

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии и педагогики детства

ЛЕКОМЦЕВА АННА СЕРГЕЕВНА

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
ПО САМООБРАЗОВАНИЮ ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность(профиль) образовательной программы
«Управление в системе дошкольного образования»

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

И.о. заведующего кафедрой
канд. пед. наук, доцент Шкериная Т.А.

_____ (дата, подпись)

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

_____ (дата, подпись)

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент Петрова Т.И.

18.12.2020_ _____ (дата, подпись)

Дата защиты

_____ 21.12.2020 _____

Обучающийся

Лекомцева А.С. _____ (подпись)

Оценка _____

Красноярск 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО САМООБРАЗОВАНИЮ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	7
1.1. Организация методической работы как составная часть управления дошкольной образовательной организацией.....	7
1.2. Сущностные характеристики самообразования педагога в контексте его профессионально-личностного становления.....	28
Выводы по главе 1	38
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО.....	39
2.1. Организации и исследования.....	39
2.2. Анализ результатов эмпирического исследования.....	48
2.3. Методическая работа по организации самообразования педагогов ДОО	62
Выводы по главе 2	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	77
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	79
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	82

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время проблема самообразования педагогов дошкольных учреждений приобретает особую значимость. Это связано с изменением нормативно-правового поля, в частности, с принятием нового закона «Об образовании в Российской Федерации» (2012) и введением Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования. Модернизация системы дошкольного образования направлена на обновление содержания, принципов построения образовательного процесса, вариативность программ, методов и форм работы с детьми. Все это требует от педагогов пересмотра своих профессиональных взглядов и позиций, отказа от шаблонов прошлого педагогического опыта и стереотипов, стимулирует к освоению новых знаний, современных технологий и внедрению инновационных педагогических идей в практику дошкольного образования. Различные аспекты самообразования давно и широко изучаются целым рядом наук - философией, психологией, социологией и др. Как самостоятельное направление в педагогике проблема готовности педагогов к самообразованию выделилась в исследованиях примерно в 70-х г. XX века. Этой теме посвящены работы В.И.Андреева, Д.Б. Богоявленской, А.К. Громцевой, В.Н. Дружинина, В.П. Зинченко, А.Ю. Козыревой, А.К. Марковой, А.М. Матюшкина, Я.А. Пономарева, А.Э. Симановского, С.Д. Смирнова, Ю.Б. Татанова, Г.Д. Чистяковой, Н.М. Яковлевой и др. Исследователями рассматривается самообразование не только как деятельность, но и как сугубо личностный процесс. Авторы подчеркивают, что успешность самообразования возможна только в том случае, если этот процесс осознается личностью, у педагога сформирована готовность к самообразовательной деятельности в виде самообразовательной компетентности, потенция к развитию стимулируются методической службой образовательной организации.

Анализ научной психолого-педагогической и методической литературы, практики организации методического сопровождения процесса самообразования педагога ДОО позволил выявить следующие противоречия:

– между признанием самообразования как эффективного пути и формы повышения профессиональной квалификации и недостаточно эффективным решением задач методического сопровождения этого процесса в ДОО;

– между динамичными изменениями в содержании требований о необходимости непрерывного саморазвития педагога и низкой мотивацией в профессиональном совершенствовании;

– между потребностью педагога в непрерывном самообразовании и отсутствием эффективной модели методического сопровождения, реализующей условия саморазвития педагога.

Выявленные противоречия позволили обозначить проблему исследования: каковы целевые, содержательные и технологические компоненты методической работы, направленной на повышение результативности самообразования педагогов, которое мотивировало бы педагога на углубление теоретических и практических знаний; повысило желание и готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство.

Цель исследования: теоретически обосновать и разработать модель методической работы по организации самообразования педагогов ДОО.

Объект исследования: управление дошкольной образовательной организацией.

Предмет исследования: методическая работа по организации самообразования педагогов ДОО.

Гипотеза исследования: методическая работа по организации самообразованием педагогов будет результативной, если разработана модель методической работы, отражающая цель, принципы, этапы, содержание, формы, ожидаемые результаты этого процесса.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие задачи исследования:

1. Определить теоретико-методологические основания организации методической работы в области самообразования педагогов детского сада.

2. Выявить сущностные характеристики самообразования педагога в контексте его профессионально-личностного становления.

3. Подобрать методики для изучения актуального состояния самообразования педагогов и провести эмпирическое исследование самообразования педагогов детского сада.

4. Разработать модель методической работы в ДОО в области самообразования педагогов.

Методы исследования:

1. Теоретические методы: анализ, синтез, обобщение, сравнение;

2. Эмпирические методы: тестирование, анкетирование, самоанализ педагогов, метод экспертной оценки.

3. Математические методы: количественное и структурное исследование.

Научная новизна исследования заключается в:

– исследовании ресурсов организации методической работы в дошкольном образовании в современных социально-экономических условиях модернизации образования, активизирующих осознанный выбор форм и источников самообразования;

– разработке авторской модели организации методической работы педагога и доказательстве её эффективности для успешного управления самообразованием педагогов ДОО.

Результаты исследования апробированы в публикациях:

1. Самообразование педагогов дошкольных образовательных учреждений: направления и опросы организации / Психология и педагогика детства: векторы взаимодействия: сборник статей /отв.ред. О.В. Груздева;

редкол.; Краснояр. гос.пед.ун-тет. В.П. Астафьева. - Красноярск, 2020. – 344 с.

2. Готовность к самообразованию педагогов дошкольного образования // Вестник дошкольного образования. 2020. №37 (63). URL: <https://files.s-ba.ru/publ/vestnik-do/63.pdf>.

Эмпирическая база исследования: МБДОУ ХХХ г.Ужур..

Практическая значимость исследования: выявление уровня сформированности у педагогов готовности к самообразованию и создание модели методической работы в области организации условий для развития самообразования педагогов.

Структура диссертации: диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников. Текст диссертации содержит 5 рисунков, 5 таблиц, 11 приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО САМООБРАЗОВАНИЮ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Организация методической работы как составная часть управления дошкольной образовательной организацией

Проблема методической работы не является новой в науке и практике. Однако этот факт не снижает актуальности проблемы содержания и организации системы методической работы в современной образовательной ситуации, требующей перехода дошкольных образовательных учреждений на более высокую ступень развития. Современные социально-экономические условия предъявляют серьезные требования к личности воспитателя ДООУ, к уровню его профессиональной компетентности.

Компетентность включает в себя теоретическую подготовленность педагога к предстоящей деятельности и непосредственно продуктивную деятельность. В связи с этим положением обеспечить готовность педагогов ДО к организации практической деятельности в новых условиях представляется возможным через организацию их обучения в системе методической работы. А это в свою очередь требует пересмотра и обновления, как содержания методической работы, так и форм её организации [4, с. 45].

Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным образовательным учреждением. Это система обучения педагогического персонала непосредственно на рабочих местах, в процессе деятельности, что, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Методическая работа является важным звеном в целостной системе повышения квалификации кадров, включающей внешние и внутренние её формы (обучение на курсах повышения квалификации, стажировки в ВУЗах, участие в научно-методической и исследовательской работе).

Опираясь на исследования Ю.К. Бабанского, М.М. Поташника, С.Г. Молчанова, мы в качестве определения методической работы берём следующее: «Под методической работой в дошкольном образовательном учреждении нужно понимать часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой осваиваются, экспортируются и разрабатываются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические или управленческие действия».

По утверждению Ю.К. Бабанского, методическая работа направлена на формирование коллектива единомышленников, объединенного едиными целями, стремлением к созданию «авторской модели» дошкольного учреждения, коллектива, где внедряются современные научные исследования и лучший педагогический опыт образования детей. Педагогический коллектив дошкольного образовательного учреждения является, прежде всего, коллективом людей, разных по возрасту и опыту педагогической работы, по характеру и коммуникабельности, по интересам и ценностным ориентациям, по темпераменту и волевым качествам, по уровню профессиональной компетентности. Так, С.Г. Молчанов определяет профессиональную компетентность как совокупность и выраженность (объём) компетенций, идентифицирующих состояние социально-профессионального статуса и профессионально-педагогической (управленческой) квалификации, а также личностных профессионально-значимых особенностей (качеств, способностей) относительно актуальных совокупных представлений [14, с. 45].

При создании модели инновационной методической работы необходимо руководствоваться также обще дидактическими требованиями к выбору структуры методической работы. Такие требования определены и обоснованы в работах Ю.К. Бабанского, С.Г. Молчанова. Первым методологическим требованием авторы считают требование целостного охвата процедурой выбора всех основных компонентов методической работы: её принципы, цели, содержание, возможности системы методической

работы, особенности влияния на методическую работу внешних условий. Другое методологическое требование – осознание инновационного характера обучения педагогов ДООУ в рамках методической работы. Цель создания модели инновационной методической работы – сформировать конструкцию, воплощающую, с одной стороны, абстрагированную структуру методической работы, с другой – зафиксировать модель проектируемой деятельности, проследить на этой модели обновление методической работы. Метод моделирования не заканчивается построением модели. Это только начальный этап, который должен быть продолжен проверкой эффективности модели на практике, установлением степени её соответствия реальным закономерностям развития системы методической работы, созданием улучшенной модели, новой её проверкой и так далее. То есть, модель инновационной методической работы помогает сделать эту работу адекватной меняющейся образовательной ситуации в современных социально-экономических условиях. Выбор метода моделирования объясняется тем, что использование модели помогает обеспечить понимание диалектической зависимости между элементами и подсистемами исследуемой системы методической работы, модель даёт возможность синтезировать имеющиеся знания об исследуемом объекте [24, с. 45].

Модель построения инновационной методической работы является предпосылкой процесса обновления системы методической работы в современном дошкольном образовательном учреждении.

Данная модель включает в себя основания обновления методической работы в ДООУ: содержание регионально-муниципальной политики в области обновления методической работы, приоритеты образовательного учреждения в обновлении методической работы, рейтинг образовательного учреждения, кадровый потенциал для осуществления инновационной методической работы, образовательные потребности потребителей образовательных услуг.

Говоря об обучении педагогов новым инновационным способам профессиональной деятельности, большинство авторов сходятся во мнении о

необходимости организации продуктивных форм инновационной методической работы. По классификации, предложенной С.Г. Молчановым, формы методической работы делятся на:

- репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги);
- репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции);
- эвристические (проблемные и проблемно-проектные семинары, организационно-деятельностные игры);
- эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок);
- продуктивные (научные конференции, теоретические семинары, научные стажировки, участие в работе временных научно-исследовательских коллективов, временных творческих групп, научные отпуска).

Наиболее эффективными в условиях инновационной деятельности являются проблемные и проблемно - проектные семинары, мастер-классы, педагогические мастерские, фестивали педагогических идей. Для реализации выделенных в представленной модели условий необходимо осуществление функциональных обязанностей (функций) субъектов инновационной методической работы: руководителей и её непосредственных исполнителей (педагогов). Функциями руководителей инновационной методической работы определены: организация методических мероприятий, стимулирование, мотивация творческого труда педагогов, контроль за выполнением управленческих решений [4, с. 45].

Наиболее важной из выделенных функций, на наш взгляд, является мотивация творческого педагогического труда. Грамотно выстроенная и эффективно реализованная модель мотивации позволит защитить педагогов, осуществляющих инновационную деятельность (как в плане морального, так и в плане материального поощрения).

Реализация в практике работы предложенной модели мотивации поможет руководителю ДОО привлечь к инновационной деятельности более широкий круг педагогов, сделав эту работу престижной для них и значимой для образовательной системы учреждения. Функциями педагогов, осуществляющих инновационную методическую работу определены: самоорганизация, самосовершенствование, самоконтроль. В содержание самоорганизации наиболее важно включить самообразовательную деятельность педагога. Ведь от его информированности в содержании инновационных процессов, от умения ориентироваться в приоритетах инновационных направлений зависит успех инновационной деятельности. Таким образом, построение модели инновационной методической работы, определение необходимых и достаточных условий её реализации позволяет перевести традиционную систему методической работы в инновационную методическую работу, обеспечив этим повышение качества дошкольного образования. Успех работы дошкольного учреждения во многом зависит от качества методической работы с кадрами [4, с. 45].

Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства воспитателя.

Методическая работа занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Все её формы направлены на повышение квалификации и мастерства воспитателя.

Происходящие в последнее время стремительные перемены в жизни нашей страны и связанная с ними объективная необходимость освоения каждым учебным заведением нового социального, экономического и правового статуса, а также беспрецедентное в истории российского образования расширение потока педагогических и управленческих инноваций поставили руководителей дошкольных образовательных

учреждений перед необходимостью создания новых систем управления. Это в свое время потребовало переосмысления предназначения системы управления дошкольного образовательного учреждения вообще и каждой из ее подсистем (в том числе и подсистемы управления развитием инновационной деятельности педагогов) в частности.

Педагоги дошкольных образовательных учреждений всегда отличались восприимчивостью ко всему новому. Развитие образовательной практики способствует проявлению творческого, инновационного потенциала всех работников системы дошкольного образования [1, с. 45].

В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие педагогов. Процесс обновления образования, его модернизация организуется людьми, следовательно, его проектирование, запуск и поддержка будут тем эффективнее, в какой мере организаторы данной деятельности опираются на достижения науки и потребности общества.

На современном этапе развития России связь образования с наукой определяется как неразрывная, органическая. Модернизация дошкольного образования, развитие инновационного стиля мышления, совершенствование профессионализма педагогов невозможны без организации такой деятельности, которая бы решала проблемы отсутствия системности и целостности внедряемых педагогических инноваций; недостаточности научно-методического обеспечения образовательных процессов, нормативно-правового обеспечения деятельности дошкольных учреждений, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, защищало авторские права новаторов, стимулировало их деятельность.

Перечисленные проблемы не могут быть решены в одночасье. В то же время возможность их решения, в той или иной мере, предоставляется при условии работы педагогов дошкольного учреждения в режиме эксперимента, в рамках которого возможно решение задачи динамического

развития содержания воспитательно-образовательного процесса, повышение его эффективности и качества.

Проблеме повышения эффективности образовательного процесса в ДООУ за последние годы посвящен ряд научных исследований (К.Ю. Белая, Т.П. Колодяжная, Л.В. Поздняк, Р.Б. Стеркина, П.И. Третьяков и др.), которые еще раз убеждают, что фактором развития образовательной системы являются научные исследования. В трудах Ф.Н. Гоноблина, С.М. Годника, В.И. Завзягинского, Е.А. Кондратенкова, Н.В. Кузьминой, В.А. Слостенина, Л.М. Фридмана отражены общие и специальные особенности творческой (инновационной) педагогической деятельности. В работах К. Ангеловски, Н.В. Горбуновой, М.В. Кларина, М.М. Поташника, С.Д. Полякова, О.Г. Хамерики, Т.И. Шамовой, Н.Р. Юсуфбековой представлены проблемы теоретико-методического характера, относящиеся к инновационной и творческой педагогической деятельности (критерии оценки нового, традиции и инновации) [4, с. 45].

Вместе с тем, исследования в области инновационной педагогики показывают, что в настоящее время существует ряд проблем, касающихся внедрения инновационных процессов в дошкольном образовательном учреждении.

В своих исследованиях ученые отмечают, что изменения в содержании и организации образовательных учреждений, их инновационная направленность тесно связаны с деятельностью педагогов, так как педагог как субъект педагогического процесса является главным действующим лицом любых преобразований в сфере просвещения. Процессы изменений образования и общества требуют от него переориентации сознания на гуманистические ценности, адекватные характеру творческой (инновационной) деятельности. Различные аспекты развития и становления инновационной деятельности педагога отражены в новой области научного знания - педагогической инноватике.

Прежде всего, приходится отметить, что педагогический коллектив традиционного дошкольного образовательного учреждения находится на достаточно низком уровне восприимчивости к педагогическим инновациям, слабо развита мотивационная готовность к освоению нового, знания педагогов в области педагогической инноватики характеризуются как несистемные и поверхностные.

Таким образом, налицо противоречие между существующим заказом на творческую (инновационную) деятельность педагогов дошкольного образовательного учреждения, с одной стороны, и имеющимися трудностями в практическом выполнении этого, с другой стороны.

В период глубоких социально-экономических изменений в России, когда происходит переоценка всей системы общественных отношений, существенные изменения претерпевает и система дошкольного образования. Ее преобразование и развитие в значительной степени определяются тем, насколько эффективно осуществляется управление всеми ее звеньями и в первую очередь - разработка и внедрение в практику дошкольного образовательного учреждения новейших научно-педагогических достижений в области дошкольного образования. Однако, на наш взгляд, нуждается в дальнейшей разработке проблема актуализации экспериментальной, инновационной деятельности дошкольных учреждений как условие, обеспечивающее их развитие. В этой связи особую значимость приобретает поиск путей модернизации образовательного процесса ДОУ, построение системы экспериментальной работы как фактора повышения педагогического мастерства и развития педагогической системы в целом.

Нынешние ориентиры модернизации системы российского образования предъявляют повышенные требования к дошкольным учреждениям. Оптимизация развития системы дошкольного образования возможна лишь при освоении инноваций, способствующих качественным изменениям деятельности ДОУ и выражающихся в их переходе на качественно новый этап.

Следовательно, модернизация непосредственного управления ДОУ наиболее эффективна при многообразии видов и технологий управляющей системы, обеспечивающей комплексное и всестороннее воздействие на образовательный процесс в ДОУ, непосредственно на профессиональную деятельность педагогов дошкольного учреждения [4, с. 45].

Анализ педагогической практики показывает, что сегодня инновационный процесс в ДОУ характеризуется рядом проблем:

- низким уровнем готовности педагогов к инновационной деятельности,
- преобладанием административно-командных методов управления,
- недостаточной гибкостью и динамичностью,
- нечувствительностью к сбоям и низкой прагматичностью, неразвитостью горизонтальных связей,
- слабой дифференциацией уровней управления,
- формальной включенностью педагогов в реальное управление учреждением, процесс принятия решения,
- низкой интеграцией специалистов на межпредметной и междеятельностной основах,
- отсутствием системы комплексного медико-психолого-педагогического сопровождения всех субъектов образовательного процесса и, в первую очередь, детей.

Взаимодействие воспитателей, педагогов дошкольного образования и специалистов дошкольного учреждения должно рассматриваться как необходимый компонент экспериментального процесса, обеспечивающий возможность комплексного подхода к подаче и усвоению материала дошкольниками, так как зачастую на практике присутствует не только недостаточный уровень интеграции педагогических работников ДОУ, но и непонимание отдельными педагогами целей взаимодействия друг с другом - «свою работу я делаю хорошо».

В настоящее время сложился определенный заказ общества на модель личности и деятельности педагога дошкольного образования, которая бы учитывала как индивидуальные личностные, так и профессиональные качества каждого педагога, а так же специфику дошкольного учреждения, образовательной работы в ДОУ.

Следуя современным требованиям, необходимо основываться на модель педагога, работающего в условиях эксперимента, которая представляет собой системное целостное образование личностных качеств педагога и его профессиональных умений и способствует повышению эффективности процесса взаимодействия педагогов, а, следовательно, и повышению качества образовательного процесса, перехода его на степень, отвечающую современным требованиям.

Принципы, цели, задачи и подходы организации методической работы.

Жизнь в эпоху научно-технического прогресса становится все разнообразнее и сложнее. Она требует от человека не шаблонных, привычных действий, а подвижности, гибкости мышления, быстрой ориентации и адаптации к новым условиям, творческого подхода к решению больших и малых проблем. Изменения системы ценностей и приоритетов неизбежно влекут за собой изменение требований к квалификации педагогических работников. Для решения этой задачи, прежде всего, необходимо создание условий для повышения активности и инициативы педагогов, поощрения их творческих поисков. Такие условия в детских садах для педагогов предоставляет методическая служба, которая дает возможность получить необходимую практическую помощь на рабочем месте, поэтому находится в постоянном поиске новых форм и путей. Методическая работа в детском саду начинается с педагога, воспитателя, а организует и возглавляет ее старший воспитатель (методист).

Роль старшего воспитателя в методической работе по повышению качества образовательного процесса во взаимодействии всех участников

образовательно-воспитательного процесса; в выполнении взаимосвязанных блоков управленческих функций: информационно-аналитическая (педагогический анализ) и контрольно-диагностическая, планирования и организации, регулятивно-коррекционная [1, с. 34].

При этом сама модель управления рассматривается нами как целостная система. Нарушение одного из частей управления ведет к более низкому качеству воспитательно-образовательного процесса. Информационно-аналитический блок - это глубокий и всесторонний анализ педагогической деятельности в ДОУ. Где сопоставляются, сравниваются, оцениваются результаты; определяются условия, обеспечивающие успех; выявляются причины, породившие недостатки, с указанием их отрицательных воздействий и последствий; дается объективная оценка качеству педагогического процесса; определяются уровень воспитательно-образовательной работы. На основе информационно-аналитических данных по итогам года намечаются цели, задачи педагогической работы на следующий учебный год, планируется и организуется методическая работа ДОУ. Задача старшего воспитателя состоит в том, чтобы привлечь педагогов ДОУ к реализации информационно-аналитической функции через анализ своей профессиональной деятельности, выходя на самоанализ и самоконтроль.

Одно из направлений методической службы по повышению профессионального мастерства педагогов ДОУ - работа по самообразованию, это путь к достижению серьезных результатов, самореализации в профессии. Сложность работы методической службы по повышению профессионального мастерства педагогов в том, что педагогический коллектив неоднороден по образованию, и по опыту педагогической деятельности [2, с. 45].

Для адресной наиболее эффективной организации методической работы с педагогическими работниками, старший воспитатель дифференцирует педагогов по уровням. Молодые специалисты и вновь

прибывшие (без стажа работы) - осваивают способы решения основных профессиональных задач, вырабатывают индивидуальный педагогический почерк и индивидуальный стиль педагогической деятельности, творческий уровень; свободно владеют профессией, способны оптимизировать индивидуальную методическую и педагогическую системы; педагоги, работающие на исследовательском уровне проявляют творчество в педагогической деятельности, универсалы, профессионалы, способные к самоопределению и составлению собственной методической системы [3, с. 56].

Для обеспечения необходимого уровня качества воспитательно-образовательной работы используется поэтапное обучение педагогов, от молодых специалистов (репродуктивные методы), до специалистов высокого уровня (исследовательские методы). При проведении самоанализа и самоконтроля своей педагогической деятельности воспитатели выявляют взаимосвязь между результатами своих достижений в профессиональном мастерстве с результатами и достижениями детей своей возрастной группы. Поэтому активность воспитателей в педагогической деятельности проявляться тогда, когда он видит конечный результат усвоения каждым ребенком образовательной программы ДОУ, а также в высоком уровне готовности детей подготовительной группы к обучению в школе. Вот почему целесообразно анализировать выполнение образовательной программы не только за год, но и за полугодие, с использованием всевозможных диагностических карт, схем наблюдений.

Старший воспитатель подбирает методику проведения диагностики и готовит инструментарий, а воспитатели проводят диагностику усвоения детьми образовательной программы. Педагоги планируют свою дальнейшую педагогическую деятельность с детьми на основе диагностики, и тщательного анализа того, что удалось в работе, а что нет. Все данные диагностики по выполнению образовательной программы скапливаются в

методическом кабинете, где старший воспитатель анализирует и обрабатывает данные диагностики [4, с. 45].

Методическая работа с педагогами строится на контрольно-диагностической основе, дифференцированно с учетом запросов и возможностей каждого педагога. Контрольно-диагностический материал всей воспитательно-образовательной деятельности педагогов дает старшему воспитателю определить не только проблемы развития педагогического процесса, но и спрогнозировать их возникновение; выявить связь между деятельностью и результатом труда педагогов, поднять профессионализм педагогов на более высокую ступень. Проводя исследования педагогического процесса, необходимо проследить за внедрением новых образовательных технологий в практику, анализировать действующие традиционные методики, а также как все это влияет на результаты и достижения детей.

В своей контрольно-диагностической деятельности старший воспитатель планирует и руководит комплексной и тематической проверками, а также мониторингом воспитательно-образовательной деятельности дошкольного учреждения. Вся информация, полученная информационно-аналитическим и контрольно-диагностическим путем, путем самоанализа и самоконтроля со стороны педагогов, ложится в основу плановой дифференцированной помощи каждому педагогу и в целом всей педагогической деятельности детского сада.

План мобилизует работу всего педагогического коллектива. В нем определена система методической работы с педагогами. И чтобы выполнить план существует функция организации, которая предполагает большую и всестороннюю работу с воспитателями по повышению их профессионального мастерства, созданию оптимальных условий для развития детей [1, с.34]. В детском саду составляется годовой план, планируется воспитательно-образовательная работа с детьми, отдельно планируется работа узких специалистов.

План должен быть конкретным, характеризующийся педагогической целесообразностью, продуманностью мероприятий. Каждый раздел плана должен содержать перечень дел, реализация которых направлена на улучшение работы детского сада с учетом его особенностей. Все их можно разделить в виде двух взаимосвязанных групп: групповые формы методической работы – педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, тематические выставки, взаимопосещения, творческие микрогруппы, школа передового опыта и т.п.; индивидуальные формы – самообразование, индивидуальные консультации, собеседование, наставничество и т.п. В рамках различных форм применяются разнообразные методы и приемы работы с педагогами – это клуб знатоков, вечер вопросов и ответов; консультации в форме моделирования рабочего дня воспитателя, точка зрения, мозговой штурм, решение кроссвордов, служба доверия, детская гостиная, КВН и др.

В практической деятельности для повышения квалификации старшим воспитателем используются и разнообразные мероприятия городского значения: конференции, фестивали, конкурсы, выставки, методические объединения, августовские совещания, работы тематических секций, педагогические чтения. План методической работы при условии неформального отношения к ней должен обязательно предусматривать возможность регулятивно-коррекционные изменения. Регулятивно-коррекционная функция призвана предупреждать осложнения, неуспехи и реагировать на сбой в работе. Результаты контрольно-диагностической функции становятся исходным пунктом для регулирования и коррекции проводимой педагогической работы, но прежде они обязательно должны быть проанализированы. Поэтому связь между функциями контрольно-диагностической и регулятивно-коррекционной опосредованная, она преломляется через информационно-аналитическую функцию.

Регулирование и коррекция находятся не только в прямой зависимости от контрольно-диагностической функции, между этими

функциями существует и обратная связь. Регулятивно-коррекционная функция может качественно изменить контроль. Такой же взаимообратный характер носит связь организации и контрольно-диагностической функции: контроль может повлечь изменения отдельных сторон организационной деятельности, а особенности организации будут влиять на выбор направлений и форм контрольно-диагностической функции.

Таким образом, эффективность такой системы методической службы в детском саду подтверждают следующие результаты:

- создание стабильного и эффективно работающего коллектива;
- переход педагогов на более высокий уровень профессионализма;
- повышение квалификационных категорий при аттестации педагогов;
- участие в мероприятиях городского значения профессионального мастерства;
- приобщение педагогов в инновационную, поисково-исследовательскую, опытно-экспериментальную деятельность;
- повышение эффективности педагогического процесса и качества обучения;
- освоение новых образовательных технологий.

Предложенный нами материал каждый старший воспитатель различных видов ДОУ может его дополнять, менять и совершенствовать.

Функции и содержание методической работы.

Методическая работа в детском саду проводится по следующим направлениям:

- информационно-аналитическое;
- мотивационно-целевое;
- планово-прогностическое;
- организационно-исполнительское;
- контрольно-диагностическое;

– регулятивно-коррекционное.

Направления методической работы взаимосвязаны друг с другом и позволяют повышать теоретический уровень и мастерство педагогов, тем самым обогащают содержание педагогического процесса.

Информационно-аналитическое направление.

Для того чтобы решать различные педагогические проблемы и творчески организовать методическую работу, необходимо владеть информацией о состоянии работы ДОУ, новых направлениях в педагогике и психологии дошкольного воспитания и образования, о новых программах и технологиях, а также об уровне профессиональной компетенции педагогов. В ДОУ создан банк данных о педагогах, их образовательном уровне, стаже и т.д.

Важное направление работы с педагогическими кадрами – организация повышения их квалификации. В ДОУ составляется перспективный план на следующий учебный год, в котором предусматриваются сроки и формы.

Повышения квалификации педагогов и курсовой подготовки.

Цель аттестации - определить соответствие уровня профессиональной компетентности педагогических работников требованиям квалификации и квалификационной категории.

Для повышения самообразования и уровня профессиональной компетенции педагогов по вопросам воспитания и обучения детей дошкольного и младшего школьного возраста создана и постоянно пополняется библиотека специальной психолого-педагогической литературы.

Знакомство с интересной и новой информацией проходит также через Интернет. Изучение новой литературы проводится в форме педагогических чтений, информационных консультаций, устных журналов, на которых в течение учебного года выступает каждый педагог, знакомя коллег с интересными статьями.

В ДОУ существует не только банк данных педагогов, но и банк сведений о семьях воспитанников детского сада – социальный паспорт семьи. Организуя работу с родителями, педагогу необходимы знания о том, где и с кем ребёнок проживает, несёт ответственность за его воспитание и обучение. Такой банк включает в себя следующие сведения: имя, отчество родителей, возраст, национальность, социальный статус, место работы, условия проживания и т. д.

Дошкольное учреждение должно взаимодействовать с организациями: детская библиотека, городская центральная библиотека, физкультурный диспансер, краеведческий музей, школа искусств.

В начале учебного года совместно с администрацией этих учреждений подписываются договора о взаимодействии.

Мотивационно-целевое направление.

Качественное сопровождение педагогического процесса в ДОУ невозможно без высокой эффективности организации методической работы. Ведущим критерием благотворности педагогического процесса нашего коллектива является творческая направленность педагогов ДОУ, которая создаёт благоприятную атмосферу для повышения профессиональной компетентности [4, с. 45].

В начале учебного года совместно с заведующей ДОУ, творческим советом педагогов определяются цели и задачи работы педколлектива, формы и методы учебно-воспитательной работы в детском саду.

На педсовете утверждается проект плана работы педколлектива на следующий учебный год, утверждаются проекты направлений педагогической деятельности узких специалистов, сетка занятий, которая разрабатывается в соответствии с законом РФ «Об образовании» и приказом Министерства Образования России от 22.08.96 г.» № 448.

Анализируя результаты проведённой работы в прошедшем учебном году, определяются основные направления и годовые задачи педагогической деятельности и воспитательно-образовательного процесса в

ДОУ. В начале учебного года творческим советом педагогов продумывается план методических мероприятий. Работая над проектом годового плана, проводится анкетирование педагогов и родителей, где они указывают интересующие их вопросы воспитания и обучения детей.

Открытые мероприятия, расписанные по месяцам, отражаются в годовом плане. Каждый педагог в течение одного учебного года или нескольких лет должен (по необходимости) заниматься подробной разработкой одного вопроса воспитания и обучения детей дошкольного возраста и накоплением материала по выбранной теме. Итогом работы является повышение уровня самообразования педагога и накопление методических рекомендаций по изучаемым проблемам.

Планово-прогностическое направление.

Для повышения эффективности деятельности учреждения в целом необходимо определить скоординированную систему задач и мероприятий по их решению на предстоящий год.

Программа направлена на сохранение и укрепление физического, психического здоровья воспитанников дошкольного и младшего школьного возраста, создание здоровьесберегающей системы воспитательно-образовательной и коррекционной работы.

В соответствии с годовым планом создаются текущие планы: месячные, недельные, которые конкретизируют, в отдельных случаях корректируют, дополняют мероприятия, намеченные на год, приводят их в соответствие с условиями, сложившимися на тот или иной период времени.

Все педагоги ДОУ работают по единому тематическому плану. Это отражается в том, что одна тема рассматривается в течение недели на всех занятиях, что способствует расширению и закреплению имеющихся сведений у детей об окружающем мире, развитию активного и пассивного словаря, практическому овладению навыков в разных видах деятельности.

При составлении годового плана всеми специалистами ДОУ разрабатывается план совместных мероприятий на текущий учебный год,

включающий праздники, развлечения, викторины, в организации и проведении которых участвуют все педагоги и сотрудники ДООУ (воспитатели учат игры и стихи с детьми, специалисты разучивают роли, кастелянша продумывает новые костюмы, художник рисует оформление, повара готовят вкусное угощение).

В начале учебного года утверждается также план интегрированных занятий, которые проводят узкие специалисты вместе с воспитателями групп. Эта форма работы хорошо воспринимается родителями на открытых мероприятиях и очень нравится детям.

Организационно-исполнительское направление.

Формы методической работы взаимосвязаны друг с другом и позволяют повышать теоретический уровень и педагогическое мастерство сотрудников, и тем самым обогащают содержание педагогического процесса и обеспечивают выполнение годового плана работы детского сада.

Методическая работа в ДООУ должна строиться с учётом затруднений педагогов в работе через разнообразные формы с использованием новых достижений педагогической науки и практики. Должны проводиться не только традиционные методические мероприятия (педагогические советы, консультации, семинары), но и различные педагогические ринги, КВН, коллективные просмотры занятий и др. В процессе применения методов активного обучения педагоги получают не готовые знания, а «добывают» их в процессе самостоятельного изучения литературы, сравнения и анализа разных точек зрения на проблему, закрепление знаний в деловых играх, решении проблемных ситуаций, кроссвордов и т. д. Это обеспечивает более осознанный подход к изучаемому материалу, способствует его запоминанию, поддерживает интерес, стимулирует творческую активность педагогов.

Контрольно-диагностическое направление.

В основе результативности работы ДООУ лежит постоянное совершенствование воспитательно-образовательного процесса, в связи с

чем, необходимо выявлять несоответствие между практикой и требованиями, которые представлены в программах дошкольного образования, а также определять пути улучшения педагогической деятельности. Важным звеном в методической работе является организация и осуществление контроля в ДОУ.

Изучение педагогического процесса, его объективная оценка, выделение причин, определяющих уровень воспитательно-образовательной работы, и последующая разработка на этой основе рекомендаций по совершенствованию педагогической деятельности дошкольного учреждения возможно при организации педагогического анализа. Педагогический анализ осуществляется на основе данных наблюдения и контроля. Ежегодно проводится анализ результатов работы ДОУ.

Примерное содержание по итогам учебного года может быть следующим:

Состояние здоровья воспитанников; заболеваемость детей; результаты организации физкультурно-оздоровительной работы; общие выводы по блоку (тенденция по уровню здоровья и здорового образа жизни); резервы планирования деятельности на новый учебный год.

Результаты выполнения программы по всем направлениям; анализ уровня познавательного развития детей, интеллектуального, художественно-эстетического развития и др.; общие выводы и резервы повышения качества выполнения программы.

Уровень готовности к обучению в школе детей подготовительной группы (результаты диагностики развития); анализ успеваемости учеников 1-2 классов, бывших воспитанников детского сада; общие выводы.

Результаты повышения квалификации и аттестации педагогов; заявки педагогов на методическую помощь в следующем учебном году; качество методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса; общие выводы, выявленные тенденции и резервы планирования работы с кадрами.

Система работы с родителями (по итогам анкетирования); выполнение планов совместной работы ДООУ и школы; результаты работы с другими организациями; общие выводы.

Итоги административно-хозяйственной работы и оценка материально-технических и медико-социальных условий пребывания детей в ДООУ.

Итоговый контроль осуществляется в конце учебного года. На заключительном педагогическом совете подводятся итоги медико-педагогической деятельности учреждения, анализируется выполнение годовых задач, состояние образовательного процесса (специалисты знакомят коллектив с результатами сравнительного контроля) и оздоровительной работы (медицинские работники анализируют состояние здоровья детей).

В ходе педагогического анализа и контроля проводится обсуждение деятельности как отдельного педагога (индивидуально), так и педагогического коллектива в целом, определяются основные направления работы по устранению недостатков.

Коррекционное направление.

Модель коррекционно-развивающей работы ДООУ представляет собой целостную систему. Ее цель состоит в организации воспитательно-образовательной деятельности, включающей диагностический, профилактический и коррекционно-развивающий аспекты, обеспечивающие высокий уровень интеллектуального и психического развития ребенка.

1.2. Сущностные характеристики самообразования педагога в контексте его профессионально-личностного становления

В словаре С.И. Ожегова самообразование определяется как «приобретение знаний путем самостоятельных занятий вне школы, без преподавателя».

В педагогическом энциклопедическом словаре «самообразование - целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой-либо области науки, техники, культуры, политической жизни и т. п.».

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

Под самообразованием Л.П. Вишневская понимает «деятельность личности по достижению внутренне усвоенных ею целей по собственному воспитанию, образованию, развитию и профессиональной подготовке, соотнесенных с требованиями и ценностями общества, которая, будучи сложной организованной системой, включает в себя средства поиска и усвоения социально значимого для личности опыта, процесс и результат освоения этим опытом и является основанием для последующего движения к саморазвитию и самореализации во всех отношениях» [2].

С точки зрения С.В. Юдаковой, «самообразование - самостоятельная познавательная деятельность человека, которая включает в себя следующие компоненты: целенаправленную самореализацию на основе внутренней свободы личности; удовлетворение потребностей в социализации; продуктивную часть личности на основе осознания познавательных

потребностей; специально организованную самодеятельную систематическую познавательную деятельность по достижению целей, связанных с личностным развитием».

Таким образом, самообразование педагога - это целенаправленная и профессионально значимая познавательная деятельность, регулируемая самим педагогом. Причем данная деятельность характеризуется осознанностью, систематичностью и самостоятельностью.

Педагогическое самообразование - это процесс творческой реализации в профессии и связан он с развитием осознания, а также определенных внутренних качеств и черт личности педагога, требует от личности самостоятельных познавательных сил. Это самостоятельное овладение системой профессиональных ценностей и современных технологий. Педагог, имеющий навыки самостоятельной работы, имеет возможность перейти к научно-практической и исследовательской деятельности, тем самым сможет привлечь и внимание своих учеников к выполнению проектных и исследовательских работ. Вместе с тем, новые технологии требуют от педагога наличия достаточных знаний в области психологии ребенка, осознанного подхода к выбору методов обучения и целесообразности их использования в работе. Но, как показывает практика, воспользоваться новыми методами и технологиями в полной мере можно не всегда. Зачастую просто педагогу не хватает тех знаний, которые необходимы для работы с современными технологиями. Отсюда и возникает потребность педагога в самообразовании.

Суть самообразования заключается в овладении техникой и культурой умственного труда, умении преодолевать проблемы, самостоятельно работать не только над личностным самосовершенствованием, но и профессиональным.

Таким образом, самообразование и саморазвитие педагога носит ярко выраженный индивидуальный характер. И готовность к самообразованию определяется профессионально-педагогической направленностью личности.

Профессионально-педагогически направленная личность характеризуется осознанной и эмоционально выраженной значимостью для человека профессии педагога. Она выражается в том, что «в педагоге развиты, или развиваются, такие профессиональные способности и качества личности, как: интерес и любовь к ребенку, потребность в педагогической деятельности, психолого-педагогическая зоркость и наблюдательность, педагогический такт, требовательность, целеустремленность, общительность, справедливость, сдержанность, профессиональная работоспособность» [9].

В настоящее время разработан целый спектр методик и диагностик, позволяющих определить потребности в самообразовании, оценить способности к саморазвитию и самообразованию, для оценки творческого потенциала личности и т. д.

Под профессиональным развитием понимается рост, становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности (Л.М. Митина). Профессиональное саморазвитие - динамический и непрерывный процесс самопроектирования личности.

Способность к самообразованию не формируется у педагога одновременно с получением диплома педагогического вуза, а развивается в процессе работы с источниками информации, анализа и самоанализа деятельности. Однако, это не означает, что самообразованием должен и может заниматься только педагог со стажем. Потребность в самообразовании может возникнуть на любом этапе профессионального роста педагога, так как это одно из условий удовлетворения потребности утвердить себя в роли педагога, занять достойное место в обществе через профессию.

Например, в классификации Р. Фуллера представлены три стадии профессионального становления педагога, каждая из которых обязательно сопровождается процессом самообразования:

- стадия «выживания» - на первом году работы;
- стадия адаптации и активного усвоения методических рекомендаций - 2-5 лет работы;
- стадия зрелости, наступающая, как правило, через 6-8 лет и характеризующаяся стремлением переосмыслить свой педагогический опыт, желанием самостоятельных педагогических исследований.

Каждому из этих этапов присущи специфические интересы педагогов.

Так, первый этап отмечен личными профессиональными проблемами. Формируется представление о себе как профессионале, возникает острая потребность разобраться в себе как специалисте.

Второй этап характеризуется вниманием педагога к своей профессиональной деятельности.

Третий этап характеризуется возрастанием творческой потребности. Представление о себе и педагогической деятельности требует обобщения и анализа. По мнению Д. Бурдена, именно на этой стадии возможна организация исследовательской деятельности педагога. Механизмом развития и саморазвития, в свою очередь, выступают самопознание и самоанализ деятельности. Под самопознанием понимается деятельность педагога, направленная на осознание своих потенциальных возможностей и профессиональных проблем. Самоанализ - это скрытая от непосредственного наблюдения, но существенная сторона профессиональной деятельности педагога и его жизнедеятельности вообще, это такой анализ педагогической деятельности, когда явления педагогической действительности соотносятся педагогом со своими действиями. Педагогический анализ содержит следующие функции: диагностическую, познавательную, преобразующую, самообразовательную.

Практика становится источником профессионального роста педагога лишь в той мере, в какой она является объектом структурированного анализа: неотрефлексированная практика бесполезна и со временем ведет не к развитию, а к профессиональной стагнации педагога. Рефлексия - важный механизм продуктивного мышления, особая организация процессов понимания происходящего в широком системном контексте, процесс самоанализа и активного осмысления состояния и действий индивида и других людей, включенных в решение задач. Поэтому рефлексия может осуществляться как во внутреннем плане - переживания и самоотчет одного индивида, - так и во внешнем плане - как коллективная мыследеятельность и совместный поиск решения.

Педагогическая рефлексия в деятельности - это процесс последовательных действий от затруднения (сомнения) к его обсуждению с самим собой и к поиску выхода из него. Рефлексия - комплексная мыслительная способность к постоянному анализу и оценке каждого шага профессиональной деятельности. С помощью рефлексивных способностей, которые включают в себя ряд основных интеллектуальных умений, можно управлять собственной профессиональной деятельностью в условиях неопределенности. Взятые вместе, эти «ключевые умения» составляют своеобразную рефлексивную технологию, при помощи которой и совершенствуется профессиональный опыт педагога.

Образовательная организация не может развиваться никаким иным способом, кроме как создавая и осваивая новую практику образования, то есть в результате организованного в ней управляемого инновационного процесса - процесса создания и освоения новшеств, движения к качественно новому объективно необходимому состоянию. А разработка и освоение инноваций предполагает наличие у педагогов способности к продуцированию нового, то есть высокоразвитую способность к творчеству.

Таким образом, современное образовательное учреждение создает педагог творческого типа. Причем под творчеством понимается не только

создание нового продукта, новых технологий, приемов и методов, техник, но и реализация потенциальных возможностей и способностей педагога, его потребности в самореализации. «Творчество — это всякая деятельность человека, который создает нечто новое, все равно, будет ли это созданием какой-либо вещи внешнего мира или построением ума или чувства, живущего в самом человеке» (Л.С. Выготский). Педагогическое творчество имеет ярко выраженную личностную специфику, причем приоритетной является внутренняя, содержательная сторона. Этим объясняется, почему одни и те же приемы и методы у разных педагогов имеют различный эффект. Без творческого осознания и наделяния собственным смыслом содержания образования, методов, приемов, форм, технологий педагог не воспитывает и не образует, а транслирует знания.

Следовательно, педагогу необходимо усвоить конструктивные навыки по осмыслению и переосмыслению своей деятельности через самоанализ своей деятельности, педагогических ситуаций, результатов образования в целом. Переосмысление, по мнению психологов, способствует процессу субъективации, повышению ответственности за результаты своих действий. Таким образом, педагогу творческого типа присущи следующие личностные функции и качества: владение рефлексией, принятие личностного смысла педагогической деятельности, способность к презентации своего личностного опыта и др. Именно готовность к творчеству позволит педагогу организовать исследовательскую, поисковую деятельность. Поисковая деятельность отличается сильновыраженным эвристическим элементом, включающим в себя догадку, интуицию, инсайт, содержит элементы «контекстного» исследования, имеющего субъективное знание, микрооткрытие. Поисковая деятельность рассматривается как деятельность, направленная педагогами на решение различного рода ситуативных проблем и задач. Смысл решения этих задач состоит не в том, чтобы открыть что-то неизвестное для теории и практики, а в том, чтобы решать конкретные проблемы образования.

Актуальным является определение требований к поисковой, творческой деятельности педагога:

- поисковая деятельность должна носить практико-ориентированный характер, то есть быть направленной на разрешение конкретных и реальных проблем;

- поисковая деятельность должна носить контекстный характер, то есть проводится в естественных условиях образовательного процесса;

- поисковая деятельность должна носить непрерывный характер, то есть осуществляться постоянно, систематически;

- поисковая деятельность должна носить оптимистический характер, то есть включать в себя позитивную установку на успех;

- поисковая деятельность должна носить «инкрементальный» характер, когда полученный результат определяет направление и характер следующих проб;

- поисковая деятельность должна носить индивидуализированный характер, то есть строиться на основе и с учетом имеющегося уникального опыта педагога, его оригинальной системы профессиональных «конструктов», особенностей познавательного стиля;

- поисковая деятельность должна носить «версионный» характер.

При совершенствовании мастерства и развитии компетентности перед педагогом встает целый ряд задач, как личностного, так и профессионального развития. При этом уровни личностного, морального и интеллектуального развития существенно обуславливают успешность профессионально-педагогической деятельности. Представляется, что необходимым условием образования и самообразования педагога является взаимосвязь личностного и профессионального развития.

Рассмотрим наиболее часто используемые формы организации самообразования педагогов, отметив их преимущества и недостатки.

- 1) Курсовая подготовка в институтах повышения квалификации.

Главное достоинство такой формы самообразования - возможность получения квалифицированной помощи от специалиста-преподавателя, а также возможность обмена опытом между коллегами.

Недостатки:

- эпизодичность прохождения курсов;
- недостаточность курсов по разным направленностям дополнительного образования;
- время проведения - в учебный период, что влечет проблемы с выполнением образовательной программы;
- качество лекционного материала, которое часто оставляет желать лучшего, так как нет серьезного изучения потребностей педагогов дополнительного образования и дифференциации с учетом потенциала слушателей.

2) Получение педагогического образования; получение высшего образования либо второго высшего или второй специальности.

Главные достоинства такой формы самообразования:

- возможность выстраивать индивидуальную траекторию образования, так как структура большинства программ имеет модульный характер: одни обязательны для изучения, другие предполагают индивидуальный выбор;
- система «ученый-педагог», при которой обучение ведут ученые-специалисты.

Недостатки:

- нехватка у педагогов свободного времени;
- занятость педагогов-совместителей по основному месту работы;
- дороговизна обучения.

3) Дистанционные курсы повышения квалификации, конференции, семинары, олимпиады и конкурсы.

Главные достоинства такой формы самообразования:

- возможность пройти их в удобное для педагогов время;

- возможность выбора темы по интересующим и наиболее актуальным для конкретного педагога вопросам.

Недостатки:

- дистанционные курсы проводятся на платной основе;
- документы, подтверждающие факт прохождения дистанционного обучения, чаще всего не имеют юридической силы, то есть их не учитывают при проведении очередной аттестации;

- не все педагоги владеют в достаточной степени ИКТ и интернет-технологиями.

4) Индивидуальная работа по самообразованию может включать в себя:

- научно-исследовательскую работу по определенной проблеме;
- посещение библиотек, изучение научно-методической и учебной литературы;

- участие в педагогических советах, научно-методических объединениях;

- посещение занятий коллег, обмен мнениями по вопросам организации занятий, содержания обучения, методов преподавания;

- теоретическую разработку и практическую апробацию разных форм занятий, воспитательных мероприятий и учебных материалов. Однако, как бы ни был высок уровень способностей педагога к самообразованию, не всегда этот процесс реализуется на практике. Причины, которые чаще всего называют педагоги, - отсутствие времени, стимулов, нехватка источников информации и др.

5) Сетевые педагогические сообщества - новая форма организации самообразования педагогов. Сетевое педагогическое сообщество - это интернет-ресурс, созданный для общения единомышленников, педагогов различных регионов нашей страны, желающих поделиться опытом, поспорить, рассказать о себе, узнать нужную информацию.

Сетевое сообщество открывает перед педагогами следующие возможности:

- использование открытых, бесплатных и свободных электронных ресурсов;

- самостоятельное создание сетевого учебного содержания;

- освоение информационных концепций, знаний и навыков;

- наблюдение за деятельностью участников сообщества.

Главные преимущества этой формы самообразования:

- обмен опытом осуществляется между педагогами-практиками;

- методическая помощь является персональной и адресной;

- попросить и получить консультацию можно в удобное для педагога время.

В настоящее время успешно действуют различные виртуальные объединения и сетевые сообщества педагогов.

Выводы по главе 1

Невозможно достичь хороших результатов в работе, не проявляя себя как личность, не развиваясь и не стремясь к постижению нового. Самое главное - это желание педагога работать над собой и способность педагога творить, учиться, экспериментировать и делиться своими знаниями и опытом, приобретенными в процессе самообразования. Одним из результатов деятельности ДООУ является самообразование педагогов. Это процесс, которым необходимо управлять.

В целом, процесс управления - это процесс целенаправленного, осознанного воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенных целей, результатов деятельности.

Сущность управления выражается через его функции, в которых определен круг деятельности, ее содержание, виды, назначение и роль. Функции управления - это виды деятельности, которые осуществляет управляющий. Каждая функция представляет собой процесс, так как состоит из серии взаимосвязанных действий. Различают следующие функции управления, называемые еще управленческими действиями: планирование, организация, контроль, анализ и др.

Качество образовательного процесса (и, следовательно, процесса интеллектуального развития детей) зависит от педагогических кадров, совершенствования их деятельности, которое происходит в их методической работе. Методическая работа - часть системы непрерывного образования педагогов, освоение наиболее рациональных методов и приемов воспитания и обучения детей. Она ориентирована на достижение и поддержание высокого качества воспитательно-образовательной работы в дошкольном образовательном учреждении; занимает особое место в системе управления дошкольным образовательным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога и его творческой деятельности.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОО

2.1. Организации и исследования

Целью эмпирического исследования является выявление уровня сформированности у педагогов готовности к самообразованию.

Выборку исследования составили педагоги МБДОУ «ХХХ» г.Ужур в количестве 36 человек. Из них 18 человек - контрольная группа, 18 человек - экспериментальная группа.

В контексте данного исследования самообразование педагога мы будем рассматривать как целенаправленную, личностно и профессионально значимую познавательную деятельность, регулируемую самим субъектом, характеризующуюся наличием сформированной системы мотивов, осознаваемых профессиональных ценностей, рефлексии личностно-профессиональных качеств и компетенций педагога.

Эффективность самообразования педагога обеспечивается его установкой на готовность к самообразовательной деятельности, созданием благоприятных условий для её реализации, детерминированными критериями самообразования.

Анализ психолого-педагогической и научно-методической литературы по проблеме исследования и рассмотрение самообразования с точки зрения концептуальных положений самообразовательной деятельности педагога (О.Н. Инкина, О.Л. Назарова, В.И. Попова, В. Прокопюк, Г.Н. Сериков, В.А. Слостёнин, Л.И. Холина) позволяет выделить в качестве структурных компонентов готовности личности педагога к самообразованию следующие:

1. Когнитивный компонент включает представления и понятия о сущности, методах и формах самообразования, структуре, особенностях, условиях педагогической деятельности.

2. Мотивационный компонент предполагает положительное отношение педагога к самообразовательной деятельности, интерес к профессии, стремление к постоянному самообразованию.

3. Аксиологический (ценностный) компонент представлен системой профессионально-значимых педагогических ценностей.

4. Личностный компонент, предполагающий самоанализ педагогом ситуации профессионального развития, самооценку личностно-профессиональных качеств и компетенций.

В этой связи в качестве методик, целью которых является выявление уровня сформированности вышеуказанных компонентов самообразования, нами предложены следующие:

Для изучения когнитивного компонента:

анкета «Готовность педагогов к саморазвитию» Т.А. Ратанова, Н.Ф. Шляхта. Педагогам было предложено 15 утверждений с необходимостью их оценить по степени выраженности (Приложение А). По результатам диагностики выявляется принадлежность педагога к одному из следующих уровней готовности к саморазвитию:

– более 55 баллов - высокий уровень готовности к саморазвитию - стремление более глубоко познавать себя сочетается с потребностью в действительном самосовершенствовании, педагог активно реализует свои потребности в саморазвитии;

– 36–54 балла - средний уровень готовности к саморазвитию. Отсутствует четкая готовность к саморазвитию, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

– 15–35 баллов - низкий уровень готовности к саморазвитию – нежелание работать над собой и самосовершенствоваться.

Диагностическая карта определения профессионального мастерства педагога дошкольного образовательного учреждения Г.К. Селевко предполагает самооценку педагогом перечисленных профессиональных знаний, педагогических умений и практических навыков (Приложение Б) по

трехбалльной шкале. По результатам анкетирования определяются следующие уровни профессиональной компетентности педагога:

1. Высокий уровень - 97-144 балла - уровень профессиональной компетентности оптимальный. Это воспитатели, обладающие высоким уровнем профессионального мастерства и методической компетентностью. Педагогически грамотные педагоги, которыми учитываются современные достижения педагогической науки и практики. Демонстрируют владение активными методами работы, нестандартными формами организации занятий с детьми. Достигают оптимального результата, выражающейся в стабильном уровне знаний, умений, воспитанности детей; качественном уровне оздоровительной работы, и, как результат - снижение заболеваемости детей.

2. Средний уровень - 49-96 баллов - уровень профессиональной компетентности достаточный. Педагоги данной группы обеспечивают организацию воспитательного процесса в рамках требований государственной программы воспитания и обучения в детском саду. Проявления творчества ограничены в силу недостаточно сформировавшейся методической компетентности.

3. Низкий уровень - 48-20 балла - уровень профессиональной компетенции критический. Это педагоги, нуждающиеся в систематическом контроле со стороны руководителя ДООУ. К их числу можно отнести молодых специалистов, вновь принятых педагогов, а также тех, кто обладает недостаточным профессиональным опытом для реализации инновационных процессов в сфере дошкольного образования. Педагогам этой группы необходим контроль извне, который будет связан с оказанием методической помощи при освоении новых программ и технологий, помощью в организации творческого поиска.

4. Менее 19 баллов - уровень профессиональной компетенции недопустимый. Учебно-профессиональные, специальные и базовые характеристики профессиональной деятельности носят бессистемный характер, педагог не способен и не готов выполнять профессиональную

деятельность. Не конкурентоспособен и не мобилен. Необходимо продолжение профессионального образования либо смена профессиональной деятельности.

Для изучения мотивационного компонента:

анкета «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана. Анкета включает семь мотивов профессионально-педагогической деятельности (Приложение В), которые педагоги должны оценить по степени выраженности у себя от 1 до 5 баллов. Далее осуществляется подсчет показателей внутренней мотивации ВМ (мотивы 6 и 7), внешней положительной мотивации ВПМ (мотивы 1, 2 и 5) и внешней отрицательной мотивации ВОМ (мотивы 3 и 4) в соответствии с ключом. Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5. На основании полученных результатов определяется уровень сформированности мотивации педагога в зависимости от степени выраженности определенного типа мотивации:

1. Высокий уровень - преобладание внутренней мотивации (ВМ).
2. Средний уровень - преобладание внешней положительной мотивации (ВПМ).
3. Низкий уровень - преобладание внешней отрицательной мотивации (ВОМ).

Тест «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А.А. Реана. Опросник включает 20 суждений, которые педагог должен оценить положительно, либо отрицательно (Приложение Г). Ответы оцениваются в соответствии с ключом методики. За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается 1 балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов. Если количество набранных баллов от 1 до 7, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи) - низкий уровень мотивации. Если количество набранных баллов от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен - средний уровень мотивации. При этом можно иметь в виду, что если количество баллов 8, 9, есть определенная тенденция мотивации на

неудачу, а если количество баллов 12, 13, имеется определенная тенденция мотивации на успех. Если количество набранных баллов от 14 до 20, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех) - высокий уровень мотивации.

Для изучения аксиологического (ценностного) компонента:

диагностика «Профессиональные ценностные ориентации педагога» А.А. Печерской. Основана на процедуре анализа терминальных и инструментальных ценностей М. Рокича. Предложенный М. Рокич перечень жизненных ценностей был преобразован в перечень профессиональных ценностей педагогов (Приложение Д).

Первая часть методики направлена на диагностику осознания собственных профессиональных ценностных ориентаций. Испытуемым предлагалось аргументировать выбор первых пяти по рангу профессиональных ценностей в каждом списке. Показателями анализа ответов испытуемых выступили: глубина осмысления собственных профессиональных ценностных ориентаций, профессиональные убеждения и умение аргументировать свои профессиональные позиции.

При обработке результатов оценивалось аргументирование выбора каждой из первых пяти по рангу профессиональных ценностей. В случае, если обоснование выбора той или иной ценности испытуемым не давалось вообще - насчитывалось 0 баллов. Ответам, в которых прослеживалось недостаточное осмысление испытуемым собственных профессиональных ценностных ориентаций и затруднения в аргументации относительно своих профессиональных убеждений, что свидетельствует об их существовании на уровне представлений - выставялся 1 балл.

Ответы, которые демонстрировали частичное осмысление испытуемым собственных профессиональных ценностных ориентаций, не выраженные профессиональные убеждения и недостаточно четкая аргументация своих профессиональных убеждений - оценивались в 2 балла.

Ответы, свидетельствующие об основательном осмыслении испытуемым собственных профессиональных ценностных ориентаций, гуманистические профессиональные убеждения и умение их убедительно аргументировать - оценивались в 3 балла.

Минимальная сумма баллов, которую мог набрать испытуемый по данной части методики, - 0 баллов, максимальная - 30 баллов. Далее полученные «сырые» баллы были переведены в трехуровневую шкалу нормативных оценок: низкий уровень осознания собственных профессиональных ценностных ориентаций - 0–10 баллов; средний уровень осознания собственных профессиональных ценностных ориентаций - 11–21 баллов; высокий уровень - осознания собственных профессиональных ценностных ориентаций - 22-30 баллов.

Вторая часть методики направлена на изучение практической реализации профессиональных ценностей в профессиональной деятельности педагога. Испытуемым предлагалось оценить по пятибалльной шкале реализацию наиболее значимых (первых пяти) ценностей в их профессиональной деятельности: от 1 до 5, где 1 - совсем не реализуется, а 5 - реализуется в полной мере. Максимально возможное количество баллов - 25. Высокие значения (баллы) реализации ценностей свидетельствуют, что данные профессиональные ценности не только приняты личностью педагога, но и реализуются в его профессиональной деятельности и поведении. Учитывая, что данная оценка осуществлялась самими испытуемыми и могла носить субъективный характер, для предупреждения влияния эффекта «социальной желательности» при определении уровней реализации профессиональных ценностей баллы были распределены следующим образом:

- низкий уровень реализации профессиональных ценностей - менее 12 баллов;
- средний уровень реализации профессиональных ценностей - 12-17 баллов;

– высокий уровень реализации профессиональных ценностей - 18-25 баллов.

Личностный компонент.

Анализ портфолио педагога. Осуществлялся по следующим критериям (Приложение Е):

- результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования;
- выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- личный вклад педагога в повышение качества образования;
- транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности;
- участие в работе методических объединений.

Каждый критерий оценивается максимально в 10 баллов. На основании полученных результатов определяется уровень разработки портфолио:

- высокий уровень - 46-60 баллов;
- средний уровень - 30-45 баллов;
- начальный уровень - до 30 баллов.

Анкета «Карта отношения педагога к своей профессиональной деятельности» А.К. Марковой. Педагогам предлагается прочитать включенные в тест утверждения (Приложение Ж) и с помощью пятибалльной шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого педагогу следует поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр, которая означает ответ, соответствующий его точке зрения. 4 - совершенно согласен; 3 - согласен; 2 - трудно сказать; 1 - не согласен; 0 - совершенно не согласен.

Показателем отношения и удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью и жизнедеятельностью в образовательном

учреждении является частное от деления общей суммы баллов всех ответов педагогов на общее количество ответов. Если коэффициент равен или больше 3, то можно констатировать высокий уровень удовлетворенности; если он равен или больше 2, то это свидетельствует о средней степени удовлетворенности; если же данный коэффициент меньше 2, то можно предположить, что существует низкая степень удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в коллективе и своим положением в нем.

Отметим, что личность педагога как субъект характеризуется динамическим образованием, развивающимся в противоречиях и через противоречия, источник которых лежит не только во внешних воздействиях, но и в самом человеке. Поэтому процесс самообразования имеет стадийно-уровневый характер, определяющий в конечном итоге степень готовности к самообразовательной деятельности.

Проведённый нами анализ позволил выявить три уровня готовности педагога к самообразовательной деятельности, характеризующихся следующими критериями:

1. Социально-недостаточный:

1.1. Мотивы самообразования в основном стихийны.

1.2. Педагог не связывает личные потребности в самообразовании с социальными интересами.

1.3. Профессиональные знания носят обобщенный характер, не систематизированный характер.

1.4. Умения работать с источниками информации не систематизированы.

1.5. Отсутствуют навыки самостоятельной организации самообразования.

1.6. Отсутствие умений в проведении самоанализа профессиональной деятельности и самооценки личностно-профессиональных качеств.

2. Социально-приемлемый:

2.1. Понимание необходимости связывать самообразование с личными и социальными интересами.

2.2. Знания достаточно глубоки и систематизированы, однако не всегда в должной мере могут быть реализованы в практической работе;

2.3. умение работать с основными, в том числе и с автоматизированными источниками.

2.4. Удовлетворительное развитие управленческих функций.

2.5. Недостаточная сформированность умений в проведении самоанализа профессиональной деятельности и самооценки личностно-профессиональных качеств.

3. Социально-успешный:

3.1. Глубокое понимание личностью необходимости руководствоваться в самообразовании личностными и социально значимыми целями.

3.2. Умение чётко сформулировать эти цели, стремление достичь их оптимальным образом.

3.3. Умение рационально применять различные источники информации в своей деятельности и оптимально управлять процессом самообразования от планирования до осуществления замыслов и самоконтроля полученных результатов.

3.4. Умение осуществлять самоанализ педагогом ситуации профессионального развития, самооценку личностно-профессиональных качеств и компетенций, саморегуляцию процесса их совершенствования.

Высшей ступенью готовности к самообразовательной деятельности является установка на непрерывное самообразование, которая становится элементом сознания педагога.

2.2. Анализ результатов эмпирического исследования

В данном параграфе рассмотрим результаты проведенной диагностической работы.

В контексте изучения сформированности когнитивного компонента готовности педагога к самообразованию по двум методикам получены данные, свидетельствующие о следующих результатах (таблица 1).

В рамках диагностики готовности педагогов к саморазвитию определено, что высокий уровень готовности к саморазвитию диагностирован у 39% респондентов экспериментальной группы и 28 % контрольной группы. У педагогов данной группы стремление познавать себя сочетается с потребностью в действительном самосовершенствовании. Средний уровень готовности к саморазвитию диагностирован у 39% респондентов экспериментальной группы и 50% контрольной группы. Позиция педагогов характеризуется тем, что они проявляют желание совершенствоваться, но не обладают нужными для этого практическими навыками и умениями. Ориентация на развитие во многом зависит от условий. Низкий уровень готовности к саморазвитию диагностирован у 22% респондентов экспериментальной группы и контрольной группы - испытуемые не желают работать над собой, и не стремятся к этому.

Таблица 1

Уровни сформированности когнитивного компонента самообразования педагогов ДОО

	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	кол-во чел.	в %	кол-во чел.	в %
Анкета «Готовность педагогов к саморазвитию»				
Высокий уровень	7	39	5	28
Средний уровень	7	39	9	50
Низкий уровень	4	22	4	22
Диагностика профессиональной компетентности педагогов ДОО				
Высокий уровень	5	28	5	28

Средний уровень	10	55	9	50
Низкий уровень	3	17	4	22

Окончание таблицы 1

	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	кол-во чел.	в %	кол-во чел.	в %
Общий уровень сформированности когнитивного компонента				
Высокий уровень	6	33	5	28
Средний уровень	8	44	9	50
Низкий уровень	4	22	4	22

В контексте диагностики профессиональной компетентности педагогов, выявлено: 28% респондентов экспериментальной группы и контрольной группы продемонстрировали высокий уровень профессиональной компетентности. Это воспитатели педагогически грамотны, методически компетентны. В работе применяют достижения современной педагогической науки. Владели активными методами работы, нестандартными формами организации занятий с детьми.

55% в экспериментальной группе и 50% испытуемых контрольной группы продемонстрировали средний уровень сформированности профессиональной компетентности. Педагоги данной группы обеспечивают организацию воспитательного процесса в рамках требований государственной программы воспитания и обучения в детском саду. Проявления творчества ограничены в силу недостаточно сформированной методической компетентности.

17% респондентов экспериментальной группы и 22% испытуемых контрольной группы продемонстрировали низкий уровень профессиональной компетентности. Это педагоги, которым необходим систематический контроль со стороны руководителя и методиста. Обладают недостаточным профессиональным опытом для реализации инновационных процессов в сфере дошкольного образования. Нуждаются в оказании методической помощи при освоении новых программ и технологий.

Что касается общего уровня сформированности когнитивного компонента, отметим, что высокий уровень профессиональной

компетентности, а также представлений о самообразовании выявлен у 33% респондентов экспериментальной и 28% контрольной группы. Средний уровень профессиональной компетентности и представлений о самообразовании диагностирован у 44% респондентов экспериментальной группы и 50% испытуемых контрольной группы. Низкий уровень профессиональной компетентности и представлений о самообразовании выявлен у 22% респондентов экспериментальной и контрольной группы (рисунок 1).

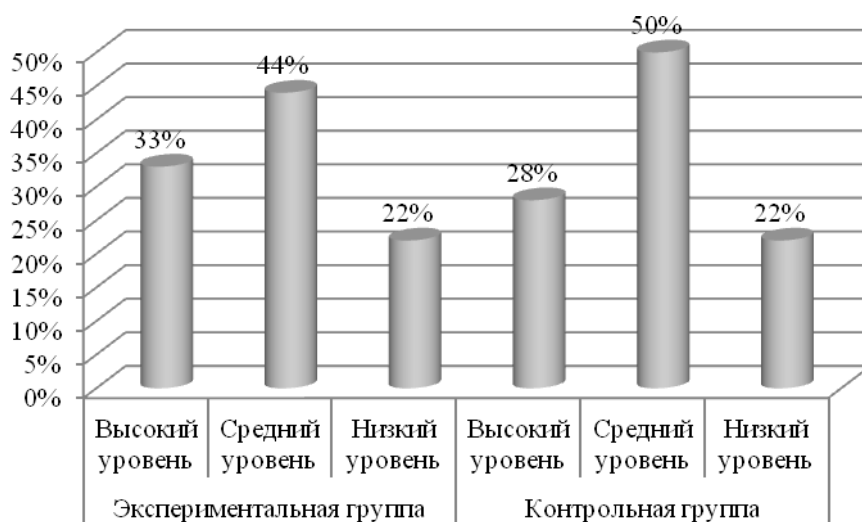


Рисунок 1. Уровень сформированности когнитивного компонента

По результатам диагностики мотивационного компонента самообразования выявлены следующие уровни сформированности, отраженные в таблице 2.

По результатам проведения анкетирования «Мотивация профессиональной деятельности» выявлено, что 28% респондентов экспериментальной группы и 34% испытуемых контрольной группы продемонстрировали высокий уровень сформированности мотивации педагогической деятельности. У педагогов данной группы преобладают внутренние мотивы деятельности: возможность самореализации в педагогической деятельности и наличие удовлетворения от достигнутых

результатов и самого процесса работы. При этом показатели выраженности внешней положительной мотивации также достаточно высоки. Мотивационный комплекс характеризуется сочетанием $ВМ > ВПМ$ (внутренняя мотивации в сочетании с внешними положительными мотивами). Внешняя отрицательная мотивация отсутствует.

Таблица 2

Уровни сформированности мотивационного компонента самообразования педагогов ДОО

	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	кол-во чел.	в %	кол-во чел.	в %
Анкета «Мотивация профессиональной деятельности»				
Высокий уровень (преобладание внутренней мотивации)	5	28	6	34
Средний уровень (преобладание внешней положительной мотивации)	11	61	8	44
Низкий уровень (преобладание внешней отрицательной мотивации)	2	11	4	22
Тест «Мотивация успеха и боязнь неудачи»				
Высокий уровень (мотивация на успех)	5	28	4	22
Средний уровень (мотивация явно не выражена)	9	50	11	61
Низкий уровень (боязнь неудачи)	4	22	3	17
Общий уровень сформированности мотивации к самообразованию				
Высокий уровень	5	28	5	28
Средний уровень	10	55	9	50
Низкий уровень	3	17	4	22

Значительное количество респондентов: 61% в экспериментальной группе и 44% испытуемых контрольной группы продемонстрировали средний уровень сформированности мотивации. Преобладающими являются внешние положительные мотивы: материальная составляющая труда, возможность карьерного роста и наличие потребности в получении социального престижа. При этом показатели выраженности внутренней мотивации также присутствуют, однако их количественные показатели несколько ниже, чем внешней положительной мотивации. Мотивационный комплекс характеризуется сочетанием $ВПМ > ВМ > ВОМ$ (внешняя положительная

мотивации в сочетании с внутренними мотивами). Внешняя отрицательная мотивация выражена в весьма незначительной степени.

11% респондентов экспериментальной группы и 22% испытуемых контрольной группы продемонстрировали низкий уровень сформированности мотивации. Преобладающими являются внешние отрицательные мотивы: боязнь получения нареканий со стороны руководства и избегание критики со стороны коллег. Отметим, что у педагогов данной группы присутствуют в достаточной степени и показатели внешней положительной мотивации. Мотивационный комплекс характеризуется сочетанием $ВОМ > ВПМ > ВМ$ (внешняя отрицательная мотивация в сочетании с внешними положительными мотивами). Внутренние мотивы выражены в весьма незначительной степени.

По результатам проведения теста «Мотивация успеха и боязнь неудачи» выявлено, что 28% респондентов экспериментальной группы и 22% испытуемых контрольной группы продемонстрировали высокий уровень сформированности мотивации. Педагоги этой группы уверенно ориентированы на успех в своей педагогической деятельности, ставят перед собой завышенные цели, знают, как их достичь, не боятся решения трудных задач, адекватно оценивают собственные достижения. В любой ситуации проявляют инициативу и профессиональную активность, уверены в себе и своих силах.

Преобладающее большинство респондентов: 50% в экспериментальной группе и 61% испытуемых контрольной группы продемонстрировали средний уровень сформированности мотивации. Это свидетельствует о том, что мотивационный полюс у этих педагогов ярко не выражен. При этом количество набранных баллов у значительного количества испытуемых составляет от 11 до 13, т.е. наблюдается тенденция движения к мотивации на успех. Педагоги данной группы склонны к постановке перед собой только реальных на их взгляд задач, опасаются достижения завышенных целей.

22% респондентов экспериментальной группы и 17% испытуемых

контрольной группы продемонстрировали низкий уровень сформированности мотивации, они заранее мотивированы на неудачу. Склонны к избеганию ответственных заданий. При этом их активность связана не столько с достижением поставленной цели, сколько с потребностью избежать срыва, порицания или наказания, неудачи. В основе данного типа мотивации лежит идея негативного ожидания.

Что касается общего уровня сформированности мотивационного компонента, отметим, что высокий уровень мотивации к самообразованию выявлен у 28% респондентов экспериментальной и контрольной группы. Педагоги характеризуются наличием значимых внутренних мотивов педагогической деятельности, ориентированы на успех в реализации деятельности. Средний уровень мотивации к самообразованию обнаружен 55% респондентов экспериментальной группы и 50% испытуемых контрольной группы. Педагоги характеризуются наличием внешних положительных мотивов педагогической деятельности, ориентированы на успех в реализации деятельности. Низкий уровень мотивации к самообразованию выявлен у 17% респондентов экспериментальной группы и 22% испытуемых контрольной группы. Педагоги характеризуются наличием внешних отрицательных мотивов педагогической деятельности, практически отсутствует ориентация на успех в ходе деятельности (рисунок 2).



Рисунок 2. Уровень сформированности мотивационного компонента

По результатам диагностики аксиологического компонента самообразования выявлены уровни сформированности, отраженные в таблице 3.

Таблица 3

Уровни сформированности аксиологического компонента самообразования педагогов ДОО

	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	кол-во чел.	в %	кол-во чел.	в %
Диагностика «Профессиональные ценностные ориентации педагога» Вариант 1 (осознание ценностей)				
Высокий уровень	6	33	5	28
Средний уровень	8	44	9	50
Низкий уровень	4	22	4	22
Диагностика «Профессиональные ценностные ориентации педагога» Вариант 2 (практическая реализация ценностей)				
Высокий уровень	5	28	5	28
Средний уровень	9	55	9	50
Низкий уровень	4	17	4	22
Общий уровень сформированности профессиональных ценностей				
Высокий уровень	6	33	4	22
Средний уровень	8	44	9	50
Низкий уровень	4	22	5	28

По результатам диагностики осознания собственных профессиональных ценностных ориентаций низкий уровень продемонстрировали 22% респондентов экспериментальной и контрольной группы. В ответах испытуемых прослеживалось недостаточное осмысление собственных профессиональных ценностных ориентаций и затруднения в аргументации относительно своих профессиональных убеждений, что свидетельствует об их существовании на уровне представлений. Например, такие ответы, как «Без любви к детям учителю нечего делать в детском саду», «Без дисциплины нет результата».

Средний уровень осознания собственных профессиональных ценностных ориентаций обнаружен у 44% респондентов экспериментальной группы и 50% испытуемых контрольной группы. Ответы испытуемых демонстрировали частичное осмысление испытуемыми собственных

профессиональных ценностных ориентаций, не выраженные профессиональные убеждения и недостаточно четкая аргументация своих профессиональных убеждений. Например, такие ответы, как «Любовь к детям», самое необходимое для каждого педагога. Он может знать свой предмет, но если нет любви к детям, он не сможет дать знания и найти общий язык»; «Любая работа требует результата. Только тогда, когда видишь результаты своего труда, получаешь сильнейший стимул в продолжении самосовершенствования».

Высокий уровень осознания собственных профессиональных ценностных ориентаций выявлен у 33% респондентов экспериментальной группы и 28% испытуемых контрольной группы. Ответы респондентов свидетельствуют об основательном осмыслении испытуемым собственных профессиональных ценностных ориентаций, профессиональных убеждений и умение их убедительно аргументировать. Например, такие ответы, как «Педагог должен любить детей, только тогда работа будет приносить удовольствие, только тогда возможно принять ребенка таким, как он есть. Дети чувствуют любовь и платят тем же, больше тянутся к предмету и самого учителя»; «Воспитывать и обучать, помочь духовному становлению ребенка может только духовно богатый, нравственный человек. Таким и должен быть учитель, следовательно, он является примером для детей. Только духовный учитель может увидеть оттенки души ребенка, направить, помочь, развить духовные и моральные качества».

По результатам диагностики практической реализации профессиональных ценностей в педагогической деятельности низкий уровень продемонстрировали 17% респондентов экспериментальной и 22% педагогов контрольной группы. Педагоги отмечают, что наиболее важные для них педагогические ценности на практике практически не реализуются. Средний уровень практической реализации профессиональных ценностей в педагогической деятельности обнаружен у 55% респондентов экспериментальной группы и 50% испытуемых контрольной группы.

Педагоги констатируют, что наиболее важные для них ценности педагогической работы не всегда успешно ими реализуются в практической деятельности, однако они стремятся к этому.

Высокий уровень практической реализации профессиональных ценностей в педагогической деятельности выявлен у 17% респондентов экспериментальной группы и 22% испытуемых контрольной группы. Педагоги констатируют, что наиболее важные для них ценности педагогической работы успешно ими реализуются в практической деятельности и работе с детьми.

Что касается общего уровня сформированности аксиологического компонента, отметим, что высокий уровень сформированности профессиональных ценностей выявлен у 33% респондентов экспериментальной и 22% испытуемых контрольной группы. Средний уровень сформированности профессиональных ценностей обнаружен у 40% респондентов экспериментальной группы и 50% испытуемых контрольной группы. Низкий уровень сформированности профессиональных ценностей выявлен у 22% респондентов экспериментальной группы и 28% испытуемых контрольной группы (рисунок 3).

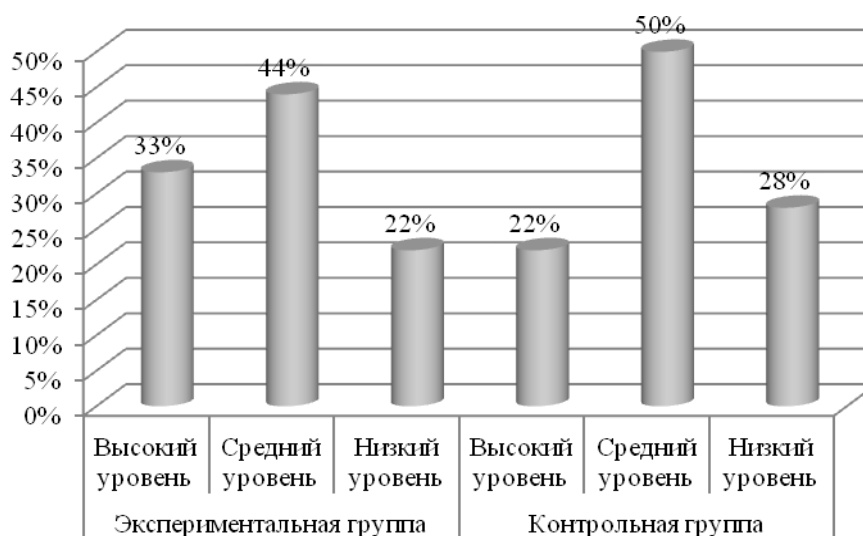


Рисунок 3. Уровень сформированности аксиологического компонента

По результатам диагностики личностного компонента выявлены уровни сформированности, отраженные в таблице 4.

Таблица 4

Уровни сформированности личностного компонента самообразования педагогов ДОО

	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	кол-во чел.	в %	кол-во чел.	в %
Анализ портфолио педагога				
Высокий уровень	6	33	5	28
Средний уровень	8	44	9	50
Начальный уровень	4	22	4	22
«Карта отношения педагога к своей профессиональной деятельности»				
Высокий уровень	5	28	5	28
Средний уровень	10	55	9	50
Низкий уровень	3	17	4	22
Общий уровень сформированности личностного компонента				
Высокий уровень	6	33	5	28
Средний уровень	8	44	8	44
Низкий уровень	4	22	5	28

По результатам оценивания портфолио педагогов определено следующее. Высокий уровень содержания портфолио выявлен у 33% респондентов экспериментальной группы и 28% испытуемых контрольной группы. В портфолио данных педагогов отражены на должном уровне все направления работы педагога: результаты освоения обучающимися образовательных программ, результаты выявления и развития у обучающихся способностей к различным видам деятельности, демонстрация личного вклада педагога в повышение качества образования, практические результаты своей профессиональной деятельности, участие в работе методических объединений.

Средний уровень содержания портфолио выявлен у 44% респондентов экспериментальной группы и 50% испытуемых контрольной группы. Портфолио данных педагогов содержит не все направления работы педагога, не в полной мере присутствуют показатели результативности деятельности по развитию способностей воспитанников, нет информации об обобщении и

распространении опыта работы на региональном и всероссийском уровне, а также об участии в методических объединениях на данных уровнях.

Начальный уровень содержания портфолио выявлен у 22% респондентов экспериментальной и контрольной группы. Портфолио данных педагогов содержит не все предусмотренные направления работы педагога, показатели результативности деятельности освещаются лишь на уровне образовательной организации. Не отражена работа педагогов в исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности, совершенствовании новых педагогических техник и технологий.

По результатам диагностики «Отношение педагога к своей профессиональной деятельности» можем отметить следующее:

Высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью выявлен у 28% респондентов экспериментальной и контрольной группы. Педагоги признают удовлетворительную организацию труда в ДОО, констатируют возможность проявления и реализации своих профессиональных и личностных качеств педагога; положительно оценивают свои отношения с коллегами и администрацией учебного заведения, а также с детьми и их родителями, на высоком уровне оценивают общее обеспечение деятельности педагога в данном образовательном учреждении.

Средний уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью выявлен у 55% респондентов экспериментальной группы и 50% испытуемых контрольной группы. Эти педагоги отмечают наличие недостатков в организации труда в ДОО. Не всегда констатируют возможность проявления и реализации своих профессиональных и личностных качеств педагога; на среднем уровне оценивают свои отношения с коллегами и администрацией учебного заведения, а также отмечают наличие проблем с детьми и их родителями, на среднем уровне оценивают общее обеспечение деятельности педагога в ДОО.

Начальный уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью выявлен у 17% респондентов экспериментальной и 22%

испытуемых контрольной группы. Эти педагоги не довольны особенностями организации труда. Отмечают, что не имеют возможности проявления и реализации своих профессиональных и личностных качеств; отрицательно оценивают свои отношения с коллегами и администрацией учебного заведения, а также отмечают наличие существенных проблем с детьми и их родителями, на низком уровне оценивают общее обеспечение деятельности педагога.

Что касается общего уровня сформированности личностного компонента, отметим, что высокий уровень выявлен у 33% респондентов экспериментальной и 28% испытуемых контрольной группы. Средний уровень обнаружен у 44% респондентов экспериментальной группы и контрольной группы. Низкий уровень выявлен у 22% респондентов экспериментальной группы и 28% испытуемых контрольной группы. Педагоги характеризуются наличием внешних отрицательных мотивов педагогической деятельности, практически отсутствует ориентация на успех в ходе деятельности (рисунок 4).



Рисунок 4. Уровень сформированности личностного компонента

Итак, обобщив результаты диагностической работы (Приложение И), можем констатировать следующее распределение уровней готовности к самообразованию у педагогов ДОО (таблица 5).

Уровни развития компонентов готовности педагогов ДОО к
самообразованию

	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	кол-во чел.	в %	кол-во чел.	в %
Когнитивный компонент				
Высокий уровень	6	33	5	28
Средний уровень	8	44	9	50
Низкий уровень	4	22	4	22
Мотивационный компонент				
Высокий уровень	5	28	5	28
Средний уровень	10	55	9	50
Низкий уровень	3	17	4	22
Аксиологический компонент				
Высокий уровень	6	33	4	22
Средний уровень	8	44	9	50
Низкий уровень	4	22	5	28
Личностный компонент				
Высокий уровень	6	33	5	28
Средний уровень	8	44	8	44
Низкий уровень	4	22	5	28
Общий уровень готовности педагогов ДОО к самообразованию				
Высокий уровень	6	33	5	28
Средний уровень	8	44	8	44
Низкий уровень	4	22	5	28

Итак, по результатам диагностической работы выявлены следующие уровни готовности педагогов ДОО к самообразованию.

Высокий уровень готовности педагогов ДОО к самообразованию диагностирован у 33% респондентов экспериментальной и 28% контрольной группы. В полной мере осознают потребность в самообразовании, мотивы самообразования обоснованы личностными и социально значимыми целями. Преобладают внутренние значимые мотивы. Умеют чётко сформулировать эти цели, демонстрируют стремление достичь их оптимальным образом. Способны рационально применять различные источники информации в своей деятельности и оптимально управлять процессом самообразования от планирования до осуществления замыслов и самоконтроля полученных результатов.

Средний уровень готовности педагогов ДОО к самообразованию диагностирован у 44% педагогов экспериментальной и контрольной группы. Связывают необходимость самообразования с личными и социальными интересами, преобладает внешняя положительная мотивация в сочетании с внутренними мотивами. В достаточной степени умеют работать с основными, в том числе и с автоматизированными источниками. Демонстрируют способность планировать работу по самообразованию, однако не всегда рационально управляют данным процессом, не всегда достигая поставленной цели.

Низкий уровень готовности педагогов ДОО к самообразованию диагностирован у 22% респондентов экспериментальной и 28% контрольной группы. Мотивация к самообразованию характеризуется стихийностью и неустойчивостью, педагоги не связывают личные потребности в самообразовании с социальными интересами. Преобладает внешняя отрицательная мотивация в сочетании с внешними положительными мотивами. Умения работать с информационными источниками не систематизированы; отсутствуют практические навыки самостоятельной организации самообразования (рисунок 5).



Рисунок 5. Уровень сформированности готовности педагогов ДОО к самообразованию

Таким образом, видим, что почти половина педагогов обладает приемлемым (средним) уровнем готовности к самообразованию. Также в группах присутствуют и показатели, свидетельствующие о наличии низкого уровня готовности педагогов ДОО к самообразованию. Это является недостаточным для успешной реализации профессиональной деятельности педагогов и их самообразования, и требует применения дополнительных мер и проведения специально организованной работы, направленной на повышение эффективности методической работы по организации самообразования педагогов ДОО.

2.3. Методическая работа по организации самообразования педагогов ДОО

Успешная деятельность образовательных учреждений зависит от умелого использования ресурсов педагогических кадров, эффективности управления ими, которая зависит от того, насколько администрация ДОО уделяет внимание профессиональному развитию педагогов, ведь именно они подразумеваются под термином «педагогический персонал образовательного учреждения». От качественного управления самообразованием и профессиональным развитием педагогических кадров, которое обеспечивает соответствие и рост качественных характеристик педагогов не только текущим, но и перспективным требованиям образовательной организации, зависит результативность труда педагогического состава. В этой связи считаем необходимым разработку модели методической работы по организации самообразования педагогических кадров ДОО.

Главной идеей подготовки и самообразования педагогических кадров является построение практикоориентированной системы самообразования в рамках повышения квалификации педагогов, поэтому модель методической работы должна быть индивидуально ориентированной; взаимодействовать на уровне педагога и образовательной организации; включать в себя как

традиционные, так и инновационные формы управления самообразованием и профессиональным развитием педагогов.

Модель методической работы по организации самообразования педагогов ДОО представлена следующими компонентами:

- целевой компонент;
- диагностический компонент;
- содержательный компонент;
- технологический компонент;
- контрольно-результативный компонент.

Рассмотрим подробнее содержание компонентов представленной модели методической работы по организации самообразования педагогов ДОО.

Целевой компонент методической работы. Содержание данного компонента подразумевает постановку целей и задач разрабатываемой модели методической работы.

Цель методической работы: повышение эффективности процесса самообразования педагогов ДОО.

Задачи методической работы:

- обеспечение поэтапного сопровождения процесса самообразования педагогических работников ДОО;
- поддержка и активизация интереса и потребностей педагогов к процессу самообразования;
- обеспечение условий с целью раскрытия и поддержки творческого потенциала педагогов, который реализуется в процессе самообразования и внедрении результатов самообразования в образовательный процесс;
- оказание содействия в совершенствовании практических умений и навыков самостоятельной работы педагогов, которые будут обеспечивать эффективность работы по самообразованию.

Принципы реализации методической работы с педагогическими кадрами:

Системность - построение целостной системы работы с педагогами, основанной на анализе и результатах их деятельности.

Непрерывность - профессиональное и личностное совершенствование педагога на протяжении всего профессионального пути.

Поступательность - сохранение связей с опытом предыдущих поколений педагогов, методистов, учёных.

Интегративность - взаимосвязь всех звеньев методической структуры, составление целостного представления педагогов о методической идее, формах и методах её реализации.

Дифференцированность - возможность реализации творческого потенциала каждого педагога, с разным профессиональным уровнем, разными способностями и возможностями педагога (по стажу, творческой активности, образованию, категоричности).

Диагностический компонент методической работы. Подразумевает сбор и анализ информации об особенностях профессионального развития каждого педагога и его готовности к осуществлению самообразовательной деятельности. Также на данном этапе осуществляется актуализация значения данного процесса для повышения профессиональной компетентности педагогов, а также выявление содержания образовательных потребностей и степени заинтересованности педагогов.

Предполагает проведение мониторинга актуального уровня профессиональной компетенции педагогов ДОО и их готовности к саморазвитию по методикам, рассмотренным в предыдущем параграфе.

Содержательный компонент методической работы по организации самообразования педагогов ДОО предполагает непосредственное проведение мероприятий, направленных на повышение уровня самообразования педагогов:

Мотивация педагогов к самообразованию и развитию адекватного представления о собственной деятельности, необходимой для самореализации в профессии. Распространение позитивного педагогического

опыта. Круглый стол (обсуждение проблемы роста профессиональной компетентности, актуальности самообразования, влияние результатов практической работы в данном направлении на эффективность педагогической деятельности).

Выбор темы по самообразованию, обоснование ее актуальности. Подбор и изучение психолого-педагогической и научно-методической литературы по теме самообразования. Обсуждение обязательных компонентов, составляющих структуру работы педагога по самообразованию. Подготовка презентации для представления темы на семинаре.

Анализ планов работы по самообразованию других педагогов. Разработка и реализация индивидуально-образовательного маршрута (плана самообразования) по выбранной теме: определение целей и задач работы по самообразованию, определение сроков реализации предстоящей работы, определение источников самообразования (семинары, курсы повышения квалификации, мастер-классы, Интернет-ресурсы, методическая литература, периодические издания), составление списка литературы по теме. Формулировка ожидаемых результатов предстоящей работы.

Разработка направлений практической работы по теме самообразования (обеспечение предметно-развивающей среды, планирование мероприятий и НОД с детьми, памяток для родителей, консультаций с родителями).

Заполнение педагогом папки по самообразованию. Фиксация информации о проведенных мероприятиях:

- с воспитанниками (проведение НОД, экскурсий, тематических мероприятий);
- с родителями (оформление памяток, стендов, подготовка консультации);
- с педагогами (доклад на педсовете, участие в семинаре и т. п.);
- о других компонентах процесса самообразования (например,

воспитатель прочитал определённую книгу по теме, приобрёл наглядное пособие, посетил мероприятие по теме самообразования и пр.).

Представление результатов практической работы по самообразованию в виде презентации: проведение открытого занятия с детьми, проведение семинара для педагогов по теме, оформление дидактических материалов для детей, сборника консультаций для родителей (ярмарка идей, мастер-класс, презентации предметно-развивающей среды, педагогический совет). Анализ процесса самообразования.

Непосредственная работа педагога в ходе самообразования включает следующие этапы:

Информационно-подготовительный этап. Включает в себя:

- изучение научно-методической и учебно-методической литературы;
- изучение периодической печати;
- посещение библиотек;
- знакомство с работами других педагогов;
- ведение собственной картотеки литературы и периодической

печати по теме.

Практический этап. На данном этапе педагог может:

- составить картотеки игр и упражнений по теме, над которой работает;
- разработать схемы, модели, алгоритмы по теме самообразования;
- разработка конспектов занятий;
- разработать рекомендации, памятки для педагогов и родителей;
- подготовить консультации по теме;
- разработать и апробировать систему работы по конкретному разделу программы - составление календарно-тематического плана и подбор методов, приемов для развития обучающихся;
- разработать опросники для диагностирования обучающихся;
- создать фотоальбом или видеofilm по проблеме, над которой

работает педагог;

- создать собственные методические пособия, атрибуты;
- участвовать в работе конференций, семинаров.

Итоговый этап (отчет). Формы отчета:

- презентация проекта;
- выступления на педсоветах, методических объединениях, конференциях по обмену и обобщению педагогического опыта;
- мастер-классы;
- участие в конкурсах «Педагог года», «Сотрудник года»;
- внедрение в педагогический процесс проектов, образовательных программ, методических пособий;
- ознакомление коллег с новинками методической литературы по теме самообразования;
- неделя педагогического мастерства;
- анализ взаимопосещений, видеоматериалов;
- выставки работ педагогов и детей по темам самообразования.

Для молодых специалистов предусмотрена система наставничества. Наставничество организует и курирует заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе. Задачи наставника в процессе взаимодействия с молодым специалистом:

- научить молодого специалиста эффективно применять свои теоретические знания и умения в процессе профессиональной деятельности, сделать их практикоориентированными и динамичными, мобильными в использовании ФГОС ДО,

- подготовить начинающего специалиста к проектированию и разработке образовательной программы дошкольного образования, рабочих программ по образовательным областям в соответствии с требованиями ФГОС ДО, а также научить планировать, организовывать образовательный процесс в ДОО.

Дальнейшее взаимодействие с начинающим специалистом разрабатывается в соответствии с уровнем сформированности профессионально значимых компетенций и носит функции предупредительного контроля, консультирования, вовлечения в проектирование и разработку образовательной программы дошкольного образования, рабочих программ, проектов различной целевой направленности, помощи в работе над темой самообразования. Впоследствии наставничество носит функции партнерского взаимодействия с участниками образовательных отношений в процессе проектирования, анализа и корректировки образовательной деятельности в ДОО.

В целом, процесс самообразования педагогических кадров дошкольного образовательного учреждения координирует заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе. Тема самообразования каждого педагога должна соответствовать стратегическим ориентирам учреждения дошкольного образования на муниципальном уровне с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Это позволяет решить задачи успешного прохождения педагогом процедуры аттестации на квалификационную категорию, где одним из критериев определен «соответствие планируемого самообразования стратегическим ориентирам развития образования в автономном округе»; развития инновационного потенциала педагогов.

Технологический компонент методической работы. Сущность технологий методической работы в ДОО заключается в подборе форм и методов формирования и развития профессиональных знаний и умений, комплексной оценки достижений педагогов в контексте компетентного подхода, а также способов развития качеств личности педагога, необходимых ему для самообразования и творческой самореализации в профессиональной деятельности.

В рамках реализации предложенной модели в условиях ДОО используются:

– групповые и фронтальные формы методической работы: семинары, семинары-практикумы, коллективные просмотры педагогического процесса, консультации, педагогические советы, мастер-классы, школы передового опыта и др.;

– индивидуальные формы методической работы: беседы, индивидуальные консультации, взаимные посещения, портфолио, самообразование и пр.;

– нетрадиционные формы организации: участие в конкурсах, неделе педагогического мастерства, представление самоотчета в фото- и видеоформате и пр.

Внешнее повышение квалификации происходит: за счет посещения курсов повышения квалификации; обучение в учебных заведениях; участие в работе методических объединений района. Внутреннее повышение квалификации происходит за счет разнообразных форм методической работы с педагогами в МДОУ: участие в работе совета педагогов, обучение на семинарах и семинарах-практикумах, консультирование и др.

В качестве основных источников самообразовательной деятельности используются: интернет-ресурсы, вебинары, научно-популярная литература, лекции, семинары, онлайн-конференции, обучающие программы, обмен опытом, СМИ, посещение выставок, музеев, и т. д. Предоставив педагогу возможность использовать все эти источники самообразовательной деятельности и выбирать оптимальный источник для каждой личности, можем добиться высокого результата в управлении самообразованием.

Используются следующие методы управления:

1. Организационно-педагогические. Обеспечивают передачу необходимой информации педагогам, развитие организаторских качеств педагогов.

2. Распорядительные. Предполагают разъяснение законов, нормативных документов регламентирующих деятельность педагога и организации, доведение их содержания до подчинённых.

3. Социально-психологические методы, обеспечивающие формирование в коллективе положительного социально-психологического климата, благодаря чему в значительной мере будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи. Методы комплектования малых групп и коллективов, метод гуманизации труда, методы психологического побуждения (мотивации).

4. Экономические методы управления основаны на материальной заинтересованности работников и активизируют их деятельность.

Реализация представленной модели подразумевает и применение альтернативных форм управления самообразованием:

- самоуправление;
- управление посредством создания условий, необходимых для самообразования;
- косвенное управление через сопутствующие самообразованию процессы.

Самоуправление образованием осуществляется непосредственно самим педагогом по мере прохождения им образовательного маршрута. Это проявляется в самостоятельном контроле качества усвоения материала; степени его понимания; времени, отводимого на изучения материала; выборе формы, способа и средства получения самообразования. То есть, самоуправление самообразованием - это сугубо внутренний контроль каждой личности над собой, согласно ее индивидуальным особенностям, наклонностям, интересам.

Управление самообразованием возможно посредством создания необходимых условий. Для этого необходимо заинтересовать педагога; показать преимущества выбора пути самообразования; стимулировать самообразовательную деятельность; обеспечить ресурсами. Прежде всего, создаются условия для добровольного процесса самосознания. Для этого педагоги проинформированы, для чего ему надо выполнять ту или иную деятельность и что он получит в итоге. На этом этапе управление процессом

самообразования осуществляется посредством демонстрации педагогу преимуществ выбора данного пути собственного развития.

Контрольно-результативный компонент методической работы. Подразумевает выявление эффективности и результативности проведенной практической работы в контексте организации методической работы по самообразованию педагогического коллектива. Подтверждение эффективности применяемой модели.

Планируемые результаты:

- успешное профессиональное саморазвитие воспитателя, обеспечивающее оптимальный уровень его готовности к работе в условиях действия профессионального стандарта «Педагог»;
- повышение ответственности воспитателя за свою педагогическую деятельность;
- качественная организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ДО;
- повышение имиджа педагога среди коллег и родителей.

На данном этапе считаем целесообразным проведение среди педагогов анкетирования, направленного на выявление эффективности предложенной модели, удовлетворенности проведенной работой и динамики уровня педагогического мастерства. Вопросы анкеты:

1. Оцените по пятибалльной шкале свой уровень самообразования по следующим компонентам: когнитивный компонент (знания о сущности, методах и формах самообразования, структуре, особенностях, условиях педагогической деятельности); мотивационный компонент (отношение педагога к самообразовательной деятельности, интерес к профессии, стремление к постоянному самообразованию); аксиологический (ценностный) компонент (профессионально-значимые цели, установки, потребности); личностный компонент (самоанализ ситуации профессионального развития, самооценку личностно-профессиональных качеств и компетенций).

2. Считаете ли Вы разрабатываемую тему для самообразования интересной и перспективной в контексте дальнейших исследований и практической работы?

3. Какую тему для самообразования Вы считаете наиболее интересной и предложили бы коллегам для исследования и практической разработки?

4. Какие этапы работы по теме самообразования вызывают у Вас наибольшие затруднения: планирование, подбор и изучение литературы по теме, разработка практических материалов и занятий, представление и демонстрация достижений по итогам работы?

5. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности (познавательное развитие, изобразительная деятельность и музыка, обучение грамоте, развитие элементарных математических представлений)?

6. Какие формы методической работы по организации самообразования Вы считаете наиболее эффективными для себя?

7. Какие формы методической работы Вы бы могли предложить для последующего внедрения в процесс организации методической работы по организации самообразования?

8. Какие формы представления результатов самообразования для вас более приемлемы (доклад, защита исследовательской работы, показ воспитанниками новых форм взаимодействия в процессе обучения, брошюра, открытое занятие, проведение семинара, обучение коллег новым методикам, лекция)?

9. В какой методической помощи вы нуждаетесь (в прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам; в методических консультациях по отдельным разделам; просмотре открытых занятий у опытных воспитателей; в знакомстве с передовым педагогическим опытом и пр.)?

Обобщая вышеизложенное, отметим, что успех функционирования предложенной модели методической работы зависит от консолидации администрации и педагогов, от их желания и готовности к совместной

работе. Модель возможна в учреждении, ориентированном на поисковую деятельность, и работающего в режиме развития. Реализация методической работы по предложенной модели позволит наиболее успешно реализовать задачи «Программы развития ДОО». Она помогает осуществлять методическую работу в большем объёме и с наименьшими затратами рабочего времени, через привлечение наставничества, активное участие всех педагогов, исходя из их интересов и возможностей. В целом такая взаимосвязанная и систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества воспитательно-образовательной работы с детьми.

Выводы по главе 2

Целью эмпирического исследования являлось выявление уровня сформированности у педагогов готовности к самообразованию и создание модели методической работы в области организации условий для развития самообразования педагогов. Выборку исследования составили педагоги МБДОУ «ХХХ» г.Ужур в количестве 36 человек. Из них 18 человек - контрольная группа, 18 человек - экспериментальная группа.

В контексте данного исследования самообразование педагога мы рассматривали как целенаправленную, личностно и профессионально значимую познавательную деятельность, регулируемую самим субъектом, характеризующуюся наличием сформированной системы мотивов, осознаваемых профессиональных ценностей, рефлексии личностно-профессиональных качеств и компетенций педагога. В этой связи в рамках диагностической работы нами исследовались когнитивный, мотивационный, аксиологический и личностный компоненты самообразования.

Обобщив результаты диагностической работы, можем отметить, что высокий уровень готовности педагогов ДОО к самообразованию диагностирован у 33% респондентов экспериментальной и 28% контрольной группы. Средний уровень диагностирован у 44% педагогов экспериментальной и контрольной группы. Низкий уровень готовности педагогов ДОО к самообразованию диагностирован у 22% респондентов экспериментальной и 28% контрольной группы.

Таким образом, видим, что почти половина педагогов обладает приемлемым (средним) уровнем готовности к самообразованию. Также в группах присутствуют и показатели, свидетельствующие о наличии низкого уровня готовности педагогов ДОО к самообразованию. Это является недостаточным для успешной реализации профессиональной деятельности педагогов и их самообразования, и требует применения дополнительных мер и проведения специально организованной работы, направленной на

повышение эффективности методической работы по организации самообразования педагогов ДОО.

В этой связи нами была разработана модель методической работы по организации самообразования педагогических кадров ДОО. Модель методической работы по организации самообразования педагогов ДОО представлена целевым, диагностическим, содержательным, технологическим и контрольно-результативным компонентом. Содержание целевого компонента подразумевает постановку целей и задач разрабатываемой модели методической работы, а также принципов ее реализации. Диагностический компонент методической работы подразумевает сбор и анализ информации об особенностях профессионального развития каждого педагога и его готовности к осуществлению самообразовательной деятельности.

Содержательный компонент методической работы по организации самообразования педагогов ДОО предполагает непосредственное проведение мероприятий, направленных на повышение уровня самообразования педагогов. Технологический компонент методической работы заключается в подборе форм и методов формирования и развития профессиональных знаний и умений, комплексной оценки достижений педагогов в логике компетентностного подхода, а также способов развития качеств личности педагога, необходимых ему для самообразования и творческой самореализации в профессиональной деятельности. Контрольно-результативный компонент методической работы подразумевает выявление эффективности и результативности проведенной практической работы в контексте организации методической работы по самообразованию педагогического коллектива. Подтверждение эффективности применяемой модели.

Успех функционирования предложенной модели методической работы зависит от консолидации администрации и педагогов, от их желания и готовности к совместной работе. В целом такая взаимосвязанная и

систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества воспитательно-образовательной работы с детьми.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Качество образовательного процесса (и, следовательно, процесса интеллектуального развития детей) зависит от педагогических кадров, совершенствования их деятельности, которое происходит в их методической работе. Методическая работа - часть системы непрерывного образования педагогов, освоение наиболее рациональных методов и приемов воспитания и обучения детей. Она ориентирована на достижение и поддержание высокого качества воспитательно-образовательной работы в дошкольном образовательном учреждении; занимает особое место в системе управления дошкольным образовательным учреждением, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога и его творческой деятельности.

Обобщив результаты диагностической работы, можем отметить, что высокий уровень готовности педагогов ДОО к самообразованию диагностирован у 33% респондентов экспериментальной и 28% контрольной группы. Средний уровень диагностирован у 44% педагогов экспериментальной и контрольной группы. Низкий уровень готовности педагогов ДОО к самообразованию диагностирован у 2 % респондентов экспериментальной и 28% контрольной группы.

Таким образом, видим, что почти половина педагогов обладает приемлемым (средним) уровнем готовности к самообразованию. Также в группах присутствуют и показатели, свидетельствующие о наличии низкого уровня готовности педагогов ДОО к самообразованию. Это является недостаточным для успешной реализации профессиональной деятельности педагогов и их самообразования, и требует применения дополнительных мер и проведения специально организованной работы, направленной на повышение эффективности методической работы по организации самообразования педагогов ДОО.

В этой связи нами была разработана модель методической работы по организации самообразования педагогических кадров ДОО. Модель

методической работы по организации самообразования педагогов ДОО представлена целевым, диагностическим, содержательным, технологическим и контрольно-результативным компонентом. Содержание целевого компонента подразумевает постановку целей и задач разрабатываемой модели методической работы, а также принципов ее реализации. Диагностический компонент методической работы подразумевает сбор и анализ информации об особенностях профессионального развития каждого педагога и его готовности к осуществлению самообразовательной деятельности.

Содержательный компонент методической работы по организации самообразования педагогов ДОО предполагает непосредственное проведение мероприятий, направленных на повышение уровня самообразования педагогов. Технологический компонент методической работы заключается в подборе форм и методов формирования и развития профессиональных знаний и умений, комплексной оценки достижений педагогов в логике компетентностного подхода, а также способов развития качеств личности педагога, необходимых ему для самообразования и творческой самореализации в профессиональной деятельности. Контрольно-результативный компонент методической работы подразумевает выявление эффективности и результативности проведенной практической работы в контексте организации методической работы по самообразованию педагогического коллектива. Подтверждение эффективности применяемой модели.

Успех функционирования предложенной модели методической работы зависит от консолидации администрации и педагогов, от их желания и готовности к совместной работе. В целом такая взаимосвязанная и систематическая работа повышает общий профессиональный уровень педагогов, раскрывает их творческий потенциал, что является важным условием повышения качества воспитательно-образовательной работы с детьми.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70291362>
2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 // Российская газета Федеральный выпуск 2013. № 6241.
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 23 ноября 2009 г. № 655 «Об утверждении и введении в действие федеральных государственных требований к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования».
4. Абаскалова Н.П., Зверкова А.Ю. Здоровьеориентированные педагогические технологии в системе непрерывного образования (на примере метода проектов): монография по проблеме сохранения здоровья. - Новосибирск: ООО агентство «Сибпринт», 2013. 160 с.
5. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2011. 64 с.
6. Белая К.Ю. Руководство ДОУ: контрольно-диагностическая функция. М.: АСТ, 2013. 68 с.
7. Бондаревская Е.В., Кульневич С.В. Парадигмальный подход к разработке содержания ключевых педагогических компетенций // Педагогика. 2014. № 10. С. 23-31.
8. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детского сада. М.: АТС, 2013. 393 с.
9. Белкин А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство. Челябинск: Юж.-Урал. кн. изд-во. 2014. 176 с.
10. Воронина Г.Л. Управление качеством дошкольного образования: состояние, проблемы, перспективы развития / Материалы окружного научно-

практического семинара г. Новый Уренгой 26-30 ноября 2002г. Часть 1,2. Салехард: ЯНОИПКРО, 2013.

11. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОО с педагогами. М.: Творческий центр, 2014. 96 с.

12. Веракса Н.Е. Проектная деятельность дошкольников: пособие для педагогов дошкольных учреждений: для работы с детьми 5-7 лет / Н.Е. Веракса, А.Н. Веракса. М.: Мозайка-Синтез, 2011.

13. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя с педагогами / Л.М.Волобуева // Творческий Центр Сфера. Москва 2005. с.67.

14. Деркунская В.А., Поведенок Н.П., Тимофеева Н.Н. Инновационные формы активизации профессионального творчества воспитателей ДОО в условиях опытно-экспериментальной работы // Управление ДОО. 2012. № 5. с. 24.

15. Деркунская В.А. Проектная деятельность дошкольников: учебно-методическое пособие. М.: Центр педагогического образования, 2013. 89 с.

16. Зверева В.И. Диагностика и экспертиза педагогической деятельности аттестуемых учителей. М.: УЦ «Перспектива», 2009. 120с.

17. Загвязинский, В.И. Методология и методика дидактического исследования. М.: Академия, 2011. 208 с.

18. Зверкова А.Ю. Модели реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в детском саду // Современные проблемы общей и коррекционной педагогики и психологии детства: материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Новосибирск, 14-15 мая 2012 г.). Новосибирск: НГПУ, 2013. С. 132-140.

19. Зверкова А.Ю., Татаурова М.Н. Управление реализацией образовательной программы дошкольного образования в детском саду // Современные проблемы общей и коррекционной педагогики и психологии детства: материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции с

международным участием (г. Новосибирск, 14-15 мая 2012 г.). Новосибирск: Изд. НГПУ, 2013. С. 141-148.

20. Лебедева С.С., Косарева Л.К. Личностное и профессиональное развитие педагогов ДОУ // Управление ДОУ. 2013. № 1. С. 23.

21. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. М.: Твор. центр, 2014. 156 с.

22. Микляева Н.В. Управление образовательным процессом в ДОУ с приоритетом интеллектуального развития детей. М.: Айрис-пресс, 2011. 224 с.

23. Нестеров В.В., Белкин А. С. Педагогическая компетентность: Учеб. пособие. Екатеринбург: Центр «Учебная книга», 2013. 188 с.

24. Поздняк Л.В. Основы управления дошкольным образовательным учреждением. М.: АПО, 2011. 125 с.

25. Сафонова О.А. Системный подход в управлении ДОУ // Управление ДОУ. 2013. № 1. с. 24.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Диагностика «Готовность к саморазвитию» (Т. А. Ратанова, Н.Ф. Шляхта)

Инструкция: Прочитайте каждое утверждение в задании, оцените его:
5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению; 4 – скорее соответствует, чем нет; 3 – и да, и нет; 2 – скорее не соответствует; 1 – не соответствует.

Утверждение

Я стремлюсь изучить себя

Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами

Препятствия стимулируют мою активность

Я ищу обратную связь, т. к. это помогает мне узнать и оценить себя

Я рефлексирую свою деятельность, выделяю для этого время

Я анализирую свои чувства и опыт

Я много читаю

Я активно дискутирую по интересующим меня вопросам

Я верю в свои возможности

Я стремлюсь быть более открытым человеком

Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди

Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты

Я получаю удовольствие от освоения нового

Возрастающая ответственность не пугает меня

Я положительно отнесся бы к продвижению по службе

Диагностическая карта определения профессионального мастерства педагога дошкольного образовательного учреждения (Г. К. Селевко)

Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 4 – балльной шкале:

3 балла – показатель присутствует в полной мере;

2 балла – показатель присутствует не в полной мере;

1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов – показатель отсутствует.

Показатели	
1. Профессиональные знания	1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним
	2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий
	3. Знание особенностей содержания ООП ДО
	4. Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников
	5. Знание основ преемственности между детским садом и школой
	6. Знание частных методик развития детей
	7. Знание содержания регионально образовательного компонента
	8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй
2. Педагогические умения	Обучающая функция:
	1. Учитываю поло-ролевые различия детей
	2. Использую в практической работе развивающие программы нового поколения
	3. Отбираю формы, методы и приемы обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений
	4. Строю педагогический процесс на основе диагностики освоения программы
	5. Самостоятельно проектирую процесс обучения
	6. Создаю условия для самостоятельного познания детьми окружающего мира
	7. Использую современные технологии обучения, направленные на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.)
	8. Реализую индивидуальный подход в обучении и воспитании детей
	9. Владею способами оценки детской деятельности
	10. Владею методикой поиска информации, умею её интерпретировать
	Воспитывающая и развивающая функция:
	1. Отбираю содержание, формы и методы работы, обеспечивающие развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления
	2. Обеспечиваю социальное взаимодействие между детьми и взрослыми
	3. Строю педагогический процесс в соответствии с уровнем личностного развития, чутко реагирую на особенности развития детей
	Организационно-педагогическая функция:
	1. Владею способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей
	2. Владею фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей
	Планово-прогностическая (планирующая) функция:
	1. Умею соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДООУ
	2. Умею точно сформулировать цели и систему задач воспитательно-

образовательной работы
3. Умею отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей
4. Умею осуществлять внутри - и межпредметные связи в педагогическом процессе
5. Умею планировать воспитательно-образовательную работу с детьми
Коммуникативная функция:
1. Умею находить общий язык с детьми, коллегами, родителями
2. Умею находить индивидуальный подход к детям и другим людям
Диагностическая функция:
1. Владею методами педагогической диагностики
2. Использую результаты комплексной диагностики (педагогической, психологической, медико-социальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми
Исследовательская функция:
1. Ориентируюсь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей
2. Выделяю проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы и её результаты
3. Разрабатываю (или отбираю из существующих) адекватную задачам исследования методику диагностики
4. Анализирую результаты своей деятельности
5. Внедряю результаты научных исследований и передовой практики
Аналитическая функция:
1. Умею определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей
2. Умею устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности
3. Умею на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности
Корректирующая функция:
1. Умею строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики
2. Умею разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка
3. Умею управлять поведением и активностью детей
Гностическая функция:
1. Умею строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования
2. Умею анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность
3. Умею сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки
4. Умею предвидеть последствия своих действий
5. Умею прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка
Итого баллов
Уровень:

На основании подсчета баллов коллектив педагогов можно условно разделить на четыре группы.

Первая группа: 97 – 144 балла

Вторая группа: 49 – 96 балла

Третья группа: 48 – 20 балла

Четвертая группа: менее 19 баллов – недопустимый уровень

Анкета Мотивация профессиональной деятельности
К. Замфир в модификации А. А. Реана

Инструкция. Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале:

- 1 балл – Мотив выражен в очень незначительной мере
- 2 балла – Мотив выражен в незначительной мере
- 3 балла – Мотив выражен в не большой, но и не малой мере
- 4 балла – Мотив выражен в большой мере
- 5 баллов – Мотив выражен в очень большой мере

Мотивы профессионально-педагогической деятельности:

- 1. Денежный заработок
- 2. Стремление к продвижению по службе
- 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег
- 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей
- 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других
- 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы
- 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности

Ключ для обработки результатов:

$$ВМ = (6+7)/2$$

$$ВПМ = (1+2+5)/3$$

$$ВОМ = (3+4)/2$$

**«Мотивация успеха и боязнь неудачи»
(МУН) опросник А.А. Реана**

Инструкция: отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать ответ «да» или «нет». Если Вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» объединяет как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет»: он объединяет явное «нет» и «скорее нет, чем да».

Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как: правило, является и наиболее точным.

Текст опросника:

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативности.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь, по возможности, найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереалистично высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность моей деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если я рискую, то скорее с умом, а не бесшабашно.
13. Я обычно не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограничения времени результативность моей деятельности обычно улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, я, как правило, не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще более возрастает.

Ключ к опроснику

Ответ «ДА»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Ответ «НЕТ»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Диагностика «Профессиональные ценностные ориентации педагога» А.А.
Печерской

Список терминальных профессиональных ценностей:

1. активная педагогическая жизнь,
2. взаимопонимание,
3. возможность видеть результаты своего труда,
4. гуманность,
5. доброта,
6. духовность (нравственность),
7. здоровье (забота о здоровье),
8. личностное развитие учащихся,
9. личность и индивидуальность учащегося,
10. любовь к детям,
11. любовь к педагогическому труду,
12. обучение предметным знаниям,
13. общественное признание значимости педагогического труда (уважение окружающих),
14. патриотизм (любовь к родному краю),
15. престиж профессии учителя, профессиональная компетентность,
16. развитие творческих способностей (своих и учащихся),
17. развитие коллектива,
18. самосовершенствование,
19. самореализация,
20. сотворчество с коллегами и учащимися,
21. творчество (свобода творчества),
22. уважение к личности ребенка, увлеченность предметом (занятие любимым делом, предметом).

Список инструментальных профессиональных ценностей:

1. владение современными методами и технологиями обучения и воспитания,
2. дисциплинированность, знание детской психологии,
3. знание своего предмета, инициативность,
4. инновационность,
5. коммуникативность,
6. конкурентоспособность,
7. независимость и смелость в отстаивании своего стиля и своей педагогической позиции,
8. ответственность,
9. педагогическая эмпатия,
10. педагогическое мастерство,
11. педагогическая рефлексия,
12. самоконтроль,

13. самокритичность,
14. справедливость,
15. терпимость,
16. требовательность,
17. продуктивность в педагогической работе,
18. целеустремленность в работе педагога,
19. честность (правдивость, искренность),
20. чувство юмора,
21. эмоциональная уравновешенность,
22. этичность и педагогический такт.

Показатели оценки портфолио

Показатели	Баллы
1. Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией	
1.1. Результаты освоения воспитанниками образовательной области «Социально-коммуникативное развитие»: - наблюдается отрицательная динамика; - являются стабильными; - наблюдается положительная динамика.	0 1 2
1.2. Результаты освоения воспитанниками образовательной области «Познавательное развитие»: - наблюдается отрицательная динамика; - являются стабильными; - наблюдается положительная динамика.	0 1 2
1.3. Результаты освоения воспитанниками образовательной области «Речевое развитие»: - наблюдается отрицательная динамика; - являются стабильными; - наблюдается положительная динамика.	0 1 2
1.4. Результаты освоения воспитанниками образовательной области «Художественно-эстетическое развитие»: - наблюдается отрицательная динамика; - являются стабильными; - наблюдается положительная динамика.	0 1 2
1.5. Результаты освоения воспитанниками образовательной области «Физическое развитие»: - наблюдается отрицательная динамика; - являются стабильными; - наблюдается положительная динамика.	0 1 2
2. Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования	
2.1. Результативность деятельности педагогического работника по руководству творческими объединениями детей дошкольного возраста: - не представлена; - представлена на констатирующем уровне; - представлена на планово-прогностическом уровне.	0 1 2
2.2. Сотрудничество с родителями: - не представлено; - представлено на констатирующем уровне; - представлено на планово-прогностическом уровне.	0 1 2
2.3. Сведения об удовлетворенности потребителей образовательных услуг методами и результатами образовательной деятельности, выстраиваемой педагогом: - сведения не представлены; - представлены результаты мониторинга; - представлены позитивные отзывы.	0 1 2
2.4. Создание здоровьесберегающих условий при организации образовательного процесса: - не представлено; - представлено на констатирующем уровне; - представлено на планово-прогностическом уровне.	0 1

	2
2.5. Создание безопасных условий при организации образовательного процесса: - не представлено; - представлено на констатирующем уровне; - представлено на планово-прогностическом уровне.	0 1 2
3. Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности	
3.1. Результативность деятельности педагогического работника по выявлению и развитию способностей воспитанников: - не представлена; - представлена на констатирующем уровне; - представлена на планово-прогностическом уровне.	0 1 2
3.2. Участие и достижения воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках на уровне дошкольной образовательной организации: - нет участников; - есть участники; - наличие призовых мест.	0 1 2
3.3. Участие и достижения воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках на муниципальном уровне: - нет участников; - есть участники; - наличие призовых мест.	0 1 2
3.4. Участие и достижения воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках на региональном уровне: - нет участников; - есть участники; - наличие призовых мест.	0 1 2
3.5. Участие и достижения воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях, выставках на российском (международном) уровне: - нет участников; - есть участники; - наличие призовых мест.	0 1 2
4. Личный вклад педагога в повышение качества образования	
4.1. Участие педагогического работника в исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности: - информация не представлена; - информация представлена на констатирующем уровне; - информация представлена на планово-прогностическом уровне.	0 1 2
4.2. Совершенствование методов обучения и воспитания (педагогических технологий и техник): - информация не представлена; - информация представлена на констатирующем уровне; - информация представлена на планово-прогностическом уровне.	0 1 2
4.3. Публикации по проблемам развития, воспитания, образования: - сведения о публикациях не представлены; - на сайте образовательной организации размещены макеты публикаций; - имеются публикации в сборниках конференций, периодических педагогических изданиях.	0 1 2
4.4. Повышение профессионального мастерства: - сведения о повышении профессионального мастерства не представлены; - сведения о повышении профессионального мастерства в качестве слушателя; - сведения о повышении профессионального мастерства в качестве активного участника.	0 1 2
4.5. Информация о теме самообразования педагогического работника: - не представлена;	0

- представлена на констатирующем уровне;	1
- представлена на планово-прогностическом уровне.	2
5. Транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	
Обобщение и распространение опыта работы (в том числе экспериментальной, инновационной) педагогического работника в форме открытых мероприятий, мастер-классов, на семинарах, научно-практических конференциях и т.д.:	
5.1. На уровне образовательной организации:	
- информация отсутствует;	0
- дана информация об обобщении опыта;	1
- дана информация об обобщении и распространении опыта.	2
5.2. На муниципальном уровне:	
- информация отсутствует;	0
- дана информация об обобщении опыта;	1
- дана информация об обобщении и распространении опыта.	2
5.3. На региональном уровне:	
- информация отсутствует;	0
- дана информация об обобщении опыта;	1
- дана информация об обобщении и распространении опыта.	2
5.4. На всероссийском уровне:	
- информация отсутствует;	0
- дана информация об обобщении опыта;	1
- дана информация об обобщении и распространении опыта.	2
5.5. На международном уровне:	
- информация отсутствует;	0
- дана информация об обобщении опыта;	1
- дана информация об обобщении и распространении опыта.	2
6. Участие в работе методических объединений	
6.1. Участие в работе методических (профессиональных) объединений на уровне образовательной организации:	
- информация не представлена;	0
- пассивное участие;	1
- активное участие.	2
6.2. Участие в работе методических (профессиональных) объединений на муниципальном уровне:	
- информация не представлена;	0
- пассивное участие;	1
- активное участие.	2
6.3. Участие в региональных профессиональных объединениях педагогических работников:	
- информация не представлена;	0
- пассивное участие;	1
- активное участие.	2
6.4. Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса:	
- информация не представлена;	0
- информация представлена на констатирующем уровне;	1
- информация представлена на планово-прогностическом уровне.	2
6.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства:	
- информация не представлена;	0
- на муниципальном (региональном) уровне;	1
- на всероссийском (международном) уровне.	2

Анкета «Карта отношения педагога к своей профессиональной деятельности»
А.К. Марковой

Цель: определить степень отношения педагога к своей профессиональной деятельности и удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в ДОУ и своим положением в нем.

Ход проведения. Педагогам предлагается прочитать включенные в тест утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ними. Для этого педагогу следует поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр, которая означает ответ, соответствующий его точке зрения.

Цифры означают следующие ответы:

- 4 — совершенно согласен;
- 3 — согласен;
- 2 — трудно сказать;
- 1 — не согласен;
- 0 — совершенно не согласен.

1. Я удовлетворен (а) своей нагрузкой, —
2. Меня устраивает график работы, —
3. Мое рабочее время благодаря собственным усилиям и действиям администрации тратится рационально, —
4. Меня устраивает работа методического кабинета и мое участие в ней, —
5. У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности, —
6. Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараюсь ее реализовать, —
7. Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами СОШ, —
8. Мне нравится, что в нашей школе идет научно-методический поиск, —
9. У меня сложились с коллегами не конфликтные отношения, —
10. Я ощущаю в работе поддержку своих коллег, —
11. Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы, —
12. Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации, —
13. Я комфортно чувствую себя в среде учащихся, —
14. Я удовлетворен (а) отношением детей ко мне, —
15. В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями, —
16. Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования, —
17. Мне нравится моя группа, оборудование и условия работы в ней, —
18. Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе, —
19. На мой взгляд, созданная в школе система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства, —
20. Я доволен(а) размером заработной платы и своевременностью ее выплаты, —

Сводная таблица результатов эмпирического исследования

№ п/п	Когнитивный компонент		Мотивационный компонент		Аксиологический компонент		Личностный компонент	
	М 1	М 2	М 3	М 4	М 5	М 6	М 7	М 8
Экспериментальная группа								
1	В	С	С	С	В	С	В	С
2	С	С	С	С	С	С	С	С
3	В	В	В	В	В	В	В	В
4	В	С	С	С	С	С	С	С
5	С	С	С	С	С	С	С	С
6	С	С	С	С	С	С	С	С
7	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
8	В	В	В	В	В	В	В	В
9	Н	С	С	С	С	С	С	С
10	С	С	С	С	С	С	С	С
11	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
12	В	В	В	В	В	В	В	В
13	С	С	С	С	С	С	С	С
14	Н	Н	С	Н	Н	Н	Н	Н
15	В	В	В	В	В	В	В	В
16	С	С	С	С	С	С	С	С
17	С	С	С	Н	Н	Н	Н	С
18	В	В	В	В	В	В	В	В
Контрольная группа								
1	С	С	С	С	С	С	С	С
2	В	В	В	В	В	В	В	В
3	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
4	С	С	С	С	С	С	С	С
5	Н	Н	Н	С	Н	Н	Н	Н
6	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
7	В	В	В	В	В	В	В	В
8	С	С	В	С	С	С	С	С
9	С	С	С	С	С	С	С	С
10	С	С	С	С	С	С	С	С
11	В	В	В	В	В	В	В	В
12	С	С	С	С	С	С	С	С
13	С	С	С	С	С	С	С	С
14	С	С	С	С	С	С	С	С
15	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
16	В	В	В	В	В	В	В	В
17	С	С	С	С	С	С	С	С
18	В	В	В	С	В	В	В	В

Условные обозначения

Когнитивный компонент:

М 1 - Анкета «Готовность педагогов к саморазвитию» Т.А.Ратанова, Н.Ф. Шляхта.

М 2. Диагностическая карта определения профессионального мастерства педагога дошкольного образовательного учреждения Г. К. Селевко.

Мотивационный компонент:

М 3. Анкета «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана.

М 4. Тест «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А.А. Реана.

Аксиологический (ценностный) компонент:

М 5. Диагностика «Профессиональные ценностные ориентации педагога» А.А. Печерской. Вариант 1.

М 6. Диагностика «Профессиональные ценностные ориентации педагога» А.А. Печерской. Вариант 2.

Личностный компонент:

М 7. Анализ портфолио педагога.

М 8. Анкета «Карта отношения педагога к своей профессиональной деятельности» А.К. Марковой.

Алгоритм работы над темой самообразования

- Подбор темы
- Определение целей и задач
- Дата начала работы над темой
- Подбор видов деятельности в рамках работы над методической темой
- Подбор источников самообразования
- Результаты самообразования и их трансляция на учрежденческом, городском, региональном уровне

Алгоритм составления плана по самообразованию

На основании выбранной темы педагог разрабатывает личный план работы над поставленной перед собой проблемой. В плане указываются:

- название темы
- цели
- задачи
- предполагаемый результат
- этапы работы
- сроки выполнения каждого этапа
- действия и мероприятия, проводимые в процессе работы над темой
- способ демонстрации результата проделанной работы
- форма отчета по проделанной работе

Памятка по самообразованию

Возможная проблема	Пути решения
1. Не могу определиться с темой самообразования	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Выделите из многообразия проблем вытекающих из результатов диагностического обследования, наблюдений за детьми, анализа работы и др. ту, которая является для вас главной и решение которой могло бы дать устойчивые положительные результаты. ◆ Определите актуальность данной проблемы, перспективность и практическую значимость для повышения воспитательно-образовательного процесса. При этом опирайтесь на нормативно – правовые документы: законы, письма МО РФ, конвенции, целевые программы, а так же статистические данные.
2. При подборе литературы теряюсь в ее изобилии, затрудняюсь в правильном выборе	<p style="text-align: center;">Подбор литературы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Просмотр и обзор оглавления, введения, резюме дает общее представление о замысле книги, делает чтение осмысленным и целенаправленным. ◆ Ответьте на вопросы: что мне известно по данной теме? Что хотелось бы узнать, исходя из предложенного в оглавлении содержания? <p style="text-align: center;">Составление плана изучения конкретной выбранной литературы</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Начните с изучения традиционных методик по данной проблеме ◆ Включите современные взгляды на проблему ◆ Используйте опыт работы педагогов других ДОУ.
3. При работе с методической литературой не могу глубоко осмыслить прочитанный материал	<ul style="list-style-type: none"> ◆ По мере чтения выделяйте ключевые слова, мысли, суждения. ◆ Записывайте наиболее важные, на ваш взгляд, в собственной формулировке, используя различные приемы записи прочитанного: краткое изложение мысли, факта; обобщение собственных суждений, выделение главной мысли или выделяйте главное для себя условными символами. ◆ Записывайте вопросы, которые возникают по мере ознакомления с источниками.

	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Пользуйтесь справочниками, словарями, раскрывающими основные термины и понятия.
4. При изучении темы возникает ощущение, что многое не запоминается.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Составьте план или схему полученных при изучении материалов. ◆ Представьте, «проиграйте» возможные ситуации и варианты практических действий.
5. Получен обширный информационный материал («каша в голове»), теряется значимость информации.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ответьте на вопросы: какие основные идеи изложены в пособии? Что мне известно по данной теме? Какие мысли, суждения могут быть мне полезны в практической работе с детьми.

Памятка «Как подготовиться к докладу, выступлению»

I. Этап – подготовка доклада, выступления.

1. Формулировка темы, выделение стержневой проблемы и целевой установки с учетом интересов и запросов слушателей.
2. Формулировка основных вопросов доклада, выступления.
3. Составление развернутого плана выступления.
4. Просмотр и чтение специальной литературы.
Подбор и систематизация наглядных материалов.
Подбор педагогических ситуаций из своего опыта и опыта коллег.
Определение порядка использования подобранных материалов в процессе изложения.
5. Распределение материала по вопросам.
6. Письменное изложение полного текста выступления.

II. Этап – работа с подготовленным материалом

1. Выделение в тексте основных смысловых частей, на которые при выступлении нужно сделать акцент.
2. Распределение времени на изложение каждого вопроса и определение темпа выступления (пробное чтение).
3. «Свертывание» полного текста доклада в краткую форму (тезисы, план, цитаты на карточках).

III. Этап – подготовка к выступлению

1. Перед тем как включиться в работу, настройтесь: сядьте или встаньте удобно, дайте себе установку на внутреннюю собранность, сосредоточение, мысленно представьте какую-либо приятную сцену, случай из собственной жизни.
2. Перед изложением информации дайте себе установку, что окружающие являются потенциальными единомышленниками.

Оценка методической работы педагога

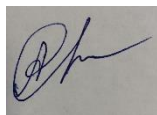
1. Наличие и выполнение плана самообразования (тема).
2. Внедрение новых педагогических технологий.
3. Разработка частной методики преподавания.
4. Обобщение собственного опыта (тема).
5. Подготовка и проведение открытого мероприятия:
 - а) в традиционной форме;
 - б) с использованием инновационных технологий.
6. Посещение занятий коллег:
 - а) просмотр занятия;
 - б) участие в обсуждении (анализ).
7. Участие в работе:
 - а) методического объединения;
 - б) педагогического совета;
 - в) временного творческого коллектива или научно-исследовательской лаборатории.
8. Выступление:
 - а) на научной, научно-практической конференции;
 - б) на педагогических чтениях.
9. Публикации:
 - а) тезисов и статей;
 - б) учебных пособий;
 - в) учебно-методических материалов (методические разработки, рекомендации и т.п.).
10. Рецензирование методических разработок, пособий.
11. Участие в конкурсах педагогического и профессионального мастерства, в методических выставках.
12. Подготовка воспитанников к конкурсам.
13. Разработка:
 - а) авторской программы;
 - б) дидактических средств:
 - наглядных,
 - тестовых,
 - печатных (карточки-задания);
 - в) компьютерных программ:
 - обучающих,
 - контролирующих.
14. Руководство кружком
15. Работа над учебно-методическим комплексом предмета.
16. Повышение квалификации (курсовая подготовка, стажировка и т.п.).
17. Участие в районных, региональных, всероссийских, международных программах.
18. Другое.

Лист нормоконтроля

Выпускная квалификационная работа выполнена мной, Лекомцевой Анной Сергеевной, оригинальность текста соответствует требованиям, предъявляемым к такого рода работам и подтверждается справкой об оригинальности текста, сформированной системой проверки «Антиплагиат», объем работы составил 98 страниц.

Тема ВКР: Организация методической работы по самообразованию педагогов дошкольной образовательной организации.

Обучающийся



17.12.2020

А.С. Лекомцева

(подпись, дата) (расшифровка подписи)

Нормоконтроль пройден.

Нормоконтролер

17.12.2020



О.В. Козлова

(подпись, дата)

(расшифровка подписи)