

УДК 37

DOI 10.21661/r-118700

*И.П. Шелухина, Н.В. Тимошик*

**ОРГАНИЗАЦИЯ САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ МБДОУ ЦРР  
Д/С №15 В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО СТАНДАРТА  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Аннотация:* данный научный труд предназначен для руководителей и заместителей заведующих дошкольных образовательных учреждений. В статье представлена система работы по повышению квалификации педагогов.

*Ключевые слова:* повышение квалификации, педагогическая компетентность, портфолио педагога, методическое объединение, самообразование педагогов, персонифицированная программа, личный педагогический сайт.

*I.P. Shelukhina, N.V. Timoshik*

**TEACHERS' SELF-EDUCATION IN KINDERGARTEN №15  
AS A CONDITION FOR THE REALIZATION OF FEDERAL STATE  
STANDARD OF PRESCHOOL EDUCATION**

*Abstract:* this scientific paper is useful for principles and vice principals of preschool educational institutions. The article presents the system of work in skills enhancement of teachers.

*Keywords:* skills enhancement, pedagogical competence, teacher's portfolio, methodological association, teachers' self-education, personalised program, personal pedagogical website.

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают ряд требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Данные требования определены Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным государ-

ственным стандартом дошкольного образования и обозначены в Профессиональном стандарте педагога.

Сегодня общество испытывает самые глубокие и стремительные перемены за всю историю отечественной педагогики. На смену прежнему стилю жизни, когда одного образования хватало на всю жизнь, приходит новый жизненный стандарт: «Образование через всю жизнь». Одним из показателей профессиональной компетентности педагога является его способность к самообразованию, которое проявляется в неудовлетворенности, осознанию несовершенства настоящего положения образовательного процесса и стремлении к росту, самосовершенствованию.

На современном этапе развития образования в условиях гуманизации принципов работы с педагогами требуется переосмысление всех используемых в методической работе форм и методов для того, чтобы они обеспечивали активное включение каждого специалиста в процесс самообразования.

Таким образом, возникает необходимость анализа и отбора эффективных форм и методов работы с педагогическими кадрами из целого ряда предлагаемых современной практикой, а также исходя из актуальных потребностей и интересов коллектива.

Наш детский сад укомплектован педагогическими кадрами на 100%. Функционирование и развитие дошкольного образовательного учреждения поддерживают: старший воспитатель, 24 воспитателя, 6 специалистов (педагог-психолог, учитель – логопед, 2 музыкальных руководителя, инструктор по физической культуре и инструктор по физической культуре (бассейн). Качественный состав педагогического состава достаточно высок (таблица 1).

Таблица 1

|  |  |
|--|--|
| <i>Образовательный уровень педагогов</i> | высшее образование – 13 чел./40,6%<br>неоконченное высшее образование – 1 чел./3,1%<br>среднее – специальное образование – 18 чел./56,3%   |
| <i>Уровень квалификации педагогов</i>    | высшая квалификационная категория – 5 чел./15,6%<br>первая квалификационная категория – 19 чел./59,5%<br>соответствие занимаемой должности – 2 чел./6,2%<br>не имеют квалификационной категории – 6 чел./18,7% |
| <i>Педагогический стаж</i>               | до 3 лет – 4 чел./12,5%  |

|   |  |
|---|--|
|   | от 4 до 10 лет – 7 чел./21,9%<br>от 11 до 20 лет – 10 чел./31,3%<br>от 21 до 30 лет – 9 чел./28,1%<br>свыше 30 лет – 2 чел./6,1% |
| <i>Характеристика<br/>возрастного состава</i> | до 30 лет – 4 чел./12,5%<br>от 31 до 40 лет – 9 чел./28,1%<br>от 41 до 50 лет – 10 чел./31,3%<br>старше 50 лет – 9 чел./28,1%    |

Практика показала, что в детском саду существует проблема с профессиональным уровнем подготовки педагогических кадров: молодые специалисты не имеют достаточного опыта применения теоретических знаний на практике, а педагоги-стажисты в большинстве своем оказываются личностно неготовыми к переменам в профессиональной деятельности и принятию новых требований. Отсюда возникает противоречие между образовательными ожиданиями участников педагогического процесса, перспективой его развития и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде.

Разрешению данного противоречия способствует методическая работа, представляющая собой один из системных аспектов в непрерывной системе образования педагогического коллектива «Семицветика».

С целью выявления готовности педагогов дошкольного образовательного учреждения к самообразованию было проведено анкетирование, в котором приняли участие 32 педагога в возрасте от 24 до 63 лет. Для получения объективной информации об уровне профессиональной компетентности педагогов использовалась анкета Е.Н. Ноздриной «Профессиональный портрет».

Диагностирование показало, что 71% педагогов образовательного учреждения предпочитают использовать традиционные приемы, методы и формы работы с детьми, 12% – недостаточно ориентируются в современных технологиях, приемах организации своей деятельности, 18% демонстрируют низкое стремление к повышению своей компетентности. Распределение педагогов по уровням профессиональной компетентности оказалось следующим: 12% имеют низкий уровень профессиональной компетентности, 66% – средний, 22% – высокий.

По результатам ответов на вопросы анкеты «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию педагогов ДОО» сделали вывод, что главными факторами-стимуляторами в работе педагогов у 54% являются интерес к работе, 31% – пример и влияние коллег, 20% – организация методической работы, 50% – возрастающая доля ответственности при выполнении заданий.

Потребность в повышении квалификации педагогов связана с получением новых знаний, что является основным мотивом для посещения курсов повышения квалификации и переподготовки для 58% воспитателей. В 23% случаев потребности педагогов определяются запросами родителей, администрации. В 93% – в подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

Проанализировав факторы, препятствующие самообразованию педагогов в детском саду, сделали вывод о том, что определяющими выступают недостаток времени (87%), собственная инерция (64%), а также ограниченность ресурсов, стесненные жизненные обстоятельства (12%). Следует отметить, что никто из педагогов не отметил в своих анкетах в качестве препятствия – отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей и коллег, что создает положительные предпосылки для дальнейшего развития данных взаимоотношений в коллективе.

По результатам анкетирования «Выявление способности педагога к саморазвитию» педагогов выявили, что 36% педагогов активно реализуют свои потребности в саморазвитии, у 45% нет сложившейся системы саморазвития, их ориентация на развитие сильно зависит от внешних условий, 19% находятся в состоянии остановившегося развития.

С целью изучения проблем самообразования педагогам была предложена анкета «Изучение затруднений педагога по проблеме самообразования», которая позволила педагогу сделать самоанализ своей педагогической деятельности. Полученные результаты позволили сделать вывод, что самыми сложными вопросами педагогической деятельности для педагогов ДОО стали теоретические основы психолого-педагогических проблем, умение планировать направ-

ления работы, осуществлять анализ полученных на занятиях результатов образования, воспитания и развития воспитанников.

Хотелось бы отметить, что в детском саду нормативно-регламентирующие условия, направленные на обеспечение скоординированной деятельности педагогов при осуществлении самообразовательной деятельности, реализуются полностью. Для изучения нормативных документов в детском саду проводятся систематические консультации, семинары, совещания при заведующем, оформляются выставки, раскрывающие положения основных документов.

Результаты проведенной диагностики способствовали анализу условий, имеющих непосредственную связь с организацией методической работы детского сада, которые представлены в виде SWOT-анализа (таблица 2).

Таблица 2

| <i>Сильная сторона</i>   | <i>Слабая сторона</i>   | <i>Возможности</i>   | <i>Препятствия</i>  |
|--|---|--|---|
| <p>1. Высокий имидж ДОУ.<br/>                 2. Информатизация ДОУ, систематическое обновление сайта ДОУ.<br/>                 3. Создана развивающая среда в соответствии ФГОС ДО.<br/>                 4. Разработаны должностные инструкции с учетом профессионального стандарта.<br/>                 5. Наличие методической литературы по ФГОС ДО.<br/>                 6. Методическое обеспечение программ.<br/>                 7. Разработана и внедряется ООП ДОУ в соответствии с ФГОС ДО.<br/>                 8. Педагогами разработаны рабочие программы в соответствии с ФГОС ДО.<br/>                 9. Составлены графики повышения квалификации и аттестации.<br/>                 10. Повышение квалификации педагогов в соответствии ФГОС ДО составляет 100%.<br/>                 11. Внедрение инновационных технологий педагогами: игровых, здоровьесберегающих, развивающего обучения, и др., а так же метода проектов.<br/>                 12. Ведется работа по разработке персонифицированных программ педагогов (издан приказ, создана рабочая группа, разработано 4 программы).<br/>                 13. Распространение педагогами передового педагогического опыта в ДОУ через:<br/>                 – семинары и семинары-практикумы;<br/>                 – педагогические советы;<br/>                 – <i>методические объединения</i>: «Воспитателей младшего дошкольного возраста» и «Lego-конструирование»;<br/>                 – мастер – классы;<br/>                 – круглые столы;</p> | <p>1. Недостаточная (устаревшая) информационно-развивающая среда ДОУ.<br/>                 2. Недостаточное финансирование по оплате курсов повышения квалификации.<br/>                 3. Недостаточное количество педагогов: с высшей кв. категорией – 15,6%; с первой кв. квалификации – 59,4%; значительное количество педагогов без соответствия занимаемой должности – 18,7%, с соответствием занимаемой должности – 6,3%<br/>                 4. У педагогов-стажистов проявляется стереотип работать по известной привычной модели подачи знаний.<br/>                 5. Не у всех педагогов есть домашнее ПК, поэтому часть педагогов практически не пользуются полученными на курсах ИКТ навыками работы на ПК.<br/>                 6. Недостаточное количество педагогов публикуются в сборниках (международных и всероссийских конференций и др.).<br/>                 7. Невысокий процент разработанных персонифицированных программ.</p> | <p>1. Улучшение информационно-развивающей среды ДОУ.<br/>                 2. Привлечение спонсоров.<br/>                 3. Вовлечение социальной общественности в организацию проектов в ДОУ.<br/>                 4. Организация подписки на большее количество изданий.<br/>                 5. Расширение возможностей профессиональной самореализации и непрерывного повышения квалификации педагогов.<br/>                 6. Увеличение количества инновационных технологий в воспитательный процесс.<br/>                 7. Организация методической среды с целью обмена опытом.<br/>                 8. Публикации в сборниках (международных и всероссийских конференций и др.).<br/>                 9. Участие в конкурсах педагогического мастерства.<br/>                 10. Разработка персонифицированных программ.<br/>                 11. Моральное и материальное стимулирование педагогов – новаторов.</p> | <p>1. Недостаточное финансирование по оплате курсов повышения квалификации.</p> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>– коллективные просмотры;</li><li>– обобщение и презентация педагогами ДОУ ППО;</li><li>– <i>создание портфолио и личных педагогических сайтов</i>;</li><li>– участие в «Панораме педагогических достижений», «Неделе психологии в ОО»;</li><li>– участие в конкурсах различных уровней;</li><li>– публикации и др.</li></ul> <p>14. Систематическое пополнение «Банка идей» ДОУ конспектами НОД, сценариями, опытами работы в соответствии с ФГОС ДО.</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|

SWOT-анализ результативности применения организационно – педагогических условий для самообразования педагогов детского сада и результаты диагностики педагогов позволили наметить перспективы работы по организации повышения квалификации педагогов:

- 1) стимулировать педагогов для прохождения аттестации на присвоение высшей квалификационной категории;
- 2) продолжить разработку персонифицированных программ;
- 3) обновить АРМ;
- 4) внести в проект плана финансово-хозяйственной деятельности на 2018 год денежные средства на оплату курсов повышения квалификации.

В учреждении применяются такие современные технологии самообразования педагогов нашего учреждения, как: разработка персонифицированных программ педагогов, деятельность методических объединений, создание портфолио и личных педагогических сайтов.

В нашем детском саду начат переход на персонифицированные программы педагогов. Актуальность разработки и исполнения персонифицированных программ повышения квалификации педагогических и управленческих работников определена:

*В основных политико-правовых документах:*

1. Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы в системе общего образования.
2. Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012года (в котором отражены основные принципы государственной политики, направленной на:
  - систему непрерывного образования;
  - ориентацию на опережающее развитие системы подготовки работников образования /повышение квалификации/;



– повышение социального и профессионального статуса работников образования;

– обеспечение условиями для творческого труда, профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников образования.

Таким образом, переход на персонифицированную систему повышения квалификации – это стратегия государственной политики в этом направлении.

Понятие «персонифицированная программа» приобретает новое значение. Речь идёт не так о научной области, сколько о практике, определённом кругу профессиональной деятельности педагогических работников.

Под персонифицированной программой мы для себя понимаем, с одной стороны, систему мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и переподготовки педагогов дошкольного образовательного учреждения, с другой стороны, – стратегический инструмент профессионального образования взрослых, позволяющий активизировать творческую инициативу сотрудников, направить интеллектуальную и духовную энергию человеческих ресурсов на эффективную реализацию миссии образовательного учреждения.

Формирование персонифицированных программ повышения квалификации для педагогов начали с учётом имеющихся ресурсных возможностей (материально-технических, финансово-экономических). Категории педагогов, для которых разрабатываются персонифицированные программы:

- молодой специалист;
- педагог, включённый в резерв управленческих кадров;
- педагог претендующий на повышение квалификации;
- педагог – потенциальный участник конкурсов профессионального мастерства;
- педагог, не имеющий педагогического образования;
- педагог с прерванным стажем педагогической деятельности;
- специалисты ДООУ (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, и др.);
- педагог, поменявший тип образовательного учреждения.

Для проектирования персонифицированных программ повышения квалификации, мы определились со степенью профессиональных затруднений педагогов и удовлетворения профессиональных потребностей. В проектировании персонифицированных программ повышения квалификации выделили три этапа:

- 1) диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов;
- 2) управление проектированием персонифицированных программ повышения квалификации и разработка ПППК;
- 3) управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации.

Первый этап включает проведение диагностики профессиональных затруднений педагогов, выявление индивидуальных и групповых профессиональных потребностей педагогов в повышении квалификации в условиях новых квалификационных требований.

Данная диагностика требует участия рабочей группы специалистов и педагогов. Поэтому в детском саду создали рабочую группу, которая была назначена приказом заведующего, в неё вошли:

- заведующий;
- заместитель заведующего;
- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- 2 воспитателя (младшего и старшего дошкольного возраста).

Процесс диагностирования проводился в два этапа. На первом этапе – накопление исследовательских данных о личности и деятельности педагога. Обозначили следующие показатели оценивания профессиональной теоретической подготовленности и профессиональной компетентности педагогов:

- 1) научная подготовленность;
- 2) методическая подготовленность;
- 3) психологическая подготовленность.

На втором этапе провели обработку информации: распознавание сущности изучаемого объекта и сопоставление полученных данных с практикой, анализ

информации, прогнозирования дальнейшего развития профессиональной компетентности педагога. Таким образом, получили полную информацию о профессиональных затруднениях педагогов и систематизировали ее.

Очень важно при проектировании персонифицированных программ повышения квалификации организовать проведение маркетинговых исследований, это позволяет выявить потребности сотрудников и средства их удовлетворения. По окончании маркетинговых исследований была разработана структура персонифицированной программы:

- 1) пояснительная записка;
- 2) мониторинг профессиональной деятельности педагога;
- 3) оценивание профессиональной деятельности педагога ДООУ;
- 4) оценивание профессиональной компетентности, как основание построения лично – ориентированного повышения квалификации;
- 5) график повышения квалификации в образовательных организациях дополнительного профессионального образования;
- 6) план самообразовательной деятельности педагога;
- 7) план – проект карьерного роста педагога.

Данная персонифицированная программа была вынесена на обсуждение на педагогическом совете, где ее единогласно приняли, и она была утверждена приказом заведующего. Разработанная и утверждённая программа обязательна для исполнения в полном объёме.

Третий этап зависит от предыдущих этапов – управление реализацией персонифицированных программ повышения квалификации. Он тесно связан с выявлением затруднений педагогов, организацией маркетинговых исследований в сфере предоставления образовательных услуг, проектированием персонифицированных программ в зависимости от выявленных проблем и наличествующих предложений.

Достижением педагогического коллектива является деятельность методических объединений. В нашем учреждении уже не один год организуется работа методических объединений. В зависимости от заявленных проблем педагогами

ДООУВ 2013–2014 учебном году были организованы следующие методические объединения: для воспитателей групп раннего возраста, по речевому развитию, по математическому развитию.

В 2014–2015 учебном году была продолжена работа методических объединений: для воспитателей групп раннего возраста и по речевому развитию, а также было организовано методическое объединение по физическому развитию детей.

В 2015–2016 учебном году было организовано методическое объединение по обучению детей Lego-конструированию и методическое объединение воспитателей младшего дошкольного возраста. Эти объединения существуют и в этом году.

Отработана система создания портфолио, личных педагогических сайтов. В современном дошкольном учреждении воспитателям приходится работать в условиях постоянной конкуренции. Это приводит к тому, что каждый воспитатель стремится повысить квалификацию, а для того, чтобы это сделать успешно, необходимо иметь свою собственную папку с материалами, отражающими деятельность, а именно – портфолио.

У педагогов учреждения созданы 2 вида портфолио: в бумажном виде (у всех педагогов ДООУ), и в электронном виде. «Бумажное портфолио» педагоги собирают весь межаттестационный период, оно не удобно тем, что весь педагогический опыт педагога, и информация о педагоге не имеет практического распространения и применяется непосредственно в период аттестации. Последние годы осуществляется переход на электронное портфолио – которое создается в форме персональных педагогических сайтов, на которых педагоги размещают нормативную документацию, регулирующую педагогическую деятельность, информацию о себе, свои личные методические разработки и практические материалы по всем образовательным областям, а так же выкладывают консультации и рекомендации для родителей и коллег, дипломы и фотоотчеты проводимых методических мероприятий. На данный момент функционирует 17 персо-

нальных сайтов, все сайты действующие, они непрерывно пополняются и прикреплены к сайту д/с, на котором с ними можно ознакомиться в любое время.

*Таким образом,* эффективность работы образовательного учреждения напрямую зависит от уровня профессиональной культуры педагогов, а с другой – постоянное самосовершенствование управленческой культуры администрации ДООУ, являющейся гарантом создания благоприятных условий для творческой работы коллектива педагогов, умения создать условия, обеспечивающие профессиональное самообразование каждого педагога. Для этого, с одной стороны, необходимо постоянное повышение профессионального самообразования педагога, а с другой- постоянное самосовершенствование управленческой культуры администрации, являющейся гарантом создания благоприятных условий для творческой работы коллектива.

На основании результатов диагностирования педагогов и проведенного SWOT-анализа результативности применения организационно-педагогических условий для самообразования, нами определены приоритетные направления дальнейшей деятельности по повышению профессиональной компетентности педагогических работников нашего дошкольного образовательного учреждения.

### ***Список литературы***

1. Белая К.Ю. Самообразование педагогов ДООУ//Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2007. – №2. – С. 37–41.
2. Веселова Т.Б. Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДООУ. – СПб.: Детство Пресс, 2012. – 96 с.
3. Майер А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДООУ / А.А. Майер, Л.Г Богославец. – М.: Сфера, 2012. – 128 с.
4. Яковлева Г.В. Организация инновационной деятельности педагогов в современном дошкольном образовательном учреждении в условиях введения ФГОС ДО // Педагогическое образование и наука. – 2013. – №5. – С. 131–134.

**Шелухина Ирина Петровна** – заведующая МБДОУ ЦРР – Д/С №15, Озерск, Россия.

**Shelukhina Irina Petrovna** – principal of the Child Development Center – Kindergarten №15, Ozersk, Russia.

**Тимошик Наталья Владимировна** – заместитель заведующего МБДОУ ЦРР – Д/С №15, Озерск, Россия.

**Timoshik Natalia Vladimirovna** – vice principal of the Child Development Center – Kindergarten №15, Ozersk, Russia.

---