

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/magisterskaya-rabota/12799>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Управление дошкольным образованием

Содержание

Введение 3

Глава 1. Понятие и содержание реализации профессионального стандарта педагога в ДОУ 7

1.1. Профессиональный стандарт педагога в ДОУ 7

1.2. Основные направления реализации профессионального стандарта педагога в ДОУ 23

Глава 2. Оценка реализации профессионального стандарта педагога в ДОУ 33

2.1. Взаимооценка уровня квалификации педагогов ДОУ 33

2.2. Оценка квалифицированности педагогов ДОУ родителями воспитанников 42

Глава 3. Практические рекомендации на основе оценки реализации профессионального стандарта педагогов в ДОУ 55

3.1. Сравнительный анализ результатов оценки педагогического коллектива и родителей воспитанников 55

3.2. Разработка рекомендаций по реализации профессионального стандарта педагога в ДОУ 64

Заключение 78

Список использованной литературы 83

Приложения 89

Введение

Актуальность темы исследования. В настоящее время государство и современная система дошкольного образования предъявляют высокие требования к профессионализму воспитателя детского сада. Самосовершенствование педагога, наращивание его профессионального мастерства, развитие собственных качеств является не только личной, но и социальной проблемой. Интенсивно осуществляемый в последние десятилетия научный поиск путей решения данной проблемы обусловил дифференциацию такого научного направления, как психология педагогического профессионализма и появление компетентного подхода. Учитывая новый социальный заказ, обращенный к педагогике, выраженный в виде требований к подготовке людей, способных к саморазвитию и самореализации имеющихся возможностей, способных самостоятельно ориентироваться в мире гораздо более неопределенном и непредсказуемом, чем это было раньше, то становится понятным повышенный интерес к изучению процесса становления профессионального пространства воспитателя, интегральных характеристик его личности, включая и такие, как профессиональное мышление. Требования к профессиональной компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений в последние десятилетия активно переосмысливаются и изменяются. Это обусловлено тем, что в психологии развития возникли новые представления об онтогенезе, источниках и механизмах развития дошкольников; новое видение роли и места взрослого в качестве посредника между миром культуры и формирующейся у ребенка картины мира.

Профессиональный стандарт педагога задаёт высокие требования к профессиональной компетентности воспитателя. Это требует повышения квалификации воспитателя, но не в традиционном понимании приращения у него профессиональных знаний, умений и навыков, а расширение профессионального пространства воспитателя как показателя его профессиональной компетентности. Профессиональное развитие в контексте нового профессионального пространства воспитателя ДОУ проявляется в способности педагога к рефлексии своего профессионального уровня, стремлении совершенствовать профессиональные компетенции, выстраивать процесс педагогического самообразования, с также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня - стратегического, тактического, оперативного. Сложившаяся система организации повышения педагогической квалификации перестает соответствовать новым требованиям к профессиональной компетентности и задачам дошкольного образования, а именно задачам создания такой образовательной среды, которая способствовала бы расширению профессионального пространства работников ДОУ адекватно требованиям ФГОС ДО, современным научным

представлениям о процессе развития ребенка, роли образования и понимания своего места в этих процессах. Решение задач методического сопровождения воспитателей в межаттестационный период, повышения уровня профессиональной компетентности, организации самообразования воспитателей ДОО как средства профессионального и саморазвития недостаточно обеспечено научно обоснованными рекомендациями, опираясь на которые можно способствовать профессиональному росту и профессиональной успешности каждого педагога. Анализ научной психолого-педагогической и методической литературы, практики организации методического сопровождения процесса самообразования педагога ДОО позволил выявить следующие противоречия: – между признанием высокой значимости самообразования педагога в процессе профессионального развития и недостаточной изученностью теоретико-прикладных вопросов методического сопровождения процесса его самообразования; – между признанием самообразования как эффективного пути и формы повышения профессиональной квалификации и недостаточно грамотным решением задач методического сопровождения этого процесса в ДОО. Выявленные противоречия позволили обозначить проблему исследования, состоящую в поиске путей профессионального развития и совершенствования процесса повышения профессиональной квалификации посредством организации самообразования педагога ДОО. Объектом исследования является профессиональный стандарт педагога дошкольного учреждения. Предмет исследования – процесс реализации профессионального стандарта педагога в условиях функционирования дошкольного учреждения.

Цель исследования - анализ реализации профессионального стандарта педагога в условиях функционирования дошкольного учреждения.

В соответствии с целью сформулированы исследовательские задачи:

1. Характеристика профессионального стандарта педагога в ДОО;
2. Выявление основных направлений реализации профессионального стандарта педагога в ДОО.
3. Оценка реализации профессионального стандарта педагога в ДОО двумя способами: взаимооценка уровня квалификации педагогов ДОО (между коллегами по работе) и оценка квалифицированности педагогов ДОО родителями воспитанников;
4. Сравнительный анализ результатов оценки педагогического коллектива и родителей воспитанников.
5. Разработка рекомендаций по реализации профессионального стандарта педагога в ДОО.

Научная новизна заключается в том, что впервые проведён двухуровневый анализ - анкетирование среди педагогов учреждения (как они оценивают уровень квалификации своих коллег) и среди родителей (оценка квалифицированности педагогов, работающих с их детьми), с последующей оценкой полученных результатов, анализом, и выводами

Методолого-теоретическая база и методы исследования. В ходе исследования применялись общенаучные и специальные методы исследования, в особенности – статистический и социологический, сочетающиеся в анкетировании и обработке полученных результатов с их последующей оценкой.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых, изучающих современные проблемы и перспективы реализации профессионального стандарта педагога в условиях функционирования дошкольного учреждения.

Эмпирическая база исследования – практика реализации профессионального стандарта педагога в условиях функционирования дошкольного учреждения.

Теоретическая значимость исследования состоит в анализе проблем реализации профессионального стандарта педагога в условиях функционирования дошкольного учреждения.

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные в ходе исследования выводы и сформулированные на их основе практические предложения способствуют совершенствованию реализации профессионального стандарта педагога в условиях функционирования дошкольного учреждения.

Структура работы. Работа состоит из введения, трёх глав, шести параграфов, заключения и списка использованных источников и литературы.

1.1. Профессиональный стандарт педагога в ДОУ

Процесс модернизации российского образования, отражающий общенациональные интересы, государственные приоритеты и мировые тенденции, естественным образом определяет новые социальные требования к системе образования. Педагог - ключевая фигура реформирования образования. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений - все эти характеристики успешного профессионала любой сферы деятельности в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без пересмотра требований к квалификационным характеристикам педагога и контроля его деятельности.

Инструментом реализации стратегии образования в современном мире призван стать Профессиональный стандарт педагога. По мнению авторов, он должен прийти на смену «морально устаревшим» документам, должен дать новый импульс развитию самого педагога и его деятельности. Расширяя границы свободы педагога, Профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. Профессиональный стандарт педагога является уровневый, учитывающим специфику работы педагогов в дошкольных учреждениях, начальной, основной и старшей школе, а также отражает структуру профессиональной деятельности педагога: обучение, воспитание и развитие ребенка.

Профессиональный стандарт педагога, помимо прочего, должен стать средством отбора педагогических кадров в образовательные организации. Наиболее эффективной формой отбора, выявляющей уровень квалификации персонала в любой сфере деятельности, является стажировка будущих сотрудников. В связи с этим в дальнейшем будут определены те правовые, организационные, кадровые и экономические условия, которые позволят ввести стажировку будущего учителя, как оптимальный способ введения его в профессию.

От педагога нельзя требовать того, чему его никто никогда не учил. Следовательно, введение нового Профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки. Представляется интересным анализ ФГОС ВО направления подготовки Педагогическое образование и Профессионального стандарта педагога с точки зрения их преемственности.

Прежде всего, необходимо отметить их относительно самостоятельный характер по отношению друг к другу. Несмотря на то, что оба стандарта являются инструментами реализации стратегии образования, ФГОС ВО воплощает стратегию образования относительно обучающегося, а Профессиональный стандарт педагога - с точки зрения обучающего.

Однако, несмотря на самостоятельность и независимость формулировок, можно утверждать, что рассматриваемые нами документы отражают нечто общее, характерное для педагогической деятельности. ФГОС ВО направления подготовки Педагогическое образование описывает модель выпускника, обладающего общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, необходимыми в педагогической и культурно-просветительской деятельности. Так, например, бакалавр по направлению подготовки Педагогическое образование должен решать следующие профессиональные задачи в области педагогической деятельности:

изучение возможностей, потребностей, достижений обучающихся в области образования и проектирование на основе полученных результатов индивидуальных маршрутов их обучения, воспитания, развития;
организация обучения и воспитания в сфере образования с использованием технологий, соответствующих возрастным особенностям обучающихся и отражающих специфику предметной области;
организация взаимодействия с общественными и образовательными организациями, детскими коллективами и родителями для решения задач в профессиональной деятельности;
использование возможностей образовательной среды для обеспечения качества образования, в том числе с применением информационных технологий;
осуществление профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

В Профессиональном стандарте педагога через структуру его профессиональной деятельности (обучение, воспитание и развитие ребенка) перечислены квалификационные требования, перекликающиеся с компетенциями ФГОС ВО.

В настоящее время в сфере образования требуются всесторонне развитые, творческие представители своей профессии с высоким уровнем культуры. Профессиональный стандарт педагога также выдвигает требования к личностным качествам учителя, неотделимым от его профессиональных компетенций, таким как: готовность учить всех без исключения детей, вне зависимости от их склонностей, способностей,

особенностей развития, ограниченных возможностей. Поэтому столь важной представляется в педагогике проблема развития и формирования общекультурных компетенций.

Общекультурные компетенции в отличие от других имеют постоянный характер. Так, если профессиональные компетенции со временем устаревают и требуют постоянного обновления, то общекультурные компетенции человек проносит через всю жизнь. При этом общекультурные компетенции помогают специалисту в приобретении новых компетенций, которые в свою очередь позволяют ему развиваться и достигать новых высот в своем профессиональном становлении. Высокий уровень общекультурных компетенций необходим педагогу для реализации всех трех глобальных целей образовательного процесса: обучения, воспитания и, особенно, развития обучающихся.

Во ФГОС ВО направления подготовки Педагогическое образование общекультурные компетенции выделены в особую группу, в то время, как в Профессиональном стандарте педагога они не выражены. Это можно объяснить тем, что общекультурную компетентность педагога следует рассматривать как составную часть его профессиональной компетентности, что является профессиональной особенностью педагогической деятельности.

Таким образом, федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования направления подготовки Педагогическое образование и Профессиональный стандарт педагога тесно взаимосвязаны. В настоящее время с целью приведения в соответствие с Профессиональным стандартом педагога ведется подготовка новых образовательных стандартов направления подготовки Педагогическое образование, в которых будет уточнен набор общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, а также будут выделены профессионально-прикладные компетенции, необходимые в педагогической, культурно-просветительской, а также проектной и исследовательской деятельности.

Институт дошкольного образования в настоящее время переживает возрождение, как в контексте социальной политики государства, так и в проблемном поле научных исследований. Закрепление практики ухода за детьми в различных учреждениях дошкольного образования является международной тенденцией, что порождает дискуссии о необходимом кадровом обеспечении таких учреждений и конкретизации требований к личности дошкольного педагога.

В России сложность современного положения дошкольного педагога обусловлена увеличением спроса на соответствующие услуги, трансформацией правовых норм, закрепляющих основы организации системы дошкольного образования и профессиональные требования к педагогическим работникам, активное развитие частного сектора в сфере дошкольного образования. В советское время институт дошкольного образования формировался как некоммерческий на основании учета, прежде всего, потребностей государства и его идеологической политики. Постсоветское развитие исследуемой сферы привело к изменению целей и задач, как самих дошкольных учреждений, так и профессиональной деятельности их сотрудников-педагогов. Сегодня, в группу педагогов дошкольного образования входят не только воспитатели и традиционно присутствующие в кадровом составе детских садов специалисты (логопеды, психологи, дефектологи и пр.), но и целый спектр «воспитательных специальностей», которые в большей степени свойственны новым формам дошкольного образования и воспитания (репетиторы, гувернеры, мамы- воспитатели семейных детских садов и т.п.).

Если в отношении педагогов государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений обозначены четкие законодательные требования, активно развивается их профессиональная стандартизация, то к работникам частных детских садов и прочих форм частных дошкольных образовательных учреждений требования к личности и уровню профессионального развития в настоящий момент довольно размыты и четко не определены в нормативно-правовых актах. Указанные обстоятельства предопределяют актуальность выбранной для дискуссии темы. Показательно, что законодатель акцентирует внимание на профессиональных качествах и квалификации педагогов-дошкольников, что повышает актуальность дискуссий, посвященных современным направлениям профессиональной поддержки педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Нормативно-правовые требования к педагогу дошкольного образования отражают запрос государства как заказчика услуг к профессиональной компетентности сотрудников дошкольного образования. В Федеральном образовательном стандарте дошкольного образования указывается, что одним из важнейших факторов, обеспечивающих эффективную реализацию образовательной программы ДОУ, являются кадровые условия. Все сотрудники дошкольного образовательного учреждения поделены на группы: руководящие работники, педагогические работники, учебно-вспомогательные работники, административно-хозяйственный персонал. Квалификационные характеристики к группе педагогических

сотрудников указаны в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

С формальной точки зрения, педагога дошкольного образования нельзя отнести к категории учителей. Данная точка зрения поддерживается авторами указанного справочника, рассматривающими квалификационные характеристики воспитателя и учителя обособленно. При этом согласно Федеральному закону «Об образовании» дошкольное образование относится к уровню общего образования, а образовательная функция выделена в самостоятельную, наряду с функциями по уходу и присмотру за детьми в дошкольных учреждениях. Данные правовые нормы позволяют нам говорить о воспитателе и специалисте дошкольного учреждения как о педагоге.

Указанная позиция законодателя получила развитие в федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования, в котором высококомпетентный педагог является центральной фигурой, способной реализовать определенные стандартом воспитательные и образовательные задачи и функции.

Следует отметить, что в настоящее время основные направления профессиональной поддержки педагогических работников ДОУ законодательно не зафиксированы, а руководство ДОУ самостоятельно решает, каким образом организуется работа по профессиональной и методической поддержке.

Обоснованным представляется осуществление работы в данном направлении на основании требований к педагогам дошкольного образовательного учреждения, которые определены в профессиональном стандарте педагога включают в себя:

знание особенностей дошкольного образования в российской образовательной системе, специфики развития, деятельности и возрастных особенностей детей дошкольного периода;

умение организации игровой и предметно-манипулятивной деятельности как ведущих видов деятельности в дошкольном возрасте, организации групповой и самостоятельной работы дошкольников;

умение планировать, реализовывать и анализировать результаты образовательной работы, формировать и корректировать образовательные задачи в работе с дошкольниками в соответствии с требованиями ФГОС;

владение теоретическими знаниями и практическими педагогическими методиками познавательного, физического и личностного развития дошкольников;

реализация педагогических рекомендаций, сформулированных специалистами (логопедом, дефектологом, психологом и пр.) в работе с детьми, имеющими особые образовательные потребности или испытывающими трудности в освоении образовательной программы;

участие в формировании образовательной среды, безопасной и психологически комфортной;

владение средствами и методами проведения и анализа результатов психолого-педагогического мониторинга для оценки освоения детьми образовательной программы, уровня сформированности у них необходимых качеств и навыков в контексте готовности к начальной школе;

владение средствами и методами психологического и педагогического просвещения родителей (законных представителей) дошкольников, умение формировать с ними партнерские отношения для достижения образовательных целей;

владение компетенциями в сфере использования информационно - коммуникационных технологий, необходимых для осуществления планирования, реализации и оценки образовательной работы с дошкольниками.

Профессиональный стандарт педагога представляет собой своеобразный ориентир для разработки, например, должностных инструкций педагогов и специалистов ДОУ, при проведении аттестации, разработке индивидуальных планов профессионального развития каждого педагогического работника ДОУ, с учетом его положений необходимо корректировать программы подготовки и повышения квалификации кадров для системы дошкольного образования.

Таким образом, краткий обзор нормативно-правовых требований к организации работы по профессиональной поддержке педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения позволил выявить акцент на развитии квалификационного компонента профессиональной компетентности. В данном контексте показателен выявленный в исследовании Е.М. Колесниковой интересный факт: если руководители муниципальных ДОУ ориентируются на сотрудников со средним специальным образованием, в рамках которого акцент делается на формирование практических навыков и осознание обучающимися особенностей педагогического труда в ДОУ, то в частных и автономных дошкольных учреждениях одним из неперенных требований к кадрам является наличие высшего образования. Отчасти это обусловлено запросом на коммерциализацию результатов педагогического труда в частных учреждениях: высокий

уровень образовательной подготовки и квалификации сотрудников является одним из факторов высокой репутации, престижа организации, располагает родителей как заказчиков образовательных услуг к доверию. Квалификация преподавателей оказывает влияние на цену образовательных услуг, оказываемых частными учреждениями для дошкольников .

Оказываемые обычным детским садом услуги носят комплексный характер и объединяют в себе не только регулярную практику узких специалистов в рамках образовательной функции, но и образование, присмотр и уход за детьми, осуществляемые воспитателями. Последние, формируя основу кадрового состава муниципального ДОУ, должны выполнять довольно широкий диапазон функций, что предполагает разносторонние требования к их профессиональной квалификации. Современный воспитатель должен быть и психологом, и педагогом, и любящей «второй мамой». Система материального стимулирования формируется на основании ставки и различных надбавок: за стаж, за категорию, премии. Возможность оказания дополнительных услуг на платной основе для муниципальных детских садов существует, однако, на практике руководители таких ДОУ очень осторожно относятся к запросам на дополнительные услуги со стороны родителей. Данный фактор тормозит как возможность получения дополнительного дохода работниками муниципальных детских садов, так и возможность освоения ими новых направлений работы с детьми как направления профессионального совершенствования .

Современный мир характерен быстро меняющимися условиями, постоянным обновлением информации, поэтому еще одна важная составляющая профессиональной компетентности педагога - это постоянное совершенствование своих знаний, овладение прогрессивными педагогическими технологиями воспитания и обучения. Решающим фактором развития личности педагога на всех этапах его профессионального пути является непрерывное самообразование. У воспитателя должна быть мотивация и потребность в саморазвитии. В современном образовательном учреждении должны быть созданы условия для изучения передового опыта, актуализации знаний и творческого применения их на практике. Педагог должен быть способным к самоанализу и самооценке, восприятию новой информации и внедрению в свою работу инновационных форм взаимодействия со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса. Обеспечение возможностей для профессионального развития педагогических и руководящих кадров дошкольного образовательного учреждения, в том числе их дополнительного профессионального образования, является одним из условий для эффективной реализации основной образовательной программы дошкольного образования согласно Федеральному государственному стандарту .

Стандарт «Педагог» является сегодня одним из приоритетных направлений развития системы образования в Российской Федерации, следовательно, необходимо уже сейчас проводить целенаправленную информационную и подготовительную работу по вопросам применения профессионального стандарта и выстраивать работу с персоналом с учетом перспектив изменения законодательства.

Актуальность подготовки педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом обусловлена не только государственным заказом, но и личным запросом со стороны специалистов. Педагогами осознается необходимость профессионального самообразования, повышения профессиональной компетентности, что подразумевает умение определять сферу профессиональных интересов, выявлять проблемы и затруднения в профессиональной деятельности, определять способы их решения, т.е. проектировать и реализовывать индивидуальную программу профессионального развития . Согласно статье 76 Закона «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование «направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды».

Основная идея организации деятельности пилотных площадок - апробация механизмов внедрения профессионального стандарта педагога в рамках требований конкретной образовательной организации и формирование персонифицированной модели профессионального развития педагога с учетом существующих квалификационных дефицитов.

На базе пилотных площадок для повышения профессиональной компетенции педагогов и подготовки к работе в условиях введения профессионального стандарта организована работа по освоению профессионального стандарта в рамках профессионального самообразования.

За каждой площадкой, как правило, закреплены сотрудники государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования, которые сопровождают педагогов в процессе освоения профессионального стандарта.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) определяется как целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая обучающемуся выбор, разработку и

реализацию образовательной программы при педагогической поддержке.

Алгоритм освоения профессионального стандарта педагога по индивидуальному образовательному маршруту предусматривает следующие этапы:

диагностика профессиональной компетенции, определение профессиональных затруднений и достижений;
анализ и отбор образовательных ресурсов под свои профессиональные задачи;
проектирование на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
реализация индивидуального образовательного маршрута;
рефлексивный анализ эффективности реализации индивидуального образовательного маршрута .
Рассмотрим каждый из этапов подробнее.

Первый шаг диагностического этапа заключается в анализе конкретного раздела профессионального стандарта «Педагога» в целях выявления умений и знаний для выполнения соответствующих трудовых действий. Такой подход позволяет дать развернутую характеристику педагогической деятельности и сформулировать объективные и диагностируемые критерии для оценки ее качества.

Затем предлагается соотнести данный профессиональный стандарт со своей деятельностью, т.е. осуществить самодиагностику владения профессиональными компетенциями и трудовыми действиями, заявленными в профстандарте, в соответствии с направлением профессиональной деятельности. Самодиагностика позволяет определить каждому работнику успехи и трудности в педагогической деятельности и задачи на дальнейшее профессиональное совершенствование, которые станут основой индивидуального образовательного маршрута .

На втором этапе осуществляется согласование содержания образовательных событий, выбора заданий для практической и самостоятельной работы, сроков и форм обучения, отчета. Для обучения по ИОМ проектируется карта, которая включает образовательные ресурсы как педагогических учебных заведений (внутренние), так и других организаций (внешние).

Ресурсная карта является открытой, т.е. обучающиеся могут её дополнять, изменять, вносить предложения, предлагая различные форматы и выступая ресурсом для других.

Выбирая различные образовательные ресурсы для преодоления выявленных в ходе самодиагностики затруднений, обучающийся составляет индивидуальный образовательный маршрут.

Результатом реализации второго этапа является ИОМ педагога по освоению профессионального стандарта педагога.

На следующем этапе, педагоги, реализуя ИОМ, фиксируют свои достижения, вносят пожелания по дальнейшему продвижению по маршруту, определяют новые задачи и при необходимости вносят корректировки в маршрут.

Завершающий этап - это анализ и рефлексия проделанной работы и достигнутых результатов. Бланки индивидуальных образовательных маршрутов позволяют отследить, зафиксировать и отразить продвижение обучающихся в направлении реализации поставленных образовательных задач.

Анализируя свои действия на каждом из этапов, обучающиеся стараются оценивать себя как бы со стороны, задумываются об эффективности и целесообразности выбора форм обучения, ресурсов, заданий для практической и самостоятельной работы, анализируют полученный опыт и систематизируют его с необходимыми компетенциями и трудовыми действиями, заявленными в профстандарте.

В условиях дошкольного образовательного учреждения профессиональной поддержке педагогических кадров должно уделяться значительное внимание.

Одним из эффективных направлений профессиональной поддержки педагогов в условиях ДООУ является работа творческих групп, в рамках которой могут быть реализованы проекты по повышению различных аспектов профессиональной компетентности, расширены знания в сфере экологии, комплексного эстетического развития, освоение новых игровых методик работы и т.п. Творческие микрогруппы могут формироваться на основе функционального принципа, наставничества, в контекст различных исследовательских направлений и педагогического поиска .

Наставничество при этом является одним из основополагающих приемов передачи педагогического опыта в российской практике работы дошкольных образовательных учреждений. Его практическое применения, с одной стороны, обеспечивает дополнительные возможности профессиональной самореализации педагогов, имеющих высокий уровень педагогического профессионализма и мастерства, с другой - является важным направлением профессиональной, методической и психологической поддержки начинающих педагогов.

Перспективным направлением профессиональной поддержки педагогов ДООУ является расширение практики использования современных информационных технологий, которые могут упрощать процесс подготовки материалов дидактического и методического характера, участия в международных и

всероссийских конкурсах и проектах, обмена организационным и педагогическим опытом по профессиональной поддержке педагогических работников с другими дошкольными образовательными учреждениями .

В работе с педагогическими кадрами целесообразно расширять практику применения методов, предусматривающих активную позицию педагога и возможности открытого диалога с коллегами, в том числе в форме дискуссий, диспутов, викторин, педагогических гостиных, совместного анализа педагогических ситуаций, задач и т.д. Применение таких методов работы обеспечивает откровенный обмен мнениями, расширяет взгляд педагога на конкретную проблему путем обратной связи, позволяет анализировать конкретные ситуации из педагогической практики, способствуют развитию сплоченности и взаимной поддержки коллектива, повышают уровень отношений между сотрудниками. В результате каждый педагог совершенствует профессиональное мастерство, передает его коллегам, наращивает собственный творческий потенциал.

Большое внимание в современных ДОУ уделяется организации повышения образовательного уровня педагогов, которая может быть реализована в форме стимулирования самообразования и в форме внешне организованного обучения. Материалы по самообразованию содержательно наполняются в произвольной форме на основании инициативы работника и могут включать в себя формирование портфолио как результаты накопления определенного индивидуального педагогического опыта, формирование педагогом индивидуального плана профессионального саморазвития, участие его в различных педагогических конкурсах и проектах и прочие формы работы .

Внешне организованное обучение может быть реализовано в виде курсов повышения квалификации, дистанционного обучения, стажировки в образовательных организациях, не являющихся местом постоянной работы педагога, а также в виде заочного обучения в средних и высших учебных заведениях. Значительной эффективностью характеризуется практико - ориентированное обучение, в частности, участие в работе муниципальных и региональных методических объединений, проблемных семинаров и конференций, в мастер-классах, в работе проектных команд, творческих и проблемных групп в рамках ДОУ. Таким образом, с учетом требований Федерального образовательного стандарта дошкольного образования, непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров является неременным условием эффективной реализации в каждом ДОУ образовательных программ. Практика работы российских дошкольных учреждений говорит о постоянном совершенствовании работы по поддержке профессионального совершенствования и повышения квалификации и компетентности педагогических кадров .

1.2. Основные направления реализации профессионального стандарта педагога в ДОУ

Социальный запрос к уровню и качеству дошкольного образования в эпоху реформирования отечественного образования предъявляет требования к профессиональной компетентности педагога. Развивающаяся в дошкольном образовании инновационная деятельность не просто требует повышения квалификации воспитателя - в традиционном понимании прироста у него профессиональных знаний, умений и навыков (компетенций). Инновационная деятельность педагога требует изменения профессионального мышления, как показателя его профессиональной компетентности, которое находит свое отражение в инновационных формах работы педагога, направленных на повышение профессионального мастерства и качества образования .

В настоящий момент, когда дошкольное образование, рассматривается как важнейшая составляющая социальной жизни страны, проблема готовности педагогов к осуществлению профессиональной деятельности в изменяющихся условиях значительно актуализируется. Изменения в нормативно-правовой базе дошкольного образования, появление новых государственных документов влекут за собой и изменения профессиональных компетенций педагога.

Сравнительный анализ учета основных компетенций педагогических работников, представленных в ФГОС ДО, а также общих и профессиональных компетенций ФГОС СПО по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование» в контексте Профессионального стандарта педагога, позволил сделать вывод, что все основные компетенции педагогических работников, представленные в ФГОС ДО, находят свое отражение в Профессиональном стандарте. Общие и профессиональные компетенции, представленные в ФГОС СПО, не в полной мере соответствуют трудовым функциям Профессионального стандарта. В стандарте СПО недостаточно представлены компетенции, необходимые педагогам для создания социальной ситуации развития детей, соответствующей специфике дошкольного возраста и связанные с ними умения

организации взаимодействия с детьми на основе партнерства и сотрудничества. Как следствие, выпускники не в достаточной мере ориентированы на выстраивание субъектного взаимодействия с детьми, а придя в дошкольное учреждение, нередко встречаются с учебно-дисциплинарной моделью организации образовательного процесса.

В среде педагогов ДОУ прослеживается полное неприятие идеологии ФГОС дошкольного образования, твердое убеждение в том, что залогом успешной реализации образовательных задач является дисциплина, происходит подмена понятий «авторитет» и «авторитарность». Прослеживается непонимание того, что занятия в форме партнерской деятельности взрослого с детьми вовсе не означают хаоса и произвола ни со стороны воспитателя, ни со стороны детей. Такие занятия (как и традиционные обучающие занятия) вводятся в распорядок дня и недели группы детского сада. Для воспитателя это обязательные и спланированные действия.

Педагоги, анализируя проблему введения Стандарта, выделяют психолого-педагогические условия реализации основной образовательной программы дошкольного образования как одними из важнейших условий. Понимают, что собственная активность ребёнка и становление тех форм детской деятельности, в которых происходит детское развитие, во многом зависит от психологического климата, существующего в дошкольном учреждении, а также от стиля взаимоотношений педагога с воспитанниками. Педагоги согласны с необходимостью признания самоценности дошкольного детства, с необходимостью развивать собственные умения вовлекать детей в разные формы деятельности, вызывать интерес ребенка к собственной активности, а не просто передавать детям какие-либо знания. Воспитатели отмечают, что в настоящее время в детских садах отводится незначительное место самостоятельности, активности и свободной детской игре.

Педагоги выделяют еще одну тенденцию, которая ни в коей мере не содействует ни реализации ФГОС дошкольного образования, ни повышению готовности педагогов работать в соответствии с Профессиональным стандартом педагога, в частности сокращение персонала групп. Повсеместно практикуется схема, когда на двух группах работает три воспитателя и один помощник воспитателя. Педагоги сетуют, что вся нагрузка и ответственность ложиться на основного воспитателя и, тем более, нечего ждать содействия в организации образовательного процесса от помощника воспитателя (хотя это есть в его должностных обязанностях). Ушло то время, когда детей можно было поделить на группы и с одной занимается воспитатель, а с другой его помощник, когда во время тихого часа воспитатели могли обсудить ситуацию в группе, наметить планы, обговорить проблемы или подготовиться к следующему дню, пока другой воспитатель с детьми в спальне. А такие виды деятельности, как ведение всей документации (в некоторых детских садах она доходит до 20 позиций), подготовка к занятиям, изготовление пособий, оформление портфолио (и своего и детей) создание в группе предметно-развивающей среды, воспитатели выполняют в свое личное время. В своих эссе педагоги отмечают, что труд воспитателя всегда строился на энтузиазме и случайные люди в этой профессии не задерживаются, но хотелось, чтобы и государство, выдвигая высокие требования к их профессиональным компетенциям, в большей мере заботилось и об условиях труда. Сложно провести, а в большинстве случаев невозможно строить совместную деятельность с детьми на основе партнерской, равноправной позиции, когда такое количество детей в группе. Педагогам необходимо научиться самим и научить детей играть в сюжетно-ролевые игры. Реализовывать образовательные задачи в ходе игрового сюжета. Сами педагоги отмечают, что современные дети даже на пятом, шестом году жизни редко переходят от простого подражания к осознанному принятию роли. Формирование самого сложного способа построения игры - совместного сюжетосложения часто вообще не происходит в дошкольном возрасте, а формируется стихийно, намного позже, когда основным ведущим видом деятельности становится уже не игра, а учение.

Содержание рабочих программ должно быть направлено на формирование готовности педагога действовать в согласии с идеологией ФГОС дошкольного образования, в соответствии с его принципами регулировать свою деятельность. Необходимо выделить следующие направления, по которым необходимо усилить подготовку педагогов в рамках курсов повышения квалификации:

- организация образовательной деятельности в детском саду на основе партнерства и сотрудничества с детьми;
- потенциал игры и родственных игре видов деятельности;
- смещение акцента объективного (тестового) подхода оценки достижений ребенка в сторону аутентичной оценки;
- организация взаимодействия с родителями, где они выступают как равноправные участники и равноактивные субъекты;

-интегративный подход в качестве важнейшей основы реализации образовательной программы детского сада, включение в образовательный процесс детского сада видов деятельности, которые имеют значительный интегративный характер (детская художественная дизайн-деятельность, лего-конструирование и робототехника и др.);

-организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности;

-оказание адресной помощи детям;

-организация пространства и времени собственной трудовой деятельности в условиях изменения парадигмы образования.

Представленные направления расширяют спектр подготовки воспитателей и призваны совершенствовать процесс формирования профессиональных компетенций, повысить качество современного дошкольного образования.

В этих условиях актуальной проблемой становится развитие профессиональной компетентности работников дошкольного образования. Среди механизмов, обеспечивающих поддержание и развитие потенциала педагогов, ведущее место занимает система переподготовки и повышения квалификации работников образования, а также система методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Обращаясь к профессиональному стандарту «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», термин «профессиональная компетенция» трактуется в следующем порядке: это способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Профессиональные стандарты применяются: работодателями - при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления; образовательными организациями профессионального образования - при разработке профессиональных образовательных программ; при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Таким образом, в деятельность методического сопровождения в качестве приоритетного выходит поддержка педагогов образовательного учреждения в развитии их профессиональной компетенции.

В профессиональном стандарте отражены конкретные знания и умения, которыми нужно обладать педагогическому работнику, а также подробно описывает его трудовые действия. Они разделены по модулям, соответствующим различным предметным областям. Поэтому чтобы овладеть данным набором компетенций на местах руководителям образовательных организаций и методическим службам необходимо выстроить систему непрерывного повышения квалификации и предусмотреть ряд условий для профессионального роста и развития педагога. И как отражение профессионального стандарта и развития профессиональной компетентности является персонифицированная программа повышения квалификации педагога.

К условиям реализации персонифицированной программы относят следующие:

1.Нормативно-правовые условия (подбор и разработка банка нормативных документов федерального и локального значения);

2.Кадровые условия (Уровень квалификации педагогических работников должен соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования". Соответствовать квалификационной категории, непрерывности профессионального развития (включая внешнее повышение квалификации и переподготовку - на базе учреждений дополнительного профессионального образования; и внутриорганизационное повышение квалификации, включающее проектирование и реализацию персонифицированной программы педагогических работников ДОО);

3.Финансово-экономические условия отражают структуру и объем расходов по реализации персонифицированной программы повышения квалификации педагогов;

4.Материально-технические условия (помещения/кабинеты с автоматизированными рабочими местами для учебной деятельности и самоподготовки педагогов, информационно-библиотечные центры с рабочими зонами, оборудованными современным книжным фондом, медиатекой и др.);

5.Научно-методические условия (формирования перечня рекомендуемой теоретической, психолого-педагогической, методической и практической литературы, отвечающей современным требованиям образовательных технологий, УДК, УМК с учетом особенностей реализации основной образовательной

программы детского сада, цифровые образовательные ресурсы, нормативная база);

К Федеральному уровню относятся следующие документы:

Трудовой кодекс РФ,

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»,

Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы (утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.12.2014г.);

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г.;
ФГОС дошкольного образования;

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Таким образом, анализируя нормативные документы, можно получить представление, что политика государства в области российского образования обращена на формирование конкурентоспособного человеческого потенциала, на развитие и реализацию современных механизмов и технологических инноваций в профессиональном образовании, обеспечивающих высокую мобильность современной экономики.

Нормативно-правовое обеспечение локального значения можно разграничить по:

кадровому обеспечению (Приказ руководителя на разработку и реализацию персонифицированных программ повышения квалификации педагогов ДОО, должностные инструкции педагогов, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, Приказ об утверждении плана - графика повышения квалификации педагогических и руководящих работников ДОО в связи с реализацией персонифицированной программой повышения квалификации педагогов);

информационному обеспечению (Положение о порядке разработки, утверждения и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических работников, Положение о творческой группе по разработке персонифицированной программы, Положение о должностном контроле в ДОО, Программа контроля за процессом реализации персонифицированных программ в ДОО);

финансовому обеспечению (Положение об оплате труда работников ДОО, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда);

материально-техническому обеспечению (Положение о методическом кабинете, о компьютерном классе, Положение об информационно-библиотечном центре);

научно-методическому обеспечению (Положение о научно-методической работе, Положение о методическом/педагогическом совете, Приказ на утверждение Учебного (годового) плана работы ДОО, Учебный (годовой) план ДОО, Персонифицированные программы повышения квалификации педагогов ДОО, План методической работы неформального повышения квалификации педагогов ДОО).

Ещё одно условие - кадровая политика внутри дошкольной образовательной организации. В данном условии, прежде всего, необходимо отметить, что кадровая политика - это механизм выработки целей и задач, которые направлены на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, высокопроизводительного сплоченного коллектива единомышленников, способного адекватно реагировать на постоянно меняющиеся требования и запросы современного общества. В этой связи ДОО прежде всего должна быть в сто процентном объеме укомплектована педагогическими квалифицированными кадрами. Во-вторых, непрерывно, адресно работать над повышением квалификации педагогических кадров, осуществлять в рамках Образовательной организации аттестацию и оценку уровня квалификации. В-третьих, создание мотивации персонала на высокоэффективную трудовую деятельность, с использованием соответствующих технических средств обучения, достижений передового позитивного опыта, инновационных технологий, учитывая при этом интересы самого работника.

Финансово-экономическая обеспеченность реализации персонифицированной программы повышения квалификации педагогических и руководящих работников ДОО поддерживается при наличии внебюджетных составляющих. Финансовая составляющая направляется на формирование портфолио достижений, на публикацию статей в сборниках различных уровней, опыта работы на научно-практических и иных мероприятиях, проходивших как на институциональном и региональном уровнях.

Научно-методическая работа влияет на обеспечение работы образовательного учреждения в режиме развития, обеспечение информированности педагогов об инновационных фактах и явлениях, проектирование продуктивных форм методической работы, активизирующих педагогов ДОО на повышение профессиональной компетенции, повышение уровня конкурентно - способности педагогов на рынке образовательных услуг. К новым формам методической работы относятся так называемые ролевые игры, мозговые атаки, инициативные творческие микрогруппы педагогов, а также по - новому проводимые,

обучающие семинары на основе открытых занятий и отдельных мероприятий. Вследствие чего система организации методической работы в условиях введения ФГОС дошкольного образования призвана обеспечить высокий качественный уровень основной образовательной программы ДОУ, готовность педагогов работать в новых условиях, соответствовать тем требованиям, которые обозначены в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».

Таким образом, основной задачей руководителей дошкольных образовательных учреждений должно стать формирование персонифицированных программ повышения квалификации для педагогов учреждений с учётом имеющихся ресурсных возможностей (материально-технических, финансово-экономических).

Глава 2. Оценка реализации профессионального стандарта педагога в ДОУ

2.1. Взаимооценка уровня квалификации педагогов ДОУ

Поскольку введение профессионального стандарта - это абсолютно новое явление для системы образования, то соответственно, как и любое нововведение, оно имеет риски, которые могут возникнуть сначала на этапе подготовки к введению, а затем и в процессе его реализации. Мы выделяем следующие риски, которые могут возникнуть при реализации требований профессионального стандарта «Педагог». Во-первых, риск негативного отношения к стандарту педагогов. Для снижения этого риска необходима постоянная разъяснительная работа среди педагогов образовательных организаций, организация обучения (с использованием различных форм: семинары, конференции, круглые столы и т. д.) не только педагогов, но и руководителей образовательных организаций, которая позволит сформировать позитивное отношение к введению профессионального стандарта.

Во-вторых, риск неготовности педагогов образовательных организаций к введению профессионального стандарта. Избежать данного риска возможно через формирование системы специально созданных организационно-методических условий, в том числе мотивационных, в образовательной организации, позволяющих обеспечить не только повышение уровня профессиональной компетентности педагогов максимально приближенного к требованиям профессионального стандарта, но и сформировать готовность педагогов к освоению новых профессиональных компетенций.

В-третьих, риск неэффективного управления процессом введения профессионального стандарта на уровне образовательной организации. Его снижение должно обеспечиваться через создание системы управления введением профессионального стандарта.

При этом должны быть четко и понятно сформулированы цели и задачи его введения в конкретной образовательной организации, разработаны содержание, последовательность и сроки проведения соответствующих мероприятий, показатели, позволяющие определить, насколько успешно проходит процесс введения профессионального стандарта.

Своевременная подготовка к введению профессионального стандарта «Педагог» в конкретной образовательной организации, на наш взгляд, должна стать одной из приоритетных управленческих задач. Так, например, на базе ДОУ ... можно выделить три этапа с взаимной оценкой педагогами ДОУ своих коллег. Первый этап - диагностический). На данном этапе основной целью стало выявление соответствия уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования требованиям профессионального стандарта «Педагог».

Определение уровня профессиональной компетентности осуществлялось посредством комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов дошкольного образования в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог».

Для выявления уровня соответствия профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования требованиям профессионального стандарта «Педагог» была адаптирована комплексная диагностика профессиональных затруднений педагогов, использованная в методических рекомендациях по разработке и реализации персонифицированных программ повышения квалификации педагогических и управленческих работников.

Была разработана карта комплексной диагностики сформированности профессиональной компетентности педагогов ДОУ в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог». Содержание карты определили профессиональные компетенции трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования».

В структуре карты мы выделили три диагностических блока, соответствующие трудовым действиям, необходимым умениям, необходимым знаниям. Оценка уровня профессиональных затруднений с точки зрения профессионального стандарта «Педагог» осуществлялась по шкале от 0 до 3 баллов. Данная шкала предусматривает, что

«0» баллов выставляется в том случае, когда показатель не проявляется или слабо выражен;

«1» балл выставляется в том случае, когда показатель проявляется редко или недостаточно выражен;

«2» балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется часто и достаточно выражен;

«3» балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется всегда и ярко выражен.

На основе полученного суммарного количества баллов по результатам проведенной диагностики устанавливается уровень профессиональных затруднений педагогов, который может соответствовать: высокому уровню, когда затруднения ярко выражены;

критическому уровню: затруднения проявляются часто, достаточно выражены;

допустимому уровню: затруднения проявляются редко, недостаточно выражены;

оптимальному уровню: затруднения не проявляются, слабо выражены.

Полученные данные о профессиональных затруднениях педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог» представлены в таблице 2.1.1.

Таблица 2.1.1.

Результаты профессиональных затруднений педагогов ДОО в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог»

Уровень Трудовые действия Необходимые умения Необходимые знания

кол-во

педагогов % педагогов кол-во

педагогов % педагогов кол-во

педагогов % педагогов

Высокий 0 0 1 5 1 5

Критический 5 25 2 10 4 20

Допустимый 11 55 15 75 10 50

Оптимальный 4 20 2 10 5 25

Высокий уровень профессиональных затруднений показал педагог, у которого ярко выражены затруднения по организации взаимодействия с обучающимися и родителями (законными представителями), объясняющиеся недостаточным уровнем владения необходимыми умениями и знаниями. Критический уровень профессиональных затруднений имеют педагоги с незначительным практическим опытом профессиональной деятельности. Наибольшие затруднения они испытывают при участии в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами). У данных педагогов наблюдаются фрагментарные представления о возможностях использования методов и средств анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющих оценить результаты освоения детьми образовательных программ. Слабо владеют ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста, не знают современные тенденции развития дошкольного образования, у них недостаточные знания об основах теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста. Допустимый уровень профессиональных затруднений показали педагоги, которые ориентированы на повышение своей профессиональной компетентности, которые стремятся «сделать еще лучше», организуют образовательный процесс на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей, принимают нормы и готовы к постоянному самосовершенствованию, создают позитивный психологический климат в группе и условия для доброжелательных отношений между детьми. Оптимальный уровень показали педагоги, которые ориентированы на свое профессиональное развитие, но вместе с тем, требования профессионального стандарта для них являются затруднительными с точки зрения их реализации в своей практической деятельности.

При взаимной оценке педагоги были разделены на 3 возрастные группы: от 25 - 35 лет (6 человек), от 35 - 45 лет (10 человек), от 45 - 55 лет (4 человека).

Как показало исследование (таблица 2.1.2), фактор «Оценки» выше у группы педагогов в возрасте от 35-45 лет, что свидетельствует о том, что испытуемые принимают объект деятельности как носителя позитивных характеристик. У остальных педагогов значение немного снижено, что может указывать на неудовлетворенность уровнем своих достижений.

Фактор «Силы образа» выше у группы молодых специалистов, так как они более уверены и независимы, склонны рассчитывать на свои силы. У других педагогов данный показатель меньше, возможно из-за наличия физической и психологической усталости, эмоционального истощения.

По фактору «Активности» разница незначительная во всех трех группах. Положительные значения указывают на высокую активность, общительность, эмоциональную отзывчивость испытуемых, что соответствует направленности активности, установок, стремлений и интересов на внешний мир.

Наиболее высокие значения по фактору «Четкости» обнаружены у молодых специалистов, что говорит об адекватности в отношении к профессии. У остальных педагогов показатели немного ниже, возможно есть уменьшение интереса к профессии или профессиональная деятельность не совпадает с ожиданиями.

Таблица 2.1.2

Профессиональные представления педагогов ДОУ (объект деятельности)

Возраст Фактор оценки образа Фактор силы Фактор активности Фактор четкости

от 25 - 35 лет 5,6 4,8 3,0 3,4

от 35 - 45 лет 6,4 4,26 2,9 3,08

от 45 - 55 лет 5,6 3,3 3,03 3,05

Далее были изучены профессиональные представления о работе специалистов ДОУ. Как видно из таблицы 2.1.3, показатели по фактору Оценки образа выше у специалистов в возрасте от 25 до 45 лет, что указывает на уважительное отношение к труду, испытуемые удовлетворены своей работой. У более взрослых педагогов значения несколько ниже, что связано с более критическим отношением к своей работе.

Высокие значения по фактору «Силы образа» у специалистов в возрасте от 25 до 45 лет, свидетельствуют об уверенности и склонности рассчитывать на собственные силы в трудных ситуациях. Низкие показатели у более возрастных педагогов могут говорить о тревожности, т.е. напряжении, беспокойстве, зависимости то внешних обстоятельств и оценок.

По фактору «Активности» показатели практически одинаковы у всех трех групп, и характеризуют направленность интересов и деятельности вовне, указывают на активность, общительность, эмоциональную отзывчивость педагогов.

Самые низкие показатели обнаружены по фактору Четкости образа, что свидетельствует о слабой контрастности и яркости в сознании субъекта.

Таблица 2.1.3.

Профессиональные представления педагогов ДОУ (оценка работы)

Возраст Фактор оценки образа Фактор силы Фактор активности Фактор четкости

от 25 - 35 лет 5,9 4,5 3,0 3,2

от 35 - 45 лет 6,2 4,23 3,0 2,6

от 45 - 55 лет 5,25 3,5 3,05 3,0

Таким образом, степень сформированности профессиональных представлений выступает важной предпосылкой становления активной жизненной позиции личности, ее успешности в профессиональной деятельности, в том числе, и педагогической деятельности воспитателя в детском саду.

Понимание цели педагогического образования актуализирует задачу реформирования личностной и профессиональной подготовки педагога, в основе которой - переориентация образовательного процесса, накопление знаний, навыков и умений, направленных на развитие личности ребенка.

Основой такого преобразования выступает модель личности педагога, который способен к осознанному выбору способов профессиональной деятельности; умеет прогнозировать результаты собственной педагогической деятельности; сам выбирает свой жизненный и профессиональный путь, обладает сформированными, адекватными профессиональными представлениями.

Проведение самооценки позволило сделать выводы о реальном уровне сформированности

профессиональной компетентности педагогов ДОУ требованиям профессионального стандарта «Педагог» накануне его введения и позволили выделить три обобщенных направления, по которым они испытывают затруднения:

- Участие в разработке и реализации основной образовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования.
- Применение ИКТ-технологий, необходимых и достаточных для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.
- Применение методов и средств анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющих оценить результаты освоения детьми образовательных программ.

Основной задачей второго этапа - формирующе-преобразующего (- становится создание организационно-управленческих условий для подготовки к введению профессионального стандарта в образовательной организации.

В основу планирования по созданию организационно-управленческих условий был положен метод «дорожной карты»: это некий процесс обучения, посредством которого члены какой-либо группы выявляют пробелы или новые возможности в отдельных интересующих их сферах. Разработанная дорожная карта по формированию системы организационно-управленческих условий для реализации требований профессионального стандарта «Педагог» определила перечень мероприятий по созданию этих условий. Структура дорожной карты включила в себя шесть разделов, каждый из которых соответствует одному из видов организационно-управленческих условий. К ним нами были отнесены следующие условия:

- Организационно-правовые условия, которые предполагают разработку, согласование и утверждение новых локальных нормативных актов и внесение изменений в действующие.
- Информационные условия должны включить консультирование педагогов, ознакомление их с нормативно-правовыми основаниями введения профессионального стандарта, организацию доступа к информации через сеть Интернет.
- Экспертно-аналитическое условие, позволяющее определить уровень профессионального развития педагогов с помощью комплекса диагностик, их затруднений с точки зрения требований профессионального стандарта, созданных на основе разработанных показателей и критериев, оценку и определение стратегии научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов.
- Научно-методические условия, способствующие использованию активных и интерактивных форм, методов, технологий научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов, направленных на формирование и развитие актуальных профессиональных компетенций, личностных качеств, ценностей, способов взаимодействия и культуры общения, субъектной позиции педагога к профессиональному саморазвитию.
- Психолого-педагогические условия, обеспечивающие обустройство стиля жизнедеятельности и формирование уклада жизни в ДОУ, направленное на создание благоприятного психологического климата и эмоционального комфорта в коллективе.

Данный комплекс условий предполагает также наличие мотивационных условий, позволяющих сформировать позитивное принятие профессионального стандарта «Педагог» всеми субъектами образования и формирование готовности педагогов к профессиональному развитию в условиях введения профессионального стандарта.

Реализация третьего этапа - аналитико-обобщающего этапа - предполагается определение эффективности системы организационно-управленческих условий, обеспечивающих подготовку введения профессионального стандарта «Педагог» в ДОУ.

Реализация в полном объеме всех мероприятий дорожной карты позволит сформировать достаточный уровень компетентности педагогов дошкольного образования для реализации требований профессионального стандарта «Педагог».

Для оценки эффективности системы созданных организационно-управленческих условий, обеспечивающих подготовку введения профессионального стандарта «Педагог» в ДОУ определены показатели сформированности комплекса организационно-управленческих условий. К ним относятся:

- Сформированность локальной базы (100%) соответствующей требованиям профессионального стандарта.
- Степень готовности педагогов к реализации требований профессионального стандарта (80%). Данный показатель будет определяться путем повторного проведения диагностирования уровня соответствия профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования требованиям профессионального стандарта «Педагог».
- Сформированность мотивационных условий (80%), определение которых будет определяться на основе

результатов тестирования с целью выявления уровня удовлетворенности трудом и тестирования мотивации профессиональной деятельности.

Таким образом, грамотно выстроенная система управления по созданию организационно-управленческих условий позволит максимально подготовиться в образовательной организации к реализации требований профессионального стандарта «Педагог», а также снизить риски его введения.

2.2. Оценка квалифицированности педагогов ДОУ родителями воспитанников

Цель второго этапа – оценки со стороны родителей - проверить эффективность выдвинутых нами психолого-педагогических условий организации повышения квалификации педагогов дошкольного образования.

Сформулированная цель определила характер основных задач, решаемых в ходе педагогического эксперимента:

1. Изучить уровень профессионально-педагогической квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.
2. Определить критерии оценивания профессионально-педагогической квалификации.
3. Разработать систему методической работы по совершенствованию профессионально-педагогической квалификации педагогов в ДОУ.
4. Анализ и интерпретация полученных данных.

Взаимодействие педагога с родителями - сложный процесс, который требует специальной подготовки воспитателей. В организации союза "родители - педагоги" важнейшая роль принадлежит последним. Не все родители откликаются на стремление воспитателей к сотрудничеству, проявляют интерес к объединению усилий по воспитанию своего ребенка. Поэтому педагогам необходимы терпение и целенаправленный поиск путей решения этой проблемы, исключающий авторитаризм.

Исследуя нашу проблему, мы выбрали анкеты:

- Анкета самоанализа воспитателя по работе с родителями;
- Анкета для педагогов ДОУ «Сотрудничество родителей и педагогов»

Анкетированием были определены следующие показатели:

- Высокий уровень владения педагогическими умениями в работе с семьей - 9 ответов и выше;
- Средний уровень педагогических умений в работе с семьей - от 3 до 8 ответов;
- Низкий уровень педагогических умений в работе с семьей - 2 и меньше ответов.

В ходе изучения уровня установления доверительных отношений с родителями и умения вовлекать их в образовательный процесс участвовали 10 педагогов.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г.// Собрание законодательства РФ. - 31.12.2012. - № 53. - Ст. 7598.
2. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Минтруда России № 544н от 18.10.2013.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»), утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2009 № 788 (с изменениями от 31 мая 2011 г.).
4. Абдраязкова, Л. И. Диагностика и рейтинговая система оценки деятельности педагогов дополнительного образования // Управление образованием. - 2011. - № 1. - С. 59-64
5. Аверкин, В. Н. Аттестация: оценка результатов деятельности педагога// Народное образование. - 2012. - № 6. - С. 107-117
6. Алехина, И. В. Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в межаттестационный период // Педагогическое мастерство: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). - М.: Буки-Веди, 2012. - С. 307-310.
7. Аникина, А. С. Правовая компетентность как планируемый результат профессиональной подготовки

педагога //Педагогическое образование и наука. - 2012. - № 2. - С. 24-28

8. Аتماхова, Л. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ. // Дошкольное воспитание. 2008. № 4. С. 24 - 31.

9. Бережнова, О. В. Проблема стандартизации профессиональной деятельности педагога дошкольной организации // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2013. - № 9. - С. 40-50.

10. Бим-Бад Б. М., Каким же должен быть профессиональный стандарт педагога //Учительская газета. - 2013. - № 24 (11 июня). - С. 19

11. Брызгалина, Е. В. О критериях оценки педагогической деятельности преподавателя в контексте управления качеством образования // Вестник Московского университета. Сер. 7. Философия. - 2012. - № 6. - С. 45-60.

12. Бычик, С. А. Контрольно-оценочная деятельность педагога колледжа как средство повышения профессиональной компетентности: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. - Челябинск, 2013. - 24 с.

13. Вильгельм, А. М. Экспертная оценка коммуникативной культуры педагога // Изв. Урал. гос. ун-та. Сер. 1, Проблемы образования, науки и культуры. - (Психология). - 2010. - № 4 (81). - С. 74-81.

14. Гвоздева, М. С. Оценивание профессиональной деятельности педагога: идеология, институция, инструменты, информация. - Петрозаводск: Изд-во КГПА, 2010. - 98 с.:

15. Гелясина, Е. В. Показатели качества как основная характеристика оценки дистанционного повышения квалификации педагогов // Дистанционное и виртуальное обучение. - 2013. - № 8(74). - С. 43-61

16. Гусин, К. Ф. Предпринимательская культура как критерий оценки профессиональной подготовки учителей технологии // Наука и Школа: общероссийский научный журнал по педагогике, психологии, истории. - 2013. - № 1. - С. 22-24

17. Емельянова, М. С. Балльно-рейтинговая система оценки знаний будущих педагогов // Дошкольное воспитание. - 2013. - № 4. - С. 72-77

18. Жданко Т.А., Живокоренцева Т.В., Чупрова О.Ф. Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) студентов в вузе // Magister Dixit. - 2014. - №1 (13). - С.140-146.

19. Жеребятёва, С.В. Модель совершенствования профессионального мастерства педагогов // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2010. №10. - С. 5 - 15.

20. Заславская О.В. Некоторые аспекты моделирования учебного процесса в связи с созданием воспитательной системы / О.В. Заславская. - М.: Изд-во РОУ, 2011. - С. 87-93.

21. Каплунович, Т. А. Проектирование этапов повышения квалификации педагога в контексте карьерного развития // Человек и образование. - 2012. - № 4(33). - С. 10-14.

22. Колесникова Е.М. Педагоги дошкольного образования: специфика профессиональной группы и рынка услуг// Вестник социологии. - 2013. - №7. - С. 129-152.

23. Конькова О.М., Бекетова Н.Е. Новая роль педагога в информационном обществе / Тенденции формирования науки нового времени: сб. статей. Т.33 Международной научно-практической конференции. 27-28 декабря 2013 г. Ч. 2. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. - С. 115-119.

24. Кучергина, О.В. Структура методической службы ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2010. №2. - С. 10 - 21.

25. Литвиненко, Н.В. Современные формы методической работы в ДОУ, как условие непрерывного профессионального развития педагогических кадров // Альманах мировой науки. - 2016. - № 7 (10). - С. 101-107.

26. Лукина Л. И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. - М.: ТЦ Сфера, 2010. - 362 с.

27. Лукьянова М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1. С. 15 - 21.

28. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1. С. 8 - 14.

29. Малютина, Е.В. Инновационные формы педагогического содействия социально - коммуникативному развитию детей дошкольного возраста // Инициативы XXI века. - 2015. - № 4. - С. 130-131.

30. Малютина, Е.В. Педагогическое содействие становлению образа я ребенка дошкольного возраста в образовательном процессе диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.02 / Челябинский государственный педагогический университет. - Челябинск, - 2014.

31. Медведникова, Л.Ф. Методика комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2011. №10-. - С. 21 - 33.

32. Механизм управления эффективностью работы в образовательных учреждениях / В. В. Рябов [и др.] // Народное образование. - 2011. - № 5. - С. 49-60.
33. Микляева Н. В., Микляева Ю. В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов в ДОУ. - М.: Айрис пресс, 2008.-296 с.
34. Ноздрина, Е.И. Профессиональная поддержка педагогических кадров // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2010. №6. - С. 4 - 11.
35. Поваренков, Ю. П. Оценка эффективности педагогической деятельности / Ю. П. Поваренков, Ю. Н. Слепко ; М-во образования и науки Рос. Федерации, ФГБОУ ВПО Яросл. гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского. - Ярославль, 2011. - 166 с/
36. Потемкина Т. В., Оценка профессиональной деятельности педагогических кадров. - М.: Новое образование, 2012. - 116 с.
37. Рыхлова, Н. Мониторинг профессиональной деятельности педагога// Управление образованием. - 2013. - № 5. - С. 3–9-58
38. Рябов, В. В. Сертификация педагогических работников / В. В. Рябов, Ю. В. Фролов, Д. А. Махотин // Управление образованием. - 2013. - № 1. - С. 92-101
39. Сваталова Т. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования в системе дополнительного профессионального образования (повышения квалификации)/ диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Челябинский государственный педагогический университет. - Челябинск, - 2009.
40. Сваталова Т. А., Яковлева Г. В.Оценивание профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в условиях введения профессионального стандарта педагога // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2015. - № 1 (22). - С. 14 - 20.
41. Седов, С. А. К вопросу о повышении эффективности профессионального труда учителя // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2013. - № 1(88). - С. 24-29
42. Скребнева, О. В. Модель комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ // Совершенствование процесса подготовки и профессиональной переподготовки педагогических кадров: материалы конф. «Чтения Ушинского». - Ярославль, 2012. - С. 105-111
43. Смирнова, М.В. Модель методической службы ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2009. №10. - С. 7 - 11.
44. Тимофеева, Л. Л. Проблема оценки качества профессиональной деятельности воспитателя ДОУ // Дошкольная педагогика. - 2012. - № 6. - С. 4-10
45. Яковлев, С. В. Интерпретация поведения воспитанника как основа оценочной деятельности педагога // Педагогическая диагностика. - 2013. - № 9. - С. 28-33.
46. Яковлева Г. В. Подготовка руководителей дошкольной образовательной организации к оцениванию методической работы в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2015. - № 4 (25). - С. 21 - 27
47. Яковлева, Г. Как оценить профессиональную и методическую компетентность педагога инновационного дошкольного образовательного учреждения // Дошкольное воспитание. - 2009. - № 10. - С. 88-94.
48. Якушева, С.Д. Основы педагогического мастерства: учебник. 5-е изд., стереотип. М.: Издательский центр «Академия», 2012. 256 с.
49. Якушева, С.Д. Профессионально-педагогический инжиниринг в становлении личности педагога. Новосибирск: Сибирская ассоциация консультантов, - 2012. 150 с
50. Ясвин, В. А. Горизонтальная педагогическая карьера как инновационных механизм социальных лифтов для сотрудников сферы образования //Педагогическая диагностика. - 2013. - № 5. - С. 47-61

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/magisterskaya-rabota/12799>