

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 экономики и менеджмента

Мысливцева Екатерина Сергеевна
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:
Управление образованием и проектный менеджмент

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор
Владиминова Ольга Николаевна

03.12.2018
(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы:
к.п.н., доцент Галкина Елена Александровна

(дата, подпись)

Научный руководитель: к.э.н., доцент Лобков
Константин Юрьевич

3.12.2018
(дата, подпись)

Обучающийся:

Мысливцева Екатерина Сергеевна

3.12.2018
(дата, подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ	6
1.1. Роль и место повышения квалификации педагогических кадров в системе общего образования.....	6
1.2. Современные педагогические проблемы системы повышения квалификации работников образования.....	11
1.3. Организационные особенности образовательного менеджмента в системе повышения квалификации.....	21
Глава 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ	27
2.1. Организационная модель управления повышением квалификации педагогических кадров.....	27
2.2. Социально-педагогические условия управления повышением квалификации педагогических работников.....	32
Глава 3. ОПЫТНО ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ВЛИЯНИЯ КОМПЛЕКСА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЯ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ	42
3.1. Общая характеристика образовательного учреждения.....	42
3.2. Анализ педагогических кадров и организационно-педагогических условий повышения профессиональной квалификации педагогических кадров в МБОУ СОШ № 167.....	44
3.3. Создание рекомендаций организационно-педагогических условий повышения профессиональной квалификации педагогических кадров в МБОУ СОШ № 167.....	58
Заключение	67
Список использованной литературы	69
Приложения	75

ВВЕДЕНИЕ

Развитие современного общества диктует особые условия организации образования, интенсивное внедрение новых технологий, инноваций и методов работы с детьми. Современное образование является одной из самых развивающихся ступеней образовательной системы. Новые нормативные требования к определению структуры, условий реализации общеобразовательной программы общего образования оказывают непосредственное влияние на работу с педагогическими кадрами, призванными реализовывать образовательный процесс в изменяющихся условиях. Образовательные учреждения испытывают ряд кадровых проблем. В частности, отмечается дефицит квалифицированных кадров, которая тормозит развитие потенциала педагогов.

Проблема развития профессиональной компетентности педагогических кадров имеет огромное значение. Подготовка высококвалифицированных кадров, обеспечивающих образование на всех его уровнях всегда является проблемой не только в России, но и в мире.

Актуальность проблемы вызвана осознанием необходимости поиска, разработки и освоения таких форм методической деятельности, которые были бы ориентированы на развитие профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование имеющихся знаний, умений, профессионально- ценностной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы отечественного образования. Приведенные выше авторы убедительно доказывают, что методическая работа с одной стороны, была и остается важной составной частью педагогического процесса любого образовательного учреждения, а с другой – осуществление методической

работы для части образовательных учреждений связано с определенными трудностями.

Направленность на создание условий для понимания сущности и целей введения инноваций, обновления образовательной сферы, включение педагога в лично значимый процесс профессионального развития становится важной направляющей осуществлению процессов модернизации образования, в частности для образовательных организаций. Подготовке педагогических кадров школьных специальностей посвящены коллективные труды и отдельные монографии российских ученых (В.Н. Белкина, Л.Н. Башлакова, Е.А. Гребенщикова, А.Б. Николаева, Е.А. Панько, В.И. Ядэшко и др.).

Важное значение имеет профессиональный стандарт педагога, который призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию. В его структуру входят требования, знания, умения, навыки, необходимые и достаточные для того, чтобы успешно действовать. Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества образования, связанного с созданием условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм. Отсюда вытекает необходимость повышения квалификации как формы ценностно-смыслового, содержательного и технологического обогащения системы профессиональной деятельности.

Данное обстоятельство определяет тему нашего исследования: «Организационно-педагогические условия повышения профессиональной квалификации педагогических кадров в системе общего образования».

Цель исследования - изучить, выявить и разработать организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов образовательного учреждения.

Объект исследования: процесс формирования профессиональной компетентности педагогического работника образовательного учреждения.

Предмет исследования - организационно- педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогического работника.

Гипотеза исследования – повышение профессиональной компетентности будет эффективным, если будут реализованы следующие организационно - педагогические условия:

- будет осуществляться диагностика профессиональной компетентности педагогов.

- будет разработана комплексная программа повышения профессиональной компетентности педагогов с учетом профессиональных затруднений и опыта педагогической деятельности.

Цель и гипотеза исследования обусловили постановку следующих задач:

- Раскрыть сущность и понятие профессиональной компетентности педагога образования.

- Рассмотреть структуру и описать процесс формирования профессиональной компетентности педагога образовательного учреждения.

- Выявить и апробировать организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагога

Для решения задач использовался комплекс методов исследования: изучение и анализ психолого-педагогической литературы, изучение и анализ педагогического опыта.

База исследования: МБОУ СОШ № 167 г. Зеленогорск.

Выполненная квалификационная работа состоит из: титульного листа, содержания, введения, трех глав, заключения, списка литературы.

Теоретико-методологические основы данной работы опираются на исследования С.В. Кочневой, К.Ю. Белой, Л.М. Волобуевой, Е.В. Коротаевой, П.Н. Лосева, Л.Н. Атнаховой, Л.И. Ильенко.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

1.1. Роль и место повышения квалификации педагогических кадров в системе общего образования

В настоящее время система образования переживает системные изменения в деятельности организаций образования и педагогических работников. Новая парадигма образования ставит в центр проблемы человека, его индивидуальность, неповторимость, возможности его развития. Современные тенденции образования делают акцент на необходимости в дальнейшем развития системы сопровождения ребенка в образовательном процессе.

В свете новых подходов в системе образования профессиональные компетенции учителя расширяются. Данные компетенции включают в себя междисциплинарную и проектную деятельность, использование информационно-коммуникационных технологий в обучении и управлении, интеграцию учащихся с особыми образовательными потребностями и консультационно-сопровождение родителей.

В этой связи особое значение уделяется проблеме подготовки высококвалифицированных кадров – педагогов, готовых теоретически и практически решать профессиональные задачи, умеющих создавать, применять и корректировать систему профессиональной деятельности [2].

Так, согласно Полонскому В.М. повышение квалификации рассматривается как один из видов профессионального обучения сотрудников. Цель данного вида обучения – повышение уровня теоретических знаний сотрудников, а также совершенствование практических

навыков и умений, повышающихся в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов [4]. Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства работников по имеющимся профессиям. В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высокопрофессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень» [6].

Следует выделить следующие основополагающие цели повышения квалификации педагогических работников:

- развитие профессиональной компетентности;
- формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов;
- формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника.

Все эти цели вместе обеспечивают выполнение требований по достижению современного качества образования. Для того чтобы, успешно обучать, сам педагог должен быть хорошо подготовленным, профессионально-компетентным. В этом ему помогут курсы повышения квалификации. Данные курсы позволят педагогу быть всегда в курсе тех изменений, которые произошли в какой-либо дисциплине, новых веяниях, тенденциях. Благодаря этому, педагог всегда остается интересным. Если педагог желает выполнять свою работу на должном, высоком уровне, ему необходимо периодически посещать курсы повышения квалификации работников образования.

Вышеназванные курсы позволят педагогу узнать много нового: новые методические приемы; новые знания, благодаря общению с коллегами из

других учебных заведений, когда происходит обмен опытом, а также лекции методистов, преподавателей, лекторов, профессионалов, которые способствуют переходу на качественно новый уровень. Полезно и необходимо посещать курсы повышения квалификации не только молодым специалистам, но и работникам образования, имеющий за плечами большой стаж работы. Учебные центры, организуют курсы повышения квалификации работников образования удобное время для специалистов, не отрывая их от производства и работы. Кроме всего, на сегодня широкое распространение получили дистанционные курсы.

Подобные курсы повышения квалификации позволяют проходить обучение в домашних условиях. Курсы, тренинги и различные семинары, предполагающие повышение квалификации работников образования, необходимы для того, чтобы оставаться конкурентоспособным работником. Для того, чтобы освежить забытые знания и получить новые, любой из педагогических работников, желающий быть интересным своим ученикам, должен проходить курсы повышения квалификации. Кроме того, учебной организации следует быть заинтересованной в таких сотрудниках, в связи с чем необходимо развивать систему мотивации.

Что же касается работы самого сотрудника, то она требует от педагога: высокой внутренней организованности; внимания; собранности. Помимо этого, современные технологии, активно внедряющиеся во все сферы, в том числе в сферу педагогики, подразумевает постоянную тренировку самих учителей. Именно для этого и создали курсы повышения квалификации работников образования. Всегда общество предъявляло и будет предъявлять к педагогам самые высокие требования. Конечно, ведь для того, чтобы других учить, нужно знать в разы больше, чем другие. Настоящему педагогу необходимо не только владеть своим предметом и методикой преподавания, но также иметь знания в областях, приближенных к предмету преподавания, быть всесторонне развитым. Педагог должен обладать знаниями в

следующих областях: сфера общественной жизни; современная политика; экономика; история; экология и т.д.

Педагогу необходимо постоянно учиться, ведь в лицах его учеников каждый год меняются временные этапы, быстро меняются представления об окружающем мире. Прохождение курсов повышения квалификации дает возможности не только узнавать о новых требованиях и технологиях современного образования, но, в первую очередь, встретиться с людьми, думающими также, которые преданы своему делу, и бесконечно любят свою профессию и детей [1].

Курсы повышения квалификации педагогов являются актуальными и востребованными во все времена. Однако, не теряя своей актуальности проблема переподготовки и улучшения профессиональных навыков работников образовательной сферы. Естественно, рано или поздно знания, полученные педагогом в высшем учебном заведении, станут устаревшими и потеряют свою актуальность. Необходимо отметить, что методика преподавания любого предмета подлежит изменениям, ведь и сама наука «педагогика» постоянно развивается и не стоит на месте. Педагог обязан владеть знаниями и уметь делиться ими со своими учениками.

Профессия педагога требует повышенного внимания. Например, проводя урок или читая лекцию, педагог должен уметь держать всю аудиторию, должен замечать самые маленькие изменения в поведении коллектива. Именно этому и многому другому учат на курсах повышения квалификации. Курсы повышения квалификации педагога – очень важная и неотъемлемая составляющая всего образовательного процесса. Ведь все дело в том, что именно благодаря «воспитанию» кадров по обновленным стандартам определяется новый формат педагогики будущего.

Мир не стоит на месте. Педагогика, как и многие другие процессы, подвергается постоянным обновлениям и «перегрузкам». Чтобы быть впереди всех по ЗУН (знания, умения, навыки) и необходимы курсы

повышения квалификации педагогов. Именно на таких курсах людям, которые выбрали профессию педагога, поведают о новых методических разработках и о новых технологиях в обучении. После окончания курсов педагоги будут иметь возможность поделиться любопытными знаниями и своими небольшими открытиями с самой благодарной аудиторией – своими учениками. Личностный рост и уверенность в себе – это все дает повышение квалификации. Педагог – самая важная и нужная творческая профессия. Ее можно без сомнения назвать «фундаментом» для всех остальных специальностей в мире. Именно педагог занимает главенствующую роль в формировании индивидуальности своего ученика. Повышение квалификации педагогов преследует цель повышения профессионального мастерства, как самого учителя, так и всего коллектива в целом.

Повышение квалификации – это образовательный процесс педагогов, который нужно проводить систематически. Практика показывает, что разрозненное прохождение курсов не дает достичь положительного эффекта в пополнении багажа знаний в усовершенствовании педагогической деятельности. На сегодняшний день реформирование образования кардинально меняет статус педагога, его образовательные функции. Соответственно, изменениям подлежат и требования к его профессионально-педагогической компетенции, к уровню его профессионализма.

В текущий период времени делается акцент на необходимости педагогов: творческих; компетентных; способных к развитию своего личного потенциала. В свою очередь педагогу следует стремиться к переменам, порождать их, принимать самостоятельные решения и быть ответственными за них. Повышая свой профессиональный уровень, педагог обязан помнить: обучение — это процесс, который продолжается всю жизнь. Повышение квалификации педагогов связано с пересмотром ранее изученных фактов, понятий, закономерностей, которые обусловлены развитием науки, появлением новых научных концепций. Во время повышения квалификации

происходит осмысление своего педагогического опыта и вырабатывается своя собственная педагогическая концепция.

Профессиональное развитие – это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности [3].

Фактором профессионального развития является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации. Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала человека в профессиональном труде являются интегральные характеристики его личности: профессиональная направленность, профессиональная компетентность и эмоциональная (поведенческая) гибкость [5].

В процессе профессионального развития педагог достигает большего успеха в своей деятельности, его работа становится более высокоэффективной, повышается компетентность его составляющая, уровень его профессионализма возрастает, а при несоответствии уровня профессионального развития педагога инновационной системе образования, возникают проблемы, что приводит к дисбалансу и недостижению цели образования. Направленность на создание условий для понимания сущности и целей введения инноваций, обновления образовательной сферы, включение педагога в личностно значимый процесс профессионального развития становится важной направляющей осуществлению процессов модернизации образования, в частности для образовательных организаций, выполняющих данную функцию.

1.2. Современные педагогические проблемы системы повышения квалификации работников образования

Ещё в середине 80-х XX века национальные системы образования во всём мире перешли на новую парадигму – «быстрое реагирование на быстрые изменения в мире». Потребность в организации непрерывного профессионального образования зафиксирована в Национальной доктрине образования РФ до 2025 года, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (3.3. Развитие образования).

В связи с повышенной динамичностью образовательной среды феномен непрерывного педагогического образования приобретает еще более актуальное звучание: каждый учитель обязан работать над своим образованием всю жизнь. Социологические исследования свидетельствуют, что знания специалистов, полученные в вузе, быстро стареют и требуют обновления через каждые 4–5 лет.

Данные утверждения в первую очередь касаются учителей, руководителей общеобразовательных учреждений, всех педагогических кадров. Происходит это потому, что постоянно изменяются учебные планы, школьные программы и учебники, запросы и ориентиры выпускников средних, общеобразовательных учреждений и их родителей, меняется социальный заказ общества и государства. Профессия учителя оказалась под сильным давлением со всех сторон (учащихся, родителей, СМИ и др.).

Под общественное давление попали и устаревшие системы высшего образования (подготовки) и системы повышения квалификации учителей. Происходящие под влиянием экономических и социально- культурных процессов современного общества процессы в российском образовании являются фактором качественного преобразования системы профессионального образования, в том числе и в плане повышения квалификации.

За последние двадцать лет наблюдается значительная активность в исследованиях различных аспектов повышения квалификации

педагогических кадров, часть которых представлена в диссертациях на соискание ученой степени доктора педагогических наук (Алексеев С. В., Вершловский С. Г., Громова Т. В., Криулина А. А., Кричевский В. Ю., Тонконогая Е. П., Чапоргина Н. А. и др.). В силу многогранности проблемы повышения квалификации педагогов многие её аспекты остаются «открытыми» до настоящего времени.

Принятие в современном обществе парадигмы образования на протяжении всей жизни поставило соответствующие задачи перед непрерывным профессиональным образованием, которое в педагогическом сообществе трактуется как «непрерывное профессиональное развитие учителей». Роль системы повышения квалификации, таким образом, меняется кардинально. Её основной задачей становится создание условий для саморазвития учителя. Модернизация повышения квалификации педагогических работников требует проработки и решения ряда методологических, организационно-методических, дидактико-методических проблем.

Методологические проблемы проектирования дополнительного профессионального образования учителей в России связаны с:

- выбором идеи профессиональной подготовки (многосторонности, кластерности, профилизации, многоуровневости);
- выбором модели повышения квалификации (ПК) учителя (личностно-ориентированной в логико-гносеологическом аспекте /Москва/; гуманитарно-аксиологическом /Санкт-Петербург/; социокультурном /Свердловск/ или деятельностной модели).

Методологические проблемы процесса повышения квалификации (ПК) учителей характеризуют следующие параметры:

- терминологическая трудность (понимание и разделение стратегий, целей, функций, направлений ПК учителей);

– несоответствие провозглашаемой необходимости ПК (и аттестации в том числе) для совершенствования профессиональной культуры учителя и проработанности механизма реализации на практике;

– лавинообразное нарастание объёма информации (в т.ч. по составляющим ДППО);

– недостаточная координация и мобилизация действий по ПК педагогических кадров на государственном, региональном и местном уровнях.

Организационно-методические проблемы касаются дальнейшего совершенствования формата непрерывного профессионального развития: формальное, неформальное и информальное образование учителей.

– Формальное – курсы, преподавательский состав которых включает преподавателей университетов, экспертов и фасилитаторов, с последующим присуждением степени, диплома или выдачи сертификата.

– Неформальное – акцент на процесс обучения, поиск, фокус на школу. Партнерство школа/университет. Сети по общим интересам, дисциплинам, инновациям. Сообщества практиков.

– Информальное – индивидуальное, частное. Включает: беседы в учительской, разовые лекции, общение в семье, с друзьями, чтение специализированных журналов, телевидение, видео, незапланированные случайные беседы, хобби, интересы [2].

Неформальные и информальные схемы повышения квалификации обычно реализуются через организованные сообщества учителей – ассоциации, объединения, профессиональные виртуальные сообщества (Содружество методических объединений (СОМ) <http://center.fio.ru/som/>, Всероссийский августовский Интернет-Педсовет <http://pedsovet.alledu.ru>, «Интернет – государство учителей» (ИнтерГУру www.intergu.ru), региональные объединения учителей России и др.

Однако эта практика в России пока не имеет под собой ни традиций, ни нормативной базы. Что касается формального образования, то в современной России у педагогов появился выбор на рынке услуг повышения квалификации, такой подход поддержан Национальным приоритетным проектом «Образование». Происходящие перемены направлены на повышение гибкости образовательных траекторий и роли самостоятельного выбора.

Внедрена практика получения школами средств на повышение квалификации. Они же и выбирают сообразно своим задачам потребностям и средствам лучшего поставщика услуг по профессиональному развитию. Это, в свою очередь, приводит к созданию реального рынка и конкуренции поставщиков услуг в данной сфере. Формальное дополнительное профессиональное педагогическое образование (ДППО) включает краткосрочные и долгосрочные курсы с отрывом от работы; тематические конференции, Интернет-образовательные каналы; периодическую аттестацию учителей на профессиональную компетентность.

Интересным предложением считаем идею И. М. Захаровой [1] о новом способе взаимодействия образовательного учреждения и слушателя системы ДППО («Образовательный абонемент»). Если при традиционном подходе слушатели индивидуально или по направлению учреждения записываются на программу повышения квалификации и зачисляются в группы, обучение в которых проводится по рабочему учебному плану, то в предлагаемом способе видоизменяются и форма ДПО, и порядок формирования учебных материалов.

Понятие учебной группы вообще отсутствует, обучение осуществляется не периодически (один раз в пять лет как установлено большинством действующих требований к квалификации), а постоянно, либо при возникновении потребности у слушателя в новых знаниях, либо при значительных изменениях в определенной области знаний.

Слушатель-пользователь в режиме «Образовательный абонемент» фактически становится абонентом системы, аналогично читателю библиотеки. Образовательное учреждение при этом выполняет не пассивную роль библиотеки, хранения и выдачи информации по требованию, а активно участвует в развитии требуемых компетенций слушателя путем формирования индивидуальных учебных материалов и организации индивидуального обучения.

«Плюсом» в этой ситуации можно считать активность самого слушателя, поскольку он «голосует» как «заказчик» образовательной услуги за интересные ему направления и тематику повышения квалификации, предоставляемые конкретным авторским коллективом преподавателей (тем самым, выделяя самый сильный кадровый состав). Дидактико-методические проблемы связаны с организацией процесса повышения квалификации (ПК) учителей (формы, методы, средства) и его наполнением (содержание).

Процесс повышения квалификации учителей в России характеризуют:

- вариативность и гибкость структурных форм организации профессионально-образовательного процесса;
- дифференциация содержательно-технологического базиса постдипломного образования учителей социально-гуманитарных, естественно-научных, художественно-эстетических, валеологических, социально-экономических профилей;
- диверсификация и персонификация личностно-ориентированных технологий повышения квалификации учителей.

Все вышеуказанные параметры системы ДППО с большей или меньшей эффективностью реализуются по всей России. Обширная практика ПК учителей в России свидетельствует, что:

- лекционно-семинарские методы обучения оказываются наиболее приемлемыми для учителей, ориентированных преимущественно на

обучение по причине страха: боязнь конкуренции, отчисление, административное взыскание и др.;

– беседы, круглые столы, тренинги, дискуссии отвечают особенностям учителей, руководствующихся мотивами «личной» выгоды: профессиональный рост, карьера и др.;

– дистанционное обучение (ДО), набирающее «обороты» в процессе ПК учителей, ещё обнаружит свои «камни преткновения».

А пока на этот путь встают довольно хорошо подготовленные в плане владения Интернет-каналами «периферийные» учителя, среди которых выделяют две группы: нацеленные на высокие личные достижения и учителя, которые по разным причинам не могут выехать в областные (краевые, столичные) центры, где обычно и проводят курсы ПК.

Среди проблем ДО – некоторое отчуждение учительства от регионально-ценностных установок, поскольку очное пребывание учителя на курсах ПК позволяет ему иметь «живое» общение с коллегами, получить «сухой остаток» остро актуальной информации психолого-педагогического и фундаментального характера, «наложенной» на «национально-региональный колорит»; самостоятельную работу с программными материалами, «учебными пакетами» выбирают учителя, соответствующие «сознательному» уровню. Содержание повышения квалификации (ПК) учителей в России:

– выстроено на колоссальном опыте психолого-педагогической науки и практики образования;

– строится на основе междисциплинарного/метапредметного подхода (интеграция философского, социально-гуманитарного, естественно-научного, социально-психологического, предметно-методического наследия, этно-педагогического);

– периодически обновляется, позволяя адекватно и своевременно реагировать на изменяющуюся социально-экономическую ситуацию в обществе.

Содержательный компонент образовательного процесса по-прежнему является источником новых идей, ценностей, инновационных подходов и способов решения профессионально-педагогических задач на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий. Последние в процессе ПК учителей проявляют двойственный характер: выступают и как объект освоения, и как средство обучения. Разнообразны применяемые в повышении квалификации:

- формы (лекции, семинары, практикумы, тренинги, дидактические игры, дистанционные web-семинары и конференции);

- методы (практические, интерактивные, мультимедийные, проектные и др.).

Активно внедряются дистанционное обучение, разнообразные мультимедийные комплексы и электронно-образовательные ресурсы.

В соответствии с современными требованиями в содержание ПК учителей должны быть внесены соответствующие коррективы:

- совершенствование педагогической техники преподавания (через овладение и внесение в «профессиональный репертуар» учителя инновационных форм, методов и средств обучения, соответствующие современному уровню требований);

- подбор высококвалифицированных педагогических кадров (с благородными личностными качествами), осуществляющих деятельность (в том числе и наставническую по отношению к молодым преподавателям).

Приоритетной становится задача развития личностных ресурсов учителя, обучение, направленное на познание и изменение учителем самого себя. Реализация этого перспективного, по-нашему мнению, направления – персональное наставничество, коучинг, профессионально-моделирующие тренинги. Для реализации задач современного профессионального развития необходимы команды специалистов - профессионалов, готовых посещать уроки, содействовать профессиональному росту учителей, генерировать

новые идеи. Эту цель могут выполнять «творческие лаборатории учителей» (возможны иные названия).

Сущность идеи в том, что в течение определенного времени (недели – двух) учителя, методисты собираются вместе, обмениваются опытом по содержательно–организационным аспектам профессионального развития. Могут быть образованы творческие группы для выработки, обсуждения идей, проектов и разработки программ повышения квалификации учителей, сформированы команды тренеров, наставников, тьюторов и т. п.

Коучинг – процесс взаимодействия «учитель – инструктор» («коучер»). Последний помогает учителю перенести приобретённые на курсах ПК умения в реальную ситуацию обучения в классе». Коучинг характеризуется циклами наблюдения за уроком учителя и оперативной обратной связью, дающей информацию о достигнутых результатах.

Самая распространенная форма «коучинга» – собеседование или дискуссия, в ходе которой учитель и инструктор совместно анализируют урок, адекватность применения умения и оценивают не качество его исполнения, а эффективность всего урока с точки зрения оптимального использования обучающей техники. Использование коучинга связано с тем, что демонстрация, моделирование, ролевые игры, решение проблемных ситуаций, применяемых на курсах ПК, обеспечивают применение полученных знаний в «лабораторных условиях» на репродуктивном уровне.

Однако этого недостаточно, если от учителя ожидают включение этих приёмов в «профессиональный репертуар» педагогических техник. Требуется прямое консультирование учителя специалистом-инструктором по переносу умений в ходе учебного процесса в классе. Важно подчеркнуть, что очередное формальное повышение квалификации (72–108 часов) следует рассматривать только как иницилирующую стадию профессионального и личностного роста учителя.

Пойдет этот процесс или нет в послекурсовой период – зависит от того, получит ли учитель поддержку от «внешней среды» в ходе повседневной работы в школе. Этот тезис переносит акцент ПК на проблему послекурсовой адаптации педагогов к реальным условиям школьной жизни, которые существенным образом стимулируют или подавляют инновационную деятельность учителя. Остаётся ещё одна проблема – проблема кадров, осуществляющих процесс ПК учителей: известно, что мастерству учатся у Мастера. Образовательные учреждения ПК учителей испытывают трудности в высокопрофессиональных кадрах, не только имеющих научные степени и звания, но и педагогический талант.

Резюме: неадекватность материальных стимулов, неупорядоченность трудового законодательства, сниженный престиж учительского труда, а также односторонняя ориентация курсового обучения на специально-предметную подготовку в ущерб профессиональному образованию – все эти и другие факторы создавали очевидные трудности на пути развития в России эффективной системы повышения квалификации учителей, что влекло за собой все более острые проблемы с точки зрения повышения эффективности работы массовой школы.

Совершенствование системы ПК учителей предполагает: диверсификацию учебного процесса, отработку новых образовательных методик, выработку устойчивой мотивации преподавателей на установление обратной связи в системе «учитель – ученик», «обучающий-обучаемый» (особенно в связи с введениями ФГОС основного общего образования и ожидаемым принятием ФГОС среднего общего образования).

Учитель-Мастер должен основательно владеть педагогическими технологиями, обладать высокими личностными, моральными, интеллектуальными, социально-значимыми качествами. В этом плане отечественная система повышения квалификации ориентируется не только на то, чтобы дать педагогам некую дополнительную сумму современных знаний,

но на стимулирование их познавательной активности, творческих поисков, личностного роста.

1.3. Организационные особенности образовательного менеджмента в системе повышения квалификации

Развитие системы управления образованием последнего десятилетия определяется рядом государственных документов: «Профессиональный стандарт. Педагог»; «Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования» (ФГОС) и др., которые задают вектор на «развитие учительского потенциала» [8, 12].

Анализ требований, предъявляемых к педагогу, позволяет заключить, что его профессиональная деятельность должна быть направлена не только на передачу предметных знаний и умений, но и на формирование метапредметных компетенций учащихся. Педагог должен обладать такой профессиональной компетенцией, которая позволила бы ему совершенно по-новому проектировать весь учебный процесс.

В этих условиях наиболее острой становится проблема поиска современных моделей, которые будут способствовать процессу качественного повышения квалификации педагогов, что подчеркивается в современных исследованиях [3, 11]. Исследователи Н.Г. Калашникова, И.Р. Лазаренко, В.Я. Синенко и др. отмечают, что большинство учреждений дополнительного профессионального образования ориентированы на традиционную модель повышения квалификации, используют устаревшие методы, механизмы, средства, слабо ориентированы на формирование профессиональной компетенции, необходимой для выполнения задач ФГОС.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года определена стратегическая цель государственной политики в области образования — повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Реализация этой цели предполагает решение определенных задач, одной из ключевых задач является - создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров. Создание современной системы непрерывного образования, поддержки потребителей услуг непрерывного профессионального образования, программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров и организаций, предоставляющих качественные услуги непрерывного профессионального образования - стали неотъемлемыми атрибутами модернизации системы образования большинства государств, в том числе и России [2, 4].

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации к 2020 году установлены следующие целевые ориентиры развития системы образования в части обеспечения непрерывного образования:

- создание условий для обеспечения участия в непрерывном образовании не менее 50 процентов граждан трудоспособного возраста ежегодно;
- внедрение системы ежегодной поддержки до 100 организаций, реализующих лучшие инновационные программы непрерывного профессионального образования;
- создание программ развития персонала, включающих в себя финансирование программ подготовки, переподготовки, повышения

квалификации работников не менее чем 60 процентов предприятий и организаций;

Все вышеперечисленные ориентиры и многие другие позволят повысить конкурентоспособность российского образования. В свою очередь повышение конкурентоспособности российского образования станет критерием его высокого качества, а также обеспечит позиционирование России как одного из лидеров в области экспорта образовательных услуг [6].

Исследователями предлагаются в качестве моделей повышения квалификации педагогов такие как личностно-ориентированная, проблемно-ориентированная, модель обучения на рабочем месте, корпоративного обучения, функционально-ориентированная модель организационно-дидактического управления повышением квалификации, в основе которых лежат различные подходы к управлению повышением квалификации педагогических кадров.

Несмотря на многочисленные модели повышения квалификации педагогических кадров, предлагаемые на сегодняшний день исследователями, вопрос управления повышением квалификации педагогических кадров в свете современных требований и с учетом особенностей муниципального образования конкретного региона (области), не получил должного раскрытия. Одна из главных особенностей управления повышением квалификации педагогических кадров в условиях муниципального образования на современном этапе заключается в том, что оно реализуется в условиях повышения качества подготовки педагогических кадров образовательных организаций, приведения системы педагогического образования в соответствие со стандартом профессиональной деятельности педагога и федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

Потребность управления повышением квалификации педагогических кадров в условиях муниципального образования как системы приводит к необходимости определения целевых ориентиров управления:

- обеспечение системы образования муниципального образования кадрами соответствующей квалификации, профиля и уровня подготовки, способными к решению задач, стоящих перед современной школой;

- исполнение требований действующего законодательства Российской Федерации в части обеспечения непрерывности профессионального развития педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года;

- создание муниципальной методической службы с целью организации работы по повышению квалификации педагогических работников в межкурсовой период;

- создание муниципального ресурсного центра на базе отдельно взятой инновационной школы с возможностью непрерывного практико-ориентированного обучения педагогов;

- удовлетворение потребностей педагогических и руководящих работников в непрерывном образовании, становлении и совершенствовании профессионального мастерства.

Выделение этих целей означает, что сама система управления повышением квалификации в условиях муниципального образования предполагает свою особую функционально-ориентированную модель, действующую в рамках единой стратегии модернизации системы образования в России, области, в целом, и муниципального уровня, в частности. В этой связи во многих муниципальных образованиях идет процесс формирования новых управленческих структур, разрабатываются современные модели и методы управления повышением квалификации, соответствующие муниципальной системе.

Модернизация муниципальной системы управления повышением квалификации может проявляться в изменяющихся отношениях субъектов

управления, в создании гибких управленческих структур, во введении нового уровня управления, обеспечивающего не только функционирование, но и развитие данной муниципальной системы. Функционально-ориентированная модель управления повышением квалификации педагогических кадров в условиях муниципального образования обеспечит создание открытой, персонифицированной и вариативной системы по обеспечению непрерывного профессионального образования педагогических кадров, формирования у них ценностного отношения к профессионально-педагогической деятельности и, как следствие, повышение качества образования в пространстве муниципального образования. Существует несколько моделей управления:

Первая Модель: Центральная маркетингово-мониторинговая. Инициатива и главная роль в повышении квалификации педагогов принадлежит региональному ИПК. Система достраивается службами:

Информационно-диагностический Центр, обеспечивающий инициативные запросы педагогов и квалифицированные ответы ведущих учёных, методистов ИПК, а также получение информации об имеющихся в библиотечном фонде разработках научно-методического содержания на заданный вопрос.

Центр мониторинга результатов профессиональной деятельности педагога до и после получения консультации, корректировка применения полученных рекомендаций.

Нормативно-программная служба, в состав которой могут входить профессионалы-специалисты по всем предметам учебного плана начальной, средней и профессиональной школы, а также по всем вопросам воспитательной работы разных возрастных групп учащихся. При этом должен постоянно накапливаться банк актуальных программ, учебных планов, модулей, УМК, которые будут заменять ставшие не актуальными, не востребованные или уже отработавшие свой срок.

Сектор учета педагогов региона, где будет сконцентрирована база данных о каждом педагоге, уровне его квалификации, указано время и результат прохождения курсовой подготовки (по данным аналитико-диагностической службы – имеющиеся профессиональные проблемы и затруднения), результативность его труда по качеству обучения учащихся (в динамике), аттестация, сертификация (по данным службы мониторинга качества знаний учащихся).

Вторая Модель: Территориально-стажировочная. Инициатива повышения квалификации, получения необходимой научно-методической помощи, консультаций и пр. принадлежит в равной степени самим педагогам, сотрудникам методических служб и стажировочных или иных экспериментальных площадок. Система достраивается службами:

Информационно-аналитическая служба. Содержит банк данных обо всех образовательных учреждениях, их научно-методических достижениях, инновациях, стажировочных площадках, результатах проведённых экспериментов, педагогах, их квалификации и результатах работы, проблемах, затруднениях и профессиональных достижениях, в т. ч. инновациях. Принимает заявки от педагогов и предоставляет возможности квалифицированных консультаций в режиме вопрос-ответ в любое время.

Инновационно-технический отдел /ЦИТ/. Организует обучение педагогов работе на компьютере, в сети, пропагандирует инновации, банк которых накапливается в отделе, готовит и рассылает по заявкам аудио, видеопродукцию, раскрывающую инновации в образовании, обучении, воспитании.

Третья модель: Инициативно-синергийная. Система строится исключительно на инициативе пользователей-педагогов, предполагает свободное общение. Имеет одну структуру: учет регистрации. Имеет доступ к базам данных об инновациях, передовом опыте, лучших базах опыта, лучших учителях в Моделях №1 и №2.

Кроме того на базе ИПК должен быть создан Координационный центр, обеспечивающий целенаправленность, доступность и постоянное обновление информации во всех трёх моделях системы сетевого взаимодействия педагогов с целью оказания взаимной методической помощи за счёт систематизации целей компонентов и целей всей системы.

При этом цель системы сетевого взаимодействия педагогов с целью оказания взаимной методической помощи не может по определению противоречить ключевой цели системы образования - развитие личности как главной ценности в образовании [9, 10].

Глава 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. Организационная модель управления повышением квалификации педагогических кадров

Педагогическая профессия является одновременно преобразующей и управляющей. А для того, чтобы управлять процессом развития личности, нужно быть компетентным. В психолого-педагогической литературе понятие «компетентность» получило широкое распространение сравнительно недавно. Так в конце 1960-1970-х гг. в западной, а 1980-х гг. в отечественной литературе зарождается специальное направление – компетентностный подход в образовании.

В.Н. Введенский отмечает, что в педагогической науке понятие «профессиональная компетентность» рассматривается как совокупность знаний, умений, навыков, определяющих результативность труда, объем навыков выполнения задачи, комбинация личностных качеств, комплекс знаний и профессионально значимых личностных качеств, единство теоретической и практической готовности к труду и др. [4].

В педагогике данную категорию рассматривают либо как производный компонент от «общекультурной компетентности» (Н.Розов, Е.В.

Бондаревская), либо как «уровень образованности специалиста» (Б.С. Гершунский, А.Д. Щекатунова). Л.М. Митина считает, что компетентность – это знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии (саморазвитии личности). Подструктуры компетентности: деятельностная - знания, умения, навыки осуществления педагогической деятельности; коммуникативная - знания, умения, навыки осуществления педагогического общения [17].

В. С. Безрукова под компетентностью понимает «владение знаниями и умениями, позволяющими высказывать профессионально грамотные суждения, оценки, мнения» [30,с.46]. Э.Ф. Зеер и О.Н. Шахматова под профессиональной компетентностью подразумевают совокупность профессиональных знаний и умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности [11].

Ряд исследователей (А.А. Вербицкий, Н.С. Розов, Г.Н. Сериков и др.) компетентность рассматривают как сплав усвоенного ранее социального опыта и знаний в результате практики осуществления профессиональной деятельности. А.С. Белкин, В.С. Безрукова, Э.Ф.Зеер определяют компетентность как сложное индивидуально-психологическое образование, возникающее на основе интеграции опыта, теоретических знаний, практических умений и значимых личностных качеств, обуславливающее готовность педагога к педагогической деятельности.

М.В. Кириллина трактует компетентность как совокупность знаний, умений, навыков, которые необходимы для выполнения педагогической работы. Педагогическую компетентность исследователь связывает, прежде всего, с деятельностью педагога, с его способностью к выполнению профессиональных и инновационных действий, основу которых составляют необходимые профессиональные знания и умения, образующие фундамент «профессионализма педагога» [13].

А.К.Маркова пишет: «Компетентным считают такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность педагога, достигаются хорошие результаты в обученности и воспитанности детей» [37,с.7].

Таким образом, профессиональная компетентность – интегративный личностный ресурс, обеспечивающий успешную деятельность за счет усвоенных эффективных стратегий. Профессиональная компетентность состоит из компетенций, обеспечивается компетенциями и обнаруживается в компетенциях. В таблице 1 показаны основные подходы к определению понятия «профессиональная компетентность педагога» и определены составляющие профессиональной компетентности, т.е. профессиональные компетенции.

Таблица 1

Подходы различных авторов к определению понятия «профессиональная компетентность педагога»

Автор концепции	Определение понятия «профессиональная компетентность»	Составляющие профессиональной компетентности (профессиональные компетенции)
А.К. Маркова	Профессионально компетентным является такой труд педагога, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность педагога дошкольного образования.	-профессиональные (объективно-необходимые) педагогические знания (гностический компонент); -профессиональные педагогические позиции, установки педагога требуемые в его профессии (ценностно-смысловой компонент); - профессиональные (объективно необходимые) педагогические

Анализ современных научных исследований дает основание полагать, что в рассматриваемых работах внимание акцентируется, в основном, на

проблемах основного и профессионального образования. Исследований, обращенных к развитию профессиональной компетентности дошкольных работников в условиях повышения квалификации, явно недостаточно.

Сегодня для работников системы дошкольного образования есть формы и способы повышения квалификации, но они не объединены на уровне целеполагания, не подчинены задачам обеспечения профессиональной компетентности современным требованиям, предъявляемым к дошкольному образованию. Педагоги с большим стажем работы зачастую ориентированы на занятия как основную форму работы с детьми, недооценивают партнерскую совместную деятельность детей. Начинающие воспитатели теоретически подготовлены лучше, знают требования современных программ, но не имеют опыта использования разнообразных форм работы и недостаточно применяют новые образовательные технологии.

Сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника. Каждый ребенок требует внимания и заботы. В связи с повышением требований к качеству образовательного процесса дошкольного учреждения, меняется и отношение к уровню профессионального становления педагога.

Работа с педагогами по развитию профессиональной компетентности обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса. Таким образом, разнообразие и разноплановость трактовок понятия «профессиональная компетентность» обусловлены различием научных подходов: личностно-деятельностного, системно-структурного, культурологического и др. к решаемым исследователями научным задачам.

Современное развитие науки и практики образования предъявляет новые требования к педагогам, которые соответствуют, с одной стороны, нормативно-правовой документации, а с другой - ориентированы на научные изыскания в отечественной науке. Если в дореформенный период повышение профессиональной компетентности педагога формировалась на принципах деятельностного подхода, то теперь гуманистическая модель внесла новые принципы: гуманизация обучения и воспитания; гуманитарного подхода к содержанию образования; проектного подхода в процессе обучения, воспитания и развития детей.

При этом под компетентностью понимается качество действий педагога, обеспечивающих адекватное и эффективное решение профессионально значимых предметных задач, носящих проблемный характер, а также готовность нести ответственность за свои действия. К основным составляющим компетентности педагогов относятся: профессиональная, коммуникативная, информационная, правовая.

Профессиональная компетентность - качество действий педагога, которое обеспечивает эффективное решение профессионально - педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации; владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами их постоянное совершенствование; использование методических идей, новых источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с воспитанниками.

Информационная компетентность – качество действий педагога, обеспечивающих эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим

требованиям, формулировку учебной проблемы различными информационно-коммуникативными способами, с различными ресурсами информационными, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и задач; готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование компьютерных и мультимедийных технологий.

Коммуникативная компетентность – качество действий педагога, обеспечивающих эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком: установление контакта с детьми разного возраста, родителями, коллегами по работе; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей; умение убеждать, аргументировать свою позицию; умение владеть грамотностью устной и письменной речи.

Правовая компетентность – качество действий педагога, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач.[58, с.135]

2.2. Социально-педагогические условия управления повышением квалификации педагогических работников

Впервые в российском образовании разработан профессиональный стандарт педагога. Приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» принят «Профессиональный стандарт педагога».

Педагог образования должен:

Знать специфику образования и особенности организации образовательной работы с детьми.

Уметь организовывать ведущие в школьном возрасте виды деятельности. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность школьников.

Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей школьного возраста.

Знать общие закономерности развития ребенка; особенности становления и развития деятельностей.

Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми школьного возраста в соответствии с ФГОС образования.

Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка школьного возраста.

Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.

Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.

Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых

интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.

Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей школьного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.

Владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего школьного возраста. Под информационно-коммуникационной средой понимает совокупность условий, обеспечивающих осуществление деятельности пользователя с информационным ресурсом с помощью интерактивных средств информационных и коммуникационных технологий, взаимодействующих с ним как с субъектом информационного общения и личностью [51].

Таким образом, квалификация педагога тесно связано с уровнем профессионализма, усвоенных компетенций, что приводит к повышению статуса и категории образовательного учреждения. Профессионально важные коммуникативные качества находят комплексное выражение в уровне социально-психологической компетентности педагога.

Обобщив выше изложенное следует, что для достижения успеха педагогу помимо позитивного настроения на профессиональную деятельность необходимо обладать соответствующими индивидуально-психологическими качествами, позволяющими эффективно взаимодействовать с субъектами образовательного процесса, анализировать и обобщать информацию и использовать различные технические средства.

Рассмотрим организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности воспитателя.

Организационно-педагогические условия целесообразно рассматривать как совокупность взаимосвязанных информационных комплексов

(соответствующих предпосылкам, обстановке, требованиям), которые, по мнению исследователей, целесообразно создавать субъекту - руководителю на управленческом уровне для обеспечения управления педагогами и их профессиональной деятельностью, воспитанниками и их деятельностью по достижению определенных педагогических целей [36].

Профессиональная компетентность современного педагога определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого-педагогическом процессе школьного учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей [4].

Современное общество предъявляет новые требования к компетентности педагога. Он должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим образовательным областям по ФГОС:

- социально-коммуникативное развитие направлено на усвоение норм и ценностей, принятых в обществе, включая моральные и нравственные ценности,
- познавательное развитие предполагает развитие интересов детей,
- речевое развитие, включает владение речью как средством общения и культуры,
- художественно-эстетическое развитие предполагает развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства,
- физическое развитие включает приобретение опыта в следующих видах деятельности детей школьного возраста.

Ю.К. Бабанский в структуре процесса обучения выделяет следующие компоненты:

- целевой;
- стимулирующе-мотивационный;
- содержательный;
- операционно-действенный;
- контрольно-регулирующий;
- оценочно-результативный.

Эти компоненты отражают весь процесс взаимодействия педагога и обучаемых от постановки цели обучения до анализа его результатов.

Целевой компонент процесса обучения представляет собой постановку педагогом и принятие обучаемыми целей и задач.

Стимулирующе-мотивационный компонент процесса обучения отражает меры педагога по формированию познавательных потребностей, стимулированию мотивов учебной деятельности, интересов.

Содержательный компонент процесса обучения - это содержание обучения, определяемое государственными образовательными стандартами, программами, учебниками и учебными пособиями.

Контрольно-регулирующий компонент процесса обучения предполагает осуществление контроля педагога и самоконтроля обучаемых с целью установления обратной связи и корректировки хода процесса обучения.

Операционно-действенный компонент процесса обучения отражает его процессуальные характеристики, формы, методы, средства.

Оценочно-результативный компонент процесса обучения объединяет оценку педагогом и самооценку обучаемыми результатов обучения, установления их соответствия поставленным целям, выявление причин их возможного несоответствия, постановку задач дальнейшей деятельности [4].

Все перечисленные компоненты между собой взаимосвязаны. Они определяют не только построение учебного процесса в целом, но и отдельных единиц, которые выступают как его подсистемы. Цикл занятий по

теме или отдельное занятие можно рассматривать как систему, включающую в себя те же компоненты, что и процесс обучения в целом. Изменение процесса обучения как целостной системы предполагает изменение всех его компонентов.

Комплексная разработка на сегодняшний день оценивается на персонифицированной программе. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» закреплены права, обязанности и ответственность педагогов образовательных организаций. Одним из требований Закона к профессиональной деятельности педагога выделено наличие персонифицированной программы повышения квалификации, как условия обеспечения качества образования на всех его уровнях, начиная с дошкольного образования, определенного Законом первым уровнем в системе общего образования [55].

Модель непрерывного персонифицированного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования опирается на концепции:

– непрерывного образования (А.П. Владиславлев, С.Г. Вершловский, Ю.Н. Кулюткин, В.Г. Онушкин, П.В. Худоминский и др.);

– системного подхода в содержании и организации работы с педагогическими кадрами (В.Г. Афанасьев, В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, В.Н. Садовский, Е.П. Тонконогая и др.);

– личностно-деятельностного подхода к подготовке и повышению квалификации учителей (Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, Г.С. Сухобская, Е.П. Тонконогая, А.И. Щербаков и др.).

Под персонифицированной программой следует понимать, с одной стороны, систему мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов образовательного учреждения, с другой стороны стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу

сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

Одной из форм развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения является персонифицированная программа повышения квалификации.

Персонифицированная программа разрабатывается в соответствии со структурой, требованиями к содержанию персонифицированных программ педагогических и руководящих работников в сфере образования. Персонифицированная программа содержит как систему внешнего повышения квалификации (в образовательных организациях дополнительного профессионального образования), так и внутрифирменное повышение квалификации через систему методической работы [55].

Система управления повышением квалификации базируется на следующих принципах:

- планомерности, систематичности и непрерывности расширения знаний;
- периодичности и обязательности обучения;
- дифференциации учебных планов и программ по категориям работников;
- обеспечением учебного процесса.

К системе повышения квалификации и переподготовки должны предъявляться следующие принципы:

- полный охват всего персонала (каждый сотрудник должен повышать квалификацию по мере необходимости, но не реже одного раза в три года);
- дифференцированный подход к разным категориям персонала (использование различных форм повышения квалификации в зависимости от образования, стажа работы, занимаемой должности);

– непрерывность процесса (повышение квалификации должно проходить на постоянной основе, а не от случая к случаю);

– системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала (наличие долгосрочного и оперативного планирования данной деятельности).

В каждом учреждении должны быть разработаны планы повышения квалификации сотрудников. Сводные перспективные планы (сроком до 5 лет) охватывают всех сотрудников учреждения и имеют приблизительный характер. В годовых планах дается уже более подробное описание программы повышения квалификации с указанием временных сроков и перечнем сотрудников, включенных в программу.

В квартальных планах все данные конкретизируются, в эти планы включаются только те сотрудники, которые должны пройти повышение квалификации именно в данный календарный период (квартал) с разбивкой по структурным подразделениям.

Существуют различные подходы к профессиональному росту педагогических и руководящих работников. Но, несмотря на их разнообразие, все они включают в себя четыре основных блока, а именно:

- анализ потребностей в повышении квалификации;
- планирование учебных программ и самого процесса;
- создание разнообразных по форме и приемам учебных программ;
- анализ результатов и их использование для дальнейшего продвижения педагогического и управленческого работника по служебной лестнице или для других целей.

Персоналифицированные программы разрабатываются на основе результатов мониторингов и системы внутриучрежденческого контроля, выявления затруднений педагогов, организации маркетинговых исследований в сфере предоставления образовательных услуг в рамках повышения квалификации.

В персонифицированной программе фиксируются все виды деятельности, которые реализует участник программы. Они должны соотноситься с проблемами, которые стоят в профессиональном развитии участника программы и обеспечивать их эффективное разрешение.

Сроки прохождения персонифицированных программ целесообразно формировать от 2-х месяцев до 2-х календарных лет с учетом объема содержания конкретной персонифицированной программы.

В персонифицированной программе определяются конкретные результаты по каждому промежуточному этапу программы и формы отчета по ним, а также итоговый результат и формы отчета о выполнении программы педагогическим работником.

Возможно определение объема финансирования на определенные этапы реализации персонифицированных программ (при наличии внебюджетной составляющей). После того, как персонифицированная программа разработана, она может быть для уточнения и внесения эффективных предложений обсуждена собственно с педагогическим работником (группой педагогических работников), методическим объединением, в которое входит педагогический работник, на методическом совете. Далее персонифицированная программа утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. Программа обязательна для исполнения в полном объеме.

Принципы формирования структуры персонифицированной программы повышения квалификации педагогического работника:

– принцип ориентации содержания повышения квалификации на обеспечение перспективных потребностей системы общего образования, образовательного учреждения с одной стороны, и решения конкретных проблем педагогических работников, с другой;

– принцип командного обучения (обучение команд педагогов из одного образовательного учреждения, объединенных общей системой деятельности);

– принцип открытости системы повышения квалификации, предполагающий возможность педагогического персонала осваивать различные модули повышения квалификации в разных образовательных институтах в зависимости от собственных потребностей, потребностей образовательного учреждения и оценки уровня качества реализации учебных программ в том или ином месте;

– принцип выбора заказчиком (педагогическим работником, руководителем образовательного учреждения или структурного подразделения) содержания и форм повышения квалификации;

– принцип включения в систему повышения квалификации инновационных общеобразовательных учреждений и инновационного опыта лучших педагогов;

– принцип сетевого взаимодействия как способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

Содержание обучения педагогического работника, структурированное по модулям с указанием времени, которое отводится программой на его освоение. Набор рабочих учебных модулей (образовательных программ модульных курсов): инвариантная (курсовая подготовка по программам ГБОУ ДПО ЧИППКРО, ФГБОУ ВПО ЧГПУ, МБОУ ДПО УМЦ) и вариативная части (образовательные модули, выбранные педагогом самостоятельно для решения сформулированных образовательных задач). Иные формы повышения профессионального мастерства (дистанционное обучение, участие в проведении мастер-классов, «круглых столов», открытых уроков, выставок, семинаров, практикумов, конференций, форумов и т.п.) с указанием количества часов, места проведения, уровня мероприятия и степенью участия в них педагог.

Таким образом, современная психолого-педагогическая наука и практика ищут эффективные формы повышения квалификации, которые должны проектироваться с одной стороны - с учетом диагностики личностных образовательных потребностей, уровня квалификации педагога, с другой - социального заказа региональной системы повышения квалификации работников образования и требований к педагогу. В настоящее время поиск новых подходов к содержанию и формам повышения квалификации преимущественно связан с ликвидацией квалификационных дефицитов учителей в предметных областях, внедрением предметных концепций, начавшейся в ряде регионов РФ уровневой аттестации и нового порядка проведения аттестации, разработкой инновационных форм курсов повышения квалификации.

Глава 3. ОПЫТНО ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ВЛИЯНИЯ КОМПЛЕКСА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЯ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

3.1. Общая характеристика образовательного учреждения

МБОУ СОШ №167 является одним из старейших образовательных учреждений в городе Зеленогорске. Основана в 1962 году. За эти годы школа была неполной средней, школой продленного дня, школой с углубленным изучением отдельных предметов. Последние годы это общеобразовательная средняя школа, где достаточно комфортные условия обучения, высокий уровень образования, эмоционально воспитывающая среда, устоявшиеся традиции, наличие профессиональных специалистов-педагогов, адаптивная среда обучения. Всё это делает «МБОУ СОШ № 167» востребованной для учащихся и их родителей.

Школа на практике, а не на словах и лозунгах реализует важнейшую составляющую национальной образовательной инициативы «Наша новая

школа» и современной модели образования, ориентированной на решение задач инновационного развития экономики – обеспечение доступного и качественного образования. В своей повседневной работе педагогов используются современные технологии, и знание психологии позволяет ученикам не только получать необходимые им знания, но и развивать в себе различные положительные качества, умения, навыки, компетентности.

Победитель национального проекта «Образование» 2006 года, призер краевого конкурса «Школа – территория здоровья» 2008 года, участник краевых инновационных проектов «Профильная школа», «Школа – территория здоровья», «Базовая школа», региональная инновационная площадка, базовая площадка Красноярского края по внедрению ФГОС ОВЗ, победитель конкурса по реализации государственной программы «Доступная среда», учебная площадка Межрегионального правового колледжа. Школа работает в режиме инновационной деятельности во всех сферах образовательного процесса, привлекая к этой работе все субъекты образования, развивая свой потенциал и укрепляя материально-техническое оснащение. Все это делается с целью создания в школе наиболее благоприятной среды для решения поставленных в программе развития целей и задач.

Школа № 167 является общеобразовательным учреждением общего, основного общего, среднего (полного) общего образования. Образовательная программа школы представляет собой документ, который определяет содержание образования в школе и технологии его реализации.

Структурно-образовательная программа представляет собой совокупность образовательных программ разного уровня обучения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) и соответствующих им образовательных технологий, определяющих содержание образования и направленных на достижение прогнозируемого результата деятельности школы.

Эти программы преемственны, то есть каждая последующая программа базируется на предыдущей. В школе работаю 50 педагогов, 13 из которых, имеют высшую и 33 первую квалификационную категорию, 11 Отличников народного просвещения и Почетных работников общего образования, 2 стипендиата губернатора края.

Учителя победители и призеры профессиональных и творческих конкурсов. Кроме того, развитая спортивная база, дающая возможность заниматься физкультурой и спортом не только учащимся школы, но и жителям микрорайона и города. А также возможность заниматься в кружках эстетического направления, участвовать в культурной жизни города и занимать призовые места в городских, региональных всероссийских и международных конкурсах. Директор школы – Черников Борис Сергеевич.

В настоящее время от специалиста требуется высокий профессионализм, выносливость и ответственность, постоянное совершенствование в профессии, психологическая готовность к изменению профессиональной деятельности, проявление предпринимательской и личностной активности.

Растущие требования к специалистам среднего звена требуют обновления содержания образовательных программ в соответствии с реальными запросами рынка труда, а также совершенствование воспитательного процесса, создание условий для гармоничного развития личности и реализации ее творческой активности.

Внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения предоставляет колледжу широкие возможности по обновлению содержания образовательных программ, которые соответствуют реальным запросам рынка труда. Кроме того, внедрение новых стандартов профессионального образования должно обеспечить приобретение обучающимися общих и профессиональных компетенций.

3.2. Анализ педагогических кадров и организационно-педагогических условий повышения профессиональной квалификации педагогических кадров в МБОУ СОШ №167

Опытно-поисковая работа проводилась на базе МБОУ СОШ №167 г. Зеленогорска.

Цель опытно-поисковой работы: апробировать организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Этапы опытно-поисковой работы:

Констатирующий этап, в ходе которого мы проводили диагностику профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Формирующий этап. На данном этапе была разработана и реализована комплексная программа повышения уровня профессиональной компетентности

Обобщающий этап: проводили диагностику и обобщали результаты опытно-поисковой работы.

Проблема достоверной диагностики потенциала и профессиональных компетенций педагога, выраженная в строго научно сформулированных показателях, была и остается актуальной как для теоретиков, так и для практических работников системы образования. Потребность практики в соответствующих диагностических методиках обусловлена потребностью в высококвалифицированных педагогах.

На основании изучения теоретических положений мы изучили, выявили и апробировали организационно-педагогические условия повышения профессиональной компетентности педагогов образовательного учреждения через проведение исследования на базе МБОУ СОШ №167.

Повышение профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на дифференцированном

подходе, которая базируется на системном анализе. Это способствует выявлению основных противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволяет выработать план действий, реализующемся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов.

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

В таблице 2 представлен образовательный уровень педагогов школы.

Таблица 2

Образовательный уровень педагогов МБОУ СОШ № 167

Образование	Кол-во человек	Соотношение в %
высшее образование	47	67
незаконченное высшее	1	8
среднее специальное	2	25

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

Квалификационный уровень педагогов характеризуется стажем работы и категорией по результатам аттестации (таблицы 3, 4).

Таблица 3

Педагогический стаж работы педагогов МБОУ СОШ № 167

Стаж (кол-во лет)	Кол-во педагогов	Соотношение в %
от 0 лет до 3 лет	0	0
От 3 до 5 лет	0	0
от 5 лет до 10 лет	2	17
от 10 лет до 15 лет	3	17
от 15 лет до 20 лет	38	8
от 25 лет	5	8

Данные таблицы 3 позволяют сделать вывод, что 33% педагогов являются начинающими специалистами, при этом такое количество педагогов имеют педагогический стаж более 10 лет, что позволяет делиться опытом.

Таблица 4

Квалификационная категория педагогов МБОУ СОШ №167

Квалификационная категория педагогов в 2016-2017 уч. году	Планируемая квалификационная категория педагогов в 2017-2018уч.
ВКК - 13 человек	ВКК – 15человек
I КК - 33человек	I КК - 35человек
Не имеющих КК - 0	

Из данных таблицы 4 можно сделать вывод, что было запланировано повышение квалификации у 5 педагогов, что позволяет сделать вывод о мотивации педагогов к саморазвитию.

В образовательном учреждении повышение квалификации происходит в основном через систему методической работы.

Все методические мероприятия в МБОУ СОШ №167 необходимо подразделить на блоки.

Блок 1. Мероприятия, направленные на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества.

Работа педагогов в творческих и проблемных группах.

Посещение педагогами курсов повышения квалификации.

Участие педагогов в городских методических объединениях, семинарах и научно-практических конференциях.

Консультирование.

Педагогические чтения.

Блок 2. Мероприятия, направленные на повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.

Психолого-педагогические тренинги.

Использование методов морального поощрения и награждения.

Неофициальные коллективные мероприятия.

Оказание доверия при поручении ответственных дел, делегирование полномочий с целью формирования кадрового резерва руководящих кадров. Заинтересованность администрации в профессиональном росте таких педагогов будет способствовать сохранению и развитию педагогической группы.

Блок 3. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

Недели педагогического мастерства. Опытные педагоги демонстрируют свой опыт, отличающийся оригинальностью и индивидуальным стилем. Методическая служба - связующее звено между деятельностью педагогического коллектива учреждения, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим

опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

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

В рамках диагностики эффективности работы методической службы МБОУ СОШ № 167 по развитию профессиональной компетентности педагогов было проведено анкетирование, позволяющий диагностировать уровень сформированности профессиональной компетентности (методика Л.Н. Бережновой, приложение 2).

Цель диагностики - психолого-педагогическое изучение уровня профессиональной компетентности педагогов.

Ожидаемый результат диагностики: определение уровня профессиональной компетентности педагогов.

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

Комплексное анкетное исследование, состоящее из четырех анкет, проводилось на производственном совещании в МБОУ СОШ №167. Первая часть анкетирования была направлена на ориентацию педагогического коллектива в решении целей и задач, и позволила установить уровень знания педагогами образовательной программы, реализуемой в учреждении, исследовать возможности участия членов педагогического коллектива в

обновлении образовательной деятельности, организации работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Критерии оценки:

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

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

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

Данные показывают, что 43% педагогов имеют средний и 37% высокий уровень. Результаты показывают комплексную методическую работу с педагогами.

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

Из 47 предположительных проблем методом ранжирования, педагоги выделили приоритетные проблемы (таблица 5).

Таблица 5

Приоритетные проблемы в педагогической работе педагогов, по мнению педагогов

Проблемы	%
Неверная стратегия управления	2
Слабая система повышения квалификации педагогов	17
Низкая мотивация педагогов	24
Низкий уровень организации труда	6
Отсутствие четких критериев оценки деятельности педагогов	8
Отсутствие или тотальный контроль администрации ДОО	8
Негативное отношение родителей	9
Сложные образовательные программы	12
Другие проблемы	8

Основными проблемами в педагогической работе сотрудников ДОО, по мнению педагогов, являются низкая мотивация педагогов (24%), сложные образовательные программы (12%), конфликты с педагогами, родителями, руководством (12%). Это позволяет сделать вывод о необходимости пересмотра методической работы и акцентирования внимания методической службы на повышение педагогической компетенции педагогов в вопросах методической, познавательной, самообразовательной работы.

Возникает необходимость в создании условий, дающих педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность и как педагога, изменения в мотивах деятельности, что позволит снизить уровень конфликтности, разобраться в образовательных программах и поставить

новые цели в работе для повышения мотивации педагогического состава МБОУ СОШ №167.

Третья часть анкетирования способствовала выявлению педагогов, способных работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы (рисунок 1).



Рис. 1. Уровень педагогов способных работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы

Из рисунка 1 видны уровни способных работать в системе самоконтроля и готовых обобщить собственный положительный педагогический опыт работы: у 75% педагогов является высоким и у 17% средним, и лишь у 8% уровень низкий. При этом низкий уровень выявлен у меньшего числа педагогов, работа с которыми должна проводиться систематично и целенаправленно.

Оценка уровня проводилась на основе следующих критериев:

Высокий уровень самоконтроля (8-9 баллов): высокий уровень аналитических способностей, рефлексии, педагог умеет признавать и исправлять ошибки, точно представляет: над чем предстоит работать, умеет выделить точки контроля;

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

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

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

Диагностика включала в себя анализ профессионального уровня педагогов на основе:

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

Каждая позиция оценивается от 0 до 3 баллов.

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

1 балл - владеет ими в минимальной степени;

2 балла - педагог владеет ими в средней степени;

3 балла - педагог владеет ими в высокой степени.

При подсчете общего количества баллов был определен уровень педагогической компетентности:

Высокий уровень (110-126 баллов):

Средний уровень (90-109 баллов):

Низкий уровень (меньше 90 баллов):

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

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

Диагностика включала в себя анализ:

– умения прогнозировать развитие процесса образовательной деятельности воспитанников по каждому разделу программы, системность и целенаправленность планирования непосредственно-образовательной деятельности совместной деятельности педагога с детьми, индивидуальной и коррекционной работы с детьми.

Анализ плана воспитательно-образовательной работы с детьми, анализ планирования воспитателя по разделам программы.

Реализация в полном объеме разделов программы.

Повышение высокого уровня освоения детьми образовательной программы

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

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

4 - 6 баллов - владеет ими в минимальной степени;

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

На рисунке 2 представлены результаты диагностики знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы.



Рис. 2. Уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы

Данные рисунка 2 показывают, что у 58% педагогов уровень знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому разделу программы является средним и у 17% низким.

На рисунке 3 представлены результаты диагностики знаний содержания разделов программы.

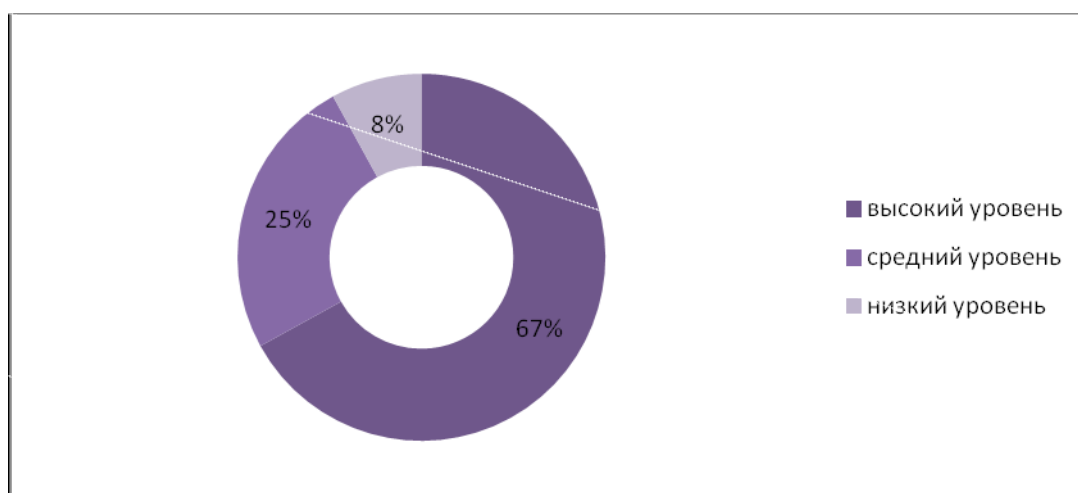


Рис. 3. Результаты диагностики знаний содержания разделов программы

На рисунке показаны уровни знаний содержания разделов программы, здесь 67% педагогов имеют высокий уровень и 8% низкий уровень. Это объясняется системной работой мастер-классов и семинаров для педагогов, а также активной работой методического совета.

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

Данный вид деятельности педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

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

4 - 6 баллов - владеет ими в минимальной степени;

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

На рисунке 4 представлены результаты диагностики владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы.

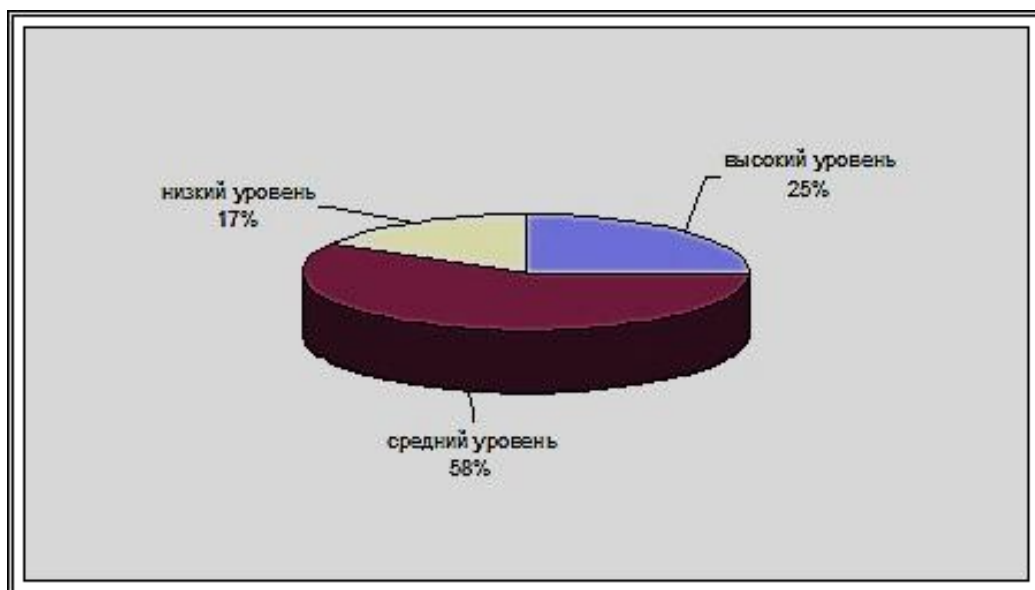


Рис. 4. Результаты диагностики владения методами и приемами работы по каждому из разделов программы

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

Далее проведена диагностика умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы.

Диагностика включала в себя анализ следующих компонентов:

Педагог владеет разными формами диагностики (беседа, наблюдение, анкетирование, тестирование, социометрия и др.).

Органично соединяет диагностику с учебным материалом и воспитательной работой, оперативно вносит изменения в учебно-воспитательный процесс, учитывая результаты диагностики.

Педагог имеет материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы с комментариями к ним).

Педагог знает технологию проведения диагностики, может модифицировать и разрабатывать свою методику, используя научные подходы к её составлению.

Используемые диагностические методики имеют контрольно-измерительный инструментарий.

Данный вид знаний педагогов оценивается от 0 до 10 баллов:

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

4 - 6 баллов - методики имеются в наличие, владеет не в полном объеме, частично соответствует предъявленным к диагностике требованиям;

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

На рисунке 5 представлены результаты умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы.



Рис. 5. Уровень умений диагностировать знания, умения и навыки детей по разделам программы

Данные рисунка 5 показывают, что 3% педагогов имеют слабый уровень сформированности, хотя диагностика является важным звеном во всей исследовательской и педагогической работе.

Таким образом, проведенная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов позволила сделать вывод, что выбранная модель методической службы МБОУ СОШ №167 позволяет в средней степени обеспечивать рост педагогической компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога, а также осуществлять на высоком уровне педагогический процесс с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности, особенно в отношении молодых преподавателей, методическая работа в отношении которых, должна носить системный и целенаправленный характер.

3.3. Создание рекомендаций организационно-педагогических условий повышения профессиональной квалификации педагогических кадров в МБОУ СОШ № 167

При разработке программы мы выделили основные линии в повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.

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

Задачи:

- Осуществление курсовой подготовки и переподготовки педагогов.
- Совершенствование методической работы
- Организация научно-методического сопровождения педагога в условиях введения новых ФГОС
- Внедрение современных образовательных технологий.

Основные мероприятия по реализации программы представлены в таблице 6.

Таблица 6

План мероприятий по реализации программы

№	Содержание деятельности	Срок выполнения	Ответственный
Организационные мероприятия			
1.	Формирование нормативно-правовой базы	2017-2018	Заведующий учебной частью
2.	Планирование и внедрение новых форм методической работы.	ежегодно	Заведующий учебной частью
3.	Перспективное планирование Повышение квалификации педагогов.		Заведующий учебной частью
4.	Перспективное и текущее планирование аттестации педагогов.	апрель каждого года	Заведующий учебной частью
5.	Утверждение планов самообразования педагогов.	октябрь каждого года	Заведующий учебной частью
6.	Курсовая подготовка.	в течение года	Заведующий учебной частью
Методическая работа			
1.	Методические совещания	1 раз в квартал	педагогический коллектив.
2.	Участие педагогов в работе семинаров, научно-практических конференциях Организация работы постоянно действующего внутреннего практико-ориентированного семинара для педагогов по теме: «Изучаем и работаем по ФГОС»; «Особенности современных форм, методов работы по развитию навыков коммуникации у учащихся в условиях ФГОС»	ежегодно 2017-2018	педагогический коллектив, Заведующий учебной частью
3.	Участие педагогов в окружных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах педагогического мастерства.	2017-2018	педагогический коллектив
4.	Профессиональная переподготовка педагогов. - Заочное обучение	2017-2018.	Педагогический коллектив
5.	Курсовая профессиональная подготовка	2017-2018	Педагогический коллектив
6.	Дистанционное обучение	2017-2018	Педагогический коллектив
Продолжение таблицы 6			

7.	Работа творческой группы по разработке образовательной программы.	2017-2018	Заведующий учебной частью
8.	Консультационная поддержка. «Профессиональный стандарт педагога»; «О переходе на Федеральный государственный стандарт основного общего образования. ФГОС »; «ФГОС ДО. Вопросы и ответы для всех участников образовательных отношений»; «Особенности планирования с учетом ФГОС»; «Модель взаимодействия с детьми в формах совместной деятельности».	2017-2018	Заведующий учебной частью, узкие специалисты.
9.	Работа по самообразованию педагогов: -Отчеты педагогов по темам самообразования; -Открытые мероприятия; -публикации; Обобщение опыта работы; Организация изучения опыта внедрения ФГОС	2017-2018	Заведующий учебной частью
10.	Создание портфолио: -воспитателей -узких специалистов - на каждого ребенка	2017-2018	Заведующий учебной частью
Аналитическая деятельность			
1.	Образовательный мониторинг; - мониторинг готовности образовательной организации к введению ФГОС	2 раза в год 2016-2017	Педагогический состав, узкие специалисты
2.	Анкетирование педагогов: - «Современные стратегии реализации школьного образования»;	2016-2017	Заведующий учебной частью
3.	Проведение самоанализа результатов педагогической деятельности в условиях ФГОС.	2016-2017	Педагогический состав, узкие специалисты
4.	Самооценка профессиональной компетенции педагога (выявление дефицитов)	2016-2017	Педагогический состав, узкие специалисты

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

Для педагогов с активной позицией саморазвития большой стимул - работа на доверии, возможность обмена опытом с коллегами, предложение работать углубленно по тому или иному направлению образовательной работы в рамках детского сада.

Саморазвитие педагога - центральное звено успешного развития образовательного учреждения, системы среднего образования в целом и самого педагога, его уровня профессиональной и технологической компетентности т.к. именно педагог обеспечивает эффективное функционирование и развитие образовательного учреждения.

Среди многообразия форм повышения мастерства учителей, используемых в учебном учреждении, можно выделить конкурсы разной тематики. Задачами конкурсов являются: выявление талантливых педагогов, их поддержка и поощрение. В процессе конкурса выявляются интересный опыт работы с детьми и новые педагогические технологии. Участие педагога в конкурсе, а тем более победа, повышает его рейтинг, дает право на материальное поощрение, обеспечивает рост квалификации.

Нами замечено, что конкурс становится обучающим моментом в подготовке конкурсанта: свой собственный опыт необходимо осмыслить, проанализировать, обобщить. А как много во время подготовки прочитывается специальной литературы - и по психологии, и педагогической. Увеличивается число обращений за помощью и консультацией к специалистам. Все это становится ступенью в саморазвитии и повышении профессиональной компетентности педагога.

По результатам тематических проверок отслеживается наполняемость предметно-развивающей среды, ориентированной на зону ближайшего развития детей. Педагогом-психологом делается вывод о благополучии эмоционально-психологического климата на группе. Анализируются результаты контроля за непосредственной деятельностью педагога, использование в работе инновационных технологий, собственных

разработок. По результатам опроса коллег составляется рейтинг о культуре общения и внешнего вида. Победитель награждается именным дипломом и денежной премией, его фотография и краткая аннотация деятельности размещаются на доске почета.

Конкурс профессионального мастерства, проведенный в этом учебном году, стимулировал педагогов к творчеству и педагогическому поиску. Конкурс способствовал самоутверждению участников в педагогической сфере и осознанию значимости собственного труда. К тому же, представленный опыт стал неоценимой помощью для всех тех, кто в своей практике использует самое лучшее.

Оценку работы конкурсантов осуществляет профессиональное жюри (заместитель заведующей по ВМР, педагог-психолог, председатель профсоюзного комитета, педагоги с высшей категорией). Обязательно в жюри включается представитель от родительской общественности. Состав жюри утверждается приказом заведующего. Члены жюри настроены на принципиальность, объективную оценку, а доброжелательное внимание к каждому конкурсанту стимулирует активность и желание к победе, при этом эмоциональная поддержка методической службы вселяет в каждого чувство уверенности в собственных силах.

Сегодня в актуальности и значимости конкурсного движения уже никто не сомневается. И педагог, стремящийся к саморазвитию, не может не участвовать в конкурсах своего учреждения, если он заботится об уровне своего профессионального мастерства, стремится к профессионально-педагогическому развитию и совершенствованию, поддержания собственного имиджа и высокого статуса в коллективе. Как показывает практика, без новых информационных технологий уже невозможно представить себе современный детский сад. Это совсем новый раздел работы для большого количества педагогов.

Имеющийся в настоящее время отечественный и зарубежный опыт информатизации среды образования свидетельствует о том, что она позволяет повысить эффективность образовательного процесса, способствует совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

В ходе работы мы столкнулись с проблемой - педагоги испытывают затруднения в использовании компьютера в воспитательно-образовательном процессе вследствие того, что имеют разный уровень информационно-компьютерной компетентности (далее - ИКТ-компетентность). Мы создали группу по повышению компьютерной грамотности, где с учетом индивидуальных особенностей педагогов и темпов усвоения материала они обучаются азам компьютерной грамотности.

В ходе нашей работы по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов мы выявили прямую зависимость качества образования и воспитания в дошкольном учреждении от уровня профессиональной, технологической компетентности педагогических кадров. Чем выше уровень профессиональной компетентности педагогов, тем выше уровень качества образования. Эта зависимость выявлена в процессе реализации специально организованной методической работы, реализующей концепцию непрерывного образования.

Своевременное прохождение курсовой подготовки - основы повышения педагогической компетентности, качества познавательно-практической деятельности. Для поиска разных путей прохождения курсов, как на бюджетной основе, так и на платной, были организованы посещения семинаров, проводимых представителями науки и практики. По возвращении с курсов каждый педагог в разных формах методической работы: «Экспресс-информация», «Круглый стол» знакомит коллектив с новинками науки и практики, содержанием своего реферата или проекта.

Репродуктивные, продуктивные и эвристические формы методической работы по разным проблемам, содержанию и степени трудности по

организации и проведению обеспечили лично-ориентированную стратегию, индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу, помогли им найти себя в самостоятельном проведении какого-либо мероприятия, подготовить наглядный и информационный материалы, подобрать литературу, творчески проявить себя в деле. Так, например, мы уже знаем, какой педагог успешно справится с подготовкой к общему родительскому собранию, у какого лучше получаются открытые занятия, кто готов в любой момент организовать открытый просмотр самостоятельной деятельности детей, и пользуемся этим для эффективной организации разных методических мероприятий.

Совместно с методическим советом подготовлены и проведены мероприятия по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности, созданию условий, необходимых для теоретического и практического осмысления опыта других, представленных в новинках методической литературы, об основных направлениях развития сферы образования, о парциальных программах и педагогических технологиях. На практических занятиях, круглых столах была создана модель современного дошкольного учреждения, обсужден образ современного педагога.

Постоянно обсуждались прогрессивные тенденции в инновационном образовательном процессе, организация мероприятий с учетом возможностей материальной базы, педагогов, уровня их профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать инновации, установилась связь между факторами и условиями, способствующими оптимальному достижению запланированных результатов.

Мы максимально привлекаем педагогов к пополнению пакета аналитического материала, а также к разработке положений о различных смотрах и конкурсах. Консультации-диалоги, видео - и аудиоконсультации, консультации- тренинги, дают возможность педагогам работать в индивидуальном темпе, активно включаться в обсуждение, неоднократно

просматривать или прослушивать предложенный к изучению материал, делать выводы и выстраивать систему своей педагогической деятельности с учетом полученных знаний.

Этой же цели служат просмотры видеозаписей разных видов деятельности детей, с сопроводительным анализом коллег по предложенной структуре, обучение навыкам рефлексии. Такое активное включение педагогов в поиск, общение, обсуждение и анализ развивает способность выделять основные ценности взаимодействия с детьми, повышает профессиональную инициативу, формирует коммуникативные навыки работы в команде.

Повышению творческой активности, самостоятельности, уровня самообразовательной деятельности способствует детсадовская газета, выходящая ежеквартально. Эта интересная форма мотивации педагогов на творчество, оценки их труда и признания. Газета позволяет показать их литературные, художественные, дизайнерские возможности в оформлении, разработке новых развивающих игр, интегрирующих различные образовательные области (этикет + математика, экология + логика, ФИЗО + ТРИЗ и др.). Она дает возможность поупражняться в написании статей, сочинении сказок, стихов, подборе рекомендаций, рисунков, схем, фотографий. Наряду с газетой организуются авторские выставки дидактического материала и пособий, открытые просмотры разных видов деятельности, проводятся мастер-классы.

Полезным делом в повышении уровня самообразования стало составление портфолио педагога, позволяющее каждому специалисту грамотно планировать свою деятельность, курсовую подготовку, замечать недостатки в работе и намечать пути устранения недочетов. С портфолио может познакомиться любой педагог, рационально использовать авторские разработки, методические пособия, дидактический материал, пакет документации по диагностике, проект одного из развивающих Центров

детской активности в соответствии с выбранной автором методической темой.

Каждым педагогом помимо портфолио ведется тетрадь по самообразованию. На творческой неделе, круглых столах, проходят отчеты по самообразованию в форме путешествий по страницам «Умной тетради», сообщений по реализуемым идеям, почерпнутым из разных источников, тематических информационных. Педагоги ведут записи, обмениваются ими, считая такой способ получения знаний надежным, полезным, оперативным, так как можно посоветоваться с коллегой, уточнить источник, понаблюдать за работой педагога, внедрившего новшество, увидеть результаты.

Таким образом, поиск новых форм методической работы с коллективом привел к тому, что в практике нашего МБОУ СОШ № 167 стали широко использоваться профессиональные объединения педагогов: творческие группы, методические объединения, где происходят обновление знаний, овладение новыми профессиональными умениями, удовлетворяется потребность в саморазвитии, общекультурном и профессиональном самообразовании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в ходе исследования практики нами были решены все поставленные во введении задачи. В качестве основных выводов считаем целесообразным отметить следующее.

На основе данных анкетирования, проведенного с целью определения уровня профессиональной компетентности, мы пришли к выводу, что профессиональная компетентность педагогического состава находится на достаточно невысоком уровне. Кроме этого, на основе анализа использования и внедрения форм повышения профессиональной компетентности были выявлены следующие недостатки.

- не полноценное внедрение форм повышения профессиональной компетентности
- не достаточная мотивация педагогов
- отсутствие лица, ответственного за разработку и реализацию программ

Исходя из представленных проблем, нами была разработаны рекомендации для МБОУ СОШ № 167 г.Зеленогорска направленных на повышение квалификации педагогического состава и как результат эффективность образования в данном образовательном учреждении в целом.

Были разработаны следующие рекомендации (исходя из проблем, выявленных в аналитической части):

- пересмотр должностных инструкций заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по профессиональной деятельности;
- назначение ответственного за разработку программы профессиональной адаптации студентов заместителя директора по профессиональной деятельности;
- разработка программы диагностика профессиональной компетентности педагогов;

– разработка комплексная программа повышения профессиональной компетентности педагогов с учетом профессиональных затруднений и опыта педагогической деятельности.

Таким образом, поиск новых форм методической работы с коллективом привел к тому, что в практике нашего МБОУ СОШ № 167 стали широко использоваться профессиональные объединения педагогов: творческие группы, методические объединения, где происходят обновление знаний, овладение новыми профессиональными умениями, удовлетворяется потребность в саморазвитии, общекультурном и профессиональном самообразовании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей

- профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. – М., 1991. – С. 27-43.
2. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: дис. канд. пед. наук: 13.00.07. – Екатеринбург, 2006. – 177 с.
 3. Бабанский Ю.К. Педагогика / Ю.К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1982. – с.131.
 4. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ // Управление ДОУ. – 2010. – №3. – С. 82 - 85.
 5. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: Перспектива, 2010. – 290 с.
 6. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. – Воронеж, 1977. – 188 с.
 7. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика. – 2010. – №6. – С. 61-63.
 8. Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. Заведующий ДОУ. – М.: Академия, 2009. – 144 с.
 9. Борисова О.А., Липова И.В. Как помочь воспитателю пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование. – М.: Учитель, 2013. – 245 с.
 10. Вагина Л.А., Дорошенко Е.Ю. Система работы школы с молодыми специалистами. – Волгоград, 2011. – 443 с.
 11. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы. Р\н Дону, 2012. – 380 с.
 12. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада. – М.: Просвещение, 2011. – 143 с.
 13. Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы. – М.: Перспектива, 2011. –

278 с.

14. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ // Управление ДОУ. – 2012. – №6. – С. 70 -78.
15. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2011. – 296 с.
16. Демурова Е.Ю., Островская Л.Ф. О руководстве детским садом. – М.: Норма, 2010. – 151 с.
17. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: учебно-методическое пособие / авт.-сост. Т.А. Коробицына, Б.Ю. Пахомова. –Архангельск: АО ИППК РО, 2010. – 265 с.
18. Дубейковская Я. Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2011. – 224 с.
19. Дуброва В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2010. – 128 с.
20. Дуброва В.Н., Милашевич Е.П. Организация методической работы в ДОУ. – М.: Учитель, 2009. – 109 с.
21. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. – М.: Просвещение, 2010. – 183 с.
22. Есенков Ю.В. Организационно-педагогическая система управления развитием профессионального образовательного учреждения. Автореферат. – Ульяновск, 2006. – 34 с.
23. Загвоздкин В.К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентностного подхода. На материалах немецких источников / В.К. Загвоздкин // Компетентностный подход, как способ достижения нового качества образования. – М.: Проспект, 2003. – С. 184-198.
24. Захарова И. М. Обоснование направлений совершенствования систем дополнительного образования в условиях экономики знаний [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ogbus.ru/authors/Zhaha>

rova/Zhaharova_1.pdf

25. Зверева О.Л. Родительские собрания в ДОУ. Методическое пособие. – М.: Учитель, 2011. – 55 с.
26. Зверева О.Л., Кротова Т.В. Общение педагога с родителями в ДОУ: Методический аспект. – М.: Учитель, 2009. – 116 с.
27. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. – М.: АПК и ПРО, 2011. – 101 с.
28. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. – М.: Проспект, 2010. – 390 с.
29. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – М.: Дело, 2011. – 334 с.
30. Конаржевский Ю.А. Воспитательное мероприятие: состав, структура, анализ. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогор. гос. пед. инта, 1979. – 177 с.
31. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Психология в практике менеджера образования. – СПб.: КАРО, 2010. – 176 с.
32. Крымов А.А. Вы - управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? – М.: Бератор-Пресс, 2009. – 321 с.
33. Кудаев М.Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие. – Майкоп: АГУ, 2009. – 209 с.
34. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность и талант учителя. – Л., 1985. – 128 с.
35. Левшина Н.И. Информатизация как условие эффективности контрольно - аналитической деятельности // Управление ДОУ. – 2012. – № 2. – С. 10-12.
36. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. – 2007. – № 1. – С. 50-53.
37. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального

- учреждения. – М: Айрис-Пресс, 2011. – 160 с.
38. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. – М.: Перспектива, 2011. – 289 с.
 39. Микляева Н.В. Программа развития и образовательная программа ДООУ: технология составления, концепция. – М.: Педагогика, 2012. – 176 с.
 40. Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДООУ: методическое пособие. – М.: Перспектива, 2010. – 229 с.
 41. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. – Волгоград. 2011. – 156 с.
 42. Никишина И.В. Методическая работа в ДООУ: организация, управление. – Волгоград, 2010. – С. 65-77.
 43. Никишина И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы. – Волгоград, 2009. – 178 с.
 44. Никишина И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении. – Волгоград, 2009. – 209 с.
 45. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования // Методист. 2012. – 145 с.
 46. Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием: Учебное пособие / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М: Академия, 1999. – 432 с.
 47. Позняк Л. Основы управления ДООУ. – М.: Академия, 2011. – С. 4-5.
 48. Позняк Л.В. Заведующий в системе управления ДООУ // Дошкольное воспитание. – 2010. – № 1. – С. 55-57.
 49. Приказ Министерства здравоохранения и социального опыта развития РФ от 14 августа 2009г. №593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
 50. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 20 июля 2011 г. №2151 г. Москва «Об

- утверждении федеральных государственных требований к условиям реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования» // Российская газета от 21 ноября 2011 г.
51. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
52. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России. – М.: АСТ, 2009. – 336 с.
53. Третьяков П.И., Белая К.Ю. ДОУ управление по результатам. – М.: Новая школа, 2011. – 290 с.
54. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием. – М.: Сфера, 2011. – 151 с.
55. Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.
56. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 416 с.
57. Фрумина Е. Л. Непрерывное образование для педагогов: модели и особенности // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Под ред. Г. А. Ключарев. – М.: ИС РАН, 2008. С. 274–292
58. Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов // Справочник старшего воспитателя. – 2010. – №3-4. – С. 60-63.
59. Чумичева Р.М., Платохина Н.А. Управление дошкольным образованием: учебное пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2011. – 400 с.
60. Шамова Т.И., Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе // Педагогический поиск. – 2012. – № 2. – С. 13–16.
61. Щепотин А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами // Профессиональное образование. – 2012. – №

8. – С. 23-24.

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

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Комплексная Программа уровня повышения профессиональной компетентности

Формы, виды сопровождения	Цель и задач уровня профессиональной компетентности	Основная идея	Продукт
Педсоветы	Обсуждение Состояния работы и путей ее совершенствования; Повышение уровня образовательной работы; Обсуждение и выбор образовательных программ, форм, методов образовательного процесса.	Организация выявления, обобщения, распространения и внедрения педагогического опыта; Решение Конкретных задач.	Протокол заседания; Доклад; Материалы контроля; Конспекты открытых занятий; Диагностические срезы знаний детей по реализуемой задаче; план подготовки к педагогическому совету; Выставка новинок литературы и наглядного материала, сделанного педагогами по обсуждаемому вопросу; Тематический каталог Детские работы; Анкеты.
Консультирование: индивидуальное и групповое; информационное проблемное	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в области педагогики и психологии; активное вовлечение педагогов в творческо-исследовательскую деятельность; воспроизведение и творческая реализация материала; помощь при возникновении профессиональных потребностей.	Знакомство педагогов с новыми достижениями педагогической и психологической науки, новинками методик и технологий дошкольного воспитания.	Тезисы; Алгоритм (схема); Конспект консультации; Методические рекомендации; Методические разработки; Методическая копилка; Памятки для педагогов.

Школа молодого и начинающего специалиста (ШМНС)	Индивидуальное сопровождение молодых и начинающих педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности начинающих педагогов в области педагогики и психологии; помощь при возникновении профессиональных потребностей; сопровождение по темам саморазвития.	Рассмотрение различных, наиболее сложных для педагогов вопросов, не связанных единой проблемой, сочетание теоретических занятий, где освещаются вопросы методики, с практическим показом работы с детьми, а также проведение собеседований по материалам занятий, наблюдение за работой начинающего воспитателя с целью выявления степени усвоения темы.	Карты наблюдений; Памятки для педагогов; Конспект; Методические рекомендации.
Семинары: научно-теоретический-разработчикский семинар – практикум Семинар-практикум	повышение теоретического уровня воспитателей по конкретному вопросу воспитательно-образовательной работы с детьми; -формирование умения разрабатывать педагогические проекты, рабочие программы в соответствии с требованиями ФГОС; повышение уровня практической подготовки воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми.	обсуждение вопросов теории, проблем практики, знакомство с передовым опытом; -разработка проектов, программ; участие в конкурсах разного уровня. включение практических заданий, наблюдений работы коллег с последующим обсуждением.	Аналитическая справка просмотренных мероприятий; Реферат; Видео-модуль Презентация Слайд-шоу
Портфолио педагога	демонстрация успешности педагога как личности и профессионала; учет результатов, достигнутых педагогом в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой,	Способ фиксации, накопления и анализа индивидуальных, профессиональных и личностных достижений человека (педагога).	Индивидуальная папка, в которой фиксируются, накапливаются и оцениваются индивидуальные достижения за определенный период времени

	<p>социальной, коммуникативной; систематизация опыта, накопленная специалистом, его знания, определение направления его развития, а также объективная оценка его профессионального уровня; организация рефлексии образовательной деятельности через демонстрацию ее результатов и продуктов, анализ и оценку, проведенные автором.</p>		<p>в разнообразных видах деятельности: (печатный и мультимедийный)</p>
<p>Мастер-класс</p>	<p>передача педагогического опыта путём прямого и комментированного показа методов и приёмов работы общественно признанного педагога; педагог - мастер осуществляет учебную, методическую и транслирующие функции с целью повышения профессионального уровня слушателей; создание условий для полноценного проявления и развития педагогического мастерства педагогов края на основе организации инновационного пространства для профессионального общения по обмену опытом работы, трансляции опыта лучших педагогов; передача учителем</p>	<p>Сообщение Педагога о своей творческой лаборатории в форме дискуссии, круглого стола и показ на детях или моделирование на взрослых использования отдельных инновационных приемов и способов организации детей; Использование наглядности, подтверждающей опыт.</p>	<p>Конспект мастер-класса; Методические рекомендации; Методические разработки; Педагогическая копилка; Мультимедийный продукт; Видео-модуль; Продукты деятельности (поделки, вышивки, создание печатного материала: стих, сказка и пр.)</p>

	<p>— мастером инновационного педагогического опыта в практическую деятельность педагогов последователей путем прямого и комментированного показа действий, методов, приёмов и форм педагогической деятельности, научно-методического обеспечения; рефлексия собственного профессионального опыта участниками мастер-класса; оказания помощи участникам мастер-класса в определении задач саморазвития, формировании индивидуальных программ профессионального роста</p>		
Открытая непосредственно образовательная деятельность культурные практики, Сюжетно-ролевые игры, мероприятия	Обучение, передача педагогического опыта.	Демонстрация уровня профессионализма педагогов.	Конспекты занятий; Методические разработки; Карты анализа занятия.
Вебинары, видеосалоны	Передача коллегам профессионального опыта организации Работы с детьми в школах города, края.	Показ конкретных наиболее эффективных форм, методов организации педагогического процесса для ознакомления и обучения других педагогов	Конспекты проведенных мероприятий; Методические разработки; Карты анализа просмотров.

Обобщение педагогического опыта	Описание совокупности знаний, умений, навыков, приобретенных педагогом в процессе профессиональной деятельности, как основы педагогического мастерства.	Описание Профессионального опыта в различных формах обобщения: показ работы, выступление на педагогическом совете, семинаре, консультации с рассказом об опыте. Раскрытие системы работы, истоков опыта и путей становления.	Творческие работы; Самоанализ; Авторские программы; Методические разработки.
Совместные проекты деятельности и всех участников педагогического процесса.	реализация авторского потенциала педагогов; творческое преломление содержания программы.	Раскрытие и активизация творческих возможностей всех участников педагогического процесса через организацию эффективного взаимодействия.	Новые проекты; Выставка творческих работ; Тематические папки; Презентации; Видеоматериал.
Педагогическая студия	-создание методического пространства, позволяющего педагогам повысить профессиональный уровень и уровень методического мастерства, определить своё место в педагогической практике. Создание условий для формирования Мотивации педагога на преобразование своей деятельности, использование в педагогической практике эффективных технологий, форм и средств обучения, систем работы, обеспечивающих решение задач, стоящих перед современным образованием.		Сценарный план проведения педагогической студии; Продукты деятельности (видеозаписи, поделки, пооперационные карты, дидактические игры, создание мультфильма, создание печатного материала: стих, сказка, лэпбуки, матрицы, технологические карты организации культурных практик и пр.) Методические разработки.

<p>Арт-технологии в работе с педагогическим коллективом</p>	<p>Развитие конструктивного общения и улучшение психологического климата в коллективе; Формирование команды; Развитие навыков планирования времени (тайм-менеджмент); Нахождение творческих решений в профессиональной деятельности; Осознание миссии и постановка целей организации; Раскрытие внутреннего потенциала руководителя, становление творческого лидера; Развитие психологической устойчивости; Снятие напряжения, преодоление стрессовых состояний и нагрузок, снижение уровня тревоги.</p>	<p>Профилактика профессионального «выгорания». Мобилизация физических и психических ресурсов.</p>	<p>Изготовление поделки из конкретного или спонтанного материала (пескотерапия, космический песок); Методические разработки.</p>
<p>Тренинги</p>	<p>Активное обучение навыкам поведения и развития личности; Систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведения участников тренинга.</p>	<p>Освоение и последующее применение тех или иных упражнений, ориентированных на развитие или демонстрацию психологических качеств или навыков</p>	<p>Методические разработки; Картотека тренинговых упражнений.</p>

Тест «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» (Л.Н. Бережновой)

Уважаемый коллега!

В предложенном Вам тесте, ответьте на 18 вопросов, выбирая только один из имеющихся вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву а, в или с. Однозначно выбранные ответы позволяют определить Ваш уровень стремления к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности.

На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

А. целеустремленный; В. трудолюбивый;

С . дисциплинированный.

За что вас ценят коллеги?

А. за то, что я ответственный;

В. за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений; С. за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

Как вы относитесь к профессиональной педагогической деятельности?

А. думаю, что это пустая трата времени; В. глубоко не вникал в проблему;

С. положительно, активно включаюсь в деятельность

Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?

А. недостаточно времени;

В. нет подходящей литературы и условий; С. не хватает силы воли и упорства.

Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической профессиональной деятельности ?А. не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;

В. имея большой опыт, затруднений не испытываю; С. точно не знаю.

На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

А. требовательный; В. настойчивый;

С. снисходительный.

На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

А. решительный;

В. сообразительный; С. любознательный,

Какова ваша позиция в осуществлении профессиональной педагогической деятельности?

А. генератор идей; В. критик;

С. организатор.

На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени.

А. сила воли; В. упорство;

С. обязательность.

Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?

А. занимаюсь любимым делом; В. читаю;

С. провожу время с друзьями.

11. Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?

А. методические знания;

В. теоретические знания;

С. инновационная педагогическая деятельность.

В чем вы могли бы себя максимально реализовать?

А. если бы работал так, как и прежде;

В. считаю, что в инновационной профессиональной деятельности; С. не знаю.

Каким вас чаще всего считают ваши друзья?

- А. справедливым;
- В. доброжелательным; С. отзывчивым.

Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?

- А. жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
- В. в жизни всегда есть место самосовершенствованию; С. наслаждение жизнью в творчестве.

Кто ближе всего к вашему идеалу?

- А. человек сильный духом и крепкой воли;
- В. человек творческий, много знающий и умеющий;
- С. человек независимый и уверенный в себе.

Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?

- А. думаю, что да;
- В. скорее всего да;
- С. как повезет.

Что вас больше привлекает в профессиональной педагогической деятельности?

- А. то, что большинство педагогов одобряют занятие педагогической деятельности;
- В. не знаю еще; С. новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализация.

Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?

- А. путешествовал бы по всему миру;
- В. построил бы частную школу и занимался любимым делом;
- С. улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

Вопрос Оценочные баллы ответов Вопрос Оценочные баллы ответов 1 а – 3;

б – 2; с – 1 10 а – 2; б – 3; с – 1

2 а – 2; b – 1; c – 3 11 а – 1; b – 2; c – 3

3 а – 1; b – 2; c – 3 12 а – 1; b – 3; c – 2

4 а – 3; b – 2; c – 1 13 а – 3; b – 2; c – 1

5 а – 2; b – 3; c – 1 14 а – 1; b – 3; c – 2

6 а – 3; b – 2; c – 1 15 а – 1; b – 3; c – 2

7 а – 2; b – 3; c – 1 16 а – 3; b – 2; c – 1

8 а – 3; b – 2; c – 1 17 а – 2; b – 1; c – 3

9 а – 2; b – 3; c – 1 18 а – 2; b – 3; c – 1

Уровень стремления к саморазвитию:

высокий: 45-54 балла,

средний: 30-44 балла;

низкий: 18-29 баллов; Деловая игра

Цель игры: Выработка в группе единого взгляда на личностные и профессиональные качества педагога и разработка на их основе модели профессиональной компетентности.

«Этап Мозговой штурм»

Задание1- выбрать 10 наиболее значимых и важных качеств, составляющих профессиональную компетентность педагога, причем пять из них – личностные качества, пять – профессиональные.

Записываются любые мнения и предложения, даже самые нелепые и странные, поступающие от участников группы. После группового обсуждения выбираются 10 наиболее значимых и важных качеств, составляющих профессиональную компетентность педагога, причем пять из них – личностные качества, пять – профессиональные. Время работы – 10-15 минут.

Презентовать модели профессиональной компетенции педагога, обоснование представленных профессиональных и личностных качеств. Время работы – 10 минут.

На ватмане записываются качества.

После презентации каждый участник группы выбирает три наиболее важных, по его мнению, качеств из десяти представленных.

Мы подошли к тому, что современный педагог должен обладать многими компетентностями в разных направлениях, а особенно в педагогике. Сейчас я вам предлагаю пройти небольшие интеллектуальные соревнования.

Нам необходимо выбрать наблюдателя заведующая, которая будет оценивать работу команд.

Задания к каждой группе педагогов: 1 Задание

в каком соотношении находятся профессиональная компетентность и педагогическое мастерство педагога?

каково, на ваш взгляд, значение аттестации в повышении профессиональной компетентности педагога?

Вопрос обоим командам каким образом следует организовать работу над повышением собственного профессионального уровня, чтобы она была оптимальной?

задание

Перечислите качества, которые нежелательны, не создают комфорта при общении:

Исследования показывают, что умением выслушать собеседника спокойно и целенаправленно, вникнуть в сущность того, что говорится, обладают не более 10 людей.

задание ответе на вопрос:

Что становится больше, если его поставить вверх ногами? (число 6)

Какой месяц короче всех? (Май- три буквы)

Может ли страус назвать себя птицей? (нет, он не умеет говорить)

Сколько месяцев в году имеют 28 дней? (все)

В каких программах полнее раскрыта система воспитательно-образовательной работы с детьми- в парциальных или комплексных? (в

комплексных- основные направления развития, в парциальных- одно или несколько)

Кто считался основоположником советской педагогики?

4. задание о ФГТ

Сколько образовательных областей входит в содержание психолого-педагогической работы? (10)

Воспитательно-образовательный процесс может быть условно подразделен на:

(- Специально организованные занятия -НОД

-Совместная деятельность воспитателя и детей

Самостоятельная деятельность

Взаимодействие с семьями)

По определению скажите, что это такое: целенаправленное, планомерное, активное восприятие детьми предметов и явлений окружающего мира. В экологическом воспитании этот прием является ведущим? (наблюдение)

Сколько в русском языке гласных букв? (10)

задание Ситуации: их предлагается решить в соответствии с требованиями ФГОС ипрофстандарта.

Ребенок нарушает дисциплину.

Ребенок отказывается выполнять задания.

7. В каком документе говорится:

В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.

Что должно повлечь за собой введение нового профессионального стандарта педагога? (изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в центрах повышения квалификации).

Какое определение стандарта по вашему мнению лишнее?

Стандарт – инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире.

Стандарт – инструмент повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень.

Стандарт – объективный измеритель квалификации педагога.

Стандарт – средство отбора педагогических кадров в учреждения образования.

Стандарт – основа для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем.

Закончите фразу - Профессиональный стандарт педагога– рамочный документ, в котором определяются основные требования к его (квалификации).

Где может применяться проф. стандарт?

а) при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»;

в) при проведении аттестации педагогов образовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования;

г) при проведении аттестации педагогов самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий.

Перечислите некоторые компетенции воспитателя согласно проф. стандарту

Педагог дошкольного образования должен.

Как оценивается профессиональная деятельность педагога образования(только комплексно).

Вот и подошло к концу наше педагогическое состязание. Возможно кто-то узнал много нового, а кто-то вспомнил уже знакомые данные. Но я думаю, что эта игра прошла с пользой для каждого из нас.

А сейчас предоставляем слово наблюдателю (оценивается работа команд), вручаются медали

Приложение 3

Карта профессионального развития Ф.И.О.

Категория

Стаж

Образование

Дата заполнения

Проблема:

Мне это нужно, потому что

Содержательный компонент	Процессуальный компонент (формы сопровождения)	Результаты моего развития (продукт)	Критерии моего профессионального развития	Показатели, индикаторы проф. Развития (колич. показатели)	Эффекты сопровождения	Ответственные, сроки
Базовый (инвариантный)						
Вариативный компонент						
Инициативный						