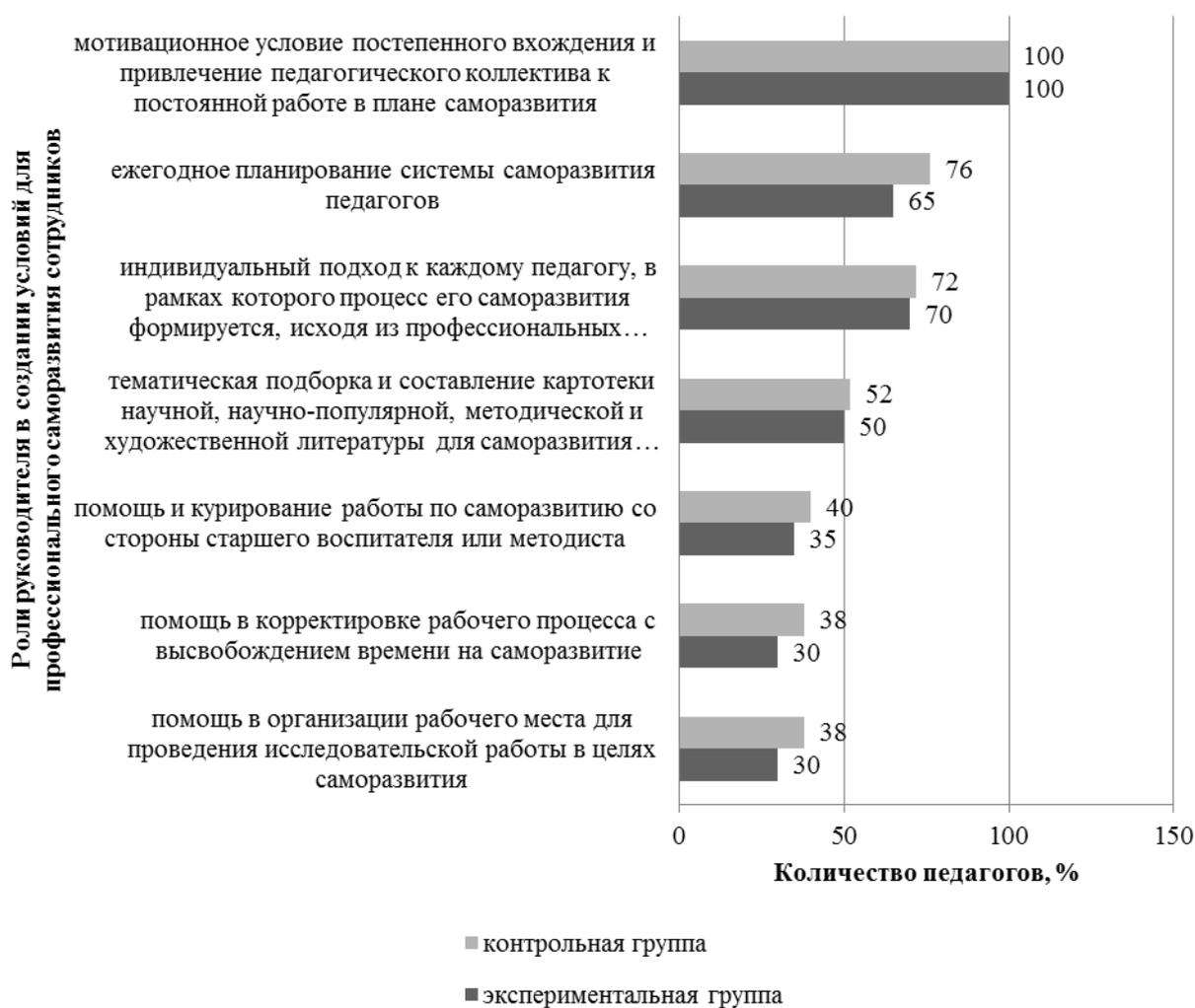


Рисунок 6. Основная роль руководства ДОО в создании условий для профессионального саморазвития сотрудников

В завершении изучения роли управления ДОО в повышении уровня профессионального саморазвития педагогов респондентам экспериментальной и контрольной групп предлагалось оценить уровень управления системой саморазвития сотрудников в образовательной организации по пятибалльной шкале, где «5» – очень высоко, «1» – очень низко. Данные распределились следующим образом:

– на «4» уровень управления системой саморазвития сотрудников в своей образовательной организации оценили 8 человек экспериментальной группы (40%) и 16 человек контрольной группы (32%);

– на «3» – оценили 8 человек экспериментальной группы (40%) и 30 человек контрольной группы (60%);

– на «2» – 4 человека экспериментальной группы (20%) и 4 человека контрольной группы (8%) (рисунок 7).

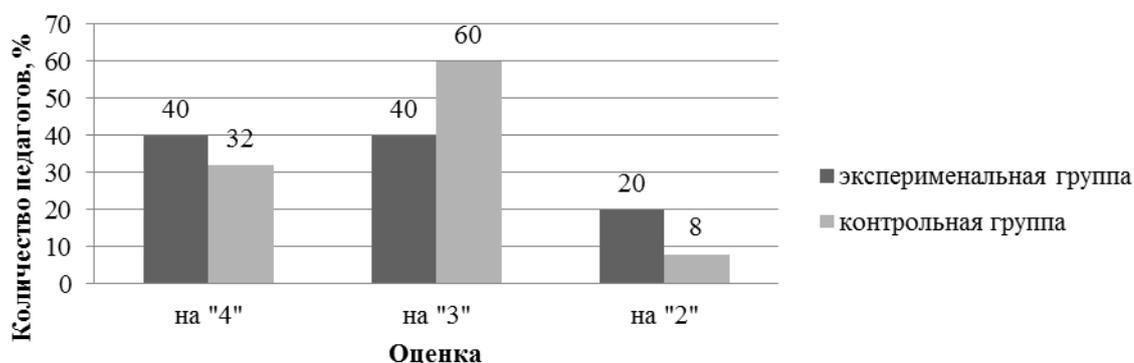


Рисунок 7. Определение уровня управления системой саморазвития сотрудниками ДОО в их организациях

Как видно из представленных данных, респонденты в обеих группах достаточно низко оценивают уровень управления системой саморазвития педагогов в ДОО. Примечательно, что ни один сотрудник не оценил его наивысшим баллом.

Таким образом, как показал анализ, представленный в рамках данного параграфа, в настоящее время профессиональное саморазвитие работников дошкольных образовательных организаций г. Красноярска находится на достаточно низком уровне, что во многом обусловлено низким уровнем управления в данной области. В частности, среди основных проблем здесь были выявлены следующие:

– слабая система мотивации сотрудников ДОО, не стимулирующая их к саморазвитию, в том числе и моральной поддержки сотрудников в данной области;

– загруженность сотрудников, не дающая им возможности саморазвития;

– отсутствие условий, направленных на возможность саморазвития

(отсутствие комфортного рабочего места с выходом в Интернет; пополняющейся базы новых методических разработок);

– отсутствие системы планирования саморазвития педагогов.

С целью выявления эффективности проводимой опытно-экспериментальной работы и проверки гипотезы нами использовалась методика Фишера [87; 98] (Приложение А).

С ее помощью фиксировались изменения в уровне развития профессионального саморазвития педагогов контрольной и экспериментальной групп на начало опытно-экспериментальной работы.

А также изменения уровня управления системой саморазвития сотрудников в образовательной организации на начало и конец опытно-экспериментальной работы.

Для того, чтобы определить эффективность работы, за «эффект» мы приняли в первом случае выявленный оптимальный и допустимый уровень сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития в обеих группах. Во втором случае – высокий уровень управления системой саморазвития в ДОО.

Результаты расчетов по выявлению достоверных различий в двух группах педагогов с применением методики Фишера представлены в Приложении А.

Применение методики Фишера к результатам первого контрольного среза для педагогов экспериментальной и контрольной групп показало 95%-ную достоверность отсутствия различий процентных долей педагогов с достаточным уровнем развития профессионального саморазвития.

Применение методики Фишера к результатам первого контрольного среза для ДОО экспериментальной и контрольной групп также показало 95%-ную достоверность отсутствия различий процентных долей ДОО с высоким уровнем управления системой саморазвития.

Поэтому в качестве экспериментальной выбрана группа, в которой средняя доля педагогов с высоким уровнем развития профессиональной

компетентности немного ниже (в группе 20 человек).

Таким образом, данные изучения уровня развития профессионального саморазвития педагогов поставили перед нами задачу практико-ориентированной разработки условий его формирования.

2.2. Разработка программы мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов

Программа мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов строилась нами на основе алгоритма оперативного этапа управления, представленного в таблице 7.

Алгоритм оперативного этапа управления (самоуправление), представленный ниже, наглядно демонстрирует эволюционные достижения управленческих подходов в процессе формирования профессиональной компетентности педагога.

Таблица 7

Алгоритм оперативного этапа управления в области саморазвития педагогов

Цель	Управленческие действия	Результат
1	2	3
Самопознание: - стимулировать обнаружение некомпетентности, выявлять проблемные поля в профессиональной подготовке, актуализировать индивидуальный опыт	- предъявлять норму-образец актуализации опыта; - создавать условия для перестройки опыта в соответствии с выявленными проблемами (совместно анализировать действия, сравнивать свои профессиональные возможности с деятельностью коллег, взаимодействовать с компетентными людьми)	Самоосознание: - обнаружить некомпетентность и формировать психологическую готовность к ее устранению - находить способы осознания проблем
Самоопределение: - конкретизировать выявленные проблемные поля, стимулировать процесс самопрограммирования на	- помогать при определении затруднений; - отслеживать регулярно индивидуальный процесс формирования компетентности	Самоактуализация: - интериоризовать групповые нормы; - обнаруживать некомпетентность; - проявлять готовность к

1	2	3
основе рефлексивного мониторинга		реализации индивидуальной программы
Самоорганизация: - стимулировать к обобщению опыта, постоянной рефлексии	- формировать мотивацию к постоянному саморазвитию; - помогать в обосновании опыта, оценке усвоения, контроле за процессом формирования компетентности	Самоутверждение: - осознавать собственную результативную готовность по отношению к знаниям, умениям, навыкам, опыту творчества
Самореализация: - закреплять устойчивый образец профессиональной компетентности и готовности к самореализации	- вносить коррективы в собственное развитие на основе диагностики профессионального роста; - расширять и применять опыт в новых ситуациях; - формировать опыт творческой деятельности	Саморегуляция: - иметь устойчивое мотивационно-ценностное и эмоционально-оценочное отношение к себе как профессионалу

Далее, на основе представленных в таблице 7 управленческих действий, описанных в параграфе 1.3 настоящей работы условий профессионального саморазвития педагогов, а также выявленных в пункте 2.1 проблем были разработаны конкретные мероприятия, направленные на развитие условий профессионального саморазвития педагогов в экспериментальной группе.

В таблице 8 представлены мероприятия в рамках каждого из управленческих действия

Таблица 8

Мероприятия профессионального саморазвития педагогов в рамках управленческих действий

Управленческие действия	Направления	Мероприятие
1	2	3
Предъявлять норму-образец актуализации опыта	В качестве нормы-образца могут быть собственные действия руководителя в области саморазвития	Саморазвитие самих руководителей ДОО
Создавать условия для перестройки опыта в соответствии с выявленными проблемами (совместно)	На основе выявленных проблем, мешающих саморазвитию педагогов, в качестве условий для перестройки их опыта рекомендуется: - организовать работу в организации	- создание плана саморазвития; - создание комфортного места и информационной

1	2	3
анализировать действия, сравнивать свои профессиональные возможности с деятельностью коллег, взаимодействовать с компетентными людьми)	так, чтобы саморазвитие являлось неотъемлемой частью рабочего процесса; - создать комфортные материальные условия для саморазвития (за счет улучшения материально-технического обеспечения ДОО)	базы для самообразования и саморазвития
Помогать при определении затруднений	При планировании саморазвития как раз будут учитываться все возможные затруднения и пробелы в данной области, которые будут учтены в плане	- создание плана саморазвития; - создание информационной базы для саморазвития
Отслеживать регулярно индивидуальный процесс формирования компетентности	За счет организации обратной связи от педагогов в процессе реализации плана саморазвития	Создание плана саморазвития
Формировать мотивацию к постоянному саморазвитию	Важно донести для педагогов, что саморазвитие – это не только их личный вклад в себя, но также возможность получить дополнительные материальные и нематериальные поощрения от организации за счет него	Создание системы мотивации
Помогать в обосновании опыта, оценке усвоения, контроле за процессом формирования компетентности	Данная помощь возможна в рамках планирования и реализации мероприятий	Создание плана саморазвития
Вносить коррективы в собственное развитие на основе диагностики профессионального роста	За чет собственного саморазвития руководителей	Саморазвитие самих руководителей ДОО
Расширять и применять опыт в новых ситуациях	За счет системы мотивации, призванной использовать полученный в ходе саморазвития опыт	Создание системы мотивации
Формировать опыт творческой деятельности	За счет системы мотивации, призванной использовать полученный в ходе саморазвития опыт	Создание системы мотивации

Таким образом, мероприятия профессионального саморазвития педагогов в рамках управленческих действий сводятся к следующим:

- саморазвитие самих руководителей;
- создание плана саморазвития;
- создание комфортного места и информационной базы для

саморазвития и самообразования педагогов;

– создание системы мотивации саморазвития педагогов.

В ходе разработки программы мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов были представлены направления работы с педагогами в рамках каждого из компонентов профессиональных компетенций педагогов (Таблица 9).

Таблица 9

Направления деятельности в области создания условий профессионального саморазвития педагогов

Компоненты готовности к профессиональной деятельности	Направления деятельности, направленной на саморазвитие педагогов
Мотивационно-психологическая готовность	1. Саморазвитие руководителя; 2. Проведение тренинга на мотивацию к саморазвитию (с использованием таких упражнений, как: («Указывая ошибки, отметьте улучшение», «Хвастну», «Похвала самому себе», «Источники энергии»); 3. Разработка программы мотивации педагогов
Теоретическая готовность	1. Проведение внутри ДОО семинаров по наиболее интересным для педагогов темам на основе плана саморазвития 1. Семинар-практикум «Педагогическое проектирование воспитательно-образовательного пространства ДОО как условие успешной реализации ФГОС ДО» Цель: повышение уровня компетентности педагогов ДОО в вопросах проектирования педагогического процесса с применением квест - технологии. Задачи: 1.Сформировать у участников семинара представление о квест -технологии в ДОО. 2.Содействовать практическому освоению навыков педагогического проектирования образовательной деятельности с применением квест -технологии. 3. Повысить мотивацию к использованию формы квест-игры в работе с детьми (педагогами). 2.Семинар-практикум для педагогов "Современные технологии как инструмент

	<p>управления качеством образования"</p> <p>Цель: осмысление необходимости и возможности применения современных технологий как показателя педагогической компетентности современного педагога.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ систематизировать теоретические знания о социально-педагогических понятиях в образовании "компетентностный подход", "компетентность": смыслы и содержание понятий; ➤ проанализировать и определить влияние применения современных технологий в контексте компетентностного подхода на качество образования детей; ➤ обменяться имеющимся опытом работы по проектированию способов перехода на компетентностный подход в образовательной практике учреждений дополнительного образования <p>2. Семинар-практикум Проектная деятельность в ДОУ как средство развития самостоятельности и инициативы дошкольников»</p> <p><u>Цель:</u> Повышение компетентности педагогов в вопросах применения технологии проектной деятельности в работе с детьми.</p> <p><u>Задачи:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Уточнить и систематизировать знания педагогов по проблеме внедрение в педагогический процесс технологии проекта. – Поддержать интерес педагогов к дальнейшему изучению данной темы. – Развитие интеллектуальной и творческой инициативы педагогов. <p>3. Тема: «Методические подходы к работе с детьми с ОВЗ – методы, приёмы, технологии»</p> <p>Цель: Создание условий для всестороннего развития ребенка с ОВЗ в целях обогащения его социального опыта и гармоничного включения в общество.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Обеспечение успешности детей с особыми образовательными потребностями наряду с детьми, не имеющими проблем со здоровьем.
--	--

	<p>Укрепление здоровья и предупреждение появления вторичных нарушений физического и психического развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Создание толерантной среды и воспитательно-образовательного пространства через сопереживание, сочувствие и сотрудничество со стороны окружающих. <p>5. Семинар – практикум «Системно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса в ДОУ» Цель: повышение профессиональной компетентности воспитателей ДОУ в области применения системно-деятельностного подхода в образовательном процессе ДОУ, актуализация проблемы его использования в работе педагога на современном этапе развития дошкольного образования. Темы семинаров представлены в Приложении Г</p>
Технологическая готовность	<p>1. Организация рабочего пространства для педагогов; Цель: Содержание и оформление пространства должно быть направлено на:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ оказание помощи воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса, ➤ повышении педагогического мастерства, взаимодействии с родителями и просто в повседневной деятельности; ➤ подготовке к рабочему дню, педагогическому совету и т. д. <p>2. Создание модели программы индивидуальных образовательных маршрутов</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Разработана Карта оценки НОД Приложение Д ➤ ПРОГРАММА индивидуального профессионального саморазвития педагога на 2019 – 2024 гг. (Приложение В)
Результативная готовность	<p>1. Создание группы творческих педагогов, подразделенных на подгруппы: Задачи: - оптимизация методической работы ДОУ; - создание образовательной среды, способствующей реализации творческого потенциала каждого педагога в отдельности и педагогического коллектива</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ в целом; ➤ объединение педагогов с разным профессиональным уровнем в совместную образовательную деятельность; ➤ саморазвитие, самообразование и самореализация педагогов ДОУ, ➤ поиск новых форм и методов взаимодействия, как с детьми, так и с родителями; ➤ обновление методического и дидактического сопровождения образовательного процесса. <p>ГРУППЫ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Проектная деятельность в ДОУ, ➤ Территория взаимодействия детского сада и семьи, ➤ Современные информационные технологии в ДОУ ➤ ТЭС Н.П. Гришаевой ➤ Инклюзия в ДОУ ➤ Сетевое взаимодействие педагогов <p>Основной принцип сетевой организации — принцип сетевого взаимодействия. Сетевое взаимодействие — это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования, это способ деятельности по совместному использованию ресурсов. Сетевое взаимодействие сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным учреждениям не только выживать, но и динамично развиваться. Важно заметить, что при сетевом взаимодействии происходит не только распространение инновационных разработок, а также идет процесс диалога между образовательными учреждениями и процесс отражения в них опыта друг друга, отображение тех процессов, которые происходят в системе образования в целом [63].</p>
--	---

Безусловно, что все компоненты профессиональной деятельности связаны между собой, и развитие одного из них оказывает непосредственное влияние на развитие другого. В связи с этим в рамках анализируемой дошкольной образовательной организации было разработано несколько направлений, ориентированных на развитие указанных компонентов.

1. В частности, с целью развития мотивационно-психологической готовности педагогов к саморазвитию был проведен тренинг с использованием упражнений на самомотивацию («Указывая ошибки, отметьте улучшение», «Хвастну», «Похвала самому себе», «Источники энергии»).

Кроме того, следует отметить, что, как отмечают многие исследователи, грамотный и харизматичный руководитель, любящий свою работу и стремящийся сделать свою организацию лучшей, предоставляя, действительно, качественные образовательные услуги, в силах заразить своей идеей сотрудников. Соответственно, от того, насколько сам заведующий будет показывать себя как профессионал, зависит то, будут ли поддерживать его точку зрения сотрудники.

В начале 2019-2020 учебного года сам руководитель ДОО был зачислен в качестве студента на дистанционное обучение в Национальную академию дополнительного профессионального образования в Москве на программу «Руководитель дошкольной образовательной организации. Менеджмент в образовании в условиях реализации ФГОС ДО: управление деятельностью и развитием образовательной организации» с присвоением квалификации «Менеджер в образовании».

Также важно отметить, что создание системы мотивации – важный момент, подталкивающий их к саморазвитию.

Несмотря на наличие материально-технической базы и четкой системы планирования, полноценная система саморазвития педагогов не возможна, если они сами не будут мотивированы на нее. В связи с этим немаловажным является вопрос мотивации педагогов на саморазвитие.

Мотивация педагогов на деятельность в области саморазвития и повышение уровня профессиональной компетентности, с нашей точки зрения, должна быть построена на методах материального и нематериального стимулирования. Так, в частности, наиболее действенными средствами мотивации для данной организации являются:

Материальное стимулирование (уровень заработной платы, наличие системы надбавок и премирования). Исследователи сходятся во мнении, что материальная мотивация является наиболее сильным стимулом к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей. При этом данное утверждение относится к профессиям любой сферы, в том числе и педагогам. Таким образом, руководству ДОО необходимо разработать такую систему мотивации, которая напрямую была бы связана со стремлением сотрудников к саморазвитию, а следовательно, повышением качества образовательных услуг. Так, в частности, было предложено премировать сотрудников за:

- разработку и внедрение в свою профессиональную деятельность инновационных образовательных программ, новых методов работы с детьми и родителями (законными представителями);

- повышение квалификации педагогов и организацию докладов на наиболее значимые темы, затронутые в ходе данного повышения квалификации. Возможно организовать повышение квалификации педагогов с помощью различных онлайн-семинаров и тренингов через сеть Интернет, без отрыва от работы, получив знания не только от красноярских, но и от ведущих российских педагогов. Кроме того, большинство подобных семинаров – бесплатные, что также является их положительной стороной.

Помимо средств материального стимулирования, было предложено использование нематериальной мотивации:

- признание заслуг в области саморазвития со стороны руководителя. Для многих людей очень важным является признание его заслуг. Поэтому считаем важным не отказываться от таких способов поощрения сотрудников,

как публичная благодарность, доска почета и т.д. Здесь важно отметить, что данный метод также будет связан с саморазвитием. Так, например, каждый сотрудник, по итогам пройденной программы саморазвития, будет публично поздравлен на сайте ДОО, при внедрении им каких-либо инноваций в программу образования ДОО по итогам пройденного самообразования ему будет также выражена публичная благодарность. Важно отметить, что данный метод не только будет служить в качестве нематериальной мотивации сотрудников, но также и положительным образом скажется на имидже организации. Изучая сайт и обнаруживая информацию о развитии самообразования педагогов, родители воспитанников получают дополнительную уверенность в квалификационном уровне педагогов, а следовательно, в качестве оказываемых образовательных услуг;

– возможность предоставления свободного времени сотрудникам. В настоящее время во всех анализируемых дошкольных образовательных организациях имеют место две проблемы: во-первых, это нехватка педагогов, как следствие, загруженность работающих воспитателей, во-вторых, большой объем бумажной работы, которой должен заниматься каждый педагог. Зачастую, воспитатели заполняют планы во время тихого часа, а также в свое свободное нерабочее время. При этом многие сотрудники, имеющие огромный стаж работы в дошкольной образовательной организации, не нуждаются в разработке каждодневных планов. Следовательно, мы считаем, что в компетенции заведующего – несколько упростить работу педагогов, отказавшись от части бумажной работы и тем самым высвободив для них часть времени.

Следует отметить, что в рамках формирующего этапа в ДОО были частично внедрены предложенные мероприятия. разработка программы мотивации педагогов, направленная на их саморазвитие, куда вошли следующие методы:

– премирование сотрудников за разработку и внедрение в свою профессиональную деятельность инновационных образовательных

программ, новых методов работы с детьми и родителями (законными представителями);

– премирование сотрудников за работу в области саморазвития (прохождения различных семинаров, тренингов, участие в конференциях и т.д.) и доклад по итогам данной работы перед педагогическим советом;

– благодарность сотрудникам за проделанную работу в области саморазвития и развития коллег в виде благодарственного письма.

Также следует отметить, что за анализируемый учебный год двое педагогов получили денежные премии за разработку и внедрение на базе своих групп новых методов работы с детьми и знакомство с ними педагогов других групп.

2. С целью развития теоретической готовности педагогов внутри ДОО был разработан план саморазвития.

Загруженность сотрудников, не дающая им возможности саморазвития, а также отсутствие системы планирования саморазвития педагогов также являются одними из основных сдерживающих сил. Для этого в ДОО было организовано ежегодное планирование системы саморазвития педагогов. Планирование это проходило в несколько этапов:

Этап 1: определение наиболее актуальных для педагогов профессиональных вопросов. Данный этап рекомендовалось проводить посредством анкетирования или интервьюирования педагогов, в ходе которых им предлагается определить, какие темы современной педагогики и дошкольного образования для них являются наиболее интересными или проблемными. Это могут быть, например, темы, посвященные адаптации детей в ДОО, половому воспитанию, использованию мультимедиа-технологий в современном образовательном процессе. Кроме того, это могут быть темы, касаемые лично педагогов, например, методы снижения риска эмоционального выгорания, возможности развития эмпатии и т.д.;

Этап 2: разработка годового тематического планирования саморазвития педагогов, а также методов саморазвития. Так, если та или иная тема

интересна большинству педагогов, по ней рекомендовалось проводить круглые столы или семинары, в которых могли бы принять участие все педагоги. Если та или иная тема интересна лишь одному-двум педагогам, то для них рекомендуется организовать индивидуальное знакомство. Например, возможно зарегистрировать педагога в качестве слушателя вебинара по интересующей его теме и т.д.

Здесь важно отметить, что планирование, организованное в начале года, не было статичным. В процессе работы (например, со сложными детьми), у педагогов могли возникнуть другие потребности в области повышения своей квалификации. Возможно также, что кто-то из педагогов или старший воспитатель узнает о проведении какого-то тренинга, интересного для многих сотрудников, но который не был заявлен в плане (например, проезд в Красноярск П.Ш. Амонашвили).

Этап 3: подведение итогов, в ходе которого в форме круглого стола педагоги делились своими впечатлениями от полученных за год знаний, вводят предложения и изменения в существующую систему.

Ответственным за годовое планирование в области саморазвития педагогов ДОО был назначен старший воспитатель. Однако важно отметить, что свои рекомендации и предложения в рамках планирования могли предлагать все сотрудники. Например, кто-то нашел интересующий его тренинг или курс и хотел бы посетить его или предложить коллегам. Об этом он оповещал старшего воспитателя, и тот, при наличии возможности, вносил предложения в план.

При планировании также учитывались такие факторы, как обучение (выход на сессию) педагогов, повышение их квалификации и аттестация.

В течение года каждым из воспитателей как минимум 1 раз были организованы определённые действия, направленные на его саморазвитие (принято участие в конференции, конкурсе, выставке, прослушан курс, принято участие в семинаре). По итогам саморазвития каждым воспитателем была организована обратная связь в различных формах. Это мог быть доклад

для коллег по теме, прослушанной в рамках курса, методические разработки, организация открытого урока, написание статьи и т.д.

При этом на время прохождения мероприятий, направленных на саморазвитие, педагог освобождался от основной работы с детьми с сохранением ему заработной платы (при условии, что он мог подтвердить, что время отсутствия его на рабочем месте, действительно, было потрачено на саморазвитие). Однако в год на саморазвитие за счет рабочего времени сотрудник мог потратить не более 50-ти рабочих часов (исключая выходы на сессию, профессиональные курсы и курсы повышения квалификации).

Таким образом, саморазвитие вошло в качестве обязательного компонента профессиональной деятельности воспитателей и, благодаря четкому планированию, затронуло всех сотрудников образовательной организации.

В ходе проведенной за учебный год работы всеми сотрудниками ДОО в той или иной степени была проделана работа по саморазвитию. В частности, все 20 педагогов, работающих на сегодняшний день в ДОО, уделяли от 30 минут до нескольких часов в неделю на саморазвитие. Как правило, оно было организовано посредством чтения различных печатных и интернет-материалов. Также 6 человек из 20-ти в это время посетили хотя бы одну конференцию или семинар, посвященных психологии, педагогике, современным методам воспитания и т.д. 1 человек смог повысить свою квалификацию, что также, с нашей точки зрения, связано с повышением саморазвития педагога. 1 человек поступил на обучение в Красноярский педагогический университет им. В.П. Астафьева на базе бакалавриата и 1 человек – на базе магистратуры. 2 человека сами участвовали в качестве докладчиков в педагогических конференциях.

В период 2018-2019-го учебного года, как было отмечено выше, было проведено три круглых стола, посвященных саморазвитию педагогов. Среди тем данных столов звучали следующие:

– Что такое гуманная педагогика и какова личность педагога в

гуманной педагогике?

– Презентация Power point как возможность наглядного обучения и обучающей игры для детей;

– Использование нетрадиционных техник рисования как возможность развития творческого мышления детей.

Данные темы были сформулированы педагогами самостоятельно, исходя из их профессионального опыта, и предложены в качестве направлений саморазвития.

3. С целью развития технологической готовности была внедрена модель программы индивидуальных образовательных маршрутов.

Выше нами уже отмечалось, что каждый человек индивидуален: кто-то лучше воспринимает информацию визуально, кто-то – посредством лекций или вебинаров, кому-то необходимо закрепление ее на практике. Следовательно, в рамках предлагаемых направлений администрация образовательной организации должна учитывать особенности всех работников и предлагать такие формы саморазвития, которые были бы оптимальны если не для всех, то для большинства педагогов. В связи с этим нами была создана модель программы индивидуальных образовательных маршрутов, которая может быть применена в качестве педагогического условия профессионального саморазвития педагогов ДОО. Данная модель представлена в виде карты анализа профессиональных компетенций педагога при проведении образовательной деятельности.

Размышляя над содержанием Карты, мы понимали, что реализуем ООП ДО нашего учреждения, и занятие является одной из единиц её реализации, поэтому мы разработали аналитический инструмент, мозаично отражающий Программу ДОО в структуре занятия. Данный инструмент помогает педагогам увидеть используемые в занятии элементы для анализа и рефлексии, которые в последствие будут являться толчком к саморазвитию.

Первоначально в Карте в соответствующих графах фиксируются ФИО педагога, возрастная группа детей, дата проведения, длительность занятия и

тема.

Следующая графа «Цель занятия» – разделена на две части: педагоги-наблюдатели заполняют свою часть во время просмотра. Далее, при совместном анализе – педагог, проводивший занятие – сообщает свою цель, и мы смотрим – насколько зафиксированные педагогами-наблюдателями цели совпали с заявленной автором. Тем самым – мы развиваем компетенцию педагогов – целеполагание – в разрезе анализа, планирования и достижения результата.

Следующий раздел Карты состоит из граф «Выполнение санитарно-гигиенических требований» – он направлен на знание и выполнение педагогом норм, заложенных СанПин и требований, предъявляемых Профессиональным стандартом педагога – пункт 3.1.1, раздел – необходимые знания – «Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей». В данном разделе фиксируются не формальное знание документации, а конкретные действия педагога:

- удовлетворение двигательной активности детей (отдых в процессе занятий);
- соответствие длительности занятия санитарно-гигиеническим нормам;
- обеспечение здоровьесберегающих условий.

В разделе «Поддержка педагогом детской инициативы и самостоятельности» педагоги-наблюдатели отмечают позицию педагога. Из практики внедрения Карты выяснилось, что необходима дополнительная работа с понятийным аппаратом, так как иногда педагоги буквально воспринимали слово «позиция педагога», как её физическое проявление – встать «на уровень ребёнка» – физическое действие – присесть, установить визуальный контакт. Но, как показывает практика, данный подход к пониманию позиции педагога не срабатывает без применения необходимых форм, методов и средств, которые педагоги-наблюдатели фиксируют, отмечая их соответствие цели образовательной деятельности и возрасту

детей. Выбор педагогом форм, методов и средств, во время проведения занятия – предполагает развитие у него компетенций – планирование и достижение результата: Педагог ставит перед собой задачи и выбирает инструменты, для их реализации. Для удобства работы, инструменты реализации Программы размещены в нижней части Карты.

В графе «Культурные практики» педагоги-наблюдатели фиксируют какой вид практики из представленных в Программе ДОО они увидели. Зачастую анализ этого раздела Карты приводит к жарким дебатам – является ли увиденное культурной практикой или нет, и что является её критериям. Это дает нам почву для подготовки дальнейших развивающих мероприятий с педагогами, потому что именно в этих ситуациях сотрудники осознают некомпетентность и нехватку знаний. Анализ и рассуждения способствуют созданию условий для самоанализа и дальнейшего саморазвития как педагога, представляющего занятие, так и педагогов-наблюдателей.

Во время первичной апробации Карт, происходило обсуждение с педагогами, что важно и нужно анализировать во время просмотров. По инициативе педагогов в Карте появились графы:

– «Речь», в которой фиксируется ясность и чёткость изложения материала, а также слова-паразиты;

– «Индивидуальная работа» – фиксирующая, насколько педагог владеет способами и методами привлечения внимания, для включения ребёнка в образовательный процесс, как педагог умеет считывать состояния воспитанника во время занятия, в невербальной форме и слышать его.

Тем самым мы развиваем у педагога компетенцию – организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком, с учётом его образовательных потребностей.

Формирование мотивации к обучению является одной из ключевых компетенций педагога, что нашло отражение в следующем разделе Карты. «Мотивацию» педагоги-наблюдатели отслеживают на протяжении всех этапов занятия. В комментариях к данной графе – содержится вопрос –

изменялась ли мотивация детей во время занятия, и если да, то за счёт чего?

Данный раздел является самым сложным, как при наблюдении и анализе, так и при проектировании занятий. Наблюдая и анализируя, педагоги сами задают вопрос – что есть мотив, за счет чего происходит мотивация детей, что является мотивом для ребёнка, а что является мотивом для педагога? Обсуждение, совместный анализ выявили дефициты, спровоцировали желание детально разобраться – что есть мотив, и в чём отличие детского мотива от взрослой осознанной мотивации. В ответ на запрос коллектива – был разработан и проведён семинар «Мотив, стимул, мотивация» в ходе которого была дана теоретическая база и сформулирован понятийный аппарат. В ходе семинара созрел запрос на практикум – что служит мотивом для ребёнка? Был проведен цикл практических мероприятий, погружающих педагогов в процесс непосредственно образовательной деятельности, режимные моменты, игровую деятельность. На практикумах педагоги выступали в роли детей. Данный опыт позволил педагогам встать на место детей и эмоционально прочувствовать атмосферу дня дошкольника. Педагоги осознали важность детской мотивации и стали уделять этому внимание при планировании педагогической деятельности. Родилась идея создания «Банка идей мотивационных моментов» над которым идёт работа.

Продолжая наблюдение, педагоги фиксируют в каждом из этапов «Представленные формы организации», например – беседа, рассматривание, экспериментирование, игра, инсценирование и т.д. для того, чтобы:

- провести анализ соответствия выбранных форм поставленной цели занятия;

- посмотреть спектр используемых педагогами традиционных форм. Педагогический состав нашего ДОО молод, и педагоги любят использовать одни и те же формы. Поэтому мы поставили перед собой задачу – подтолкнуть их к изучению и использованию других форм организации.

- определить количественное и качественное использование форм во

время занятия – при анализе выявляется дефицит форм, либо наоборот – заорганизованность.

Одним из требований Профессионального стандарта педагога является умение разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности – в Карте есть графа «Использование педагогических технологий». Ранее, в ДОО использовались педагогические технологии, проводилась работа по расширению их арсенала, но отсутствовал системный подход и технологии не всегда соблюдались, что сказывалось на качестве образования. В процессе внедрения карт было принято решение – объявить 2018-2019 учебный год – «Годом педагогических технологий», что стало темой самообразования педагогов.

Ранее, в Карте, уже анализировалась позиция педагога во время проведения образовательной деятельности, но она касалась поддержки педагогом детской инициативы и самостоятельности. А теперь – графа «Позиция педагога» включает в себя анализ действий педагога по отношению к группе детей.

В графе «Включённость детей в образовательную деятельность» анализируется степень включённости детей в процессе занятия.

Завершающий раздел Карты «Виды детской деятельности», в котором педагоги-наблюдатели фиксируют задействованные виды, помогает провести анализа созданных условий развития ребёнка. В разделе «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» Профессионального стандарта педагога написано, что педагог организывает свои трудовые действия с учётом возрастных и индивидуальных особенностей детей. Владеет всеми видами развивающей деятельности дошкольника: игровой, продуктивной, познавательной, исследовательской.

На сегодняшний день незапланированным эффектом внедрения Карты является осознанное понимание педагогами алгоритма реализации Основной

образовательной программы, что повышает качество образования.

Кроме того, в рамках данного компонента было создано комфортное место и информационная база для саморазвития и самообразования педагогов.

Среди основных моментов, мешающих развитию саморазвития педагогов анализируемых дошкольных образовательных организаций, был назван такой, как отсутствие условий, направленных на возможность саморазвития (отсутствие комфортного рабочего места с выходом в Интернет; пополняющейся базы новых методических разработок). В связи с этим было предложено организовать отдельный кабинет саморазвития педагогов, оснащенный необходимой мебелью, техникой и материалами, в частности:

- двумя компьютерными столами (стоимостью 3 тыс. руб. за один стол);
- двумя офисными стульями (стоимостью 2 тыс. руб. за 1 стул);
- двумя персональными компьютерами, с необходимым программным обеспечением (MS Office), а также выходом в Интернет (стоимостью 20 тыс. руб. за один компьютер);
- многофункциональным устройством (стоимостью 4 тыс. руб.);
- стеллажами для литературы (стоимостью 3 тыс. руб.);
- роутер для выхода в интернет (стоимостью 2 тыс. руб.);
- собственно, литературой (стоимость не определена, т.к. в процессе работы литература будет обновляться, на первоначальном этапе в кабинете будет собрана литература, представленная в саду (в методическом кабинете, в группах)).

Общие затраты на оснащение данного кабинета составили около 60 тыс. руб. При этом следует отметить, что, несмотря на тот факт, что в каждой ДОО имеется методический кабинет, который занимает старший воспитатель (методист), считаем важным, чтобы в кабинет саморазвития не был занят

постоянно кем-то из сотрудников, чтобы в каждый удобный момент (во время сончаса детей, до и или после окончания смены) каждый воспитатель имел возможность поработать в нем.

Кроме того, важно отметить, что в настоящее время все более активно происходит оцифровка получения знаний, когда каждый желающий может получить необходимую ему информацию через Интернет (просматривая вебинары, посвященные различным темам, или электронные издания разных направлений). Также, в соответствии с современным законодательством, каждая образовательная организация должна иметь свой интернет-сайт. При этом практически на странице каждой ДОО имеется вкладка с методическими материалами. Однако, данные материалы, как правило, ограничены лишь несколькими общими документами, посвященными, главным образом, развитию речи детей разного возраста.

Таким образом, было предложено активно использовать интернет-сайт ДОО как локации для саморазвития педагогов. Тем более, что, как нами было отмечено, среди потенциальных стимулирующих факторов для саморазвития педагогов ими были названы, в том числе, пример и влияние коллег и руководителей. Следовательно, в качестве возможности саморазвития на сайте организации в разделе «Педагогам» можно создать вкладку «Это интересно» или «Новое в педагогике», с помощью которой каждый из педагогов имел бы возможность делиться с коллегами интересными материалами, вебинарами, литературой или собственными методическими разработками. При этом под каждым материалом рекомендуется организовать возможность оставлять комментарии, чтобы прочитавшие могли высказать свое мнение по тому или иному материалу, поблагодарить автора, а возможно, и вступить с ним в полемику.

Таким образом, так или иначе, саморазвитие педагогов будет происходить с наименьшими для них затратами времени. По большому счету, решившись почитать что-то новое в рамках своей профессии, у них даже не будет необходимости в поиске материала: достаточно будет просто

открыть сайт.

В настоящее время на стадии завершения находится открытие кабинета саморазвития в помещении ДОО, укомплектованного всем необходимым оборудованием и техникой, а также выходом в Интернет и различной литературой в области педагогики, психологии, воспитания и т.д.

Посильную помощь в комплектации кабинета мебелью и техникой оказали родители воспитанников. Ими также был организован ремонт в помещении кабинета. Кроме того, родители воспитанников оказали посильную помощь в организации библиотеки в кабинете.

4. Наконец, в рамках развития результативной готовности из наиболее инициативных педагогов ДОО была сформирована творческая группа педагогов, разделенная на следующие подгруппы:

- проектная деятельность;
- территория взаимодействия с родителями;
- современные информационные технологии.

Суть работы творческой группы заключалась в том, что каждая из них, по итогам каждого месяца, должна была представить наиболее интересным материал, входящий в сферу ее компетенции, на сайте ДОО, а также выступить с небольшим докладом по теме данного материала на педсовете. Кроме того, если у педагога возникали какие-либо профессиональные интересы и пробелы в той или иной области, он за их восполнение обращался к представителям той или иной творческой группы. Так, например, если педагог захотел в своей работе использовать современные информационные технологии, посредством презентации, но не имеет навыков работы с программой Power Point, он может обратиться к одному из коллег, входящих в подгруппу «Современные информационные технологии» и получить от него консультацию в данной области.

Таким образом, предложенные в рамках настоящего параграфа направления помогли грамотно организовать условия профессионального саморазвития педагогов дошкольной образовательной организации. В

следующем параграфе определены ее значимость и целесообразность предложенных рекомендаций.

2.3. Анализ и интерпретация результатов исследования

Основная и первостепенная значимость рекомендаций в области создания условий профессионального саморазвития сотрудников заключается в том, что они будут способствовать развитию профессиональных компетенций педагога, а это, в свою очередь, положительным образом скажется на организации воспитательно-образовательного процесса и на качество образования в ДОО, позволил тем самым повысить рейтинг данного образовательного учреждения (рисунок 8).

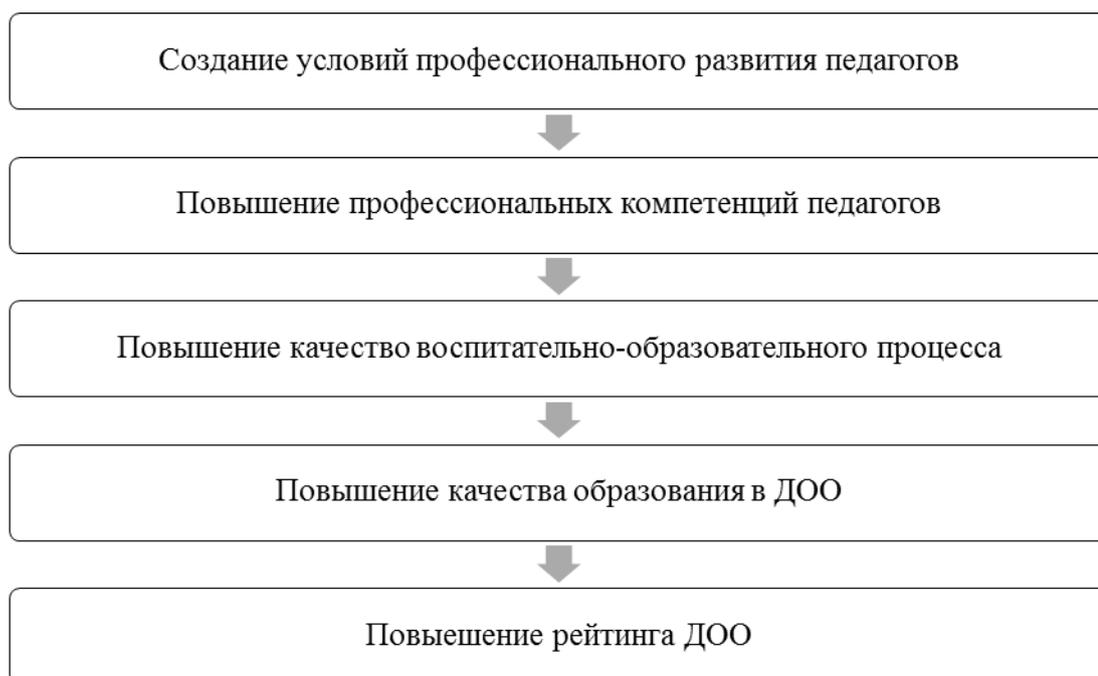


Рисунок 8. Определение значимости рекомендаций, направленных на создание условий профессионального саморазвития педагогов ДОО

Кроме того, эффективность разработанной программы мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов ДОО, с нашей точки зрения, заключается в следующем:

- во-первых, обогащение педагогов новыми знаниями и повышение их

профессиональной компетенции за счет саморазвития поможет сделать образовательный процесс более разнообразным, интересным и комфортным;

– во-вторых, на основе анализа внешней среды, образовательная организация сможет расширить сферу оказания дополнительных образовательных услуг, учитывая запросы и потребности целевой аудитории;

– в-третьих, саморазвитие сотрудников снизит риск эмоционального выгорания, что приведет к профессиональному развитию и положительным образом скажется на качестве дошкольного образования.

По итогам проведенной работы педагогам МБДОУ ХХХ г. Красноярска предлагалось ответить на вопрос: «Чувствую ли они, что их квалификационный уровень, в связи с усилением акцента на саморазвитие, стал выше?». При ответе на данный вопрос мнения респондентов распределились следующим образом:

– 11 человек из 20-ти (55%);

– не заметили особых изменений в себе, как профессиональном педагоге – 5 человека (25%);

– затруднились ответить – 4 человека (20%) (рисунок 9).

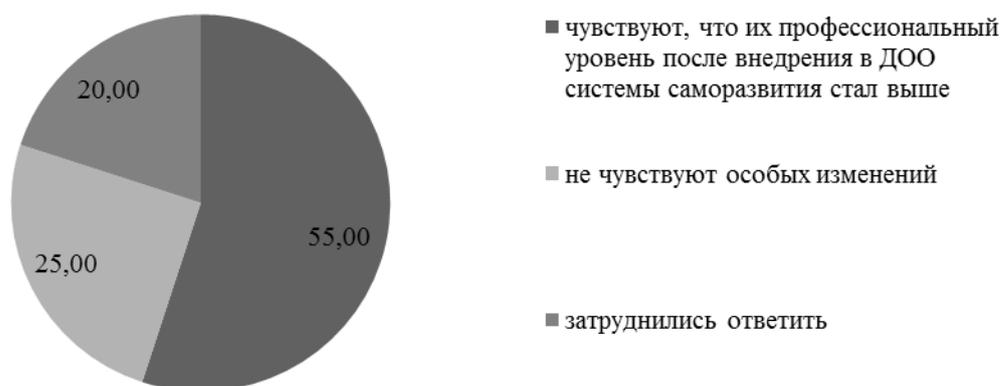


Рисунок 9. Распределения мнения педагогов МБДОУ ХХХ г. Красноярска при ответе на вопрос: «Чувствую ли они, что их квалификационный уровень, в связи с усилением акцента на саморазвитие, стал выше?», %

При ответе на вопрос: «Помогли ли Вам полученные Вами в ходе саморазвития знания в той или иной степени применить их на практике?» 18

человек (90%) ответили утвердительно и 2 человека (10%) – затруднились с ответом.

Далее были сравнены данные относительно условий профессионального саморазвития педагогов экспериментальной группы до и после разработки и апробации предложенной программы.

Как показало проведенное исследование, после внедрения программы уровень управления системой саморазвития оценили как высокий 6 педагогов (30%), выше среднего (на 4 балла) – 10 педагогов (50%), как средний (на уровне 3 баллов) – 4 педагога (20%). На рисунке 10 представлены сравнительные данные относительно оценки экспериментальной группой педагогов уровня управления системой саморазвития педагогов на констатирующей и контрольном этапах.

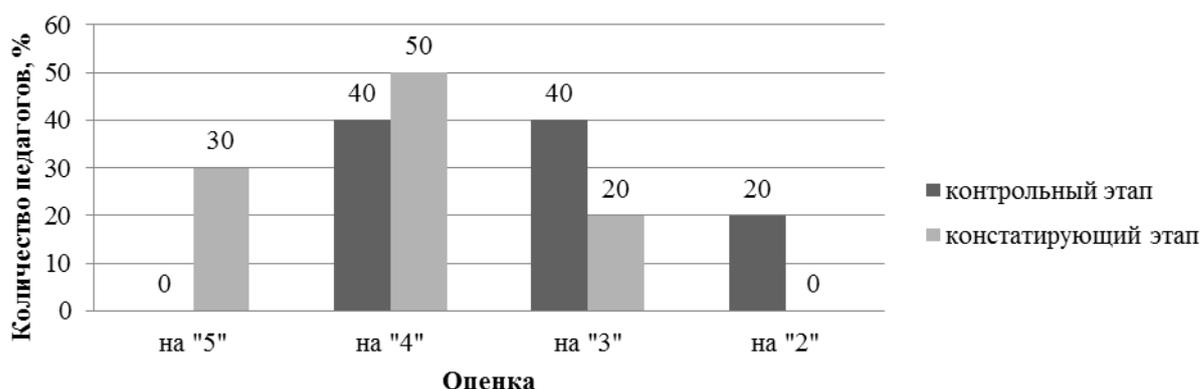


Рисунок 10. Сравнительные данные относительно оценки экспериментальной группой педагогов уровня управления системой саморазвития педагогов на констатирующей и контрольном этапах

Эффективность и значимость представленных данных была проведена с помощью критерия Фишера. Автоматические расчеты, выполненные с помощью онлайн-программы, показали, что полученное эмпирическое значение находится в зоне значимости, следовательно, мы можем говорить о значительных результатах. В Приложении Б представлен расчет критерия Фишера.

Кроме того, нами было проведено также сравнительное исследование

уровня управления системой саморазвития на базе экспериментальной и контрольной группы.

Педагогам по пятибалльной шкале, где «5» – очень высоко, «1» – очень низко предлагалось определить уровень управления системой саморазвития сотрудниками ДОО в их организациях.

Данные исследования представлены в таблице 10 и на рисунке 11.

Как видно из представленных данных, уровень управления системой саморазвития сотрудниками ДОО в той дошкольной образовательной организации, где была апробирована предложенная программа (экспериментальной группе), значительно выше, чем в той, где данному вопросу за предыдущий учебный год не было уделено никакого внимания.

Таблица 10

Сравнительный анализ уровней управления системой саморазвития сотрудниками ДОО в экспериментальной и контрольной группах

Уровень управления	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Количество человек	%	Количество человек	%
Высокий (5 баллов)	6	30	0	0
Выше среднего (4 балла)	10	50	14	28
Средний (3 балла)	4	20	28	56
Ниже среднего (2 балла)	0	0	8	16
Низкий (1 балл)	0	0	0	0
Итого	20	30	50	0

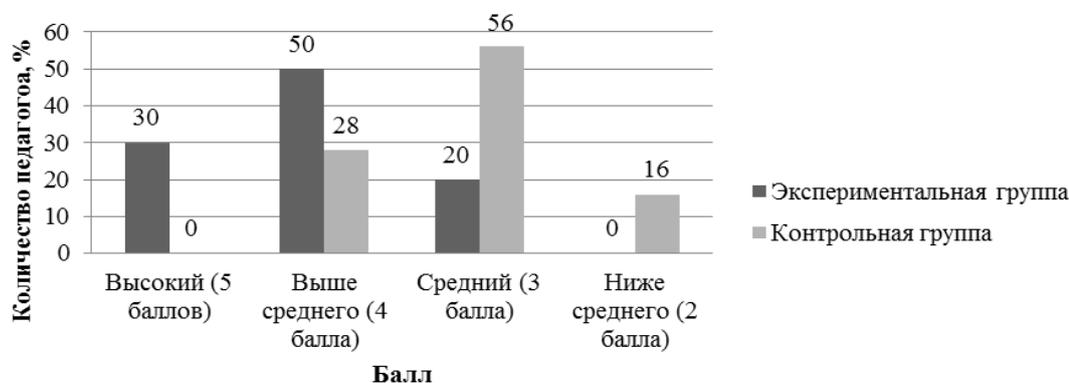


Рисунок 11. Сравнительный анализ уровней управления системой саморазвития сотрудниками ДОО экспериментальной и контрольной групп

Проведенный расчет критерия Фишера (Приложение Б) также показал, что эмпирическое значение критерия ϕ^* находится в зоне значимости.

На заключительном этапе исследования нами также была проведена карта компетентности педагогов в вопросах саморазвития среди экспериментальной и контрольной групп. В таблице 11 представлено процентное соотношение педагогов экспериментальной и контрольной групп по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития на контрольном этапе.

Таблица 11

Показатели процентного соотношения педагогов экспериментальной и контрольной групп по степени сформированности и проявления каждого компонента компетентности педагога в вопросах саморазвития на контрольном этапе

Группы		Мотивационно-психологическая готовность				Теоретическая готовность				Технологическая готовность				Результативная готовность			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Эксп. группа	Чел.	3	12	5	0	10	8	2	0	4	13	3	0	8	9	3	0
	%	15	60	25	0	50	40	10	0	20	65	15	0	40	45	15	0
Контр. группа	Чел.	1	20	29	0	6	20	24	0	2	12	31	5	6	9	29	6
	%	2	40	58	0	12	40	48	0	4	24	62	10	12	18	58	2

Как видно из представленных данных, уровень каждого из компонентов компетентности педагогов в вопросах саморазвития среди педагогов экспериментальной группы заметно увеличился. Обобщая данные по всем трем компонентам, на основе среднего арифметического, можно констатировать, что в целом критический уровень компетентности педагогов контрольной группы в вопросах саморазвития отмечен на контрольном этапе лишь у трех педагогов (15%), допустимый – у 10 педагогов (50%), оптимальный – у 7 педагогов (35%).

Проведенный расчет критерия Фишера (Приложение Б) также показал, что эмпирическое значение критерия ϕ^* находится в зоне значимости.

Таким образом, мы можем констатировать, что разработанная программа мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов показала свою целесообразность и действенность.

Выводы по главе 2

Анализ условий развития профессионального саморазвития в дошкольных образовательных организациях г. Красноярска, проведенный с помощью карты компетентности педагога в вопросах саморазвития, предложенной А.А. Майер, Л.Г. Богославец [15], основанной на рефлексивной диагностике профессиональной компетентности показал, что и в экспериментальной и в контрольной группах допустимый и оптимальный уровни критический уровень компетентности педагогов в вопросах саморазвития отмечен на очень низком уровне: 15% и 30% соответственно.

В контрольной группе, как и в экспериментальной, наиболее низкий уровень компетентности педагогов в вопросах саморазвития представлен в таком компоненте, как «технологическая готовность». Наиболее высоко развит у респондентов контрольной и экспериментальной группы такой компонент, как «теоретическая готовность».

Низкий уровень профессионального саморазвития педагогов ДОО во многом обусловлено низким уровнем управления в данной области. В частности, среди основных проблем здесь были выявлены следующие:

- слабая система мотивации сотрудников ДОО, не стимулирующая их к саморазвитию, в том числе и моральной поддержки сотрудников в данной области;

- загруженность сотрудников, не дающая им возможности саморазвития;

- отсутствие условий, направленных на возможность саморазвития (отсутствие комфортного рабочего места с выходом в Интернет; пополняющейся базы новых методических разработок);

- отсутствие системы планирования саморазвития педагогов.

В ходе разработки программы мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов были представлены направления работы с педагогами в рамках каждого из компонентов

профессиональных компетенций педагогов.

Так, в рамках развития мотивационно-психологической готовности педагогов были предложены и реализованы такие направления, как:

1. Проведение тренинга на мотивацию к саморазвитию (с использованием таких упражнений, как: («Указывая ошибки, отметьте улучшение», «Хвастну», «Похвала самому себе», «Источники энергии»);
2. Саморазвитие руководителя;
3. Разработка программы мотивации педагогов

В рамках развития теоретической готовности - проведение внутри ДОО семинаров по наиболее интересным для педагогов темам на основе плана саморазвития

В рамках развития технологической готовности:

1. Организация рабочего пространства для педагогов;
2. Создание модели программы индивидуальных образовательных маршрутов.

Наконец, в рамках развития результативной готовности - создание группы творческих педагогов, подразделенных на подгруппы: проектная деятельность, территория взаимодействия с родителями, современные информационные технологии.

Основная и первостепенная значимость рекомендаций в области создания условий профессионального саморазвития сотрудников заключается в том, что они будут способствовать развитию профессиональных компетенций педагога, а это, в свою очередь, положительным образом скажется на организации воспитательно-образовательного процесса и на качество образования в ДОО, позволил тем самым повысить рейтинг данного образовательного учреждения.

Кроме того, эффективность разработанной программы мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов, с нашей точки зрения, заключается в следующем:

- во-первых, обогащение педагогов новыми знаниями и повышение их

профессиональной компетенции за счет саморазвития поможет сделать образовательный процесс более разнообразным, интересным и комфортным;

– во-вторых, на основе анализа внешней среды, образовательная организация сможет расширить сферу оказания дополнительных образовательных услуг, учитывая запросы и потребности целевой аудитории;

– в-третьих, саморазвитие сотрудников снизит риск эмоционального выгорания, что приведет к профессиональному развитию и положительным образом скажется на качестве дошкольного образования.

В течение 2018-2019-го учебного года на базе МБДОУ ХХХ г. Красноярска была частично реализована представленная программа, по итогам которой педагогам предлагалось ответить на вопрос: «Чувствую ли они, что их квалификационный уровень, в связи с усилением акцента на саморазвитие, стал выше?». Из 20-ти педагогов чувствуют, что их профессиональный уровень после внедрения в ДОО системы саморазвития стал выше 55% опрошенных, 25% не заметили особых изменений в себе, как профессиональном педагоге, 120% затруднились ответить.

При ответе на вопрос: «Помогли ли Вам полученные Вами в ходе саморазвития знания в той или иной степени применить их на практике?» 18 человек (90%) ответили утвердительно и 2 человека (10%) – затруднились с ответом.

Кроме того, сравнительный анализ уровней управления системой саморазвития сотрудниками ДОО в двух организациях: где были внедрены представленные рекомендации и где не были внедрены, показал, что уровень управления системой саморазвития сотрудниками ДОО в той дошкольной образовательной организации, где была апробирована предложенная программа, значительно выше, чем в той, где данному вопросу за предыдущий учебный год не было уделено никакого внимания.

Проведенный расчет критерия Фишера также показал, что эмпирическое значение критерия F^* находится в зоне значимости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, делая общий вывод по проделанной работе, отметим следующее.

Саморазвитие педагога – это целенаправленная и профессионально значимая познавательная деятельность, регулируемая самим педагогом. Причем данная деятельность характеризуется осознанностью, систематичностью и самостоятельностью.

Критериями саморазвития являются:

- эффективность профессиональной деятельности;
- творческий рост педагога;
- внедрение новых педагогических технологий в образовательный процесс.

Профессионализм педагога – это объединенный параметр личности педагогической личности, определяющий обладание педагогом разнообразными видами профессиональной работы и присутствие у него совокупности значимых для его профессиональной деятельности психологических свойств, гарантирующих действенное решение рабочих задач, связанных с воспитание и обучением.

Профессионализм педагога должен отвечать ряду параметров, среди которых:

- объективные параметры: действенность профессиональной деятельности педагога;
- субъективные параметры: постоянная профессиональная ориентация, осмысление ценностных установок данной профессии, положительное отношение к себе как профессионалу, удовлетворенность профессиональной деятельностью;
- процессуальные параметры: применение педагогом допустимых в обществе, ориентированных на гуманизм и эмпатию способов и методов в своей профессиональной деятельности;

– результативные параметры: получение в своей профессиональной деятельности результатов, необходимых современному социуму.

В связи с постоянно меняющейся внешней средой, к современному педагогу предъявляются все новые и новые требования, на первый план выходят все новые компетенции. В связи с этим следует отметить, что педагог должен постоянно совершенствоваться профессионально. Полученного однажды специального образования становится явно недостаточно, требуются новые знания. В связи с этим современный педагог должен быть в постоянном поиске новой информации, приобретения новых компетенций. И наиболее действенным методом данного поиска является саморазвитие педагога. Однако, полноценная реализация саморазвития возможна только при возникновении определенных условий.

Основными условиями профессионального саморазвития педагогов ДОО являются:

– мотивационное условие постепенного вхождения и приучения педагогического коллектива к постоянной работе в плане саморазвития;

– ежегодное планирование системы саморазвития педагогов;

– индивидуальный подход к каждому педагогу, в рамках которого процесс его саморазвития формируется, исходя из профессиональных интересов, имеющихся квалификационных пробелов, а также стажа и опыта работы;

– тематическая подборка и составление картотеки научной, научно-популярной, методической и художественной литературы для саморазвития педагогов со стороны старшего воспитателя;

– помощь и курирование работы по саморазвитию со стороны старшего воспитателя или методиста (консультации, помощь в подборе литературы, диагностика и оценка проделанной работы);

– помощь в организации рабочего места для проведения исследовательской работы в целях саморазвития;

– помощь в корректировке рабочего процесса с высвобождением времени на саморазвитие.

Анализ условий развития профессионального саморазвития в дошкольных образовательных организациях г. Красноярска, проведенный с помощью карты компетентности педагога в вопросах саморазвития, предложенной А.А. Майер, Л.Г. Богославец, основанной на рефлексивной диагностике профессиональной компетентности показал, что и в экспериментальной и в контрольной группах допустимый и оптимальный уровни критический уровень компетентности педагогов в вопросах саморазвития отмечен на очень низком уровне: 15% и 30% соответственно.

В контрольной группе, как и в экспериментальной, наиболее низкий уровень компетентности педагогов в вопросах саморазвития представлен в таком компоненте, как «технологическая готовность». Наиболее высоко развит у респондентов контрольной и экспериментальной группы такой компонент, как «теоретическая готовность».

Низкий уровень профессионального саморазвития педагогов ДОО во многом обусловлено низким уровнем управления в данной области. В частности, среди основных проблем здесь были выявлены следующие:

– слабая система мотивации сотрудников ДОО, не стимулирующая их к саморазвитию, в том числе и моральной поддержки сотрудников в данной области;

– загруженность сотрудников, не дающая им возможности саморазвития;

– отсутствие условий, направленных на возможность саморазвития (отсутствие комфортного рабочего места с выходом в Интернет; пополняющейся базы новых методических разработок);

– отсутствие системы планирования саморазвития педагогов.

В ходе разработки программы мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов были представлены направления работы с педагогами в рамках каждого из компонентов

профессиональных компетенций педагогов.

Так, в рамках развития мотивационно-психологической готовности педагогов были предложены и реализованы такие направления, как:

1. Проведение тренинга на мотивацию к саморазвитию (с использованием таких упражнений, как: («Указывая ошибки, отметьте улучшение», «Хвастну», «Похвала самому себе», «Источники энергии»);
2. Саморазвитие руководителя;
3. Разработка программы мотивации педагогов

В рамках развития теоретической готовности - проведение внутри ДОО семинаров по наиболее интересным для педагогов темам на основе плана саморазвития

В рамках развития технологической готовности:

1. Организация рабочего пространства для педагогов;
2. Создание модели программы индивидуальных образовательных маршрутов.

Наконец, в рамках развития результативной готовности - создание группы творческих педагогов, подразделенных на подгруппы: проектная деятельность, территория взаимодействия с родителями, современные информационные технологии.

Основная и первостепенная значимость рекомендаций в области создания условий профессионального саморазвития сотрудников заключается в том, что они будут способствовать развитию профессиональных компетенций педагога, а это, в свою очередь, положительным образом скажется на организации воспитательно-образовательного процесса и на качество образования в ДОО, позволил тем самым повысить рейтинг данного образовательного учреждения.

Кроме того, эффективность разработанной программы мероприятий в области создания условий профессионального саморазвития педагогов, с нашей точки зрения, заключается в следующем:

- во-первых, обогащение педагогов новыми знаниями и повышение их

профессиональной компетенции за счет саморазвития поможет сделать образовательный процесс более разнообразным, интересным и комфортным;

– во-вторых, на основе анализа внешней среды, образовательная организация сможет расширить сферу оказания дополнительных образовательных услуг, учитывая запросы и потребности целевой аудитории;

– в-третьих, саморазвитие сотрудников снизит риск эмоционального выгорания, что приведет к профессиональному развитию и положительным образом скажется на качестве дошкольного образования.

В течение 2018-2019-го учебного года на базе МБДОУ ХХХ г. Красноярска была частично реализована представленная программа, по итогам которой педагогам предлагалось ответить на вопрос: «Чувствую ли они, что их квалификационный уровень, в связи с усилением акцента на самообразование, стал выше?». Из 20-ти педагогов чувствуют, что их профессиональный уровень после внедрения в ДОО системы саморазвития стал выше 55% опрошенных, 25% не заметили особых изменений в себе, как профессиональном педагоге, 120% затруднились ответить.

При ответе на вопрос: «Помогли ли Вам полученные Вами в ходе саморазвития знания в той или иной степени применить их на практике?» 18 человек (90%) ответили утвердительно и 2 человека (10%) – затруднились с ответом.

Кроме того, сравнительный анализ уровней управления системой саморазвития сотрудниками ДОО в двух организациях: где были внедрены представленные рекомендации и где не были внедрены, показал, что уровень управления системой саморазвития сотрудниками ДОО в той дошкольной образовательной организации, где была апробирована предложенная программа, значительно выше, чем в той, где данному вопросу за предыдущий учебный год не было уделено никакого внимания.

Проведенный расчет критерия Фишера также показал, что эмпирическое значение критерия F^* находится в зоне значимости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абуталипова Г.С. Самообразование педагогов // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сб. ст. по мат. XXXVI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 9 (36). URL: [http://sibac.info/archive/guman/9\(36\).pdf](http://sibac.info/archive/guman/9(36).pdf) (дата обращения: 24.07.2019).
2. Антаев Ж.Т., Жумбаева Ж.Н. Менеджмент в системе образования: учебно-методическое пособие. Костанай: КГПИ, 2017. 98 с.
3. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: Дис. канд. пед. наук: 13.00.07. Екатеринбург, 2016. 177 с.
4. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал. М.: Учитель, 2013. 78 с.
5. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Волгоград: Учитель, 2019. 122 с.
6. Багаутдинова С.Ф., Санникова Л.Н. Управление дошкольным образованием. М.: Флинта, 2015. 150 с.
7. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: методическое пособие. М.: ТЦ Сфера, 2012. 161 с.
8. Белая К.Ю. Руководство ДОУ: контрольно-диагностическая функция. М.: ТЦ Сфера, 2018. 112 с.
9. Белая К.Ю. Самообразование педагогов ДОУ // Справочник старшего воспитателя. 2017. № 2. С.37.
10. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика. 2018. № 6. С.61.
11. Бобылева И.Ю. Роль Руководителя ДОУ в организации самообразования педагогов и повышении их квалификации // Актуальные вопросы повышения квалификации педагогических и руководящих работников сферы образования города Москвы: сборник материалов IV

международной научно-практической конференции. 2013. С.189-192.

12. Богославец Л.Г., Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие. М.: ТЦ Сфера, 2017. 128 с.

13. Богуславская Т.Н. Формирование подходов к оценке качества дошкольного образования // Проблемы современного образования. 2014. №4. С.52-63.

14. Большакова З.М. Актуальные проблемы образовательного менеджмента. Челябинск: Цицеро, 2017. 144 с.

15. Большакова З.М. Образовательный менеджмент: теория и практика. Челябинск: Цицеро, 2018. 138 с.

16. Бондаренко Е.Н. Пути самореализации и самоактуализации педагогических кадров в системах повышения квалификации развитых стран // Акмеология. 2019. №1. С.15-18.

17. Бондаренко А.К., Позняк Л.В., Шкатулина В.И. Заведующий дошкольным учреждением. М.: Просвещение, 2019. 176 с.

18. Бочерашвили В. Педагогический аудит как технология измерения и оценки качества знаний // Школьные технологии. 2014. № 3. С.156.

19. Будже Т.А., Докукина О.С., Никитина Т.А. Методические рекомендации по организации образовательной деятельности дошкольных образовательных организаций в условиях реализации ФГОС ДО. М.: Московский центр качества образования, 2014. 160 с.

20. Буйнов Л.Г., Плахов Н.Н., Зайцев А.Г. Деформация в мотивационной и смысловой сфере как один из основных факторов, обуславливающий предрасположенность к асоциальному поведению // Развитие системы уровневой подготовки специалистов безопасности жизнедеятельности (опыт внедрения): материалы XII Всероссийской научно-практической конференции. СПб: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2013. С.167-168.

21. Варченко Е.И. Управление качеством образования в образовательном учреждении // Молодой ученый. 2013. №3. С.471-474.

22. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада. М.: Просвещение, 2017. 143 с.
23. Вершинин С.И. Управление проектами в образовании. М.: Центр новых технологий, 2017. 39 с.
24. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионов Ю.Н. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы. М.: Перспектива, 2017. 278 с.
25. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. М.: Айрис-пресс, 2018. 192 с.
26. Вишневская Л.П., Вишневская Г.В. Самообразование как психолого-педагогическая проблема // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2019. № 16. С.156-158.
27. Вознюк Н.Ю. Управление ДОО – творческий инновационный процесс // Управление ДОУ. 2015. № 6. С. 22-24.
28. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ // Управление ДОУ. 2012. № 6. С. 70-78.
29. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: ТЦ Сфера, 2018. 296 с.
30. Гайнутдинов Р.М. Оценка эффективности управленческой деятельности // Справочник заместителя директора школы. 2012. № 5. С.96-107.
31. Гинько Н.В. Организация самообразовательной деятельности педколлектива // Образование Минщины. 2019. № 3 (20). С.89-92.
32. Гирба Е.Ю. Мониторинг процесса педагогической деятельности. Учебно-методическое пособие. Серпухов: Учебно-методический центр, 2019. 128 с.
33. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательном учреждении. М.: ПРИОР, 2017. 405 с.
34. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании. М.: КноРус, 2018. 481 с.
35. Гусарова Е.Н. Современные педагогические технологии. М.: АПК и

ПРО, 2014. 223 с.

36. Демурова Е.Ю., Островская Л.Ф. О руководстве детским садом. М.: Педагогика, 2018. 151 с.

37. Деркач А. А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М.: РАУ, 2018. 321 с.

38. Диагностика в детском саду: методическое пособие / под ред. Е.А. Ничипорюк, Г.Д. Посевиной. Ростов н/Д.: Феникс, 2014. 288 с.

39. Доклад рабочей группы президиума Государственного совета Российской Федерации по вопросам реформы образования. URL: <http://razumru.ru/science/archive/president02.htm> (дата обращения: 22.08.2019).

40. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Т.А. Корибицына, Б.Ю. Пахомова. Архангельск: АО ИППК РО, 2019. 265 с.

41. Дуброва В.Н., Милашевич Е.П. Организация методической работы в ДОУ. М.: Просвещение, 2019. 109 с.

42. Егоршин А.П. Управление российским образованием. М.: Нижполиграф, 2018. 378 с.

43. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя: учеб. пособие для студентов пед. ин-тов. М.: Просвещение, 2019. 189 с.

44. Ермолович М.М. Менеджмент системы образования. Курс лекций. Минск: БГУ, 2018. 61 с.

45. Забродина Ю.М. Культура профессионального самообразования педагога // Практическая психология. 2018. № 7. С.18-22.

46. Захараш Т. Современное обновление содержания подготовки воспитателя // Дошкольное воспитание. 2011. № 12. С.74-80.

47. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М.: АПК и ПРО, 2013. 321 с.

48. Инновационный опыт обеспечения качества дошкольного образования в условиях реализации Федеральных государственных

требований: сборник материалов / Авт.-сост. А.Х. Сундукова, М.Г. Копытина, Л.В. Бех. Ростов н/Д.: ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2012. 112 с.

49. Калинина О.Е. Развитие профессиональной позиции педагогов ДОУ в современных условиях. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2015/10/12/razvitie-professionalnoy-pozitsii-pedagogov-dou-v-sovremennyh> (дата обращения: 17.04.2018).

50. Капитонова Т.А., Лебедева С.В. Менеджмент в образовании. Саратов: УЦ «Новые технологии в образовании». 124 с.

51. Кларин М.В. Инновационные модели учебного процесса в современной зарубежной педагогике: автореф. дис... д-ра пед. наук. М., 1994. 223 с.

52. Князева М.Л. Ключ к самосозиданию. М.: Просвещение, 2019. 255 с.

53. Кобазова Ю.В. Методика оценки качества работы педагогических работников образовательных учреждений // Управление качеством образования. 2018. № 2. С.58-62.

54. Ковалева Г.С. Оценка качества образования // Школьные технологии. 2016. № 5. С.150-155.

55. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. М.: Наука, 2018. 390 с.

56. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением. Ч. I: Практ. пособие: для рук. ДОУ, студентов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК. Ростов н/Д: Учитель, 2012. 127 с.

57. Концепция общероссийской системы оценки качества образования // Вестник образования России. 2017. № 14-15. С.18-30.

58. Концепция развития дошкольного образования в России (2013-2020): методология, теория, технология. М.: Федеральный институт развития образования, 2013. 144 с.

59. Копылова И.А. Самообразование педагога как условие профессионального роста // Теория и практика образования в современном

мире: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2015 г.). СПб.: Свое издательство, 2015. С. 51-54.

60. Королева С.В. К вопросу о построении модели управления качеством образовательной среды дошкольной образовательной организации // Концепт. 2014. №25. С.1-6.

61. Короткина О. Как организовать работу по самообразованию // Дошкольное воспитание. 2014. №8. С. 36.

62. Коротков Э.М. Управление качеством образования: учебное пособие для вузов. М.: Академический проект, 2017. 320 с.

63. Костина Т. И., Молоканова Н. В., Битюкова Г. Н., Кудряшова Н. А. Сетевое взаимодействие педагогов дошкольных учреждений как инновационная модель организации методической деятельности // Молодой ученый. - 2016.- №23.2. - С. 56-59. - URL <https://moluch.ru/archive/127/35348/> (дата обращения: 17.12.2019).

64. Криволапова Е.В. Организация процесса самообразования педагога // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VIII Междунар. науч. конф. Самара: ООО «Издательство АСГАРД», 2016. С. 272-276.

65. Крулехт М.В., Тельнюк И.В. Экспертные оценки в образовании: учеб. пособие для студ. фак. дошкольного образования высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2012. 112 с.

66. Кунаш М.А., Миронов В.В. Методы профессионального самообразования педагога // Среднее профессиональное образование. 2013. №11. С.34-35.

67. Куревина О.А., Петерсон Л.Г. Концепция образования: современный взгляд. М.: АПКИПРО, 2014.136 с.

68. Лазовская Л.А. Педагог и самообразование // Образование Минщины. 2019. № 5 (22). С. 79-83.

69. Ломакина Т.Ю., Коржуев А.В. Современные подходы к самообразованию педагога // Журнал Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2017. Том 8.

С.330-334.

70. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. М.: Наука, 2019. 152 с.

71. Майер А.А., Богославец Л.Г. Управление качеством дошкольного образования / А.А. Майер, Л.Г. Богославец. М.: Сфера. 2019. 174 с.

72. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Знание, 2016. 312 с.

73. Маркова Л. С. Программа развития дошкольного образовательного учреждения: Структура, содержание, перспективное планирование работы: практическое пособие. М.: Аркти, 2012. 77 с.

74. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения. М.: Аркти, 2011. 160 с.

75. Маркович Д.Ж. Образование как ресурс развития // Образование: традиция и инновации в условиях социальных перемен. М.: Социология, 2018. С.98-104

76. Марченко В.А. Профессиональная компетентность педагога ДО. URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2016/10/05/professionalnaya-kompetentnost-pedagoga-do> (дата обращения: 13.02.2019).

77. Мацкевич С.А. Менеджмент в системе образования. Теория и практика инновационной подготовки профессионалов. Минск: И.П. Логвинов, 2017. 260 с.

78. Менеджмент в образовании: управление образовательной организацией в условиях реализации ФГОС. Хрестоматия. М.: Консалтинговая группа «Финиум», 2015. 34 с.

79. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. М.: Перспектива, 2011. 289 с.

80. Микляева Н.В. Программа развития и образовательная программа ДОУ: технология составления, концепция. М.: Перспектива, 2012. 176 с.

81. Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОУ: методическое пособие. М.: Перспектива,

2019. 229 с.

82. Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в современном детском саду // Управление ДООУ. 2015. №4. С.47.

83. Михалева Г.А. Самообразование учителя. URL: <https://urok.1sept.ru/> (дата обращения: 02.02.2019).

84. Модернизация образовательных систем: от стратегии до реализации: сборник научных трудов. М.: АПК и ПРО, 2014. 304 с.

85. Назначение и описание критерия Фишера URL: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/fisher/> (дата обращения: 02.02.2019).

86. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. М.: Сент., 2019. 175 с.

87. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. Волгоград, 2011. 156 с.

88. Никишина И.В. Диагностическая работа в дошкольном учреждении: опыт, технологии. Волгоград, 2019. 288 с.

89. Никишина И.В. Методическая работа в ДООУ: организация, управление. Волгоград, 2018. С.65-77.

90. Никишина И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении. Волгоград: Учитель, 2017. 127 с.

91. Оценка качества воспитания. Рекомендации экспертам // Сельская школа. 2012. № 5. С.44-56.

92. Панюкова А.И. Методические рекомендации. Самообразование педагога в ДООУ (для педагогов). Сыктывкар, 2017. 15 с.

93. Патрахина Т.Н. Менеджмент в образовании: учебное пособие. Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2018. 123 с.

94. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад; Редкол.: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. 528 с.

95. Пернай Н.В. Проблемы образовательного менеджмента. Три трактата. М.: Институт развития профессионального образования, 2014. 198 с.

96. Погребницкая М.В. Математические методы в психологии: учебно-методическое пособие. Петропавловск, СКГУ, 2104.228 с.
97. Позняк Л.В. Заведующий в системе управления ДОУ // Дошкольное воспитание. 2010. №1. С.55.
98. Позняк Л.В. Основы управления ДОУ. М.: Академия, 2011. С.4-5.
99. Попова Е.В. Заведующий в системе управления дошкольным учреждением // Молодой ученый. 2017. №47. С.222-225.
100. Посталюк Н.Ю. Дидактическая система развития творческого стиля деятельности студентов: Дис. : докт. пед. наук. Казань, 2013. 223 с.
101. Поташник М.М. Управление качеством образования: практико-ориентированная моногр. и метод. пособие. М.: Педагогическое сообщество России, 2013. 175 с.
102. Профессиональный стандарт педагога ДОУ в соответствии с ФГОС дошкольного образования (Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544). URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.03.2018).
103. Распоряжение Правительства РФ «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы» от 29.12.2014 №2765-р. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.03.2018).
104. Сажина С.Д. Составление учебных программ для ДОУ: методические рекомендации. М.: Учитель, 2019. 289 с.
105. Самообразование воспитателя детского сада. URL: <http://paidagogos.com/?p=7797> (дата обращения: 12.03.2018).
106. Самообразование и саморазвитие личности педагога: учебно-методическое пособие /сост.: О. Л. Шабалина, В. А. Светлова. Йошкар-Ола, 2014. 104 с.
107. Самообразование педагога ДОУ по ФГОС URL: <http://pedkopilka.ru/blogs/anastasija-valerevna-chikunova/samobrazovanie-pedaicheskije-pegogov.html> (дата обращения: 12.04.2019).

108. Самообразование педагогов дошкольного образования по ФГОС: планирование, реализация и отчетность. URL: <http://shkolabuduschego.ru/doshkolniki/samoobrazovanie-vospitatelya-v-dou-temyi-po-fgos.html> (дата обращения: 12.04.2019).

109. Словарь русского языка: / С. И. Ожегов; под общ. Ред. Проф. Л. И. Скворцова. М.: Мир и Образование, 2004. 1200 с.

110. Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В.А. Мижериков. М.: Сфера, 2014. 448 с.

111. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России. М.: АСТ, 2019. 336 с.

112. Сухоруков В.Д., Соломин В.П. Мир дидактики: от знаний к опыту деятельности // География в школе. 2018. № 7. С.35–39.

113. Сухоруков Д.В., Бойков А.Е. Формирование аддиктивного поведения и образовательная модель его профилактики // Молодой ученый. 2014. № 2 (61). С.857-860.

114. Сухоруков Д.В., Бойков А.Е. Профилактика зависимого поведения в контексте образовательного процесса // Молодой ученый. 2014. № 2 (61). С.730-732.

115. Сухоруков Д.В., Богданов А.А. Социологические методы исследования аддиктивного поведения // Профилактическая и клиническая медицина. 2014. № 3 (40). С.61.

116. Теплов Б.М. Избранные труды. М.: Педагогика, 1985. Т.1 328 с.

117. Топчиева В.И., Несват С.В. Совершенствование процесса управления качеством деятельности дошкольной образовательной организации / В.И. Топчиева, С.В. Несват // Концепт. 2015. № 7. С.61–65.

118. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение. Управление образованием по результатам. М.: Новая школа, 2019. 304 с.

119. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием А.Н. Троян. М.: Сфера, 2012. 160 с.

120. Троян А.Н. Управление дошкольным образовательным учреждением: учебное пособие. Магнитогорск: Магнитогор. гос. ун-т, 2018. 122 с.

121. Управление качеством дошкольного образования: сборник научно-методических материалов / под ред. Н.В. Микляевой. М.: МГПИ, 2019. 185 с.

122. Управление педагогическим коллективом: менеджмент персонала: дидактические и методические материалы для слушателей курсов ИПКРО – рук. шк. / сост. В. В. Елисеев. Ульяновск: Ульян. ин-т повышения квалификации и переподгот. работников образования, 2018. 68с.

123. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования // Приказ Министерства образования и науки РФ от 17. 10. 2013 г. № 1155. URL: [http:// www. Rg.ru/ 2013/ 11/25/doshk-standart-dok.html](http://www.Rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html) (дата обращения: 12.03.2018).

124. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (последняя редакция) URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.03.2018).

125. Фролов Ю.В. Новые подходы к оценке педагогической деятельности // Справочник заместителя директора школы. 2018. № 10. С.5-13.

126. Цукерман Г.А., Мастеров Б.М. Психология саморазвития: учебное пособие. М.: Интерпракс, 2015. 286 с.

127. Что должен знать руководитель дошкольного учреждения: Метод. пособие для рук. и воспитателей дошкол. образоват. учреждений: Из опыта работы / авт.-сост. И. А. Кутузова. М.: Просвещение, 2012. 157 с.

128. Чумичева Р.М., Платохина Н.А. Управление дошкольным образованием. М.: Академия, 2011. 400 с.

129. Чупрова Л.В., Ершова О.В. Основные подходы к определению понятия «Качество образования» в проблемном поле педагогики // Вектор науки ТГУ. 2014. №3. С.336-339.

130. Шабалина О.Л. Современные методологические подходы к подготовке учителя // Профессиональная подготовка учителя в условиях модернизации высшего образования: коллективная монография. Йошкар-

Ола, 2011. С.16–33.

131. Шадриков В. Методика оценки уровня квалификации педагогических кадров // Методическая работа в школе. 2018. № 1. С.3-10.

132. Шаров И.А. Профессионально-творческое саморазвитие субъектов образовательного процесса в вузе: Автореф. дисс. докт. пед. наук. Белгород, 2005. 25 с.

133. Эверстова С.Т. Повышение педагогических компетенций педагогов в процессе самообразования // Среднее профессиональное образование. 2010. №8. С.55-57.

134. Юдакова С.В. Профессионально-педагогическое самообразование: учеб. пособие. Владимир: ВГПУ, 2019. 131 с.

135. Ornstein Allan C. Foundations of Education. Boston; Dallas; Geneva (Illinois): Houghton Mifflin Company, 1989. 641 p.

136. Education Indicators: an international perspective / Relavin Research Institute, National Center for Education Statistics. Washington, D C: U. S. Department of Education, 1996. 312 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А

Выявление достоверных различий процентных долей педагогов с оптимальным и допустимым уровнем сформированности компетентности в вопросах саморазвития в экспериментальной и контрольной группах с помощью методики Фишера

Определим, что критерием для разделения педагогов на тех, у кого «есть эффект» и «нет эффекта» будет выявленный оптимальный и допустимый уровень сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития.

Выдвинем гипотезы.

H_0 : «доля педагогов, у которых проявляется исследуемый эффект, в одной группе не больше (\leq), чем в другой группе».

H_1 : «доля педагогов, у которых проявляется исследуемый эффект, в одной группе больше ($>$), чем в другой группе».

Выберем уровень значимости (величину ошибки первого рода) $p=0,05$ и построим четырехпольную таблицу.

Группы	Есть эффект (оптимальный и допустимый уровень сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития)	Нет эффекта (критический и недопустимый уровень сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития)
Э гр. (20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	3 чел./Процентная доля $3/20 * 100 = 15\%$	17 чел./Процентная доля $17/20 * 100 = 85\%$
К гр. (50 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	15 чел./Процентная доля $15/50 * 100 = 30\%$	35 чел./Процентная доля $35/50 * 100 = 70\%$
Суммы Σ 70	$3+15=18$	$17+35=52$

Найдем величины ϕ_1 и ϕ_2 , соответствующие процентным долям педагогов с оптимальным и допустимым уровнем сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития в каждой группе по таблице «Величины угла ϕ (в радианах) для разных процентных долей».

Для 15% значение $\phi_1 = 0,795$; для 30% значение $\phi_2 = 1,159$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эм}^* = (\varphi_k - \varphi_3) \times \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}}$$

$$\varphi_{эм}^* = (0,795 - 1,159) \times \sqrt{\frac{20 \times 50}{20 + 50}} = -1,376$$

Найдем критическое значение критерия по таблице «Уровни статистической значимости разных значений критерия Фишера». Сопоставим эмпирическое значение $\phi_{эмп}$ с критическим значением $\phi_{крит}$. Так как $\phi_{эмп} = 0,306$ меньше $\phi_{крит}$, это значение попало в зону «незначимости различий», то можно считать, что на 5-% ном уровне значимости в контрольной и экспериментальной группах значимо не различаются процентные доли педагогов с оптимальным и допустимым уровнями сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития.



Далее было проведено выявление достоверных различий процентных долей высокого уровня управления системой саморазвития в ДОО между экспериментальной и контрольной группами с помощью методики Фишера.

Определим, что критерием эффекта и его отсутствия являлись оценки респондентов уровня управления системой саморазвития ДОО на уровне «5» и «4» балла.

Выдвинем гипотезы.

H_0 : «ДОО, в которой проявляется исследуемый эффект не больше (\leq),

чем в другой группе».

H_1 : «ДОО, в которой проявляется исследуемый эффект, в одной группе больше (>), чем в другой группе».

Выберем уровень значимости (величину ошибки первого рода) $p=0,05$ и построим четырехпольную таблицу.

Группы	Есть эффект (высокий уровень управления системой саморазвития в ДОО)	Нет эффекта (недостаточный уровень)
Э гр. (20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	8 чел./Процентная доля $8/20 * 100 = 40\%$	12 чел./Процентная доля $12/20 * 100 = 60\%$
К гр. (50 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	16 чел./Процентная доля $16/50 * 100 = 32\%$	34 чел./Процентная доля $34/50 * 100 = 20\%$
Суммы Σ 70	$8+16=24$	$12+34=46$

Найдем величины ϕ_1 и ϕ_2 , соответствующие процентным долям ДОО с достаточным уровнем управления системой саморазвития в ДОО в каждой группе по таблице «Величины угла ϕ (в радианах) для разных процентных долей».

Для 40% значение $\phi_1 = 1,369$; для 32% значение $\phi_2 = 1,203$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эм}^* = (\varphi_k - \varphi_э) \times \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}}$$

$$\varphi_{эм}^* = (1,369 - 1,203) \times \sqrt{\frac{20 \times 50}{20 + 50}} = 0,443$$

Найдем критическое значение критерия по таблице «Уровни статистической значимости разных значений критерия Фишера». Сопоставим эмпирическое значение $\phi_{эмп}$ с критическим значением $\phi_{крит}$. Так как $\phi_{эмп} =$

0,443 меньше $\phi_{\text{крит}}$, это значение попало в зону «незначимости различий», то можно считать, что на 5-% ном уровне значимости в контрольной и экспериментальной группах значимо не различаются процентные доли респондентов, оценивших на высоком уровне высокий управления системой саморазвития в своих ДОО.



Выявление достоверных различий процентных долей высокого уровня управления системой саморазвития в ДОО до и после формирующего эксперимента с помощью методики Фишера

Определим, что критерием эффекта и его отсутствия являлись оценки респондентов уровня управления системой саморазвития ДОО на уровне «5» и «4» балла.

Выдвинем гипотезы.

H_0 : «ДОО, в которой проявляется исследуемый эффект не больше (\leq), чем в другой группе».

H_1 : «ДОО, в которой проявляется исследуемый эффект, в одной группе больше ($>$), чем в другой группе».

Выберем уровень значимости (величину ошибки первого рода) $p=0,05$ и построим четырехпольную таблицу.

Группы	Есть эффект (высокий уровень управления системой саморазвития в ДОО)	Нет эффекта (недостаточный уровень)
Констатирующий этап. (20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	8 чел./Процентная доля $8/20 * 100 = 40\%$	12 чел./Процентная доля $12/20 * 100 = 60\%$
Контрольный этап. (20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	16 чел./Процентная доля $16/20 * 100 = 80\%$	4 чел./Процентная доля $4/20 * 100 = 20\%$
Суммы Σ 40	$8+16=24$	$12+4=16$

Найдем величины ϕ_1 и ϕ_2 , соответствующие процентным долям ДОО с достаточным уровнем p управления системой самообразования в ДОО в каждой группе по таблице «Величины угла ϕ (в радианах) для разных процентных долей».

Для 40% значение $\phi_1 = 1,369$; для 80% значение $\phi_2 = 2,214$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эм}^* = (\varphi_k - \varphi_3) \times \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}}$$

$$\varphi_{эм}^* = (1,369 - 2,214) \times \sqrt{\frac{20 \times 20}{20 + 20}} = 2,672$$

Найдем критическое значение критерия по таблице «Уровни статистической значимости разных значений критерия Фишера». Сопоставим эмпирическое значение $\varphi_{эм}$ с критическим значением $\varphi_{крит}$. Так как $\varphi_{эм} = 2,672$ больше $\varphi_{крит}$, это значение попало в зону «значимости различий».



Далее было проведено выявление достоверных различий процентных долей высокого уровня управления системой саморазвития в ДОО между экспериментальной и контрольной группами с помощью методики Фишера на контрольном этапе, т.е. после внедрения в экспериментальную группу рекомендаций.

Определим, что критерием эффекта и его отсутствия являлись оценки респондентов уровня управления системой саморазвития ДОО на уровне «5» и «4» балла.

Выдвинем гипотезы.

H_0 : «ДОО, в которой проявляется исследуемый эффект не больше (\leq), чем в другой группе».

H_1 : «ДОО, в которой проявляется исследуемый эффект, в одной группе

больше (>), чем в другой группе».

Выберем уровень значимости (величину ошибки первого рода) $p=0,05$ и построим четырехпольную таблицу.

Группы	Есть эффект (высокий уровень управления системой саморазвития в ДОО)	Нет эффекта (недостаточный уровень)
Э гр. (20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	16 чел./Процентная доля $16/20 * 100 = 80\%$	4 чел./Процентная доля $4/20 * 100 = 20\%$
К гр. (50 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	14 чел./Процентная доля $14/50 * 100 = 28\%$	36 чел./Процентная доля $36/50 * 100 = 72\%$
Суммы $\Sigma 70$	$16+14=30$	$4+36=40$

Найдем величины ϕ_1 и ϕ_2 , соответствующие процентным долям ДОО с достаточным уровнем p управления системой саморазвития в ДОО в каждой группе по таблице «Величины угла ϕ (в радианах) для разных процентных долей».

Для 80% значение $\phi_1 = 2,214$; для 28% значение $\phi_2 = 1,115$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эм}^* = (\varphi_k - \varphi_э) \times \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}}$$

$$\varphi_{эм}^* = (2,214 - 1,115) \times \sqrt{\frac{20 \times 50}{20 + 50}} = 2,195$$

Найдем критическое значение критерия по таблице «Уровни статистической значимости разных значений критерия Фишера». Сопоставим эмпирическое значение $\phi_{эмп}$ с критическим значением $\phi_{крит}$. Так как $\phi_{эмп} = 2,195$ больше $\phi_{крит}$, это значение попало в зону «значимости различий».

Определим, что критерием для разделения педагогов на тех, у кого «есть эффект» и «нет эффекта» будет выявленный оптимальный и

допустимый уровень сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития.

Выдвинем гипотезы.

H_0 : «доля педагогов, у которых проявляется исследуемый эффект, в одной группе не больше (\leq), чем в другой группе».

H_1 : «доля педагогов, у которых проявляется исследуемый эффект, в одной группе больше ($>$), чем в другой группе».

Выберем уровень значимости (величину ошибки первого рода) $p=0,05$ и построим четырехпольную таблицу.

Группы	Есть эффект (оптимальный и допустимый уровень сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития)	Нет эффекта (критический и недопустимый уровень сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития)
Э гр. (20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	17 чел./Процентная доля $17/20 * 100 = 85\%$	3 чел./Процентная доля $3/20 * 100 = 15\%$
К гр. (50 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	15 чел./Процентная доля $15/50 * 100 = 30\%$	35 чел./Процентная доля $35/50 * 100 = 70\%$
Суммы Σ 70	$17+15=32$	$3+35=38$

Найдем величины ϕ_1 и ϕ_2 , соответствующие процентным долям педагогов с оптимальным и допустимым уровнем сформированности компетентности в вопросах саморазвития в каждой группе по таблице «Величины угла ϕ (в радианах) для разных процентных долей».

Для 85% значение $\phi_1 = 2,346$; для 30% значение $\phi_2 = 1,159$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эм}^* = (\varphi_k - \varphi_3) \times \sqrt{\frac{n_1 \times n_2}{n_1 + n_2}}$$

$$\varphi_{эм}^* = (2,346 - 1,159) \times \sqrt{\frac{20 \times 50}{20 + 50}} = 4,486$$

Найдем критическое значение критерия по таблице «Уровни статистической значимости разных значений критерия Фишера». Сопоставим эмпирическое значение $\phi_{\text{эмп}}$ с критическим значением $\phi_{\text{крит}}$. Так как $\phi_{\text{эмп}} = 0,306$ меньше $\phi_{\text{крит}}$, это значение попало в зону «незначимости различий», то можно считать, что на 5-% ном уровне значимости в контрольной и экспериментальной группах сильно различаются процентные доли педагогов с оптимальным и допустимым уровнями сформированности компетентности педагога в вопросах саморазвития.



Разработка индивидуальной программы
 профессионального саморазвития педагога

Рекомендации по разработке

Профессиональное саморазвитие педагога необходимо для успешной педагогической деятельности. Саморазвитие педагога стимулирует рост профессионализма, продуктивности педагогического труда, развитие творческой инициативы педагогов.

Индивидуальная программа профессионального саморазвития педагога:

- позволяет планировать собственную профессиональную деятельность с учетом собственных профессиональных интересов и в соответствии с программой развития образовательной организации на достаточно продолжительный период времени, равномерно распределив усилия, направленные на профессиональное развитие (самоменеджмент);
- ориентирует на развитие таких профессионально значимых умений, как рефлексия, самоанализ, проектирование, организованность;
- максимально приближает повседневную практическую деятельность к последующему прохождению процедуры аттестации.
- В индивидуальную программу профессионального саморазвития педагога можно включить разделы:
 - Изучение психолого-педагогической литературы.
 - Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.
 - Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).
 - Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария.

– Участие в реализации программы развития образовательной организации.

– Формальное образование.

– Участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы.

– Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)

Разработка индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога включает ряд этапов, на которых педагогу предстоит проанализировать свою деятельность и построить программу собственного самообразования и саморазвития.

1-й этап – мотивационно-побудительный, который предусматривает создание определенного настроения на самостоятельную работу, анализ затруднений, постановку проблемы, формулирование темы самообразования, изучение психолого-педагогической и методической литературы по выбранной проблеме, планирование и прогнозирование результатов. На этом этапе необходимо примерное планирование этапов работы по разработке индивидуальной программы профессионального развития.

На данном этапе педагог анализирует уровень своей компетентности, деятельность в целом. Рефлексия помогает осознать свои затруднения, стимулирует возникновение желания исправлять положение дел, изменить что-то в себе, побуждает к самооценке своих особенностей, интересов, склонностей, способностей и т.д.

2-й этап – организационно-деятельностный, во время которого отрабатываются технологии и осуществляется практическая работа по выбранной теме самообразования, а именно: выбор темы по самообразованию, постановка цели, задач, установка сроков, поиск адресов передового педагогического опыта, изучение полученного банка данных по проблеме, прогнозирование результатов работы, проверка новых методов работы, постановка экспериментов. Практическая работа продолжает

сопровождаться знакомством с практическим опытом других педагогов, учреждений, посещением курсов, участием в методической работе образовательного учреждения, подготовкой сообщений и методических материалов, изучением литературы и разработкой программы индивидуального профессионального развития. На этом этапе происходит и оформление методической системы педагога.

3-й этап – внедренческий, на котором педагог в процессе дальнейшей работы адаптирует освоенный практический опыт к конкретной практике с учетом типа образовательной организации, контингента обучающихся и т.д., преобразует собственный опыт, а также начинает распространять свои наработки.

4-й этап – рефлексивно-оценочный. На данном этапе происходит осознание и оценка педагогом собственных действий, результатов продвижения в саморазвитии.

Самооценка позволяет педагогу осознать свое продвижение, соотнести достигнутые результаты с ожидаемыми, вовремя заметить ошибки, по необходимости скорректировать программу действий.

5-й этап – обобщающий. Происходит подведение итогов, оформление результатов по теме, оформление портфолио. Педагог презентует материалы на заседаниях методических объединений, педагогических советов, распространяет свой опыт.

ПРОГРАММА
индивидуального профессионального саморазвития педагога

на 2019 – 2024 гг.

СИДОРОВА АННА АРТЁМОВНА

Формальное образование:

КГПУ им А.П. Астафьева

Курсы повышения квалификации (по новой специальности):

«Образовательные технологии, обеспечивающие достижения планируемых результатов в дошкольном образовании в соответствии с требованиями ФГОС»,
(наименование дополнительной профессиональной программы повышения квалификации, год)

Тема самообразования

«Использование активных инновационных форм взаимодействия воспитателя с семьями воспитанников в условиях реализации ФГОС ДО»

Цель самообразования

Повышение своего теоретического уровня, профессионального мастерства и компетенции.

Этап реализации	Срок начала работы и окончания	Цели и задачи по теме самообразования (по каждому этапу)	Изучение передового опыта (ФИО, образовательная организация)	Творческое сотрудничество по теме самообразования	Список изучаемой литературы	Полученные результаты и эффекты
1-й этап (мотивационно-побудительный)	2019 – 2020гг	<p>Цель: Повышение своего теоретического уровня, профессионального мастерства и компетенции.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание условий и подбор средств, ресурсов для эффективной реализации плана. - подбор и изучение методической литературы по теме; - планируется и подбирается тематика мероприятий с детьми и родителями на основе анкетирования; - разрабатывается перспективный план работы «Родительского клуба» - разрабатываются конспекты мероприятий, индивидуальных консультаций на актуальную тематику; - подбираются видеоматериалы, презентации, фотоматериалы; - изготавливаются наглядный и раздаточный материалы информационно-просветительской направленности (памятки, буклеты). 	Знакомство с передовым педагогическим опытом, наработанным коллегами в городе, регионе, стране	Выступление с сообщением на МО, работа в творческих группах	Сбор библиографии по данной теме	<i>Повышение своего теоретического уровня, профессионального мастерства и компетенции.</i>

<p align="center">2-й этап (организационно-деятельностный)</p>	<p>2020 – 2021гг</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выбор теоретического материала, практических методов; формирование научной основы будущей работы - Повысить собственный уровень знаний путём изучения необходимой литературы, посещения РМО, работы с банком педагогической информации, в системе интернет - Разработать и реализовать перспективный план работы с родителями - Организовать работу клуба с родителями 	<p>Изучение методической литературы в интернет источниках.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выступление с докладом на педсовете - Участие в работе семинаров, практикумов, тренингов, методических объединений по теме. 	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155; - Арнаутова Е.П. «Планируем работу с семьей» Управление ДОУ 2002г., № 4. – 66с. - Антипина, Г. А. «Новые формы работы с родителями в современном ДОУ». Воспитатель ДОУ. - 2011. - №12. – С.88 – 94. - Л. М. Шипицына, О. В. Заширинская. «Азбука общения: Развитие личности ребенка, навыков общения со взрослыми и сверстниками». – «Детство – ПРЕСС» 	<ul style="list-style-type: none"> - Рост уровня профессиональной компетенции. - Презентация методической разработки перспективного планирования работы «Родительского клуба»
<p align="center">3-й этап (внедренческий)</p>	<p>2021 – 2022гг</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Адаптация теоретического материала к конкретной ситуации (группе); апробирование на практике выбранных методов: мониторинг, анкетирование. - Создание собственных наработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал, апробация - Изучение творческого, интеллектуального, коммуникативного потенциала семей воспитанников. - Установление партнерских отношений с семьей каждого воспитанника - Внедрение опыта работы. 	<p>Участие в конференциях, проектировочных площадках, РМО. в качестве слушателя, докладчика</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выступление на РМО, семинаре - Мастер-класс на уровне ДОУ. - Разработка методического материала с использованием собственных наработок для представления на анализ РМО. - Курсы повышения квалификации с целью изучение новых технологий в свете внедрения ФГОС. 	<ul style="list-style-type: none"> - Антонова Т, Волкова Е., Мишина Н. «Проблемы и поиск современных форм сотрудничества педагогов детского сада с семьей ребенка». «Дошкольное воспитание» 1998 №6 -Евдокимова Н.В., Додокина Н.В., Кудрявцева Е.А. «Детский сад и семья: методика работы с родителями» Пособие для педагогов и родителей. Пособие для педагогов и родителей. М: Мозаика – Синтез, 2007 – 167с. - «Вместе с семьей» Пособие по взаимодействию дошкольных образовательных учреждений с родителями. Т.Н. Дронова 2-е изд.- М.: Просвещение, 	<p>Разработка и внедрение системы работы с родителями по данной теме.</p>

<p>4-й этап (рефлексивно-оценочный)</p>	<p>2022 – 2023гг</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение мониторинга, анкетирование родителей. - Соотнесение достигнутых результатов программы саморазвития с ожидаемыми результатами. - Коррекция, отслеживание результативности, рекомендации 	<p>Участие в конференциях, проектировочных площадках, РМО. в качестве слушателя, докладчика</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в заочных, очных профессиональных конкурсах. - Выступления на августовских проектировочных площадках. 		<p>Создание педагогических разработок и публикации их в СМИ.</p>
<p>5-й этап (обобщающий)</p>	<p>2023 – 2024гг</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Систематизация материала по теме, обобщение, оформление в виде творческой работы, рецензирование научным руководителем - Подведение итогов социального партнерства ДОУ и семьи. - Определение эффективности реализации плана посредством анализа; планирование и корректирование плана мероприятий на следующий год с учетом выявленных проблем и пожеланий участников. 	<p>Участие в конференциях, проектировочных площадках, РМО. в качестве слушателя, докладчика</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Обобщить свой педагогический опыт и распространить его посредством проведения выступления на педагогическом совете для педагогов ДОУ и РМО на тему: "Использование активных инновационных форм взаимодействия воспитателя с семьями воспитанников в условиях реализации ФГОС ДО". - Публиковать собственный опыт педагогической деятельности в социальной сети работников образования - Создание презентации по теме: «Нетрадиционные формы работы с родителями в условиях ДОУ» 		<p>Участие в городском конкурсе «Лучшая форма работы с родителями по пропаганде здорового образа жизни».</p> <ul style="list-style-type: none"> - Экспертиза профессиональной деятельности (аттестация).

Темы семинаров-практикумов для воспитателей ДОУ

Направление работы	Задачи	Примеры тем
Повышение методической компетентности	Семинары-практикумы в ДОУ по ФГОС проводятся для получения знаний и умений, необходимых для реализации педагогической деятельности, повышения профессионального мастерства воспитателей, проведения самооценки педагогической деятельности, обобщения и систематизации знаний, совершенствования практических умений, активизации творческого потенциала педагогов	«Воспитатель-мастер своего дела»; «Учимся проводить диагностику»; «Коммуникативная компетентность педагогов ДОУ»; «Проектная деятельность в ДОУ»; «Педагогика общения и сотрудничества»; «Современные технологии как инструмент управления качеством образования»; «Здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе ДОУ» «Сетевое взаимодействие дошкольных учреждений как инновационная модель организации методической деятельности» «Внедрение

		Технологий эффективной социализации дошкольников Н.П. Гришаевой» и т.д.
Взаимодействие с родителями воспитанников	Повышение профессионального мастерства в вопросах общения с членами семей воспитанников и поиска новых форм взаимодействия с ними, освоение принципов конструктивного общения с родителями, систематизация знаний воспитателей касательно проблем во взаимодействии с родителями детей, знакомство с нетрадиционными формами работы с родителями	«Как успешно провести родительское собрание»; «Инновационные формы работы с родителями»; «Мостик понимания между родителями и ДОУ» и т.д.
Работа воспитанниками	Семинары-практикумы, посвященные взаимодействию с воспитанниками, позволят углубить знания воспитателей касательно детской психологии и физиологии, практиковать передовые методики воспитания и обучения дошкольников.	«Дидактические игры по развитию речи для детей дошкольного возраста»; «Поговори со мной!»; «Эффективное взаимодействие педагога с воспитанниками ДОУ»; «Детское экспериментирование – путь познания окружающего мира»; «Воспитание дружеских отношений в игре» Технология «Детский

		совет» как важная форма поддержки детской инициативы и т.д.
--	--	---

Практический опыт разработки и внедрения аналитического инструмента - «Карты анализа профессиональных компетенций педагога при проведении образовательной деятельности».

Описание ключевых элементов Карты.

Первоначально в Карте в соответствующих графах фиксируются ФИО педагога, возрастная группа детей, дата проведения, длительность занятия и тема.

Следующая графа «Цель занятия» - разделена на две части: педагоги-наблюдатели заполняют свою часть во время просмотра. Далее, при совместном анализе – педагог, проводивший занятие – сообщает свою цель, и мы смотрим – насколько зафиксированные педагогами-наблюдателями цели совпали с заявленной автором. Тем самым – мы развиваем компетенцию педагогов – целеполагание – в разрезе анализа, планирования и достижения результата.

Следующий раздел Карты состоит из граф «Выполнение санитарно-гигиенических требований» - он направлен на знание и выполнение педагогом норм, заложенных СанПин и требований, предъявляемых Профессиональным стандартом педагога – пункт 3.1.1, раздел – необходимые знания – «Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей». В данном разделе фиксируются не формальное знание документации, а конкретные действия педагога:

- удовлетворение двигательной активности детей (отдых в процессе занятий);
- соответствие длительности занятия санитарно-гигиеническим нормам;
- обеспечение здоровьесберегающих условий.

В разделе «Поддержка педагогом детской инициативы и самостоятельности» педагоги-наблюдатели отмечают позицию педагога. Из практики внедрения Карты выяснилось, что необходима дополнительная работа с понятийным аппаратом, так как иногда педагоги буквально

воспринимали слово «позиция педагога», как её физическое проявление – встать «на уровень ребёнка» - физическое действие – присесть, установить визуальный контакт. Но, как показывает практика, данный подход к пониманию позиции педагога не срабатывает без применения необходимых форм, методов и средств, которые педагоги-наблюдатели фиксируют, отмечая их соответствие цели образовательной деятельности и возрасту детей. Выбор педагогом форм, методов и средств, во время проведения занятия – предполагает развитие у него компетенций – планирование и достижение результата: Педагог ставит перед собой задачи и выбирает инструменты, для их реализации. Для удобства работы, инструменты реализации Программы размещены в нижней части Карты.

В графе «Культурные практики» педагоги-наблюдатели фиксируют какой вид практики из представленных в Программе ДОО они увидели. Зачастую анализ этого раздела Карты приводит к жарким дебатам – является ли увиденное культурной практикой или нет, и что является её критериям. Это дает нам почву для подготовки дальнейших развивающих мероприятий с педагогами, потому что именно в этих ситуациях сотрудники осознают некомпетентность и нехватку знаний. Анализ и рассуждения способствуют созданию условий для самоанализа и дальнейшего саморазвития как педагога, представляющего занятие, так и педагогов-наблюдателей.

Во время первичной апробации Карт, происходило обсуждение с педагогами, что важно и нужно анализировать во время просмотров. По инициативе педагогов в Карте появились графы:

- «Речь», в которой фиксируется ясность и чёткость изложения материала, а также слова-паразиты;
- «Индивидуальная работа» - фиксирующая, насколько педагог владеет способами и методами привлечения внимания, для включения ребёнка в образовательный процесс, как педагог умеет считывать состояния воспитанника во время занятия, в невербальной форме и слышать его.

Тем самым мы развиваем у педагога компетенцию – организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком, с учётом его образовательных потребностей.

Формирование мотивации к обучению является одной из ключевых компетенций педагога, что нашло отражение в следующем разделе Карты. «Мотивацию» педагоги-наблюдатели отслеживают на протяжении всех этапов занятия. В комментариях к данной графе – содержится вопрос – изменялась ли мотивация детей во время занятия, и если да, то за счёт чего?

Данный раздел является самым сложным, как при наблюдении и анализе, так и при проектировании занятий. Наблюдая и анализируя, педагоги сами задают вопрос – что есть мотив, за счет чего происходит мотивация детей, что является мотивом для ребёнка, а что является мотивом для педагога? Обсуждение, совместный анализ выявили дефициты, спровоцировали желание детально разобраться – что есть мотив, и в чём отличие детского мотива от взрослой осознанной мотивации. В ответ на запрос коллектива - был разработан и проведён семинар «Мотив, стимул, мотивация» в ходе которого была дана теоретическая база и сформулирован понятийный аппарат. В ходе семинара созрел запрос на практикум – что служит мотивом для ребёнка? Был проведен цикл практических мероприятий, погружающих педагогов в процесс непосредственно образовательной деятельности, режимные моменты, игровую деятельность.

На практикумах педагоги выступали в роли детей. Данный опыт позволил педагогам встать на место детей и эмоционально прочувствовать атмосферу дня дошкольника. Педагоги осознали важность детской мотивации и стали уделять этому внимание при планировании педагогической деятельности. Родилась идея создания «Банка идей мотивационных моментов» над которым идёт работа.

Продолжая наблюдение, педагоги фиксируют в каждом из этапов «Представленные формы организации», например – беседа, рассматривание, экспериментирование, игра, инсценирование и т.д. для того, чтобы:

- провести анализ соответствия выбранных форм поставленной цели занятия;

- посмотреть спектр используемых педагогами традиционных форм. Педагогический состав нашего ДОО молод, и педагоги любят использовать одни и те же формы. Поэтому мы поставили перед собой задачу – подтолкнуть их к изучению и использованию других форм организации.

- определить количественное и качественное использование форм во время занятия - при анализе выявляется дефицит форм, либо наоборот – заорганизованность.

Одним из требований Профессионального стандарта педагога является умение разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности - в Карте есть графа «Использование педагогических технологий». Раннее, в ДОО использовались педагогические технологии, проводилась работа по расширению их арсенала, но отсутствовал системный подход и технологии не всегда соблюдались, что сказывалось на качестве образования. По итогам 2016-2017 учебного года, на Педагогическом совете ДОО было принято решение - объявить 2017-2018 учебный год – «Годом педагогических технологий», что стало темой самообразования педагогов.

Ранее, в Карте, уже анализировалась позиция педагога во время проведения образовательной деятельности, но она касалась поддержки педагогом детской инициативы и самостоятельности. А теперь – графа «Позиция педагога» включает в себя анализ действий педагога по отношению к группе детей.

В графе «Включённость детей в образовательную деятельность» анализируется степень включённости детей в процессе занятия.

Завершающий раздел Карты «Виды детской деятельности», в котором педагоги-наблюдатели фиксируют задействованные виды, помогает провести анализа созданных условий развития ребёнка. В разделе «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»

Профессионального стандарта педагога написано, что педагог организует свои трудовые действия с учётом возрастных и индивидуальных особенностей детей. Владеет всеми видами развивающей деятельности дошкольника: игровой, продуктивной, познавательной, исследовательской. (пункт...)

На сегодняшний день незапланированным эффектом внедрения Карты является осознанное понимание педагогами алгоритма реализации Основной образовательной программы, что повышает качество образования.

Карта анализа профессиональных компетенций педагога при проведении образовательной деятельности была представлена на семинаре «Практики оценки качества дошкольного образования в Красноярском крае» и X Всероссийской научно-методической конференции «Современная дидактика и качество образования: учительский коллектив и новая практика обучения», получив высокую оценку экспертов. Слушатели и эксперты, принявшие участие в семинаре и конференции, пришли к единогласному мнению, что Карта является рабочим универсальным инструментом, для реализации Основных образовательных программ дошкольных учреждений различного вида.

Сейчас мы разрабатываем Внутреннюю систему оценки качества нашего ДОО - Раздел «Кадровые условия» мы прорабатываем через Профессиональный стандарт педагога и процедуру оценки персонала «360 градусов». На первом этапе педагог проводит самоанализ своих компетенций, заполняя лист самооценки. Лист самоанализа разработан в соответствии с Профессиональным стандартом педагога и учитывает модель образовательной деятельности в дошкольной организации.

Параллельно коллеги и руководитель дают независимую анонимную оценку его профессиональным компетенциям, заполняя оценочные листы. Собранный информация входит в портфолио и ложится в основу Персонифицированной программы развития педагога, отражаясь в соответствующей диаграмме. Представленная нами Карта также находится в

портфолио – показывая педагогу области профессионального развития в части проведения непосредственной образовательной деятельности. Открытые занятия в ДОО проходят два раза в год, и анализ заполненных Карт позволяет увидеть динамику развития педагога, либо её отсутствие.

«Карта анализа профессиональных компетенций педагога при проведении образовательной деятельности»

Дата проведения занятия:		Группа/возраст детей				Педагог:			Длительность занятия:					
Тема занятия:														
Цель занятия:		Как её понял наблюдатель					Как заявил педагог							
Выполнение санитарно-гигиенических требований		Поддержка педагогом детской инициативы и самостоятельности				Соответствие выбора форм, методов и средств работы цели ОД и возрасту детей				Речь				
Удовлетворение двигательной активности детей (отдых в процессе занятия)	Обеспечение на занятии здоровьесберегающих условий: смена видов деятельности, физкультминутки, контроль	Соответствие длительности занятия	Педагог ведёт за собой	Педагог подводит к Цели – отпускает под контролем	Педагог следует за детьми	Педагог перестроил занятие под запрос/инициативу детей в рамках заявленной цели	Вариативные формы	Средства	Традиционные методы	Вариативные методы	Культурные практики: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ясность изложения, доступность.	Слова паразиты: Да/Нет	Индивидуальная работа: Да/Нет
Комментарии:		Комментарии:				Комментарии:			Комментарии:					
Этап организации образовательной деятельности		Мотивация:				Представленная форма организации				Использование педагогических технологий				
Мотивационно-побудительный														
Основной														
Рефлексивный														
Комментарии: За счёт чего:						1. Индивидуальная, 2. Фронтальная, 3. Групповая								
Этап организации образовательной деятельности		Позиция педагога				Включённость детей в ОД				Виды детской деятельности				
		«над»	«под»	«на равных»	«наблюдатель»	100%	80%	50%	Менее 50%					
Мотивационно-побудительный														
Основной														
Рефлексивный														
Виды детской деятельности: 1. Двигательная, 2. Коммуникативная, 3. Игровая, 4. Изобразительная, 5. Познавательно-исследовательская, 6. Самообслуживание и элементарно-бытовой труд, 7. Восприятие художественной литературы и фольклора, 8. Конструирование из разного материала, 9. Музыкальная.														
Культурные практики: 1. Совместная игра; 2. Ситуации общения и накопления положительного социально-эмоционального опыта; 3. Детско-взрослое проектирование; 4. Детское экспериментирование и исследовательская деятельность; 5. Коллективная и индивидуальная трудовая деятельность; 6. Творческая мастерская; 7. Сенсорный и интеллектуальный тренинг.														
Вариативные формы: 1. Проекты; 2. Экспериментирование; 3. Коллекционирование; 4. Творческая мастерская; 5. Интеллектуально-познавательные игры; 6. Музыкальные, литературные гостиные; 7. Детские мастер-классы; 8. Квесты; 9. Мастерская "Лэпбук"; 10. Фольклорные, двигательные и речевые игры; 11. Мастерская «В гостях у народных мастеров»; 12. Мастерская книгопечатания.														
Традиционные методы: 1. Наглядные; 2. Словесные; 3. Игровые; 4. Практические						Вариативные методы: 1. Информационно-рецептивные; 2. Репродуктивный; 3. Проблемное изложение; 4. Исследовательский; 5. Активный								
Средства: 1. Раздаточные; 2. Аудиовизуальные; 3. Современные технические средства														