

# МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### 1. ЛЕКЦИИ

#### ТЕМА 1. СУЩНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА.

##### 1. Профессиональное развитие как педагогическая и психологическая категория.

На профессиональное развитие педагога в значительной степени влияют первые годы работы - этап его профессионального становления. Именно этот период позиционирует специалиста в социальной и профессиональной среде. Он является основой его будущей профессиональной карьеры и определяет ее успешность.

Интерес к процессу профессионального становления проявляли многие ученые-исследователи, среди них: Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, К.М. Левитан, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, Е.А. Рябоконь, В.И. Слободчиков, О. И.Суслова и др. В своих исследованиях ученые по-разному определяют понятие «профессиональное становление», сопоставляют его с такими понятиями, как «профессиональная подготовка», «профессиональная готовность», «профессиональное развитие», «профессиональное формирование», «профессиональное мастерство», «профессиональная направленность», «профессиональное самоопределение», «профессиональная пригодность», «профессионализация», «идентификация личности с профессией», «самореализация в профессии», «вхождение в профессию».

Термин «становление» часто используется в [педагогике](#), психологии, философии. Его определение дается по-разному и соответственно используется в разных контекстах. По Гегелю, «становление» выступает в качестве «первой истины», являющейся отправным пунктом всего последующего развития, начальной точкой возникновения, порождения вещей и явлений. В словаре С.И. Ожегова - становление есть «возникновение, образование чего-то в процессе развития».

В [педагогическом словаре](#) А.Ю. Коджаспирова и Г.М. Коджаспировой «становление» определяется как приобретение новых признаков и форм в процессе развития. В.И. Слободчиков в своих исследованиях процесс становления рассматривается как этап процесса развития. Ученый отмечает, что категория «развитие» одновременно включает в себя как минимум три процесса: становление, формирование, преобразование.

Становление – это «переход от одного определенного состояния к другому – более высокого уровня; единство уже осуществленного и потенциально возможного». Формирование – оформление («обретение формы») и совершенствование; единство цели и результата развития. Преобразование – саморазвитие и смена основного жизненного вектора, кардинальное изменение.

Э. Ф Зеер считает, что становление – «это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни».

Таким образом, термин «становление» употребляется в трех значениях: как синоним «развития», как выражение процесса создания предпосылок, как характеристика начального этапа уже возникшего процесса, когда происходит переход от старого к новому, рост нового, его упрочнение и превращение в развитую систему.

Мы будем придерживаться той точки зрения, что «становление» является одним из этапов процесса развития. И если рассматривать данное определение в [контексте временных рамок](#), то «становление» - это этап профессионального развития, следующий

за этапом профессиональных намерений, в результате которого происходит закрепление специалиста в определенной профессии. Под профессиональным развитием будем понимать период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни.

В психолого-педагогической литературе в существующих определениях понятия «профессиональное становление» прослеживаются разные подходы: социальный; психологический, данный подход имеет две трактовки: развитие личности через профессию и самореализация личности через профессию; педагогический, рассматривающий исследуемый вопрос с позиций управления данным процессом.

Ю.П. Поваренков, считает, что профессиональное становление - это «сфера социальной практики, где тесно переплетаются интересы общества и конкретного человека... и его сущность заключается в превращении индивида в профессионала, способного оказывать активное влияние на развитие профессиональной деятельности и профессиональной общности в целом».<sup>11</sup>

Э.Ф. Зеер профессиональное становление увязывает с профессиональной деятельностью, понимая его как «процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление». Под профессиональным становлением названный автор подразумевает «развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности».<sup>12</sup>

Вместе с тем, Э.Ф. Зеер включает такие характеристики, как формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовности к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приёмов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека.

Н.В. Матолыгина полагает, что профессиональное становление - это динамическое свойство личности, связанное с формированием и развитием личностных и профессиональных качеств, осознанным отношением к избранной профессии, влияющим на профессиональную подготовку и профессиональную деятельность

По мнению А.К. Марковой, профессиональное становление - это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма. Профессиональное становление личности, по мнению А.К. Марковой, обогащает психику, наполняет жизнедеятельность человека особым смыслом, придаёт профессиональной биографии значительность.<sup>15</sup>

А. Маслоу в своих трудах о самоактуализации человека, взяв за парадигму такие отношения как "учитель-ученик", рассматривает эти отношения в интерпретации самоактуализированного учителя. А. Маслоу считает, что «урок для самоактуализированного учителя - это не ситуация противостояния, не арена борьбы разнонаправленных желаний и интересов, а приятная возможность сотрудничества с учеником, возможность совместного исследования и совместного познания истины».

Самоактуализированному педагогу чужда «начальственность тона, многозначительность интонаций, он ведет себя просто и естественно. Он не давит на ученика своей эрудицией или авторитетом, не изображает из себя профессора-всезнайку, он оставляет за собой право просто быть человеком. Он и сам не соперничает со своими учениками и старается сделать так, чтобы они не конкурировали друг с другом. В результате такой установки преподавателя в стенах его класса невозможны зависть, страх, подозрительность или тревога».<sup>16</sup>

Г.М. Белокрылова, полагаящая, что это процесс самореализации личности в профессиональной деятельности на основе наиболее полного использования своих способностей и возможностей.<sup>17</sup> Л.И. Белозерова придерживается той же точки зрения, она трактует профессиональное становление как процесс развития от стремления реализовать свои творческие, потенциальные возможности, к пониманию своего призвания, к формированию профессионализма. Она утверждает, что профессиональное становление осуществляется через развитие профессионального самосознания, которое находит свое выражение в самосовершенствовании, самообразовании личности.

Е.А. Рябоконт, под профессиональным становлением понимает поэтапный, динамичный и управляемый процесс вхождения в профессию, в ходе которого происходят качественные преобразования личности, ведущие к развитию и изменению личностных и профессиональных качеств, формированию позитивного отношения к профессии и овладению профессиональными знаниями и умениями.

Таким образом, профессиональное становление рассматривается в личностном и профессиональном контексте: непрерывный процесс прогрессивного изменения личности; формирование основных отношений с социумом; процесс поэтапного разрешения противоречий между социально-профессиональными требованиями, предъявляемыми к личности и его желаниями и возможностями; формирование профессиональной мотивации, компетентности, профессионально важных качеств, готовности к саморазвитию и самоактуализации.

Е.А. Климов, К.М. Левитан, Т.В. Кудрявцев, Т.В. Зеер, В. И. Слободчиков, голландский исследователь Дж. Х. Вонк, выделяют этапы, фазы, стадии, уровни, которые проходит специалист на своем жизненном пути профессионала – профессиональном развитии. В настоящее время в науке нет общепринятого разбиения на этапы или фазы профессионального развития педагога. Например, Дж. Х. Вонк выделил следующие фазы профессионального развития педагога: предпрофессиональная фаза – этап обучения в ВУЗе или колледже.

В этот период студент получает все необходимые теоретические и общекультурные знания, знания в области педагогики и психологии, частично приобретает опыт работы, проходя педагогическую практику; предварительная фаза (Дж. Х. Вонк) – мы будем ее называть периодом адаптации педагога. В этот период закладывается фундамент для определения собственного стиля в работе, система действий, которые будут пополняться в ходе профессионального развития, доводятся до автоматизма функции учителя; фаза вхождения в профессию – период закрепления в профессии, данный период сопровождается самостоятельным творческим поиском.

Именно в это время у педагог позиционирует себя в социальной и профессиональной среде. Период является основой его будущей профессиональной карьеры и определяет ее успешность. Профессиональная фаза (Дж. Х. Вонк) – этап профессионального формирования. Следующая фаза переориентации в профессии (Дж. Х. Вонк) – этап преобразования, кризис середины жизни и последующие за ним годы. Фаза инерции начинается за три года до ухода на пенсию.

Все вышеперечисленные исследователи в процесс профессионального развития включают этап, связанный с выбором профессии, с обучением в вузе – будем называть его этапом профессиональных намерений, где формируются основы профессионально важных умений и свойств личности; этап профессионального становления, на котором важными периодами являются адаптация начинающего учителя и закрепление его в профессии. В это время профессионального становления происходит приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, творческий поиск учителя, начинается формирование карьерных устремлений, развитие способностей к саморазвитию.

Далее следуют этапы профессионального формирования и профессионального преобразования, на этих этапах учитель достигает активного и творческого уровня

профессиональной деятельности (профессионального максимума), он способен модифицировать известные способы решения задач на основе их анализа, обладает высоким уровнем проектировочных, конструктивных, прогностических, аналитических умений, становится мастером, авторитетом, наставником.

### **Постройте модель профессионального развития педагога.**

Необходимо понимать, что временные границы этапов и периодов условны, размыты, подвижны и определяются трудовым потенциалом учителя. Временной интервал профессионального становления, его эффективность в большей степени определяется трудовым потенциалом начинающего учителя. А. Я. Кибанов под трудовым потенциалом понимает совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Он выделяет следующие составляющие трудового потенциала:

- психофизическая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы, способности и склонности человека;
- социально-демографическая: возраст, пол, семейное положение;
- квалификационная: уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности;
- личностная: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др.

Таким образом, основываясь на общепризнанных исследованиях, под профессиональным становлением начинающего педагога будем понимать - начальный этап профессионального развития педагога, основным признаком завершения которого является способность учителя выбирать способы решения задач по организации учебной деятельности учащихся в изменяющихся условиях, готовность к самоактуализации и к саморазвитию. Принято считать, что процесс профессионального становления начинающего учителя длится 3 года.

## **2. Сущность саморазвития личности. Значимость саморазвития в жизни и деятельности человека.**

В отечественной психологии одними из первых дали определение и обосновали его отличительные признаки В.И.Слободчиков и Е.И.Исаев; понятие «саморазвитие» — это фундаментальная способность человека становиться и быть подлинным субъектом своей жизни, превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования.

Каковы же характеристики и признаки саморазвития?

Прежде всего необходимо отметить, что для анализа саморазвития наиболее общим является понятие жизнедеятельность как непрерывный процесс целеполагания, деятельности и поведения человека.

В рамках жизнедеятельности осуществляется и процесс саморазвития. Поэтому человек уже с раннего, в пределах трехлетнего, возраста, с момента выделения своего Я из окружающего мира (образование системы Я), становится субъектом своей жизнедеятельности, поскольку начинает ставить цели, подчиняться собственным желаниям и устремлениям с учетом требований других. Однако, как отмечают исследователи, в частности Г. А. Цукерман, субъектом саморазвития ребенок становится только в подростковом возрасте, когда происходят кардинальные изменения в самосознании, возникает чувство взрослости, идет процесс переориентации с детских норм на взрослые. Но субъектом саморазвития человек становится только тогда, когда он более или менее осознанно начинает ставить цели по самоутверждению, самосовершенствованию, самореализации, т. е. определять перспективы того, к чему он движется, чего добивается, что желает или, наоборот, не желает менять в себе.

Другой характеристикой саморазвития является активность личности, которая может быть или социальной активностью, или социальной реактивностью. Единицей анализа социальной активности является оптимальное сочетание инициативы и исполнительности.

Социальная реактивность проявляется либо в виде социальной импульсивности, либо в виде пассивности, но в обоих случаях она не характеризует человека как субъекта жизнедеятельности.

Социальная активность проходит в своем развитии ряд уровней.

Для дошкольника и младшего школьника в основном характерен нормативный уровень, когда ребенок лишь повторяет, имитирует даже в своих инициативах то, что усваивает в результате взаимодействия со взрослыми.

Нормативно-личностный уровень свойствен в основном подросткам и юношам. Здесь происходит выход за пределы нормативно-заданного, проявляется свое собственное отношение к тому, что человек делает, познает.

Личностно-продуктивный и продуктивно-творческий уровни свойственны для взрослых людей, когда человек посредством своей деятельности дает существенную прибавку обществу, социуму, создавая, например, что-то новое, оригинальное или усовершенствуя старое.

Понятно, что нормативный уровень — это уровень воспроизводства (пусть и в авторском исполнении того, что уже известно), а вот нормативно-личностный уровень позволяет личности проявиться в полной мере как индивидуальности, заявить о себе. Именно поэтому в подростковом возрасте ребенок может стать субъектом не только своей жизнедеятельности, но и саморазвития. Применительно к проблеме саморазвития способность к личной инициативе распространяется на организацию самопознания и самовоспитания. Однако если в подростковом возрасте самовоспитание носит все-таки черты формирования в себе отдельных свойств и качеств, то уже в юношеском возрасте пересмотру подвергается личность в целом.

Неотъемлемыми атрибутами социальной активности являются сознательность и самостоятельность, которые укрепляют позиции личности как субъекта саморазвития.

Способность к проявлениям социальной активности постепенно определяет и способность к совершению личностных выборов, т.е. развивает тенденцию к субъективной свободе. Эта свобода состоит в том, что человек самостоятельно может осуществлять выборы среди ряда альтернатив, конструировать эти альтернативы.

Возможность самому совершать выборы, в том числе и выборы личностного роста, — признак субъективности индивида как автора своей жизнедеятельности и биографии. Когда человек сам осуществляет выбор, он учится брать на себя ответственность и держать ответ не только перед другими (такая ответственность носит формальный характер), но и перед самим собой, перед своей совестью.

Наконец, важной характеристикой саморазвития является уровень развития самосознания, способности к самопознанию. К этой мысли мы уже подводили читателя на протяжении всего первого раздела. Развитая способность к самопознанию с ее механизмами (идентификация и рефлексия) органически включается в процесс самопостроения личности, определения перспектив, способов и средств саморазвития.

**Сформулируйте значимость саморазвития в жизни и деятельности человека**

**Вопросы для самостоятельного разбора**

1. Саморазвитие как средство и механизм становления внутреннего мира личности и ее самодвижения в профессиональной деятельности.
2. Формы осуществления развития и саморазвития человека.
3. Механизмы саморазвития человека. Самопринятие и самопрогнозирование как звенья развивающего механизма.
4. Самопознание в структуре саморазвития личности. Сущность и пути профессионального самопознания.
5. Барьеры в самопознании и саморазвитии личности. Пути их преодоления.

## ТЕМА 2. УРОВНИ И ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И САМОРАЗВИТИЯ.

### Уровни профессионального развития педагога

1. Базовой характеристикой деятельности педагога считают **педагогическую умелость**, под которой понимают достаточно хорошее владение им системой обучающих и воспитательных умений и навыков, которые в своей совокупности позволяют ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на грамотном профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения и воспитания школьников. Совокупность различных профессиональных умений учителя (воспитателя) называют **педагогической техникой**.

В понятие «педагогическая техника» принято включать две группы компонентов.

**Первая группа** связана с умением педагога управлять своим поведением:

- владение своим организмом (мимика, пантомима);
- управление эмоциями, настроением (снятие психического напряжения, создание творческого самочувствия);
- социально-перцептивные способности (внимание, наблюдательность, воображение);
- техника речи (дикция, темп речи) и др.

**Вторая группа** компонентов педагогической техники связана с умением воздействовать на личность и раскрывает технологическую сторону педагогического процесса: дидактические, организаторские, конструктивные, коммуникативные, диагностико-аналитические и другие умения.

Педагогическая техника как форма организации поведения учителя представляет собой комплекс профессиональных умений, в том числе актерских и режиссерских, связанных с умением управлять собой и умением взаимодействовать в процессе решения педагогических задач.

2. Следующей ступенью профессионального роста педагога является **педагогическое мастерство**, под которым традиционно понимают доведенную до высокой степени совершенства обучающую и воспитательную умелость, отражающую особую отшлифованность методов и приемов применения психолого-педагогической теории на практике, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность учебно-воспитательного процесса. Сегодня также оно включает как минимум еще четыре компонента: систему знаний, специальных способностей, педагогическую технику и гуманистическую направленность личности.

3. **Готовность к нововведениям** – это такое личностное проявление творческого стиля деятельности, в котором своеобразно сочетаются определенная личностная направленность (стремление, потребность внедрять новое), знания и практические умения реализовать новые способы и формы осуществления профессиональной деятельности («сплав» психологической, теоретической и практической готовности).

4. **Педагогическое творчество**, по мнению этих авторов, есть более высокий уровень квалификации учителя. Оно связано не столько с продуцированием новых идей и принципов, сколько с их модернизацией, видоизменением.

5. **Готовность педагога к созданию авторской технологии**, характеризующейся согласованностью методических приемов, оригинальностью их сочетания в целостной системе, соответствующей единому замыслу и личностному опыту учителя, авторскому стилю его педагогической деятельности – один из важнейших показателей личностного развития.

6. Важнейшим условием, механизмом и результатом формирования готовности педагога к созданию авторской педагогической (дидактической, воспитательной, образовательной) технологии является индивидуальный **авторский стиль деятельности педагога**.

**7. Разработка и усовершенствование образовательных программ** – одно из самых распространенных направлений новационного педагогического поиска в образовательных учреждениях.

**8. Высшим уровнем профессионального саморазвития педагога является создание им собственной авторской системы работы**, состоящей из индивидуальной дидактической, индивидуальной воспитательной и индивидуальной методической систем.

**Определите пути профессионального развития педагога:**

1. Профессиональное самообразование и самовоспитание.  
2. Повышение квалификации и переподготовка в учреждениях последиplomного образования.

3. Методическая работа в школе.

4. Инновационно-педагогическая деятельность.

5. Участие в научно-педагогических исследованиях (обучение в магистратуре и аспирантуре, работа в составе экспериментальной группы под руководством ученого-педагога).

А.К. Маркова выделяет шесть уровней профессиональной компетентности:

1. учитель-стажер (вхождение в профессию);

2. учитель (овладение основами профессии);

3. учитель-мастер (владение высшими образцами известных приемов);

4. учитель-новатор (поиск и использование оригинальных приемов или целостных систем обучения или воспитания);

5. учитель-исследователь (стремление и умение изучать и оценивать значимость оригинальных идей);

6. учитель-профессионал (постоянное стремление к психологическому развитию, наличие предыдущих уровней)

Становление профессиональной компетентности педагога – это постоянно изменяющийся процесс, формирование профессионализма происходит на протяжении всей жизни человека – от выбора профессии (начало профессионального образования) до окончания профессиональной деятельности.

Следовательно, **первый этап формирования профессиональной компетентности** необходимо начинать на первой ступени вузовского образования – уровень бакалавриата (4 года обучения), затем на уровне магистратуры, специалитета (еще 2 года обучения). Эти уровни образования будут соответствовать первому уровню формирования профессиональной компетентности (учитель-стажер, обученность). Этот этап С.И. Змеёв определяет как первоначальный или базовый.

Исследователь И.В. Гладкая в статье «Этапы становления профессиональной компетентности студентов педагогического вуза» определила три основных этапа:

Первый - Развитие познавательных мотивов, осмысление выбора высшего учебного заведения, начальное прогнозирование собственного профессионального пути.

Второй - Осознание профессиональных мотивов, осмысление первых профессиональных проб (практика), уточнение профессиональных намерений (построение карьерного плана профессии).

Третий - Развитие профессиональных мотивов на фоне становления мотивации к непрерывному образованию, анализ соответствия самооценки и внешней оценки результативности профессионального образования, коррекция избранного профессионального пути, построение плана дальнейшего карьерного роста.

**Второй этап формирования компетентности** – от трех до пяти лет работы учителя в школе в качестве молодого специалиста, только что окончившего профессиональное образование и никак не повышающего ни в каких образовательных учреждениях уровень профессиональной компетентности. Это уровень – учитель, профессиональная

подготовленность. В данный период учитель проходит этап адаптации к профессии и встречается с противоречием своей теоретической подготовки и отсутствием опыта педагогической деятельности. Все последующие годы работы учитель повышает свой уровень профессиональной компетентности на курсах повышения квалификации. Этот этап образования С.И. Змеев определяет как последующее (послебазовое).

Следовательно, все остальные уровни формирования профессиональной компетентности: учитель-мастер, учитель-новатор, учитель-исследователь (профессиональный опыт) и учитель-профессионал (профессионализм) развивают преподаватели курсов повышения квалификации. Это третий этап.

### **ТЕМА 3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА.**

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» 273 ФЗ (2012) система образования «включает в себя...

1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;

2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования».

Таким образом, образование – это сложная, многоуровневая и разветвлённая система, участники которой вступают в разнообразные отношения. Поэтому возникает необходимость государственного правового регулирования образовательных отношений. Нормативно-правовые основы педагогической деятельности изложены в ряде законодательных актов, постановлений Правительства РФ, приказов Министерства образования и науки (Минобрнауки) и иных нормативных документах федерального, регионального, и муниципального уровня, а также в локальных актах образовательных организаций.

В соответствии с уровнями управления образованием, все нормативные акты можно разделить на федеральные, региональные, муниципальные и локальные.

Самый верхний уровень федеральной нормативно-правовой базы педагогической деятельности в нашей стране – это Конституция РФ. Право граждан РФ на образование закреплено в ст. 43, согласно которой...

1. Каждый гражданин имеет право на образование.

2. Гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.

3. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

4. Основное общее образование обязательно. Родители или лица, их заменяющие, обеспечивают получение детьми основного общего образования.

5. Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования.

Следующий уровень – уровень федеральных законов. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (2012) регулирует общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование, обеспечением государственных гарантий прав и свобод человека в сфере образования и созданием условий для реализации права на образование.

Данный закон «устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы

образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования» (ст. 1).

Оба этих акта (Конституция и Федеральный закон) имеют неограниченный срок действия (действующая Конституция принята в 1993 году, а предыдущий закон «Об образовании» просуществовал 20 лет). Наряду с ними в нормативно-правовую базу образования входят и другие акты.

Организационной основой государственной политики Российской Федерации в области образования является Федеральная целевая программа развития образования.

Содержание и организацию образовательного процесса регламентируют Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), разработанные и периодически перерабатываемые для каждого уровня общего образования (начального, основного, полного).

ФГОС конкретизируются в примерных основных и предметных образовательных программах.

К федеральной нормативно-правовой основе профессиональной педагогической деятельности относятся также приказы Минобрнауки и иные нормативные документы, определяющие порядок реализации в системе образования федеральных законов и постановлений Правительства РФ.

Примеры таких нормативных актов:

- Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 N 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

- ежегодные приказы об утверждении расписания ЕГЭ.

Наряду с федеральными нормативно-правовыми актами в пределах каждого субъекта Российской Федерации действуют региональные нормативные документы. Например: Закон Республики Башкортостан «О правовом регулировании отношений в сфере образования».

Региональные акты размещаются на официальных сайтах региональных министерств и департаментов.

На уровне муниципальных отделов управления образованием разрабатываются и принимаются нормативные акты, имеющие правовую силу в пределах данного города или района.

Наконец, правовое регулирование образовательных отношений осуществляется и внутри образовательных организаций. Для этого служат локальные акты.

Локальный акт – это правовой документ, основанный на действующих нормах законодательства, принятый в установленном порядке органом управления организации и регулирующий внутриорганизационные отношения.

К нормативным локальным актам образовательной организации относятся...

- устав образовательной организации – основной локальный акт, регламентирующий её деятельность;

- положения (устанавливают правовой статус структурного подразделения, порядок реализации полномочий); о режиме занятий, о педагогическом совете и т.д.

- инструкции (определяют порядок осуществления какой-либо функции, деятельности);

- правила (регламентируют отдельные стороны деятельности образовательной организации и участников образовательного процесса); например, правила для учащихся.

Многоуровневая система правового регулирования отношений в системе образования позволяет конкретизировать общие положения российского законодательства в форме, доступной для их исполнения на местах, обеспечивает гибкость действующих правовых норм, учёт региональных и местных особенностей образования и реальных условий педагогической деятельности.

#### **ТЕМА 4. ПРОФЕССИОГРАММА ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.**

Обсуждение проблем самопознания и саморазвития, оказание психолого-педагогической поддержки личности на разных ступенях индивидуального развития логически приводят к выводу, что львиная доля этой работы приходится на педагогический коллектив и конкретного педагога. Оказать эффективную помощь другим, создать атмосферу, способствующую культуре самовоспитания, может только тот учитель, который сам встал на путь систематического самопознания и саморазвития, активно занимается самовоспитанием. В противном случае его деятельность по стимулированию и саморазвитию детей будет носить декларативный характер, не подкрепляясь собственным опытом.

Ученые отмечают, что у педагога есть три возможности или три пути в определении перспектив своего развития: путь адаптации, путь саморазвития и путь стагнации (распада деятельности, деградации личности). Адаптация дает возможность приспособиться ко всем требованиям системы образования, освоить все виды деятельности, овладеть ролевыми позициями. Саморазвитие позволяет постоянно самосовершенствоваться, изменяться, в конечном итоге полностью реализовать себя как профессионала. Стагнация наступает тогда, когда учитель останавливается в своем развитии, живет за счет эксплуатации стереотипов, старого багажа и т.п., в результате профессиональная активность снижается, возрастает невосприимчивость к новому и, как итог, утрачивается даже то, что когда – то позволяло быть на уровне требований.

Личностно-профессиональный рост и самосовершенствование на протяжении всего периода трудовых будней – непременно условие успешной деятельности представителей любой профессии, не говоря уже о профессии педагогической. Здесь любой сбой, любой спад активности обязательно замечается участниками педагогического процесса, отрицательно сказывается на результатах педагогического труда.

В настоящее время в науке существует самые разнообразные подходы к выделению структурных компонентов личности педагога, его деятельности и общения, разные взгляды на особенности и своеобразие его профессиональной компетентности. **К наиболее значимым компонентам структуры личности педагога относятся:**

- профессионально–педагогическая направленность;
- профессиональная активность; профессиональные знания и умения;
- профессиональные педагогические способности, память, мышление и воображение; профессиональное самосознание.

Дадим им краткую характеристику.

Профессионально-педагогическая направленность личности определяется обычно как особый класс отношений, где ведущее значение приобретают отношения к детям, к деятельности, к себе. Структурируя три основных типа отношений, можно получить восемь типов профессионально- педагогической направленности, но в качестве оптимального следует признать тот тип, где выражены все три компонента: отношение к детям, отношение к предметам и отношение к себе; неоптимального – где не выражен достаточной степени ни один компонент направленности.

Развитие профессионально-педагогической направленности зависит от многих факторов, важнейшими из них являются: личностные особенности самого педагога, его интересы, стремление к самосовершенствованию; своеобразие организации педагогической деятельности со стороны руководства (какие условия создаются администрацией учебного заведения для оптимальной системы отношений конкретного педагога к деятельности, детям и себе); особенности взаимодействия в коллективе: с администрацией, коллегами, родителями, детьми.

Знание собственной профессионально- педагогической направленности, ее слабых и сильных сторон выступает в качестве условия определения перспективных линий самовоспитания: это может быть совершенствование методики преподавания, изменение отношение к детям (например: выработка способности к терпимости, повышение собственной уверенности, самопринятия и т.п). Таким образом, профессионально- педагогической направленность задает как бы “вектор” личности педагога, в концентрированном виде аккумулирует его мотивацию профессионально деятельности.

Профессиональная активность характеризуется стремлением педагога постоянно расширять сферу своей деятельности, выходить за рамки нормативов, что выражается в постоянном поиске новых форм, методов и средств преподавания, нестандартных решений возникающих задач, способности совершенствовать свои отношения с администрацией, коллегами, родителями, учащимся, постоянном анализе на основе рефлексии своей работы, наконец, заниматься саморазвитием, используя все средства и способы самовоспитания. В контексте рассматриваемых проблем именно профессиональная активность является важным условием саморазвития. Вне такой активности, предполагавшей высокий уровень мотивации, развитие педагога в лучшем случае будет осуществляться по адаптивному типу, в худшем- неизбежна стагнация.

Профессиональные знания и умения составляют содержание профессиональной подготовки. Не обладая знаниями и умениями, педагог вообще не мог бы осуществлять свои функции. Профессиональные знания многообразны: это – хорошее знание своего предмета, знания в областях педагогики, психологии, методик, сфере построения отношений с другими и знание собственных профессиональных возможностей. То же можно сказать и о специальных умениях. Сюда относятся: прогностические, аналитические, проективные, рефлексивные, мобилизационные, развивающие, ориентационные, коммуникативные, перцептивные (перцепция – это восприятие) и другие умения. Владение знаниями составляет тот багаж профессионала, который во многом определяет уровень компетентности, без них все разговоры о совершенствовании деятельности и саморазвитии лишаются смысла.

Педагогические способности характеризуют тот личностный потенциал, которым обладает каждый педагог, но в разной мере. Именно педагогические способности и обнаружение их у себя формируют соответствующие профессиональные стать педагогом, склонности заниматься педагогической деятельностью, эффективность педагогического труда. Знание своих способностей, использование наиболее выраженных из них, развитие их в ходе профессиональной деятельности являются основой для успешного выбора и базой для определения путей дальнейшего самосовершенствования.

Наиболее важные способности:

Академические – соответствуют областям наук: математике, физике, литературе, иностранному языку и т.д ; они проявляются в повышенном интересе учителя к науке (он следит за открытиями, ведет по возможности исследовательскую работу всвоей сфере);

Дидактические – доступно, понятно, интересно передовать учащимся учебный материал, вызывая ответную активность; итогом являются высокие результаты, которые демонстрируют школьники, обучающиеся у такого учителя;

Перцептивные – проникать во внутренний мир детей, психологическая наблюдательность, связанная с пониманием личности ребенка и его состояний;

Коммуникативные – продуктивное общение с детьми, умение найти к ним правильный подход, установить верные взаимоотношения;

Речевые – четко, ясно и последовательно излагать свои мысли, нысыщая их эмоциональной экспрессией, владение культурой речи;

Организаторские – умение сплотить ученический коллектив, мобилизовать его на решение различных задач, а также способность организовывать собственную работу, правильно распределять время на выполнение тех или иных дел;

Проективные – связаны с умением проектировать деятельность как свою так и учащихся, выстраивать последовательность изложения материала и сценарий урока, внеклассных мероприятий и т.п.;

Авторитарные – непосредственное эмоционально-волевое влияние на детей, умение на этой основе добиваться у них действительного авторитета;

Педагогические воображение – специальная группа способностей, выражающаяся в умении предвидеть результаты как своих действий, так и действий других, вносить уже на уровне сознания необходимые коррективы;

Распределение внимания – умение заниматься одновременно различными видами деятельности: вести урок, видеть всех учащихся, прогнозировать ход дальнейших событий и т.п. Перечисленные способности не раскрывают всей полноты знаний, умений и способностей педагога, но по крайней мере дают представление о них, определяя сферу возможного самопознания и саморазвития.

Педагогическая память, мышление и воображение. Занятие педагогической деятельностью придает определенную направленность психическим процессам учителя (вне зависимости от его желания) и профессионализирует их, решает специфические задачи, которые отличны от задач врача, инженера, рабочего, где предъявляются свои требования к личности профессионала. Если память, например, врача “загружена” симптомами, болезнями, рецептами, то память педагога – содержанием учебных предметов, различными технологиями, способами налаживания отношений и др.

Еще большие различия между людьми обнаруживаются в сфере мышления и воображения. Каждая деятельность имеет свои специфические проблемы, и хотя в нее включаются те же формы и операции, свойственные для мышления в целом, они значительно трансформируются под влиянием специфического содержания. Согласитесь, разрешить конфликт между учащимися не одно и то же, что решить задачу по проектированию двигателя или построению техники допроса следователем.

Объективно одинаковые мысленные способности, например двух людей, абсолютно по-разному проявляются в разных профессиональных сферах и обусловлены уровнем включенности человека в данную область, мотивацией, имеющимся опытом решения подобного класса задач. То же самое можно сказать и о воображении. Для педагога развитое воображение дает возможность осуществлять проективную деятельность, заранее предвидеть последствия своих и чужих действий, упреждающе вносить коррективы в работу.

Профессиональное самосознание – это не какой-то особый вид, а то же самопознание, но «объектом» его является не личность в целом, а профессионально значимые личностные характеристики и особенности. Оно включает знания о себе как специалисте, эмоционально-ценностное отношение к себе как специалисту, которые обуславливают особенности профессионального саморегулирования и профессионального самоконтроля. Здесь мы ограничимся приведенной характеристикой, поскольку далее остановимся на этих проблемах подробнее.

Итак, кратко описав основные структурные компоненты личности педагога, следует отметить, что они не рядоположены друг с другом, органически «вплетаются» в личность педагога, образуют его индивидуальность и находят непосредственное выражение в деятельности и общении.

2. Традиционно в структуру педагогической деятельности включают следующие компоненты:

- конструктивный – связан с проектированием содержания, форм, методов собственной деятельности и деятельности других субъектов образовательного процесса;
- организаторский – выражается в способностях педагога воплощать на практике задуманное, организовывать процессы учения, преподавания и взаимодействия;
- коммуникативный – связан с умением педагога налаживать контакты с детьми, способностью общаться;

- творческий – способность педагога по-новому ставить и решать многообразные педагогические задачи, привносит свое индивидуальное видение во все, чем он занимается.

С процессуальной точки зрения педагогическая деятельность включает в решения; анализ и оценки как собственных действий, так и действий учащихся, полученных результатов, на основе чего во все компоненты деятельности вносятся необходимые коррективы.

Многими психологами в качестве самостоятельной сферы труда педагога кроме деятельности выделяется общение (предпринимаются попытки выделить его структуру и функции). Например, российский психолог Л.М.Митина описывает следующие основные функции педагогического общения:

- информационную – обмен информацией между учителем и учениками познавательного и эмоционально-оценочного характера;
- социально-перцептивную – дает возможность педагогу и учащимся воспринимать друг друга, устанавливать тот или иной уровень взаимопонимания и взаимоприятия на основе задействования механизмов эмпатии (сочувствие, сопереживания);
- самопрезентацию (самоподачу себя другим) – помогает в самовыражении всем участникам педагогического процесса;
- интерактивную – обмен образами, идеями, действиями, навыками, опытом;
- аффективную - состоит эмоциональной стимуляции «разрядке», облегчении, ощущении психологического комфорта и др.

3. Необходимо отметить, что личность, деятельность и общение тесно связаны и не могут существовать отдельно. От личностных особенностей зависит специфика деятельности и общения; в свою очередь, общение и деятельность являются основой для профессионального развития личности.

Наиболее благоприятное сочетание личностных качеств, особенностей, обуславливающих успешность деятельности и общения в профессиональной сфере, в конечном итоге порождает интегральную характеристику профессионала – его компетентность. В психологии имеются различные подходы как к определению профессиональной компетентности, так и к выделению ее структуры. Для примера мы приведем разработки психолога А.К. Марковой.

Итак, по А.К. Марковой, профессиональная компетентность – это такой труд педагога, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность учителя; в котором достигаются хорошие результаты в обученности и воспитанности школьников.

Таким образом, в структуре компетентности выделяются: личность учителя, педагогическая деятельность, педагогическое общение и два компонента, характеризующих результативность труда педагога – обученность и воспитанность учащихся. В каждой из сторон труда педагога вычленяются следующие составляющие:

- 1) профессиональные (объективно необходимые) психологические и педагогические знания;
- 2) профессиональные (объективно необходимые) педагогические умения;
- 3) профессиональные психологические позиции, установки учителя, требуемые от него профессией;
- 4) личностные особенности, обеспечивающие уровень овладения учителем профессиональными знаниями и умениями.

Отмечается, что знания и умения – это объективные характеристики труда учителя, а позиции и личностные особенности – субъективные характеристики, необходимые для его соответствия требованиям профессии. Соотношение тех и других автор называет «психологическим модулем» профессии педагога, который может быть вычислен в каждом из блоков профессиональной компетентности.

Важным фактором, определяющим развитие современного общества, является образование. Оно обеспечивает не только познание мира, но и развитие личности в ее индивидуальности, неповторимом своеобразии.

Личность, по мнению А. Н. Леонтьева, не только «момент деятельности, но и ее продукт», «ею не рождаются, а становятся».

Личность педагога, его мастерство, раскрывается в профессиональной деятельности. Если говорить о будущих педагогах, то первый опыт мастерства они приобретают в студенческие годы.

Современная образовательная ситуация объективно требует становления педагога субъектом собственного профессионального развития. В связи с этим, В. А. Сластенин профессиональное саморазвитие рассматривает как процесс интеграции внешней профессиональной подготовки и внутреннего движения, личностного становления человека. Внешняя профессиональная подготовка задает содержание, формы, схемы профессиональной рефлексии, а внутреннее движение обеспечивает энергию, реализацию личностный смысл профессионального саморазвития. Внешняя подготовка и внутреннее движение являются составляющими процессами профессионального саморазвития.

Профессиональное саморазвитие, считает ученый, складывается из двух компонентов: внешних условий (которые создаются определенными позициями) и внутренних способностей (ими овладевает сам учитель), которые предполагают наличие: а) потребностей — потребность в обновлении, развитии, самопознании, понимании своих действий; б) целей; в) средств.

Саморазвитие имеет различные формы. На первых этапах одна из форм саморазвития «подталкивает», запускает «самопроцессы» (является механизмом), на следующем этапе саморазвития «самопроцессы» порождают, способствуют возникновению, поддерживают новую форму саморазвития (становятся механизмами) [4, с. 365].

В качестве критериев профессионального саморазвития педагога В. А. Сластенин выделяет:

а) самоорганизацию качественных изменений в личности и деятельности;

б) доминирование в структуре педагогической деятельности действий педагога, направленных на профессиональное самообновление. Изменение своих способов работы;

с) постановка и решение по отношению к самому себе и своей деятельности педагогических, психологических, организационных, предметных задач;

д) способность педагога воспринимать различные проявления окружающей среды как предпосылки своего профессионального развития.

К числу механизмов, обеспечивающих профессиональное саморазвитие педагога, относятся:

- самосознание, ассоциированное с пониманием, признанием, принятием своего Я;
- самоопределение, показанное обозначением границ своего Я;
- самоактуализация, связанная с проявлением и высвобождением того, что заложено и сформировано в Я человека;
- самореализация, представленная с выражением потенциала Я;
- самодеятельность, которую человек осуществляет как субъект и в которой он объективирует и развертывает свое Я;
- саморегуляция, соединенная с управлением человеком различными сторонами своей личности и с их интеграцией;
- самостроительство, связанное с целенаправленным культивированием и развитием определенных (целостно значимых) способностей, сторон и качеств личности;
- самоидентификация, представленная с отождествлением и разотождествлением себя с какой-либо позицией, ролью;

· самооценка, связанная с соотношением «себя актуального» и «себя потенциального» по различным шкалам [4, с. 366].

Как показывают исследования педагогов и психологов В. И. Андреева, А. Адлера, Б. Г. Ананьева, У. Джеймса, Д. Д. Леонтьева, А. Ф. Лосева, А. Маслоу, Г. Мэрфи, Г. Оллпорта, К. Роджерса, В. А. Сластенина, В. И. Слободчикова, С. А. Смирнова, В. А. Сухомлинского, Е. Н. Шиянова, К. Юнга и др., потребность в самовыражении является одной из основных для человека.

В связи с этим образование является непрерывным процессом саморазвития, самопознания и самосовершенствования самого себя.

Осуществляемые изменения самого человека недостаточно исследованы. И хотя количество антропоцентрически направленных работ, в том числе посвященных вопросам самости растет, но острота проблемы не снижается.

Слова «самость» книжного происхождения, которое встречалось еще в логике XVI века. В XVIII веке оно употреблялось в русском литературном языке. В. Г. Белинский употреблял его в значении самобытность, индивидуальность, самостоятельность, личность.

В словаре В. И. Даля «самость» означает «подлинность, одноличность». Некоторые авторы не проводят различия между самостью и «Я». Понятие («самость») введено в оборот К.Г. Юнгом, но ни в его работах, ни в трудах его последователей оно не имело однозначного определения. Существует определенный набор представлений, которыми человек пользуется для определения самого себя. Различают индивидуальное «Я» (биологическое, физическое, физиологическое, психологическое) и социальное «Я».

«Я-концепция» работает как целостная социальная установка, определяющая всю систему отношений личности к себе, ее внутреннюю позицию. Именно на уровне «Я-концепции» происходит противостояние реального поведения человека и некоего «внутреннего» эталона, представлений о себе, которые выстроены в образе «Я». Опытные педагоги знают, заявляет Н.Ф. Голованова, что изменение представления о себе (своей внешности, учебных достижениях, способностях) решающим образом влияет на поведение обучающихся, их успехи в учении, спорте, творчестве.

Тема самости, осуществляющая характеристику целостности человека, используется в философии, социологии, педагогике и психологии. Ее определение и понимание раскрывается в работах педагогов и психологов К. А. Абдульхановой, Б. Г. Ананьева, В. И. Андреева, А.Н. Леонтьева, А. Маслоу, Г. Мэрфи, В. В. Мясищева, Г. Оллпорта, К.К. Платонова, К. Роджерса, С.Л. Рубинштейна, С. А. Смирнова, В. А. Сухомлинского, Д. Н. Узнадзе, Д. И. Фельдштейна, Е. Н. Шиянова и др.).

Ученые, занимающиеся проблемами образования, обращают внимание на многосторонность феномена «самости» как системы и результата. Совершенно очевидно, что реализация всех этих аспектов образования связана с личностью педагога, с необходимостью постоянного ее совершенствования и повышения уровня профессионализма. Результатом профессионального становления любого субъекта деятельности является его мастерство [1, с. 163].

Ни для кого не секрет, что в течение жизни человеку приходится менять поле деятельности. Особенно важно это для педагога потому, что учитель живет до тех пор, пока учится.

Преподавателю необходимо выстроить свою профессионально-педагогическую стратегию, которая учитывала бы конкретные индивидуальные особенности и запросы, а также образовательную траекторию как способ достижения мастерства. Ибо образовательная траектория — возможность личности на основе выбора определять свой образовательный путь.

В связи с этим самость, на наш взгляд, представляет собой интегральное качество личности, осуществляющая способность педагога к профессиональному саморазвитию,

самопознанию, самоопределению, самореализации, саморегуляции и самосовершенствованию.

Таким образом, личность, по утверждению В. И. Слободчикова и Е. И. Исаева — есть высшая инстанция самости, персонализированная, самоопределившаяся среди других, для других и тем самым для себя.

Самопознание— это процесс познания самого себя, своих потенциальных и актуальных свойств, личностных, интеллектуальных особенностей, черт характера, своих отношений с другими людьми и т. п. С другой стороны, возникает много вопросов о значении, структуре, механизмах самопознания, ответы на которые нельзя почерпнуть из определения. Недаром до сих пор остается загадкой и покрыто некой тайной выражение дельфийского оракула, которое было начертано на фронтоне одного из храмов в Древней Греции: «Познай самого себя» [3, с. 6].

Самопознание невозможно без осознания и оценки педагогом, студентом своего образа жизни, самоанализа своего внутреннего мира. Работа над собой, преодоление себя, социальная активность возникают у человека из переживаний противоречия между требованиями жизни и собственным несовершенством. Но недовольство собой не может постоянно «питать» стремление к самосовершенствованию. Человек должен одновременно и позитивно посмотреть на себя, осознать свою уникальность, отличие от окружающих, опереться на чувство собственного достоинства.

Самопознание организуется способами педагогической технологии: самонаблюдение (наблюдение за собой в деятельности); сравнение себя с другими (психологические игры), здесь важна логика: от сравнения себя с идеалом — к сравнению с реальным человеком и от него — к сравнению себя я самим собой по формуле «был — стал»; самоанализ (творческая деятельность), три «Я»: «Я» в моем представлении (Что я знаю о себе?), «Я» идеальное (Каким я хочу быть?), «Я» зеркальное (Что обо мне думают другие люди?).

Эти способы, считает Н.Ф. Голованова, осуществляются в индивидуальных и групповых беседах, тренингах. Ибо самопознание — это деятельность «Я» как субъекта по познанию (или созданию) образа «Я» (Я концепции) [2, с. 308].

Слободчиков В. И., Исаев Е. И. полагают, что самопознание является основой развития постоянного самоконтроля и саморегуляции человека, выступая также в качестве основы для реализации оценочного отношения к самому себе, или самооценки.

Установлено, что самооценка может быть адекватной (реальной, объективной) и неадекватной. В свою очередь, неадекватная самооценка может быть заниженной и завышенной. Каждая из них специфическим образом проявляется и в жизнедеятельности человека.

Завышенные оценки и самооценки приводят к формированию таких особенностей личности, как самоуверенность, высокомерие, некритичность и т. п. Постоянное занижение оценки человека со стороны окружающих и самой личности формирует в ней робость, неверие в свои силы, замкнутость, стеснительность и др. Адекватная оценка и самооценка обеспечивает благоприятное эмоциональное состояние, стимулирует деятельность, вселяет в человека уверенность в достижении намеченных целей [5, с. 193].

Поэтому так важно для педагога и студента, будущего учителя, овладеть такими способами саморегуляции и самоуправления своей деятельностью как самоконтроль, самоприказ, самоограничение, самостимуляция, самоодобрение, самоубеждение и самовнушение.

Саморегуляцияоснащается с помощью тренингов или практических занятий. Здесь осваиваются более сложные способы саморегуляции и самоуправления своей деятельностью: самоконтроль, самоприказ, самоограничение, самостимуляция, самоодобрение, самоубеждение, самовнушение.

Деятельность самореализации студентов связана с освоением метода самообязательства: самоанализ (в общении, учебе, деятельности); «очерчивание границ» поведения и деятельности; самоконтроль и самоотчет (ведение дневника).

Самообязательства, по утверждению Н. Ф. Головановой, позволяют организовать своеобразный «каркас» для действий будущего педагога по самоопределению и иметь форму «Задания самому себе». Так, например, в школе В. А. Сухомлинского действовали «Десять Нельзя», «Десять Недостойно», «Законы Дружбы». Убедительные, четкие и вместе с тем яркие нравственные правила, считал В. А. Сухомлинский, помогают обучающимся управлять своими желаниями в ежедневном поведении.

Известно, что Л. Н. Толстой в юности составил себе программу самосовершенствования, где было три раздела: совершенствование качеств ума, чтобы стать себе культурным человеком; приобретение качеств души, чтобы служить людям с пользой; искоренение нравственных пороков (бесхарактерность, раздражительность и лень), чтобы уважать себя.

Создание программы самосовершенствования на основе самопознания «Я-концепции» предлагает картину ожиданий обучающегося относительно собственного поведения и личностных качеств, своеобразный «проект самого себя».

Итак, профессиональное развитие, стимулируя определенные мотивы, осуществляет самоутверждение, самосовершенствование и самоактуализацию. Оно в свою очередь способствует выделению четырех типов педагогов: самоактуализирующийся, самодостаточный, самоутверждающийся и внутренне-конфликтный. Наличествуют внешние и внутренние барьеры саморазвития, которые определяются как объективными, так и субъективными факторами.

Результативными формами содействия самопознания и саморазвития являются: теоретические семинары, семинары-практикумы, научно-практические семинары, индивидуальные консультации и помощь в построении индивидуальной программы саморазвития, деловые игры, специальные социально-психологические тренинги и др.

Профессиональное мастерство педагога предполагает наличие определенных умений и навыков, к которым относятся и феномены самости. Образование — это то, что обучающийся делает сам.

**Назовите Стимулирующие и тормозящие факторы профессионального саморазвития педагогов.**

**Стимулы профессионального развития педагога**

<b>Мотивы</b>	<b>Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития</b>
<p>Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– открытие собственного мастер-класса для учителей района или города при условиях договорной оплаты труда;</li> <li>– повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный (желаемый) график работы (расписания);</li> <li>– содействовать в получении гранта на реализацию интересующего проекта;</li> <li>– содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы и ее распространение в районе</li> </ul>
<p>Мотив личного развития, приобретения новой информации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– направление на стажировку или престижные курсы;</li> <li>– представление времени на методическую работу (работа на дому);</li> <li>– творческий отпуск в каникулярное время;</li> <li>– дополнительные дни к отпуску;</li> <li>– оплата второго высшего образования (переподготовки) по интересующей учителя специальности;</li> <li>– оплата научно-методической литературы</li> </ul>

Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	<ul style="list-style-type: none"> <li>– направление на различные проблемные конференции, семинары региональные и российские;</li> <li>– содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций;</li> <li>– представительство от школы на ответственных мероприятиях (<i>район, город, область, республика</i>);</li> <li>– привлечение к руководству методическими службами школы;</li> <li>– получение права на проведение семинаров, курсов для коллег на платной основе;</li> <li>– рекомендация учителя для своего курса в ИПК;</li> <li>– назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей с оплатой этой работы</li> </ul>
Потребность быть в коллективе	– вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы
Мотив стабильности, защищенности, обеспеченности в старости	<ul style="list-style-type: none"> <li>– представление оплачиваемых часов на методическую работу;</li> <li>– гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, инспекторов;</li> <li>– гарантия имеющегося статуса положения в коллективе</li> </ul>
Мотив состязательности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содействие в выдвижении на всероссийский конкурс;</li> <li>- присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства с назначением годовой надбавки к зарплате</li> </ul>

Препятствующие факторы

- Собственная инерция
- Разочарование из-за прежних неудач
- Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей
- Недоброжелательность окружающих (зависть, ревность и т. п.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему
- Состояние здоровья
- Нехватка времени
- Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства

#### **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ**

11. Самовоспитание как средство профессионального саморазвития педагога.

Культура профессионального самовоспитания личности.

12. Самоорганизация и саморегуляция в структуре профессионального саморазвития педагога.

13. Оценка основных сторон личности и профессиональной деятельности педагога дошкольного и дополнительного образования.

## **ТЕМА 5. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА.**

Национальная система учительского роста (НСУР) — передовая форма аттестационных процедур для педагогов, которая служит средством реализации реформирования всех уровней учебно-воспитательного процесса. Она была разработана для определения границ профессиональных компетенций для каждого педагогического работника, точной дифференциации качества образования. НСУР: обеспечивает объективную оценку знаний и навыков педагогических работников; упрощает аттестационные процедуры; формирует обновленную систему классификации педагогических должности с учетом запросов времени и общественности.

В декабре 2015 года Президент России В.В. Путин поручил Правительству РФ разработать проект национальной системы учительского роста, которая могла бы не только обеспечить проверку компетенций, но и содержать в себе механизмы, способствующие карьерному росту современного учителя и повышению качества образования за счет диагностики проблемных зон педагогов и оказания им методической помощи.

Создание проекта национальной системы учительского роста вызвано необходимостью преодолеть проблемы негативных тенденций современного образовательного процесса, повысить престиж педагогического труда, обеспечить талантливым педагогам карьерный рост и возможность самореализации в профессиональной сфере. Разработка НСУР базируется на комплексе нововведений профессионального стандарта педагога, фиксирующего содержание трудовых функций и действий учителя. Профессиональный стандарт педагога, система аттестации учителей, эффективный контракт и другие составляющие национальной системы учительского роста являются лишь инструментами для повышения качества школьного образования. Основной целью этой системы должно являться повышение уровня профессионализма учителей.

Необходимость введения национальной системы учительского роста также продиктована различием требований и формальным подходом (на основе портфолио) к аттестации работников образования. Новая модель аттестации в рамках национальной системы учительского роста (НСУР) в России предусматривает установление единых для Российской Федерации требований (единых федеральных оценочных материалов) к уровневому профессиональному квалификационному испытанию педагогических работников, с последующей оценкой их компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных).

Концепция НСУР опирается на создание системы стимулирования профессионального роста педагогов, единых требований к проведению аттестации, классификации учительских должностей в контексте механизма карьерного роста. Основные принципы НСУР отвечают требованиям, выдвигаемым к современным учителям — это должны быть профессионалы, способные организовывать свою деятельность на основе передовых достижений науки и педагогического опыта. Таким образом, национальная модель учительского роста направлена на формирование результативного кадрового потенциала образовательной организации.

Правительство опубликовало распоряжение, утверждающее основные принципы национальной системы профессионального роста педагогов. В основе документа — план мероприятий, в числе которых — создание кадрового резерва педагогов и директоров, обновление системы квалификационных категорий, изменение аттестации педагогов и внедрение наставничества.

Распоряжение, в частности, предполагает, что рамках федерального проекта "Учитель будущего" нацпроекта "Образование" произойдет интеграция национальной системы учительского роста (НСУР) и национальной системы профессионального роста

педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей.

Документ представляет собой план мероприятий с ожидаемым результатом, ответственными и сроками исполнения. Они расположены в соответствии с основными принципами, перечисленными далее.

I. Обеспечение доступности качественного образования в общеобразовательных организациях субъектов РФ. Включает мероприятия по:

1. повышению уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования (сбор статистики, составление списка самых востребованных должностей, анализ региональных систем оплаты труда и др.);

2. модернизации системы подготовки педагогических кадров (подготовка предложений по совершенствованию ФГОС, студенческая практика, создание кадрового резерва).

II. Непрерывное профессиональное развитие педагогов. Включает мероприятия по:

1. формированию инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников (создание сети центров непрерывного повышения квалификации и виртуальных лабораторий, организация обмена опытом);

2. разработке модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций (разработка профстандарта директора школы, утверждение порядка аттестации руководителей);

3. созданию и внедрению единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов (создание и внедрение системы, гранты на обновление программ повышения квалификации, открытие на базе вузов научно-методических центров сопровождения педагогов).

III. Стимулирование профессионального роста педагогов. Включает такие мероприятия, как анализ нормативной базы и лучших практик регионов, регламентирующих аттестацию педагогов; обновление системы квалификационных категорий, согласование оценок для проведения квалификационного экзамена, разработку предложений по изменению аттестации педагогов, внедрение системы наставничества и проведение профессиональных конкурсов.

Итогами этой работы должно стать:

- формирование и обеспечение объективных механизмов оценки профессиональных компетенций;

- стимулирование педагогов к непрерывному профессиональному росту;

- формирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов на основе инновационных технологий в реализации дополнительных профессиональных программ;

- систематизация подходов в организации целевого обучения в качестве адресного решения кадровой проблемы.

Региональным властям рекомендовано до 1 сентября утвердить паспорта систем общего образования, включающие планы мероприятий по кадровому обеспечению.

Основная проблема педагогических кадров сегодня заключается в том, что многим педагогам старшего поколения, получившим профессиональное образование в советской школе, приходится учиться практически заново, осваивая современные технологии обучения. В то же время молодые учителя испытывают определенные неудобства из-за нехватки практического опыта.

Чтобы максимально эффективно решить эту проблему была создана система роста профессионального уровня педагогов, которая до 2020 года будет постепенно внедряться на всей территории РФ.

**ЧТО ТАКОЕ НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА?**

Прежде всего, следует отметить, что национальная система учительского роста (НСУР) – более усовершенствованная форма аттестации учителей, которая должна более

точно отображать качество преподавания и профессионализм специалистов в сфере образовательных услуг. Министр образования и науки РФ отмечает, что старые формы аттестации нуждаются в пересмотре, внедрении новых и обязательно единых федеральных требований к оценке профессионального уровня (ЕФОМ). Ранее работавшая система не имела единых критериев оценки, что, в итоге, не позволяло увидеть объективную картину, позволяющую судить о качестве преподавания.

Новая система предполагает и присвоение новых квалификационных категорий в соответствии со сферой образовательной деятельности педагога, которые будут отражены документально и в штатном расписании.

#### ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ЦЕЛИ НСУР

Надо отметить, что идея внедрения НСУР – задача, поставленная президентом В.В. Путиным перед профильным министерством еще в конце 2015 года, что подчеркивает ее особую значимость на самом высоком государственном уровне. Разработка системы находится под контролем президента РФ, так как повышение уровня образования и качества оказания услуг в этой сфере – стратегия развития государства.

Особенностью новой системы являются следующие составляющие:

Аттестация, действовавшая ранее, позволяла лишь выявить уровень соответствия квалификации. Новый же метод позволит учителю любого уровня продемонстрировать свои знания и опыт. То есть, если специалист чувствует в себе силы и стремится к профессиональному и карьерному росту, то он может занять более высокую ступень вне зависимости от стажа работы;

Второй, не менее значимый критерий – внедрение нормативно-правовой базы в систему учительского роста, что даст возможность упорядочить критерии оценки профессионализма, привести их к общему знаменателю;

Наконец, третий важный момент – система учительского роста предусматривает использование различных методов стимулирования педагогов к повышению уровня квалификации.

С помощью новой системы можно будет не просто констатировать профессиональную подготовленность учителя. Благодаря специальным методическим разработкам, в ходе подтверждения своей квалификации преподаватели смогут осваивать новые методы воспитания и социализации учеников.

Другими словами, воспитание личности учащихся вновь возвращается в учебные заведения и займет главное место, наравне с образовательным процессом – и это также одна из задач, которую особенно подчеркнул В. Путин в данном им поручении.

#### ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ НСУР

Внедрение НСУР – не разовая акция, рассчитанная на популяризацию властей. Ее постепенное внедрение с 2017 по 2020 год, указывает на плановый характер и серьезный подход к выполнению задачи. Более того, на начальном этапе внедрения предстоит ее апробация сразу в тринадцати регионах Российской Федерации.

В настоящий момент утверждена "дорожная карта" по постепенному внедрению системы. Уже известны члены экспертной комиссии и списки участников – субъектов РФ. До 2020 года предстоит окончательно разработать новый набор оценочных требований, методических рекомендаций по повышению квалификационного уровня и т.д.

Не исключено, что в ходе внедрения национальной системы учительского роста придется вносить коррективы в уже существующие разработки. Как и в любом новом деле, новые горизонты открываются уже в пути. Но начало этого пути уже проложено, а это значит, что реформа образования вступила в самую активную фазу.

В плане разработанных мероприятий также стоит доклад министра образования и науки О. Ю. Васильевой о проделанной работе по разработке и внедрению НСУР президенту России, что еще раз подчеркивает особую важность развития и совершенствования системы образования.

## ТЕМА 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ (УЧИТЕЛЬ, ВОСПИТАТЕЛЬ)

Первичное представление о профессиограмме той или иной профессии дает ее структурное содержание: общая характеристика профессии, ее значение; описание трудового процесса, выполняемые работы; требования профессии к личности; условия труда; необходимые знания; требуемые умения и навыки; где можно получить специальность; экономические условия труда.

Существует и профессиографический метод изучения личности и деятельности современного учителя [3].

Профессиограмма — это идеальная модель учителя, преподавателя, классного руководителя, педагога, образец, эталон, в котором представлены:

- основные качества личности, которыми должен обладать педагог;
- знания, умения, навыки для выполнения функций педагога.

Исходя из этого понимания смысла понятия «профессиограмма», можно говорить и о профессиографическом методе изучения личности, при котором осуществляется сравнение имеющихся у педагога знаний, умений и навыков с теми, которые могли бы у него быть в соответствии с идеальной моделью. Не трудно представить, что такой метод позволяет проектировать личностный и профессиональный рост педагога.

Вместе с тем профессиограмма педагога — документ, в котором дана полная квалификационная характеристика учителя с позиций требований, предъявляемых к его знаниям, умениям и навыкам, к его личности, способностям, психофизиологическим возможностям и уровню подготовки.

Н. И. Болдырев выделил приоритетные качества личности педагога: идейность, нравственную и гражданскую зрелость, общественную активность, увлеченность профессией воспитателя, любовь к детям, гуманное, заботливое отношение к ним, высокую требовательность к себе и ученикам, коммуникативность, дружеское расположение, вежливость в общении, психологическую совместимость с другими членами педагогического коллектива и другие, необходимые идеальному специалисту.

Для выполнения большого многообразия функций учителю, по мнению Н. И. Болдырева, необходимы следующие умения:

- устанавливать деловые отношения с администрацией школы, с родителями, общественностью (умения общения, по сегодняшним представлениям, близкие к коммуникативным);
- информационные умения и навыки;
- умение ярко, выразительно, логично излагать свои мысли (по сегодняшним представлениям — дидактические и речевые);
- умение убедить, привлечь к себе, сделать своим сторонником (по сегодняшним представлениям — дидактические, коммуникативные).

Для реализации данных умений необходимо создать высокий эмоциональный настрой, обеспечить деловой характер жизни, труда.

Немаловажную роль Н. И. Болдырев отводил качествам личности, которые помимо приоритетных неплохо было бы иметь учителю (классному руководителю): такт, выдержка, самообладание, наблюдательность, искренность, находчивость, твердость, последовательность в словах и действиях, аккуратность, внешняя опрятность.

Педагогу важно знать основы теории и методики воспитания, уметь:

- работать с родителями (общественностью); планировать воспитательную работу;
- отбирать на основе диагностики коллективов (групп), отдельных личностей необходимые виды деятельности;
- правильно учитывать и оценивать результаты воспитания; выявлять и организовывать актив;
- осуществлять контроль и помощь в выполнении поручений.

Для выполнения сложных и многообразных функций педагогу хорошо было бы овладеть некоторыми прикладными творческими художественными умениями:

Одними из первых (в 1971 году) выделили восемь функций учителя в школе А. И. Щербаков, Н. А. Рыков. Им принадлежит следующая классификация функций учителя:

- информационная (учитель транслирует ту или иную информацию);
- развивающая (развивает мышление, воображение, те или иные умения, речь и т. д.);
- ориентирующая (ориентирует в многообразии информации, нравственных ценностях);
- мобилизационная (мобилизует на выполнение упражнений, заданий, дел);
- конструирующая (конструирует урок, внеклассное дело, разноуровневые задания, самостоятельные работы, общение и многое другое);
- коммуникативная (функция общения с родителями, другими учителями, администрацией, психологами, валеологами и пр.);
- организационная (организует учащихся, других учителей, родителей, самого себя, а также организует уроки, внеклассные дела, которые проводит);
- исследовательская (умеет исследовать как отдельную личность, группу учащихся — коллектив, так и обученность и воспитанность учащихся и т. д.).

Упоминание последней функции, с нашей точки зрения, позволяет говорить о функциях не только учителя, но и педагога — в широком смысле слова.

Психолог В. А. Крутецкий в учебнике «Психология» предлагает структуру профессионально-значимых качеств личности и умений, которые необходимо иметь учителю. Если профессионально-значимые качества личности учителя мы вслед за представим в виде совокупности четырех блоков (частей или подструктур)

1. Мировоззрение личности;
2. Положительное отношение к педагогической деятельности;
3. Педагогические способности;
4. Профессионально-педагогические знания, умения и навыки), то получим достаточно целостное представление о тех требованиях, которые предъявляются к профессии учителя и другим педагогическим профессиям.

Рассмотрим эти блоки профессионально-значимые качества личности учителя подробнее.

1-й блок. Гуманистическое мировоззрение (речь идет о тех убеждениях, идеалах, которые присущи учителю-воспитателю; воспитывает лишь тот, кто сам воспитан; желательно, чтобы воспитатель имел высокий уровень общей культуры и высокий моральный облик, а главное — любил бы других людей).

2-й блок. Положительное отношение к педагогической деятельности (речь идет о педагогической направленности личности, педагогических склонностях как устойчивом желании и стремлении посвятить себя педагогической деятельности; не может быть хо-

рошим учителем тот, кто равнодушно относится к своей работе; дети безошибочно определяют тех учителей, которые их не любят или не любят педагогическую деятельность в целом).

3-й блок. Педагогические способности (основываясь на природных предпосылках, они при определенных условиях реализуются — или нет — в профессионально-педагогические знания, умения, навыки, иначе говоря — педагогические способности) — это обобщенная совокупность индивидуально-психологических особенностей и профессионально-значимых качеств личности, которые отвечают требованиям педагогической деятельности, обеспечивают достижение в ней высоких результатов, определяют успех педагога в целом в овладении этой деятельностью (подробнее см. в гл. 1).

4-й блок. Профессионально-педагогические знания, умения, навыки (речь идет о знаниях в области преподаваемого предмета и технологии обучения).

В. А. Сухомлинский [9, с. 53—66] упоминает о четырех признаках педагогической культуры. Кратко его мысли можно выразить так. Необходимо: 1) чтобы у педагога были академические знания, чтобы можно было обратиться к уму и сердцу воспитанника; 2) чтобы педагог читал литературу (педагогическую, психологическую, публицистическую и т. д.); 3) чтобы педагог знал богатство методов изучения ребенка; 4) обладал речевой культурой.

Итак, специалисты считают, что хорошими предпосылками для того, чтобы стать педагогом, обладают те, кто:

- понимает, что представляет собой труд учителя (это трудно понять до работы в школе или до педагогической практики);
- имеет качества (способности), помогающие становлению учителя — профессионала;
- проявляет интерес к профессии (косвенно интерес может проявляться в педагогической эрудиции);
- имеет профессионально-педагогическую направленность (в частности, до поступления в высшее учебное заведение работал в школе или учился в педагогическом классе, училище);
- проявляет интерес к нравственным исканиям (что есть добро и зло, смысл жизни и т. д.).

### **Презентация «Профессиональный стандарт педагога.**

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»». Приказ утверждает, что профессиональный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2015 года. Приказ согласован Министерством юстиции и внесен в реестр № 30550 от 06.12.2013 г. С 1 января 2017 года введен профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения,

профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.12.2014 г. №1115н).

Перед руководством образовательных организаций на сегодняшний день стоит задача подготовить условия нормативного и финансового характера для внедрения и реализации профстандарта педагога. Профстандарт коснулся всех типов образовательных учреждений. Документ принят вместо малоэффективных квалификационных справочников и должностных инструкций. Профстандарт стал следствием изменений Трудового кодекса, которые в ст. 195 ч.1 закрепили понятия «профессиональный стандарт» и «квалификация».

Область применения. Профессиональный стандарт педагога применяется:

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

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

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

Профессиональный стандарт педагога применяется при

- Определении необходимой квалификационной категории педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития учащихся.

- Обеспечения необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.

- Обеспечения необходимой осведомленности педагога о предъявляемых к нему требованиях.

- Содействию вовлечения педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Профессиональный стандарт педагога выполняет функции, призванные:

· Обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда.

· Мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

Причины внедрения профстандарта для учителей

Основной причиной для введения профстандарта министерством стала неудовлетворительная ситуация с определением квалификации педагогического работника. Все дело в том, что действующие в настоящее время нормы имеют всего лишь рекомендательный, но никак не обязательный, характер. Существующие нормы не всегда применяются на практике, да к тому же некоторые из них были утверждены более двух десятков лет назад и не могут соответствовать нынешним условиям. Авторы разработанного документа уверены, что профстандарт сможет повысить ответственность и заинтересованность педагогов относительно результатов их педагогической деятельности.

Чтобы требования профстандарта выполнялись в полной мере, в корне должны измениться принципы подготовки и переподготовки кадров. Что такое профстандарт педагога? Профессиональный стандарт педагога – основополагающий документ, содержащий совокупность личностных и профессиональных компетенций учителя. На основе нормативного акта будет проводиться аттестация педагогов с присвоением квалификационной категории. Также его нормы будут учитываться при приеме на работу в

образовательные организации, во время создания должностных инструкций и при формировании норм оплаты труда.

Профстандарт детализирует конкретные знания и умения, которыми нужно владеть педагогическому работнику, а также подробно описывает его трудовые действия. Они разделены по модулям, соответствующим различным предметным областям. Сразу после утверждения стандарта началось его обсуждение и апробация, к которой подключились 43 субъекта федерации. В них на базе образовательных учреждений созданы стажировочные площадки.

Глава Минобрнауки (на момент утверждения профстандарта) Д. Ливанов отметил, что профстандарт будет вводиться после окончательной готовности и не станет сюрпризом для педагогического сообщества. Чиновник подчеркнул, что к процедуре апробации желательно привлекать максимально возможное число практикующих педагогов и воспитателей, избегая при этом роста бюрократизации и «бумажной» работы. Оплата труда работников образовательных учреждений должна основываться на качестве выполнения требований стандарта, подчеркнул Д. Ливанов.

Уже известно, что в профстандарте, которому нужно соответствовать уже с 2017 года, прописано, что педагогический работник должен иметь среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, а также обладать рядом таких качеств, как умение планировать уроки, анализировать их, организовывать поездки и экскурсии, поддерживать в коллективе детей дружелюбную и, одновременно, деловую атмосферу, защищать интересы учащихся и их достоинство.

Профессиональный стандарт педагога разделил научно-педагогическое сообщество России на два конфронтующих лагеря. Одна группа (пессимисты) считают, что требования профессионального стандарта непомерно высокие для рядового учителя, поэтому заложенные трудовые действия не выполнимы в полном объеме в реальных условиях образовательного процесса. Вторая группа (оптимисты) считают, что требования профессионального стандарта постепенно приведут к повышению статуса учителя за счет привлечения педагогов с высоким уровнем профессиональной компетентности в образовательные организации. В любом случае профессиональный стандарт является на сегодняшний момент времени противоречивым документом, в том числе по причине того, что профессия педагога – социально-гуманитарная, немеханическая (неоператорская), поэтому обозначить все трудовые действия, которые должен выполнять каждый педагог на всей территории Российской Федерации, достаточно сложно.

Противоречивость профессионального стандарта педагога понимают не только ученые и работники системы образования, но и чиновники, поэтому официальное применение стандарта при формировании кадровой политики руководителями было смещено с 01 января 2015 г. на 01 января 2017 г. (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.12.2014 г. №1115н) [4]. Безусловно, профессиональный стандарт вызывает множество вопросов у учителей и руководителей образовательных организаций.

Что собой представляет профессиональный стандарт педагога? Структура профстандарта для педагогов в 2017 году Профессиональный стандарт – это рамочная характеристика квалификации учителя, необходимой ему для осуществления педагогической деятельности.

Структура профессионального стандарта определяется двумя составляющими (или обобщенными трудовыми функциями):

1) базовая составляющая (педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса), включающая в себя три трудовых функции педагога, которые определяют основные виды деятельности учителя – обучение, воспитание и развитие;

2) дополнительная (уровневая) составляющая (педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ), учитывающая специфику работы педагога на разных уровнях общего образования (дошкольного, начального, основного и среднего общего образования).

Кроме того, профессиональный стандарт предполагает два дополнительных модуля – «Математика» и «Русский язык» для учителей предметников данной категории. Получается, что квалификацию педагога дошкольного образования должны характеризовать четыре трудовых функции – обучение, воспитательная деятельность, развивающая деятельность и педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования.

Однако квалификацию учителя русского языка, например, характеризуют пять трудовых функций – три базовые (обучение, воспитание, развитие) и две уровневые (педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования, а также модуль «Предметное обучение. Русский язык»).

Характеристика каждой трудовой функции представлена набором трудовых действий, ориентированных на достижение определенной профессиональной задачи, необходимыми умениями и знаниями, а также другими характеристиками, ориентированными на соблюдение нравственно-этических норм и принципов профессиональной этики.

Компетенции учителя, в свою очередь, характеризуются набором представленных знаний и умений, позволяющим педагогу эффективно решать профессиональные задачи. За основу профстандарта взята система педагогической деятельности, включающая обучение, воспитание и развитие. Первые два раздела вполне понятно и объективно отражают требования к учителю, который на высоком уровне должен знать свой предмет и обязан владеть методическими техниками и приемами для того, чтобы донести его содержание до каждого ученика.

Более сложным для понимания профессиональным педагогическим сообществом выглядит раздел развитие, ставящий педагога в ситуацию, когда вместе с узкими специалистами – логопедом, школьным психологом – он должен выявлять и решать возникшие проблемы учащихся, круг которых очень широк. Ситуацию осложняют суровые реалии, связанные с массовым сокращением школьных врачей, психологов, дефектологов по причине оптимизации штатного расписания с целью изыскания дополнительных средств для увеличения зарплат учителей.

Говоря об оценке результатов педагогического труда, подчеркивается, что она должна учитывать образовательные достижения обучающихся. Но неправильно опираться только на них. Каждый педагог работает в реальных социально-экономических условиях с детьми, имеющими свои психологические и интеллектуальные особенности.

Для любого ребенка важен его конкретный результат в рамках движения по индивидуальной образовательной траектории. Грамотно и корректно дать оценку этим достижениям сможет лишь само педагогическое сообщество.

Каковы особенности профессионального стандарта педагога? Профессиональный стандарт педагога является инструментом реализации стратегии образования. Поэтому,

помимо ключевых компетенций, педагог должен владеть принципиально новыми компетенциями, позволяющими обеспечить сопровождение индивидуального образовательного маршрута каждого ребенка вне зависимости от его физических, психологических и психических особенностей. Так, наряду со стандартными требованиями к учителю (знание предмета и нормативно-правовых основ профессиональной деятельности, владение методикой преподавания и др.), педагогу для решения новых профессиональных задач требуется:

1) уметь объективно оценивать знания учащихся на основе тестирования, что подразумевает владение технологией создания заданий в тестовой форме;

2) знать основы психодидактики, то есть науки, интегрирующей психологическое, дидактическое и методическое знание, позволяющей подбирать соответствующие образовательные технологии с учетом возрастных, психологических и других особенностей обучающихся;

3) учитывать закономерности поведения в социальных сетях как при организации внеурочного общения с классом, так и при ведении личного сайта, блога, Интернет-страницы;

4) владеть психолого-педагогическими технологиями сопровождения детей с индивидуальными образовательными потребностями (одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-мигрантов и др.);

5) уметь организовывать экскурсии, походы, экспедиции, что предполагает наличие не только организационных навыков и повышенного чувства ответственности, но и интеграционные знания из различных областей человеческой жизни, в том числе культурной, социальной и т.д.

Однако требовать от учителя знания основ психодидактики, поликультурного образования и пр. не представляется возможным, поскольку этому педагога не обучали в системе высшего профессионального образования. Получается, введение профессионального стандарта педагога является закономерным вызовом системе дополнительного профессионального образования.

Новые задачи современного педагога Профстандарты вводят для педагогов и воспитателей с 2017 года пять видов квалификации. Каждый из них предъявляет особые требования к компетенции учителя, выдвигаемые на основе характера сложности и результативности решения поставленных задач. В документе изложены десятки профессиональных компетенций, адресованных педагогическим кадрам. К примеру, для проведения полноценной воспитательной работы учитель обязан овладеть 18 умениями и навыками, а для полноценного развития ученика даже двадцатью. Сами разработчики называют этот перечень ориентиром, на основании которого учреждение образования планирует выстраивать собственную траекторию деятельности исходя из своих особенностей и поставленных задач. При этом педагогам отводится роль своеобразных социальных терапевтов, призванных диагностировать наличие психолого-педагогических проблем. Поэтому в профстандарте уделяется пристальное внимание работе учителей по выполнению программ инклюзивного образования, а также поддержке одаренных и социально уязвимых обучающихся.

Красной нитью проходит обладание ИКТ-компетентностью, которая дифференцируется на три уровня:

1. Общепользовательская.
2. Общепедагогическая.

### 3. Предметно-педагогическая.

Разработчики профессионального стандарта избавились от долго существовавшего технократического подхода в анализе результатов учителя. В нем прописан ряд положений, ориентированных на более гуманные критерии оценки, отражающие уровень профессиональной компетенции. Например, готовность к работе с детьми, имеющими различный уровень развития или умение общаться с обучающимися на основе уважения их личности.

#### Проблемы внедрения профстандартов для педагогов

Опытные педагоги отмечают, что в отечественной школе не созданы благоприятные условия для выполнения требований профстандарта. Серьезной проблемой выступает недостаточная материальная база и дефицит узких специалистов – тьюторов, психологов, дефектологов. Школы нуждаются в создании доступной среды для всех обучающихся, которая немыслима без удобного подъезда к зданию, пандусов, специально оборудованных туалетов, приспособленных мест в столовой. Многие учителя вынуждены работать на 1,5 – 2 ставки и при таких условиях на индивидуальный подход к каждому ученику рассчитывать очень сложно.

Как система дополнительного профессионального образования может реагировать на вызов профессионального стандарта педагога?

#### Предложение

1. Изменение содержания дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.

В настоящее время программы, предназначенные для планового повышения квалификации, ориентированы в основном на определенную категорию педагогических работников. Так, содержание программы чаще всего предполагает освоение трех составляющих:

- 1) базовая часть, включающая образовательные модули по проблематике государственной политики в образовании и вопросам нормативно-правового характера;
- 2) профильная часть, ориентированная на повышение квалификации по предмету;
- 3) вариативная часть, выбираемая слушателями самостоятельно с учетом профессиональных интересов / профессиональных дефицитов.

На практике оказывается, что такие широкие образовательные области невозможно качественно с содержательной точки зрения представить за столь ограниченный период времени (чаще всего – 72 ч.). Взамен совершенствования той или иной компетенции (компетенций) педагогические работники получают огромные объемы учебной информации, которая далеко не всегда становится личным профессиональным знанием (знание в отличие от информации всегда предполагает активные мыслительные операции). Можно предположить, если педагог является мотивированным субъектом непрерывной образовательной деятельности, то он способен самостоятельно найти ту же информацию (не всегда худшего качества), например, с помощью, таких средств, как книга, педагогический журнал, видеоблог какого-либо учителя и пр. Кроме того, есть основания предполагать, что для решения насущных профессиональных проблем та информация, которую получил педагог, не всегда отвечает критериям актуальности и необходимости.

Профессиональный стандарт, таким образом, необходимо воспринимать как ресурс для выстраивания принципиально новых дополнительных профессиональных программ, узких по своей направленности, однако позволяющих овладеть педагогом определенной компетенцией для решения насущной профессиональной задачи. Так, программы

повышения квалификации могут быть направлены на овладение принципиально новым умением для осуществления трудового действия или на совершенствование уже имеющихся знаний в той или иной профессиональной области. Например, одно из основных трудовых действий педагога в соответствии с профессиональным стандартом - формирование мотивации учащихся к обучению – может являться основой для выстраивания дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

Однако считаем необходимым добавить два основных условия реализации новых программ повышения квалификации:

1) привлечение экспертного сообщества к разработке дополнительных профессиональных программ (работодателей, педагогов, преподавателей средних и высших учебных заведений и т.д.);

2) содержание программ должно гарантировать формирование специальных знаний и умений для качественного выполнения того или иного трудового действия.

Предложение 2. Изменение процедуры выстраивания индивидуального образовательного маршрута планового повышения квалификации педагога.

Возникает закономерный вопрос: как понять, какая программа планового повышения квалификации из множества предложенных подходит педагогу? Мы считаем, что выстраивание индивидуального образовательного маршрута должно предварять входное тестирование педагога на уровень владения предметной областью. Если оказывается, что учитель не владеет предметом на базовом (достаточном) уровне, программа повышения квалификации должна быть ориентирована на восполнение только предметных дефицитов. Если учитель хорошо и отлично знает преподаваемый предмет, то на выбор ему предоставляется три образовательные области, соответствующие названиям трудовых функций в профессиональном стандарте педагога - «Обучение», «Воспитание», «Развитие».

Перечень программ в той или иной образовательной области варьируется в зависимости от уровня реализации педагогом основных общеобразовательных программ. Следовательно, новые программы повышения квалификации будут учитывать не только требования времени к квалификации педагога, но и его личные профессиональные интересы и дефициты. Таким образом, путь планового повышения квалификации педагог преодолевает в пять шагов (не реже 1 раза в 3 года).

Шаг 1. Прохождение входного тестирования на уровень владения предметом.

Шаг 2. Получение результатов входного тестирования, на основании которых педагог либо обучается по программе, направленной на повышение уровня предметной компетентности, либо самостоятельно осуществляет выбор программы в одной из трех образовательных областей.

Шаг 3. Создание индивидуального образовательного маршрута: содержание каждой программы обязательно включает в себя три части (базовую, профильную и вариативную). При этом инвариантный (обязательный) модуль «Государственная политика в образовании» проходится всеми слушателями без исключения и вне зависимости от категории.

Кроме того, в структуре любой программы следует либо выделить отдельный образовательный модуль по рассмотрению основных понятий изучаемой области, направленный на формирование профессионального тезауруса, либо включить данный вопрос в содержание одного из образовательных модулей.

Шаг 4. Прохождение образовательных модулей: посещение занятий и выполнение промежуточных работ, которые собираются в портфолио учителя. Портфолио учителя позволяет выявить, оценить степень овладения педагогом теми или иными знаниями и умениями, а также уровень активности и самостоятельности.

Шаг 5. Прохождение итоговой аттестации, на которой происходит предъявление портфолио, а также оценивание профессиональной квалификации в повышаемой области знания. Итоговая аттестация может включать в себя только анализ портфолио (то есть действует накопительная система), а может предполагать другие методы оценивания, такие как: тестирование, выполнение практического или творческого задания на экзамене (например, анализ видеофрагмента урока) и т.д. Отметим, что выбор формы итоговой аттестации определяется содержанием программы.

Предложение 3. Изменение подхода к организации и проведению учебных занятий на курсах повышения квалификации. Стандартная форма занятий в системе дополнительного профессионального образования – лекция. Стоит ответить на важный вопрос: насколько лекция способствует формированию новых знаний?

Знания невозможно передавать «напрямую» от преподавателя к слушателю. Термин «знание» зачастую неправомерно используется педагогическим сообществом в смысловых значениях «сведения» и/или «информация». Трансляция знаний невозможна по сути: знания являются продуктом (результатом) мышления и деятельности конкретного человека. Прямая передача знаний, например, от преподавателя к слушателю на лекциях является не чем иным, как трансляцией сведений, в лучшем случае – информации (информация, в отличие от сведений, должна иметь конкретного адресата). Факт усвоения слушателями сведений или получения информации на лекции не говорит о наличии процесса мышления.

Следовательно, знание не может существовать оторвано от личности, включенной в процесс деятельности и мышления. Таким образом, основными условиями приобретения знаний являются: практико-ориентированная деятельность слушателей на занятии и самостоятельная активность человека по переработке сведений или информации в процессе таких мыслительных операций, как анализ, синтез, абстрагирование, сравнение и др.

Следовательно, чтобы информация перешла в разряд знания, необходим запуск процесса мышления у человека, который возможен лишь в условиях практической деятельности, организованной посредством активных образовательных технологий. Отдельного внимания заслуживают научные подходы, являющиеся концептуальным основанием для планирования и реализации системы занятий со взрослой категорией обучающихся – с педагогами.

Так, проведение занятий на основании системно-деятельностного подхода позволяет «погрузить» педагога в квазиреальную среду реализации ФГОС. Таким образом, учитель, на себе испытавший эффект от такого обучения, скорее всего, перенесет принципы системно-деятельностного подхода как концептуального основания реализации ФГОС на всех уровнях общего образования в свою собственную профессиональную деятельность.

С одной стороны, системно-деятельностный подход предполагает наличие деятельности (деятельность – это активное состояние личности, даже при условии, что деятельность является внутренней). С другой стороны, системно-деятельностный подход предполагает оценивание и рефлексии на всех этапах осуществления деятельности. Это

дает основание утверждать, что каждый слушатель при достаточном уровне мотивации способен увидеть целостность и непрерывность образовательной системы. Кроме того, системно-деятельностный подход предусматривает такие операции, как планирование и проектирование, позволяющие качественно продумывать и анализировать все элементы образовательной деятельности.

На наш взгляд, системно-деятельностный подход является ключевым концептуальным основанием, на котором необходимо проектировать и реализовывать учебные занятия в системе дополнительного профессионального образования.

Помимо системно-деятельностного подхода, занятия на курсах повышения квалификации должны проектироваться на основании компетентностного подхода как условия развития и совершенствования профессиональной компетентности учителя. В компетентностно-ориентированном обучении целесообразно использование следующих форм работы: образовательная экскурсия; стажировка; мастер-класс; лабораторные и другие практические работы; самостоятельное исследование учебного вопроса; микроисследование и т.д.

Данные формы работы предполагают применение активных образовательных технологий (например, технологии решения проектных задач, имитационно-игрового моделирования, учебной дискуссии и др.). Кроме того, в связи с серьезной проблемой терминологической неоднозначности в педагогической науке рекомендуется учитывать принципы тезаурусного подхода. Тезаурусный подход предполагает такую организацию деятельности, при которой решение той или иной проблемной задачи требует первоначально обращения к смыслу исходных понятий, включенных в проблемное поле.

Понятийное мышление является отражением профессиональной компетентности учителя, оно не просто вплетает в сознание человека твердые понятия с четкими границами, но и правильно формирует логические классы.

Работа с профессиональными понятиями позволяет педагогу научиться выделять суть того или иного изучаемого объекта, видеть причины его существования, прогнозировать последствия, а также на основе анализа и систематизации информации выстраивать целостную картину мира. Для того чтобы профессиональный стандарт педагога в полной мере решил задачу повышения качества образования через развитие профессиональной компетентности, необходимо включение в деятельность по его апробации всех участников системы образования Российской Федерации на разных уровнях: от педагогических работников и руководителей до представителей высшей школы и системы дополнительного профессионального образования.

**Задание:** напишите сочинение (возможно, эссе) «Один день педагога, в детском саду», отразив возможно большее количество функций, которые он должен выполнять (в соответствии с профстандартом).

#### **Вопросы для самостоятельного изучения**

15. Формы, методы и средства профессионального саморазвития. Опыт применения методов в практике деятельности педагогов дошкольного и дополнительного образования.

16. Техники саморегуляции деятельности, поведения, эмоций в саморазвития педагога в профессии.

17. Конструирование индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога дошкольного и дополнительного образования.

## ТЕМА 7. ВЕДЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Научное исследование – это целенаправленное познание, результаты которого выступают в виде системы понятий, законов и теорий.

Научное исследование характеризуется следующими признаками:

- это целенаправленный процесс достижения осознанно поставленной цели, четко сформулированных задач;
- это процесс, направленный на поиск нового, на творчество, на открытие нового, на выдвижение оригинальных идей, на новое освещение рассматриваемых вопросов;
- оно характеризуется систематичностью, упорядоченностью;
- ему присуща строгая доказательность, последовательное обоснование сделанных обобщений и выводов.

Основными задачами научно-исследовательской работы студента являются:

- подготовка студентов к самостоятельной творческой деятельности;
- овладение современными методами поиска, обработки и использования информации;
- формирование умений и навыков ведения научно-исследовательской работы;
- развитие у студентов интереса к научно-исследовательской работе;
- развитие творческого отношения к педагогической профессии.

Спектр студенческих учебно-исследовательских и научно-исследовательских работ широк. Их тематика должна быть актуальной, содержание – отвечающим современным требованиям науки.

Как правило, данный вид деятельности ведется в рамках написания дипломной работы.

Основные аспекты исследовательской работы. Исследовательская работа студентов осуществляется на основе приобретенных научных знаний, с целью выявления существующих противоречий между явлениями реальности, исходя из потребностей практики. Научное разрешение проблемы предполагает активизацию различных аспектов исследовательской работы студентов.

гностический аспект углубляет систему знаний о научной картине мира.

Аксиологический аспект отражает процессы динамики оценки студентами тех или иных фактов жизни, науки, культуры, отбора ценностей и выработки принципиального ценностного подхода, слияние социально и индивидуально значимых ценностей.

Конкретно-профессиональный аспект содержит в себе исследование специфики содержания конкретной сферы человеческой деятельности.

Организационно-деятельностный аспект – интеграция и взаимообогащение исследовательской работы студентов и различных видов их учебной и внеучебной деятельности, что стимулирует объединение личных и социально-значимых мотивов деятельности, становление активной жизненной позиции и личностных качеств студента-исследователя.

Психологический аспект исследовательской работы проявляется в единстве её различных творческих актов с психическими процессами.

Педагогический аспект требует правильного построения содержания, выбора методов и форм организации исследовательской работы и достижения при этом положительных результатов воспитания студентов.

Методологический аспект исследовательской работы студентов служит основанием для решения задач, связанных с сущностью каждого их аспектов. Развитие методологической культуры исследований, умения оперативно использовать принципы научного, конкретно-исторического анализа.

Методы научного исследования. Для решения поставленных научных задач

используются разнообразные методы. Метод научного исследования – это приемы и средства познания изучаемой реальности, способствующие решению поставленных задач и достижению поставленной цели. Выделяются следующие методы:

- методы эмпирического психолого-педагогического исследования (изучение литературы и других источников, наблюдение, опрос, тестирование, изучение продуктов деятельности, эксперимент);

- статистические методы;

- изучение передового опыта;

- опытная работа;

- комплексный педагогический эксперимент.

Основные этапы исследовательской работы (эксперимента).

Исследовательская работа студентов предполагает определенную логику ее организации. Она может быть представлена в виде следующей схемы:

1. Определение темы исследования.

2. Ознакомление с экспериментальными данными других исследователей (работа с научной литературой).

3. Уточнение гипотезы исследования.

4. Подбор методов экспериментального исследования.

5. Планирование эксперимента.

6. Отбор испытуемых.

7. Проведение эксперимента.

8. Качественная и количественная обработка данных.

9. Выводы и интерпретация результатов.

10. Оформление отчета о проведенном эксперименте.

Общие подходы к этапам выполнения исследовательских работ. К научно-исследовательским работам студентов предъявляются определенные требования. Выделяются общие закономерности проведения исследования:

- выбор и утверждение (или согласование с преподавателем) темы и определение исследовательского аппарата;

- составление плана исследования;

- анализ имеющейся педагогической и другой литературы (информации) по изучаемой проблеме;

- изучение теории и истории рассматриваемой проблемы в опубликованных изданиях;

- осмысление собранного материала и выдвижение рабочей гипотезы;

- организация опытно-экспериментальной работы и отбор методов для ее проведения;

- анализ и обобщение полученных результатов эксперимента;

- текстовое оформление работы;

- публичное выступление с результатами исследования или защита работы.

Научно-исследовательская работа, осуществляемая в период педагогической практики, является для студентов обязательной. Для оценки эффективности и результативности проведенного исследования используются следующие критерии:

- актуальность темы и её соответствие современным требованиям системы образования;

- полнота и обстоятельность изложения экспериментальной части работы;

- эффективность использования избранных методов исследования для решения поставленных проблем;

- правильность и полнота интерпретации полученных данных;

- обоснованность и ценность полученных результатов исследования и выводов, возможность их применения в практической деятельности;

## **ТЕМА 8. ПОДБОР НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ.**

Успешное развитие системы дополнительного образования детей немислимо без разработки его теории и методики. Значительную роль в этом процессе играет методическая деятельность. Методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и анализе затруднений педагогов, система мероприятий, направленная на повышение мастерства каждого педагога, на обобщение и развитие творческого потенциала коллектива, на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития детей.

Целью методической работы в ДОО является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса. Реализация этой цели методической деятельности осуществляется посредством организации деятельности таких организационных структур, как методические объединения педагогов дошкольного образования, научно-методический и педагогический совет, мониторинговой службы, а также активного включения педагогов в работу по самообразованию.

На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях развития нашего общества возлагаются очень ответственные социальные задачи – обучать, воспитывать и готовить к жизни то поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально-экономический, научно-технический и нравственный прогресс российского общества в будущем. В связи с этим все более нетерпимыми становятся недостатки и ошибки в учебно-воспитательной работе ДОО, в управлении образованием и в самой педагогической науке.

Задача заведующей и методиста дошкольного учреждения заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и вместе с тем эффективные методы повышения педагогического мастерства.

Сегодня в связи с необходимостью рационально и оперативно решать образовательные проблемы возрастает роль деятельности методической службы, правильная организация которой является важнейшим средством повышения качества образования, а реальный уровень постановки методической работы в дошкольном учреждении становится одним из важнейших критериев оценки его деятельности. Поэтому нужно рассматривать организацию методической работы в дошкольном учреждении, как нечто первостепенное.

### **Планирование методической работы**

Методическая служба – это связующее звено между жизнедеятельностью педагогического коллектива, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом, содействующее становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

Методическая служба ДОО в соответствии с Законом РФ «Об образовании», ориентируясь на гуманизацию целенаправленного процесса воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, реализуя принципы государственной политики в области образования, призвана обеспечить:

- достижение воспитанником установленных государством образовательных стандартов;
- построение образовательного стандарта на основе приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитания гражданственности, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье, воспитание ответственности за свое здоровье, формирование основ здорового образа жизни;

- адаптацию МДОУ к социальному заказу и особенностям развития воспитанников;
- светскость образования.

Планирование методической работы в МОУ осуществляется на аналитической основе:

ï анализ внешней среды ДООУ (учета требований социального заказа, нормативно-правовых документов федерального, районного, городского уровней);

ï анализ состояния ДООУ (уровня здоровья, развития детей, степени овладения ими образовательной программы; уровня профессиональной компетентности коллектива, особенностей и потребностей родителей, школы; четкого выделения факторов, влияющих на них);

ï цели деятельности и необходимые средства их реализации определяются, исходя из результатов анализа.

Любое образовательное учреждение существует в одном из двух режимов: функционирования или развития.

Следовательно, в дошкольном учреждении, находящемся в режиме стабильного функционирования, методическая служба должна обеспечивать коррекцию педагогического процесса в случае его отклонения от технологии, методики реализации программы воспитания и обучения дошкольников.

Если же коллектив предполагает работать в инновационном режиме (новое содержание обучения или реализация новых педагогических технологий), то это требует создание новой модели методической работы, обеспечивающей переход дошкольного образовательного учреждения из режима функционирования в режим развития.

Во всех случаях цель методической службы – создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива. Отсюда и вытекают основные задачи методической работы:

1. Обучение и развитие педагогических кадров, управление повышением их квалификации.
2. Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов
3. Подготовка методического обеспечения для осуществления образовательного процесса.
4. Координация деятельности ДООУ и семьи в обеспечении всестороннего непрерывного развития воспитанников.
5. Координация деятельности ДООУ с учреждениями окружающего социума для реализации задач развития воспитанников и ДООУ в целом.
6. Анализ качества работы с целью создания условий для обеспечения позитивных изменений в развитии личности воспитанников через повышение профессиональной компетентности педагогов.

Перестройка методической работы в дошкольном учреждении неизбежно ставит перед необходимостью дать правильные ответы на вопросы, чему учат педагогов, какой информацией, какими знаниями, умениями, навыками и в каком объеме должен овладеть педагог – практик сегодня для повышения своего профессионального мастерства и квалификации.

Таким образом, нужно отметить важность оптимального выбора содержания методической работы в современном ДООУ. Актуальность такого выбора подтверждается и результатами практики методической работы в дошкольных учреждениях. Чтобы преодолеть указанные недостатки и поднять содержание методической работы на новый уровень современных требований, следует проявить усилия на двух уровнях.

Во-первых, обеспечить и обосновать оптимальность выбора содержания методической работы для дошкольных учреждений с учетом наиболее важных проблем и тенденций в развитии профессионального мастерства педагогов и учебно-воспитательного процесса в ДОУ; выработать проект содержания методической работы для современного дошкольного учреждения. (Эта задача работников педагогической науки и руководящих работников органов управления образованием, научно-методических служб и центров.)

Во-вторых, конкретизировать общие положения исходя из реальных, неповторимых условий каждого дошкольного учреждения. (Это задача организаторов методической работы в учреждении).

Основные подходы к организации методической работы в ДОУ основаны на:

- системно-деятельном подходе: понимании целей и задач деятельности ДОУ, его статуса и условий, а также обеспечения целостности образовательного процесса в условиях использования вариативных программ и технологий с учетом влияния на него внешних и внутренних связей;

- лично-ориентированном подходе: обеспечении более полного раскрытия возможностей и способностей каждого педагога и ребенка, коллектива в целом, направленности на развитие профессиональных и личностных качеств педагогов на примере зам. зав. по ВМР и старшего воспитателя;

- дифференцированном подходе: учете уровня профессиональной компетенции и индивидуальных образовательных запросов в построении системы методической работы в ДОУ;

- подход свободного самоопределения: свободном выборе каждым педагогом образовательных программ и путей самореализации;

- мотивационно-стимулирующий подход: использовании различных стимулов, вызывающих интерес и мотивы деятельности;

- коррекционный подход: своевременном устранении выявленных в ходе педагогического мониторинга недостатков и причин, их вызывающих.

Сегодня существует проблема низкой эффективности методической работы во многих ДОУ. Основная причина – формальная реализация системного подхода, его подмена эклектичным, случайным набором рекомендаций конъюнктурного характера, насаждение надуманных приемов и способов организации воспитания и образования.

Методическая работа должна носить опережающий характер и обеспечивать развитие образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями педагогической и психологической науки.

Методическое обеспечение методического процесса

Одним из стержневых условий жизнедеятельности дошкольного учреждения является методическое обеспечение методического процесса. С этого начинается организация методической работы в любом ДОУ.

Программно-методический комплекс дошкольного учреждения отбирается с учетом ориентации на государственные требования, нормативно-правовой статус дошкольного учреждения (вид, приоритетное направление), особенности и законы психического развития детей, специфику педагогического и детского коллективов, определяющих возможность и целесообразность каждой программы и технологии.

Через орган самоуправления ДОУ – педсовет для осуществления образовательного процесса утверждается программа, наиболее способствующая условиям отбора методического обеспечения.

Таким образом, образовательный процесс во всех группах ДОУ осуществляется по комплексной программе, которая соотносится с социальным заказом и видом ДОУ.

Методическое сопровождение программы подбирается с учетом соответствия временным требованиям к содержанию, методам воспитания и обучения детей дошкольного возраста, основного и дополнительного образования, осуществляемого в

ДОУ, единства концептуальных основ комплексной и парциальных программ, а также методик и технологий, их реализующих.

Результативность образовательного процесса в ДОУ зависит и от созданий условий для его реализации. Это обуславливает следующие направленности методической работы:

1. Организация развивающей предметной среды в ДОУ, соответствующей содержанию программы, интересам и потребностям детей разного возраста:

- разработка методических рекомендаций по организации предметно-развивающей среды ДОУ;

- обеспечение подбора игрушек, игр, пособий для работы с детьми по программе с учетом современных требований;

- активизация педагогов в разработке атрибутов и методических пособий.

2. Соотнесение содержания образовательного процесса с выбранной программой и временными (примерными) требованиями к содержанию и методам воспитания и обучения детей дошкольного возраста:

- формирование банка данных о выполнении программы, ее отдельных разделов;

- анализ выполнения Временных требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемых в ДОУ;

- анализ исполнений решений педсоветов, медико-педагогических совещаний.

3. Обновление содержания методического обеспечения (технологий, методик) в соответствии с современными требованиями.

4. Разработка режима дня, сетки занятий, графики работы кружков для каждой возрастной группы.

5. Отслеживание баланса двигательной и интеллектуальной, организованной и самостоятельной деятельности воспитанников.

## **2. ТЕМАТИКА И ВОПРОСЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ.**

Тема 1: Основы профессионального развития и саморазвития педагога.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность профессионального развития и саморазвития педагога.
2. Уровни и этапы профессионального развития и саморазвития.
3. Самопознание в развитии педагога.
4. Барьеры в профессиональном развитии и саморазвитии.
5. Кризисы в педагогической профессии.
6. Барьеры в профессиональном развитии и саморазвитии.
7. Кризисы в педагогической профессии.

Тема 2: Ориентиры в профессиональном развитии и саморазвитии педагога.

Вопросы для обсуждения:

1. Нормативно-правовая база как основа профессионального развития педагога.
2. Профессиограмма педагога дошкольного и дополнительного образования.
3. Профессиональные знания, умения, способности.
4. Программа самовоспитания, самообразования и саморазвития педагога
5. Ведение самостоятельной научно-исследовательской деятельности.
6. Подбор научно-методического обеспечения образовательных программ.

Тема 3: Национальная система учительского роста

Вопросы для обсуждения:

1. Модель системы национальной системы учительского роста.
2. Основные характеристики горизонтальной карьеры педагога.
3. Аттестация педагогов в разрезе национальной системы учительского роста.

Тема 4: Профессиональный стандарт (учитель, воспитатель)

Вопросы для обсуждения:

1. Нормативные основы профессионального развития личности педагога.
2. Анализ соответствия педагога ДОО требованиям Профессионального стандарта.