**Автор: Пашкова Мария Владимировна – заведующий бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска «Детский сад № 358 комбинированного вида», г. Омск, мкр. Крутая Горка.**

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В ДОУ**

Проблема обеспечения эффективности управления базовыми процессами повышения квалификации в условиях дошкольного учреждения состоит в разработке организационной программы, позволяющей согласовать все направления деятельности ДОУ по основанию реализации целей этих процессов.

Создание программы управления развитием профессиональной компетентности педагогов в ДОУ требует оценки уровня сформированности этих качеств, изучения и оценки личностных и социальных потребностей в новой компетентности среди педагогов. Потребность в новой квалификации обусловлена комплексом факторов: состоянием и тенденциями развития федерального государственного образовательного стандарта, региональной образовательной практики, потребностями детских коллективов (педагогов и руководство, воспитанников и их родителей).

В сфере образования можно зафиксировать два типа процессов, которые представляют собой целостный процесс административно-общественной деятельности по реформированию образовательной практики. Регулятивами процессов реформирования, с одной стороны, являются нормативные документы (концепции, программы, стандарты, научные разработки и рекомендации), которые составляют базу государственной политики в этой области, с другой стороны, образцы инновационной практики, связанной с изменением содержания и форм учебного процесса, методов управленческой и педагогической деятельности, освоением и созданием педагогических концепций, моделей, технологий образования, воспитания и обучения, авторских образовательных систем и другие.

Процессы, идущие как в направлении оптимизации учебно-воспитательной деятельности, так и в направлении создания условий для возникновения новых гуманитарных форм личностно-ориентированной образовательной практики, предусматривают решение задач наращивания как специальной (психолого-педагогической), так и инновационной (полипредметной) профессиональной компетентности педагогических работников. Мотив (франц. motif от лат. moveo — двигаю) в психологии определяется как потребность (инстинкты, влечения, эмоции, установки), совершить какую-либо деятельность [1, с. 849], а мотивация характеризуется как активное состояние мозговых структур, побуждающее высших животных и человека совершать наследственно закрепленные или приобретенные опытом действия, направленные на удовлетворение индивидуальных (голод, жажда и др.) или групповых (забота о потомстве и др.) потребностей [1, с. 849].

Следовательно, мотив можно рассматривать как внутренний побудитель деятельности, придающий ей личностный смысл, а мотивацию — совокупность мотивов по достижению цели.

А.А. Реан делает вывод: мотив — внутреннее побуждение человека к данной деятельности, связанное с удовлетворением определенной потребности; мотивация — совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выражающих направленность личности [5, с. 20].

Казалось бы, стимул и мотив — понятие идентичные. Но, как мы уже подчеркивали, стимулирование — процесс ускорения (воздействие руководителя образовательной системы на учителя, учителя на учащегося и т. п.) деятельности с целью получения в ней заданного результата; т. е. стимулирование обуславливается внешней побудительной силой. Мотивация же рассматривается как внутренний побудитель действий. В этом и различие стимулов и мотивов.

Мы считаем, что какова бы ни была программа развития ДОУ, каков бы ни был статус или вид ДОУ, каждый сотрудник должен помнить о функциональном предназначении ДОУ, в котором он работает. Методическая работа это один из факторов управления и мы ее рассматриваем как деятельность, направленную на обеспечение качества образовательного процесса в ДОУ. Она способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности. Тем самым повышая педагогическую компетентность педагогов ДОУ.

Таким образом, на основании выше сказанного мы можем представить наш опыт - Экспериментальную программу управления развитием профессиональной компетентности педагогов в ДОУ.

В 2020-2021 у.г. на начальном этапе внедрении нашей Программы мы обладали следующим потенциалом:

Общие сведения о педагогах детского сада: возраст – 41,4 года; образование – 39,3% - высшее, 60,7% - среднее-профессиональное; педагогический стаж: до 10 лет – 20%, до 20 лет – 50%, более 25 лет- 30%; категория: без категории -24,2%; вторая – 72,23%; первая- 3,57%; высшая – 0 %. Курсы повышения квалификации прошли – 4, студентов - 0 чел., молодых специалистов – 0 чел.

Оценка коммуникативного контроля педагогов:

23% - имеет коммуникативный контроль: поведение устойчиво, независимо от ситуации, прямолинейны;

77% - имеют средний коммуникативный контроль, искренни, но сдержанны в своих эмоциональных проявлениях.

- 95% педагогов дошкольного учреждения – люди ответственные, серьезно и ответственно относятся к работе.

На основе самооценки знаний, умений и личностных качеств педагога был определен уровень методологической культуры:15% - чуть ниже среднего; 32% - средний; 26% - выше среднего; 27% - высокий.

Самооценка личностных качеств позволяют охарактеризовать уровень развития творческого потенциала педагогов: 16% -чуть ниже среднего; 30% - средний; 30% - чуть выше среднего; 24% - очень высокий.

Диагностика способности к волевым усилиям и саморегуляции в процессе трудовой педагогической деятельности позволила определить уровни потребности в достижениях цели педагогов: 48% - ниже среднего; 16% - средний; 16% - выше среднего; 20% - высокий.

Выявить стратегию и тактику коллективного общения удалось через оценку делового, творческого и нравственного, соответственно, климата в коллективе (от 1 до 9 баллов): 6,85 балла – уровень выше среднего; 6,53 балла – уровень выше среднего; 7,55 балла – выше среднего.

Безусловно, все оценки, конечно же, относительны, но, тем не менее, результаты позволяют задуматься коллектив дошкольного учреждения, сделать соответствующие выводы, наметить пути и направления дальнейшей педагогической деятельности и общения.

Была проведена самодиагностика профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов. Анализ результатов (табл.2.1) показал, что ни один из педагогов не имеет критический (до 0,3 балла) уровень общей профессиональной подготовки. Педагоги имеют допустимый (до 0,6 баллов) – 15%, оптимальный (до 0,8 балла) – 70% и выше оптимального – 15% - уровень профессиональной подготовки к педагогической деятельности.

Таблица 2.1. – Уровень профессиональной подготовки к педагогической деятельности (в процентах)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Средний балл | | | Общий средний балл |
| Научно-теоретическая подготовка | Научно- методическая подготовка | Психолого- педагогическая подготовка |
| О,78 | 0,76 | 0,72 | 0,75 |

С целью корректировки плана работы педагога по самообразованию была проведена самооценка реализации потребностей педагогов БДОУ г. Омска «Детский сад № 358 комбинированного вида» в развитии и саморазвитии.

Нами было сгруппировано 5 блоков в соответствии с профессиональными компетенциями педагога ДОУ:

* педагогическая деятельность;
* педагогическое общение;
* личностные особенности;
* обученность дошкольников;
* воспитанность дошкольников.

При обработке оценочных листов анализировался каждый блок профессиональной компетентности, определялся общий балл по каждому из них и итоговый балл по всем блокам. Затем определялась общая сумма баллов всех анкет и общая самооценка.

Величина средней общей оценки по результатам самооценки:

10% - 120 баллов, т.е. высокая оценка, позволяющая педагогу претендовать на соответствие занимаемой должности.

15% - 181 балл, т.е. достаточно высокая оценка, позволяющая педагогу претендовать на 1 категорию.

20% - 186 баллов, 25% - 190 баллов, 30% - 195 баллов, т.е. высокая оценка, которая может быть основанием на присвоение педагогу высшей категории.

Выявить профессиональную компетентность педагогов, направленность на принятие новшеств позволила самооценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Педагоги отмечают новшества в учебно-воспитательном процессе, используемые ими в последние годы: диагностика и мониторинг учебно-воспитательной деятельности, которые были направлены на необходимость прогнозирования результатов обучения и определения перспектив деятельности педагога; использование новых педагогических технологий в процессе обучения.

От своего участия в инновационной деятельности педагоги ожидают:

* повышение личного дохода - 60%;
* лучших результатов своей работы – 60%;
* личного удовлетворения своим трудом – 60%;
* общественного, морального признания – 20%;
* приоритетного положения (внимания к педагогу) -20%.

30% педагогов отмечают, что необходимы изменения в нагрузке в сторону ее снижения.

40% педагогов отмечают, что детскому саду нужно изменить режим работы, а 20% указывают на необходимость изменения содержания образования, воспитания и технологии обучения, воспитания и развития.

Достаточно готовыми к освоению новшеств являются 60% педагогов, 40% - частично готовы.

Формы подготовки, обучения к освоению новшеств педагоги оценивают по пятибалльной шкале (табл.2.2):

5 – очень влияют на уровень моего развития и подготовленности к инновационной деятельности; 4 – влияют; 3 – слабо влияют; 2 – почти не влияют; 1 – не влияют.

Таблица 2.2.

Самооценка педагогами форм подготовки, обучения новшеств

|  |  |
| --- | --- |
| Формы подготовки | Средний балл |
| Семинары, практикумы | 4,3 |
| Педагогические советы | 4 |
| Работа в методических объединениях | 4 |
| Работа с наставником | 4,5 |
| Самообразование | 4,4 |
| Обучение на проблемных курсах при ИПКРОО, методическом кабинете | 3,2 |
| Повышение квалификации | 3,2 |

Педагоги оценивают условия дошкольного учреждения для развития инновационной деятельности (табл.2.3): 3 балла – очень хорошие; 2 балла – хорошие; 1 балл – удовлетворительные; 0 баллов – неудовлетворительные.

Таблица 2.3. – Оценка педагогами условий дошкольного учреждения для развития инновационной деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Условия | Средний балл |
| Материальные | 1,5 |
| Финансовые | 0,6 |
| Организационные | 2,5 |
| Психологический климат в коллективе | 2,6 |
| Стимулирование | 1,7 |
| Система обучения кадров | 1,9 |

В качестве препятствий в освоении и разработке новшеств педагоги отмечали:

- отсутствие времени – 80%;

- отсутствие обоснованной стратегии развития детского сада – 0%;

- отсутствие помощи – 20%;

- отсутствие лидеров, новаторов в детском саду – 20%;

- разногласия, конфликты в коллективе – 20%;

- отсутствие необходимых теоретических знаний – 50%;

- слабая информированность о нововведениях в образовании – 40%;

- отсутствие или недостаточное развитие исследовательских умений – 40%;

- отсутствие стимулирования – 50%.

Для оценки удовлетворенности работников различными аспектами социально-производственной ситуации была проведена самооценка мотивированности членов педагогического коллектива на качественный труд. Ее цель состояла в том, чтобы определить наиболее значимые для педагогов аспекты их деятельности.

По данным М.И. Дьяченко в структуре мотивационной деятельности педагогов выделяют шесть ее типов [3, с. 139]:

*Гуманистическая мотивация*, присущая альтруистическим натурам, для которых характерно стремление быть полезным людям и помогать им, постоянно самосовершенствоваться ради успехов детей. *Активно-познавательная* мотивация отличается направленностью педагога на изучение детьми, углубление и расширение знаний, поиск новых подходов к решению вопросов обучения и воспитания. *Самоактуализирующая мотивация* проявляется в стремлении утвердить себя в роли педагога, проявить свои личностные и профессиональные возможности, самостоятельно найти эффективные методы воздействия на детей. *Активно-творческая мотивация* направлена на конечный результат путем преобразующей активности. Для нее характерно стремление педагога постоянно находиться в деятельностном состоянии, в поиске лучших методов преподавания и различных подходов к обучению и воспитанию. *Я-центрированная мотивация* проявляется в стремлении педагога творчески выполнять свою работу, испытывать удовлетворение от собственных возможностей, повысить свой профессиональный уровень, интересно проводить занятия, заслуживать уважение других. *Ситуативная, адаптивно-неопределенная мотивация* педагога проявляется в рассудительности, недовольстве внешними условиями, препятствующими его работе, в комфортности, сомнениях в отношении своих выводов и принимаемых решений, в заниженном уровне профессиональных притязаний.

Стало быть, не вызывает сомнений зависимость продуктивности педагогической деятельности от профессиональной мотивации педагога.

В структуре мотивации деятельности педагога выделяются три компонента [4, с. 49]:

1. Внутренняя мотивация (ВМ). В ней побуждение к успешному осуществлению деятельности связано с ценностью самой педагогической деятельности (интерес к ней, стремление к педагогическому творчеству и т. д.). Характерным показателем внутренней мотивации является активно-познавательная мотивация и активно-творческая. Я-центрированная мотивация является ее частью.
2. Внешняя положительная мотивация (ВПМ) связана с удовлетворением в процессе педагогической деятельности внешних по отношению к ней потребностей (социального престижа, уважение коллег, материальных благ и т. д.). Выраженной для ВПМ является гуманистическая мотивация, самоактуализирующая мотивация, часть Я-центрированной мотивации.
3. Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) ориентирована на реализацию самозащиты, связана с мотивами избегания (избежать осуждения со стороны администрации и т. п.). Характерной для ВОМ является ситуативная, адаптивно-неопределенная мотивация.

А.А Реан выводит оптимальный мотивационный комплекс педагога, представленный сочетанием: ВМ > ВПМ > ВОМ. Наихудшим из сочетаний является ВОМ > ВПМ > ВМ.

Очень важно было учесть в процессе формирования профессионально компетентного педагога мотивацию деятельности. Исследование проводилось по следующим критериям: 1) стремление к получению большего материального вознаграждения; 2) стремление к профессиональному росту; 3) удовлетворение от хорошо проделанной работы; 4) уважение со стороны руководства; 5) хорошее отношение со стороны коллег; 6) стремление проявить себя; 7) сознание общественной значимости своего труда; 8) желание спокойно работать; 9) стремление избежать ответственности;10) стремление добиться максимальной самостоятельности; 11) желание проявить творчество, осуществить поиск, исследование.

Результаты исследования представлены рис.2. 1 и 2. 2.



Рис. 2.1. Мотивы, значимые для педагогов (результаты самооценки).



Рис.2.2. Мотивы, являющиеся ведущими в коллективе (результаты экспертной оценки).

Как видим, внутренние мотивы преобладают над внешними. Ярко выражено сочетание ВМ>ВПМ>ВОМ, что показывает неудовлетворенность педагога самим собой. Это свидетельствует и о средней продуктивности выполняемой деятельности, и о дискомфорте в коллективе. Подтверждением этому являются результаты исследования взаимоотношений в коллективе (см. табл. 2.4 и 2.5)

# Таблица 2.4.

# Взаимоотношения между членами коллектива

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Положительное  (тяготею) | Отрицательное  (не принимаю) | Нейтральное  (двойственность) |
| 79 % | 6% | 15 % |

Таблица 2.5. - Взаимоотношения между администрацией и коллективом (в процентах)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Администрация | Положительное  (тяготею) | Отрицательное (не принимаю) | Нейтральное (двойственность) |
| Заведующий | 85 | - | 15 |
| Старший воспитатель | 86 | - | 14 |
| Учитель-логопед | 81 | - | 19 |

Выявлялся рейтинг значимости проблем и барьеров, которые педагоги детского сада чаще всего испытывают при проведении инновационных занятий и других новых форм и технологий обучения (использовалась 9-бальная шкала):

- Нет необходимой методической литературы – 4.

- Не с кем посоветоваться, проконсультироваться – 6.

- Много времени уходит на подготовку – 8.

- Нет личной заинтересованности – 1.

- Нет должной поддержки и помощи администрации, методического обьединения – 2.

- Мало что нового дают на курсах повышения квалификации – 4.

- Отсутствие знаний о дифференцированном и индивидуальном обучении – 2.

- Отсутствие знаний и умений для применения новых технологий обучения – 3.

- Большая затрата времени на изготовление дидактических материалов и наглядных пособий – 9.

- Избыток совещаний и заседаний – 3.

- Большая наполняемость группы – 8.

В то же время, рейтинг факторов и условий, которые способствуют внедрению новых более совершенных технологий обучения определился педагогами следующим образом:

- Курсы повышения квалификации – 4.

- Работа методических объединений педагогов (воспитателей) – 6.

- Чтение педагогической и методической литературы – 8.

- Собственная инициатива и творчество – 8.

- Посещение открытых занятий коллег – 8.

- Помощь со стороны администрации – 7.

- ориентация всего коллектива на новые технологии – 6.

Педагоги достаточно хорошо определяют, что собой представляет новая форма обучения - инновационное занятие, что послужило получению следующих результатов:

-Гибко и вариативно используются разнообразные приемы, методы обучения, не характерные для традиционного занятия -80%.

- Осуществляется внедрение чего-либо нового – 60%.

- Широко используется видео, компьютерная техника – 20%.

- Осуществляется внедрение новых средств диагностики и контроля – 60%.

Уровень своего профессионального самообразования, саморазвития педагоги ДОУ оценивают следующим образом:

самообразованием, саморазвитием я занимаюсь:- Много и систематически – 40%; - Периодически - 40%; - От случая к случаю – 20%; - Не занимаюсь – 0%.

Отвечая на вопрос анкеты «Удовлетворены ли вы своей профессиональной деятельностью?», указали: Да-20%; Скорее да -60%; Когда как – 20%; Скорее нет – 0%; Нет – 0%.

Оценивая уровень продуктивности педагогического процесса как средний, мы выявили динамику этого уровня, чтобы установить зависимость между его результатами и создания форм совместной деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов в ДОУ.

Разработанная нами «Программа управления развитием профессиональной компетентности педагогов в ДОУ» (табл. 2.6) была апробирована в БДОУ г. Омска «Детский сад № 358 комбинированного вида», который рассчитан на 12 групп. В 2020-2021 учебном году функционирует 11 групп, одна из них для детей с тяжелыми речевыми нарушениями. В учреждении работает 22 воспитателя, 1 учитель-логопед, 2 музыкальных работника, 1 инструктор физической культуры, 1 старший воспитатель, 1 педагог-психолог.

Таблица 2.6.Программа управление развитием профессиональной компетентности педагогов в ДОУ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Объекты  управ-  ления | | Виды  деятельности | | Содержание  Деятельности | | Форма информацион-  но-методической и  научно-методической  деятельности | | Результаты, продукты деятельности | | | |
| Профессиональная  компетентность  педагогов | | Качество учебно-вос-  питательного процес-  са, его учебно- и  научно-методическое обеспечение | |
|  |  | |  | |  | |  | |  | |
| Процесс  развития  ДОУ | Организация и создание единого образовательного пространства дошкольного учреждения.  Организация участия педагогов во всех формах внедошкольного повышения квалификации (семинары, конференции, конкурсы педагогического мастерства, магистратура, аспирантура, обмен опытом и т. д.). | | Обеспечение создания пакета разработок, связанных с управлением развитием ДОУ ( Программа развития ДОУ. Стратегия создания единого образовательного пространства и др.).  Установление партнерских связей с информационными, учебными, научными центрами образования взрослых, инновационными площадками. | | Теоретический семинар участников проектной деятельности.  Проектная деятельность.  Разработка технологий и инструментария деятельности.  Семинары с участниками деятельности.  Мониторинг, сопровождение и экспертиза образовательных проектов | | Повышение уровня педагогического мастерства.управленческой компетентности педагогов.  Наличие инновационой компетентности педагогов: рефлексивные, организационно-деятельностные и проектировочные умения.  Положительная динамика количества педагогов (воспитателей) высшей квалификационной категории | | Обновление содержания и технологий учебно-воспитательного процесса.  Создание развивающих образовательных сред для дошкольников и педагогов.  Нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение процесса управления развитием.  Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса | |
|  | Инициация и ресурсная поддержка образовательных проектов | | Информирование педагогов.  Обеспечение участия педагогов в профессиональных коммуникациях. | |  | |  | |  | |
| Процессы функционирования и оптимизации обновления деятельности ДОУ | Кадровая политика.  Организация дифференцированной системы повышения квалификации.  Оптимизация УВП через работу над общей методической темой, экспериментальную деятельность по внедрению НПМ, обновление УВП через поддержку локальных экспериментов по преодолению проблем функционирования ДОУ. | | Обеспечение кадрами необходимой квалификации.  Мониторинг динамики затруднений и проблем в деятельности педагогов ДОУ.  Планирование и организации повышения квалификации.  Планирование и организация экспериментальной деятельности, мониторинг и экспертиза ее эффективности.  Стимулирование поисковой и самообразовательной деятельности педагогов. | | Поиск и собеседование со специалистами. Формы планирования ПК педагогов ДОУ.  Формы внешней и внутренней дифференцированной системы ПК педагогов.  Семинар участников методических объединений ДОУ. | | Владение педагогами технологическим циклом управления собственной профессиональной деятельностью: наличие умения проектировать учебно-воспитательный процесс, обеспечивать педагогическое управление достижениями его целей, осуществление самоконтроля, самоанализа, самооценки и самокоррекции педагогической деятельности, учебно-воспитательного процесса.  Умение педагогов самостоятельно ставить цели самообразования. | | Укомплектованное специалистами нужной квалификации.  Описание эффективного педагогического опыта.  Рефлексивно-аналитические умения, познавательный интерес и умственная самостоятельность воспитанников.  Обновленное содержание и технологии учебно-воспитательного процесса.  Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса ДОУ. | |
|  |  | |  | |  | |  | |  | |
| Процесс функ-ционирования ДОУ | Обеспечение квалифицированными кадрами.  Нормативно-правовое, информационно-методическое обеспечение.  Контроль качества учебно-воспитательного процесса.  Методическое сопровождение педагогической деятельности | | Создание системы кадрового обеспечения процесса функционирования ДОУ, управления целостным педагогическим процессом.  Разработка планов и программ дифференцированной системы методического сопровождения педагогической деятельности, их обучения, инструктирования.  Разработка планов-графиков установления обратной связи.  Организация самообразования педагогов.  Стимулирование участия в повышении квалификации через формы коллективного ПК и самообразование | | Внешняя и внутренняя координация деятельности по организации кадрового обеспечения процесса функционирования и управления УВП в ДОУ.  Разработческо-практические семинары группы стратегического управления ДОУ.  Организация форм коллективной общепедагогической, групповой специальной и индивидуальной методической поддержки, обучения и инструктирования педагогов. | | Знание педагогами нормативных требований к деятельности ДОУ.  Повышение уровня общепедагогических, специальных и частно-педагогических знаний и умений педагогов.  Освоение педагогами способов нормативного управления: целеполагания, планирования, организации, регулирования, контроля и оценки результатов учебно-воспитательного процесса, собственной деятельности.  Положительная динамика количества педагогов с первой квалификационной категорией | | Гарантированные результаты УВП, соответствующие государственным требованиям.  Целостная система управления УВП, педагогической деятельностью и ее методической поддержкой.  Согласованность целей учебно-воспитательного процесса между членами педагогического коллектива.  Описанные эффективные методики, приемы педагогического мастерства | |

Последствиями инновационной деятельности БДОУ г. Омск «Детский сад № 358 комбинированного вида» являются:

1.В организации и управлении учебно-воспитательным процессом:

* введением дифференцированного обучения через логопедическую группу;
* работой методических объединений педагогов;
* осуществлением преемственности обучения;
* работой психолого-педагогических консилиумов по преемственности обучения;
* работой постоянно действующего семинара по работе с одаренными детьми;

2. В педагогическом процессе преобладают такие методы и приемы обучения, как: коллективные способы (работа в парах постоянного и сменного состава); научно-практические методы; опорные конспекты; диагностико-исследовательский подход в обучении; элементы развивающего обучения; проектное обучение; проблемное обучение; творческое освоение новых программ.

Таким образом, управленческая работа в ДОУ направляется на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки педагога ДОУ, достижения оптимальных результатов. Разумеется, новое направление в работе заключается в становлении педагога-исследователя, способного управлять собственной деятельностью и деятельностью дошкольников, создавать условия для развития своих воспитанников, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности. Результаты внедрения программы мы подвели в январе 2021года, с которыми вас и знакомим.

В БДОУ г. Омска «Детский сад № 358 комбинированного вида» на январь 2021 года функционирует те же 11 групп, одна из них для детей с тяжелыми речевыми нарушениями. В учреждении работает 22 воспитателя, 1 учитель-логопед, 2 музыкальных работника, 1 инструктор физической культуры, 1 старший воспитатель, 1 педагог-психолог.

Но уже меняются общие сведения о педагогах детского сада: возраст – 40,3 года; образование: 70% - высшее, 30% - среднее-профессиональное; педагогический стаж: до 10 лет – 25%, до 20 лет – 45%, более 25 лет- 30%; категория: без аттестации 4%, соответствие занимаемой должности 4 %; первая- 22%; высшая –70 %. Курсы повышения квалификации прошли – 21 чел., студентов ОмГПУ (заочного отделения)–1 чел., начинающих специалистов – 3 чел. Результативность нашей Программы мы решили проверить, используя следующие формы диагностики: Самодиагностика профессиональной подготовленности к педагогической деятельности педагогов. Анализ результатов (табл.2.1) показал, что ни один из педагогов не имеет критический (до 0,3 балла) уровень общей профессиональной подготовки. Педагоги имеют допустимый (до 0,6 баллов) – 15%, оптимальный (до 0,8 балла) – 70% и выше оптимального – 15% - уровень профессиональной подготовки к педагогической деятельности.

Таблица 2.1.

Уровень профессиональной подготовки к педагогической деятельности (в процентах)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Средний балл | | | Общий средний балл |
| Научно-теоретическая подготовка | Научно- методическая подготовка | Психолого- педагогическая подготовка |
| О,78 | 0,76 | 0,72 | 0,75 |

Работая в ДОУ, 100% педагогов по- прежнему активно реализуют свои потребности в саморазвитии. Коэффициент развития педагогов определяется интервалом от 0,61 до 0,81, поэтому 0,62 – 20%; 0,75% - 20%; 0,81 – 60%.

Величина средней общей оценки по результатам самооценки изменилась в сторону увеличения:

10,05% - 120 баллов, т.е. высокая оценка, позволяющая педагогу претендовать на соответствие занимаемой должности;

15,03% - 181 балл, т.е. достаточно высокая оценка, позволяющая педагогу претендовать на 1 категорию.

20,02% - 186 баллов, 24,86% - 190 баллов, 30,04% - 195 баллов, т.е. высокая оценка, которая может быть основанием на присвоение педагогу высшей категории.

Самооценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива, позволила увидеть изменение педагогического мнения:

65% педагогов отмечает, что в процессе применения новшеств достигнуты лучшие результаты; 35%- полученные результаты такие же, как и прежние.

От своего участия в инновационной деятельности педагоги ожидают:

* повышение личного дохода - 70%;
* лучших результатов своей работы – 55%;
* личного удовлетворения своим трудом – 65%;
* общественного, морального признания – 40%;
* приоритетного положения (внимания к педагогу) -30%.

20% педагогов отмечают, что необходимы изменения в нагрузке в сторону ее снижения.

30% педагогов отмечают, что детскому саду нужно изменить режим работы, а 25% указывают на необходимость изменения содержания образования, воспитания и технологии обучения, воспитания и развития.

Достаточно готовыми к освоению новшеств являются 70% педагогов, 30% - частично готовы.

Формы подготовки, обучения к освоению новшеств педагогов резко изменились в лучшую сторону (табл.2.2):

5 – очень влияют на уровень моего развития и подготовленности к инновационной деятельности; 4 – влияют; 3 – слабо влияют; 2 – почти не влияют; 1 – не влияют.

Таблица 2.2.

Самооценка педагогами форм подготовки, обучения новшеств

|  |  |
| --- | --- |
| Формы подготовки | Средний балл |
| Семинары, практикумы | 4,7 |
| Педагогические советы | 5 |
| Работа в методических объединениях | 5 |
| Работа с наставником | 5 |
| Самообразование | 5 |
| Обучение на проблемных курсах при ИПКРОО, методическом кабинете | 6,5 |
| Повышение квалификации | 4,5 |

Педагоги оценивают условия дошкольного учреждения для развития инновационной деятельности (табл.2.3): 3 балла – очень хорошие; 2 балла – хорошие; 1 балл – удовлетворительные; 0 баллов – неудовлетворительные.

Таблица 2.3.

Оценка педагогами условий дошкольного учреждения для развития инновационной деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Условия | Средний балл |
| Материальные | 2,5 |
| Финансовые | 0,5 |
| Организационные | 2,5 |
| Психологический климат в коллективе | 3 |
| Стимулирование | 1,8 |
| Система обучения кадров | 2 |

В качестве препятствий в освоении и разработке новшеств педагоги отмечают сегодня:- отсутствие времени – 70%;- отсутствие обоснованной стратегии развития детского сада – 0%;- отсутствие помощи – 10%;- отсутствие лидеров, новаторов в детском саду – 10%;- разногласия, конфликты в коллективе – 5%;- отсутствие необходимых теоретических знаний – 40%;- слабая информированность о нововведениях в образовании – 20%;- отсутствие или недостаточное развитие исследовательских умений – 15%;- отсутствие стимулирования – 45%.

Результаты исследования представлены рис.2. 1 и 2. 2.



Рис. 2.1. Мотивы, значимые для педагогов (результаты самооценки).

80

**87**

**45**

55

70

58

43

**65**

**7,**

**36**

**62**

**0**

**10**

**20**

**30**

**40**

**50**

**60**

**70**

**80**

**90**

**1**

**2**

**3**

**4**

**5**

**6**

**7**

**8**

**9**

**10**

**11**

**мотивы**

**%**

Рис.2.2. Мотивы, являющиеся ведущими в коллективе (результаты экспертной оценки).

Как видим, внутренние мотивы остаются преобладать над внешними. Менее ярко выражено сочетание ВМ>ВПМ>ВОМ, что показывает на уже не яркую неудовлетворенность педагога самим собой. Внутренняя соревновательность продолжает быть в самой личности педагога, в работу включаются внутренние механизмы саморазвития и самосовершенствования [6, с.48]. Это свидетельствует уже о продуктивности выполняемой деятельности, и о благоприятном психологическом климате в коллективе.

Проанализировав результаты мы увидели, что педагоги наиболее значимыми для саморазвития факторами считают: обучение на курсах; доверие; новизну деятельности, условия работы и возможность экспериментирования; интерес к работе. Немаловажное значение имеют организация методической работы; создание условий для обмена опытом, пример и влияние коллег; занятие самообразованием. Результаты диагностирования дают методической службе возможность определить индивидуальные маршруты для каждого педагога и дифференцированно спланировать работу со всем коллективом.  В качестве стимулов, поддерживающих активность педагогов с не сложившейся позицией саморазвития, оправданы «внешние» мероприятия: обучение на курсах, посещение различных семинаров и методических объединений, знакомство с опытом работы других педагогов и т.д. Возможность участия в новой, экспериментальной деятельности (например, работа в творческой группе) помогает стимулировать интерес к работе. Для педагогов с активной позицией саморазвития - это работа на доверии, возможность обмена опытом с коллегами, предложение работать углублённо по тому или иному направлению образовательной деятельности в рамках детского сада.  Только система мероприятий, которая подразумевает активную форму обучения и взаимодействия педагогов в детском саду – семинары- практикумы, тренинги, консультации, беседы позволяет минимизировать такие препятствующие факторы, как собственная инертность и неумение распределять своё время.

Положительными последствиями проведенного исследования следует считать изменение микроклимата в коллективе, социально-педагогических ориентиров педагогов, актуализацию ими задачи управления развитием собственной профессиональной деятельности, развитие учебной мотивации дошкольников.

Ограничениями реализации разработанной программы являются: дефицит времени; недостаточная квалификация, стереотипы профессиональной деятельности; ротация кадров; неудовлетворенность педагогов социальным статусом.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что процесс управления развитием профессиональной компетентности педагогов в ДОУ направлен на стабильное функционирование и оптимизацию обновления деятельности учреждения в целом и следует продолжить работу в данном направлении.

На основе диагностики и анализа профессиональных потребностей, мотивов, установок, уровня профессиональной компетентности отдельных педагогов и педагогического коллектива в целом в соответствии с целями и задачами учреждения, направлениями ее развития осуществляется разработка стратегии деятельности ДОУ по управлению профессиональным развитием педагогического коллектива. Вся управленческая работа направляется на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки учителя, достижения оптимальных результатов. Разумеется, новое направление в работе заключается в становлении педагога-исследователя, способного управлять собственной деятельностью и деятельностью воспитанников, создавать условия для развития дошкольников, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Положительными последствиями проведенной Программы следует считать изменение микроклимата в коллективе, социально-педагогических ориентиров педагогов, актуализацию ими задачи управления развитием собственной профессиональной деятельности.

Ограничениями реализации разработанной системы мер являются: дефицит времени; недостаточная квалификация, стереотипы профессиональной деятельности; ротация кадров; неудовлетворенность педагогов социальным статусом.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что процесс управления развитием профессиональной компетентности педагогов ДОУ направлен на стабильное функционирование и оптимизацию обновления деятельности дошкольного учреждения в целом. Работу по Программе управления развитием профессиональной компетентности педагогов ДОУ обязательно надо вести в любом ДОУ. Эта работа должна иметь определенные цели и задачи и быть систематической. Мы продолжим работу по внедрению нашей программы для достижения более высоких результатов.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М.: АЗЪ, 1995. — 928 с.
2. Монахов, В. М. Методология проектирования педагогической технологии (аксиоматический аспект) // Школ.технологии.— 2000.— № 3.— С. 57–71.
3. Педагогическая энциклопедия: в 4 т. Т.4. / Под.ред.: И. А. Каирова, Ф. Н. Петрова. — М.: Сов.экнцикл., 1968.— 911 с.
4. Бежанишвили, А. З. Совершенствование управленческой деятельности в школе // Внутришкольный контроль — исследовательский, обучающий, стимулирующий фактор в управлении образованием: Метод. рекомендации / Под ред. В. С. Сапрыкина. — Симферополь, 1999. — С. 157–161.
5. Реан, А. А. Психология познания педагогом личности учащихся / А. А. Реан. — М.: Высш. шк., 1990. — 80 с.
6. Вульфов, Б. З. Профессиональная карьера учителя // Мир образования. — 1996. — № 1. — С. 48–51.
7. Чинкина, Н. Ш. Педагогические основы стимулирования мотивации творческого саморазвития учителя / Н. Ш. Чинкина. — Казань: Изд–во Казан.гос. ун–та, 1999. — 317 с.
8. Жук, А. И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический аспект // Кiраванне у адукацыi. — 1997. — № 8. — С. 3–28.
9. Проектирование профессионального педагогического образования / В. А. Болотов, Е. И. Исаев, В. И. Слободчиков, Н. А. Шайденко // Педагогика. — 1997. — № 4. — С. 66–72.
10. Поташник, М. М. Профессиональные объединения педагогов / М. М. Поташник. — М.: Новая шк., 1997. — 118 с.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

#### Приложение 1

#### Шкала самооценки профессиональной компетентности педагога

Оцените свои личностные качества.

5 — ярко выражены, 4 — высоко выражены, 3 — средний уровень, 2 — минимальный уровень, 1 — отсутствует (обведите кружочком).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Чувство объекта. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|  | Чувство такта. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|  | Чувство меры. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|  | Чувство причастности. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|  | Чувство ориентира. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1. Индивидуальные личностные качества:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Душевная чуткость. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | Чувство деликатности. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. | Чувство юмора. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | Чувство интуиции. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1. Качества, основанные на психологических механизмах:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Рефлексия. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | Идентификация. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. | Эмпатия. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | Децентрация. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

1. Качества, основанные на педагогических способностях:

Оцените уровень своих умений.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Проектировочные. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | Конструктивные. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. | Коммуникативные. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | Организаторские. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. | Гностические. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Оцените свою способность к творчеству.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Владение приемами научного анализа и синтеза. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. | Умение внедрять науку в практику. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. | Владение основополагающими идеями внедрения. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | Способность разрабатывать научно-практические методы внедрения. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. | Способность видеть в опыте других педагогов идеи, руководствуясь которыми педагог успешно продвигается к вершинам профессионализма. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. | Умение использовать опыт других педагогов применительно к условиям собственной деятельности. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. | Способность прогнозировать педагогическую деятельность, создавать педагогические инновации. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Умение сопротивляться педагогическому консерватизму, преодолевать вредные стереотипы в образовании. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. | Умение принимать оптимальные решения в конкретных ситуациях. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. | Умение переносить знания в различные педагогические и условия. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Оцените свой профессионализм самосовершенствования.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Умение видеть пробелы в знаниях психолого-педагогической литературы и устранять их через самообразование. | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 2. | Умение видеть пробелы в знаниях методической (по предмету) литературы и оперативно устранять их. | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 3. | Умение справедливо оценивать свои знания в области специальной литературы (по предмету), оперативно и систематически устранять имеющиеся пробелы. | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 4. | Справедливо оценивать пробелы в знаниях художественной литературы, искусства, музыки и устранять их. | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 5. | Видеть личностные недостатки и уметь организовывать себя на их устранение, систематически заниматься самовоспитанием. | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 6. | Умение правильно выбирать приемы внутреннейсаморегуляции (самоконтроль, самоотчет, самоодобрение, самовнушение и др.). | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 7. | Умение правильно выбирать приемы самопринуждения (самоосуждение, самозапрещение, самонаказание и др.). | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 8. | Организовывать себя заниматься обобщением передового педагогического опыта с целью его внедрения в практику своей работы. | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 9. | Заниматься психолого-педагогическими исследованиями в целях достижения высокой продуктивности собственного труда, на их основе формулировать и решать педагогические задачи. | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 10. | Умение обобщать результаты своих исследований в виде научно-практических статей, методических пособий, рекомендаций. | 5 | 4 | 3 | | 2 | 1 |
| 11. | Выступать с научными докладами о достижениях педагогической науки, передового педагогического опыта. | 5 | 4 | | 3 | 2 | 1 |