

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Дошкольная педагогика и психология»

44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Психология и педагогика дошкольного образования

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ**
КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ПОСРЕДСТВОМ «ШКОЛЫ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

Студент(ка)	_____ Н.И. Сорокина _____	_____
Руководитель	_____ А.А. Ошкина _____	_____
Консультант	_____	_____

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор, О.В. Дыбина _____

« _____ » _____ 2016г.

Тольятти 2016

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы формирования профессиональной компетентности воспитателей	9
1.1 Проблема формирования профессиональной компетентности воспитателей	9
1.2 Формы и методы формирования профессиональной компетентности воспитателя	19
Глава 2. Экспериментальное исследование формирования профессиональной компетентности воспитателей посредством «Школы молодого специалиста».....	30
2.1 Изучение уровня сформированности профессиональной компетентности воспитателей.....	30
2.2 Организация и содержание работы по формированию профессиональной компетентности «Школы молодого специалиста».....	41
2.3 Выявление динамики в сформированности профессиональной компетентности воспитателей	52
Заключение.....	60
Список используемой литературы.....	63
Приложение.....	68

Введение

Современное дошкольное образование составляет одну из главных развивающихся ступеней образовательной системы нашей страны.

Обновляющиеся нормативные требования к определению общей структуры, условий реализации основной образовательной программы дошкольного образования, предъявляют требования к работе педагогических кадров, которые непосредственно реализуют образовательный процесс. В современных условиях многие дошкольные образовательные организации, которые обеспечивают развитие, воспитание и образование дошкольников, испытывают кадровые проблемы.

В условиях гуманизации дошкольного образования определены новые задачи формирования высоконравственной, творчески активной, социально зрелой личности педагога образовательной организации, в том числе и дошкольной. Большое значение имеет профессиональное мировоззрение педагогических работников, способность адаптироваться к современным постоянно меняющимся условиям. В условиях неустойчивости профессионального пространства, образовательные системы, которые должны повышать профессиональную компетентность педагогических кадров, не обеспечивают необходимый уровень сформированности профессионализма, а также формирование личностных качеств и профессиональной культуры молодых педагогов.

Исходя из этого, усложняются задачи работы методической службы как составляющего элемента системы непрерывного профессионального образования. От методиста требуется наиболее качественное разрешение возникающих проблем, только тогда возможно повлиять на профессиональное формирование педагога.

За последние годы статистика говорит о том, что педагогический состав дошкольных организаций стремительно «стареет». Исходя из вышесказанного, одной из первостепенных задач является поддержка молодых начинающих педагогов, выбравших нелегкий путь воспитателя.

В отечественной педагогике проблемы формирования профессиональной компетентности воспитателей получили освещение в экономическом, социальном, организационном и педагогическом аспекте. Данные исследования имеют отражение в трудах С.Я. Батышева, Г.С. Костыко, А.П. Беляевой, А.М. Новикова, А.Я. Найна, И.М. Старикова, И.Т. Сенченко.

Актуализировали разработку и решение проблемы формирования профессиональной компетентности педагогов исследования таких авторов, как Б.С. Гершунский, Ю.В. Васильев, И.Е. Мамаева, В.Н. Казакова, Р.Л. Кричевский, Г.В. Сериков, О.А. Конопкин, В.В. Шапкин. Изучение педагогического опыта и проведенные исследования выявили, что профессиональная компетентность педагогических работников рассматривается как результат деятельности методической службы, ориентированной на решение организационно-административных задач.

Особую значимость и ценность имеют работы, рассматривающие теоретические и методологические аспекты формирования профессиональной компетентности воспитателей (В.П. Беспалько, Н.М. Таланчук, Б.С. Гершунский, К.Я. Вазина, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина, М.И. Махмутов и др.), а также психологическую структуру и особенности формирования профессиональной деятельности педагога (Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, И.М. Стариков, Н.В. Кузьмина, А.И. Мищенко).

Перспективы формирования профессиональной компетентности педагогических кадров представлены в трудах Б.С. Гершунского,

А.Г. Венделина, М.М. Махмутова, Е.Е. Мамаевой, В.Г. Онушкина, А.М. Новикова, Н.Е. Отвагиной и др.

Молодые педагоги, приходящие в образовательную организацию имеют проблемы с адаптацией в новом коллективе, проблема неумения применять нормативные документы. Молодой педагог испытывает затруднения в организации образовательной деятельности, составлении и написании различных конспектов, планов и анализа собственной деятельности.

В связи с этим встает проблема грамотно представленного методического сопровождения молодых специалистов, а также оказание помощи в организации образовательной деятельности в ДОО в соответствии с современными требованиями, приобретающими в настоящее время первостепенное значение. Главной целью методического сопровождения в ДОО является создание необходимых условий для роста молодых специалистов, которое способствует успешному вхождению в профессиональную деятельность и снижению проблем адаптации. Образовательная организация при работе с молодыми специалистами ставит определенные задачи, которые определяются правовыми и нормативными документами, уставом образовательной организации, общеобразовательной программой.

Молодым специалистом можно назвать педагогов без стажа работы в образовательной организации, а также небольшим опытом работы, педагоги вышедшие из отпуска по уходу за ребенком, вновь поступившие специалисты, имеется небольшой опыт работы в ДОО.

Анализ современных тенденций, которые складываются в педагогической практике и науке, позволяет выявить **противоречия** между необходимостью формирования профессиональной компетентности воспитателей ДОО и недостаточностью теоретического обоснования подхода к формированию профессиональной компетентности с учетом опыта педагогической деятельности; между потенциальными возможностями методической работы и

недостаточностью использования дифференцированных форм работы в процессе формирования профессиональной компетентности воспитателей.

Выделенные противоречия позволяют определить **проблему исследования**: какова возможность формирования профессиональной компетентности у воспитателей посредством «Школы молодого специалиста».

Исходя из актуальности данной проблемы сформулирована **тема исследования**: «Формирование профессиональной компетентности воспитателей посредством «Школы молодого специалиста».

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность формирования профессиональной компетентности у воспитателей посредством «Школы молодого специалиста».

Объект исследования – процесс формирования профессиональной компетентности воспитателей ДОО.

Предмет исследования – формирование профессиональной компетентности воспитателей ДОО посредством «Школы молодого специалиста»

В основу данного исследования легла следующая **гипотеза**: формирование профессиональной компетентности воспитателей посредством «Школы молодого специалиста» будет эффективным, если:

- формирование профессиональной компетентности воспитателя включается в методическую работу организации;
- осуществляется работа с педагогами по пути изменения уровней теоретической и практической составляющей компетентности;
- отбор форм содержания деятельности «Школы молодого специалиста» строится на основе индивидуального запроса педагогов.

В соответствии с целью и гипотезой исследования были поставлены следующие **задачи**:

1. Изучить теоретические основы по проблеме формирования профессиональной компетентности воспитателей посредством «Школы молодого специалиста».

2. Выявить уровень сформированности профессиональной компетентности воспитателей.

3. Разработать и апробировать содержание и формы работы «Школы молодого специалиста» для формирования профессиональной компетентности воспитателей.

Теоретической основой исследования являются:

– исследование о повышении качества профессиональной деятельности (Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, В.И. Гинецинский, А.Е. Марон, А.К. Маркова, Э.М. Никитин, А.И. Щербаков);

– исследование развития профессиональной компетентности (А.С. Белкин, В.И. Загвязинский, Э.Ф. Зеер);

– исследование об организации методической работы (Р.И. Будников, В.И. Зверева, Л.П. Быстрова, Л.И. Дудина, В.И. Дружинина, И.Н. Орлова, С.Г. Воровщиков, Е.Н. Линчинский).

Для решения поставленных задач в работе использовались следующие **методы исследования**: изучение и анализ психолого-педагогической, методической литературы по проблеме исследования; психолого-педагогический эксперимент, включающий в себя констатирующий, формирующий, контрольный этапы; количественный и качественный анализ полученных результатов.

Новизна исследования заключается в том, что выявлена возможность формирования профессиональной компетентности воспитателей посредством «Школы молодого специалиста».

Теоретическая значимость состоит в том, что определено и обосновано содержание и формы деятельности «Школы молодого специалиста».

Практическая значимость исследования заключается в том, что результат экспериментальной работы по формированию профессиональной компетентности воспитателей может быть использован в методической работе с молодыми специалистами дошкольных образовательных организаций.

Экспериментальной базой исследования явилось ГБОУ СОШ № 10 имени полного кавалера ордена Славы П. Г.Макарова СПДС «Светлячок», г.о. Жигулевск.

Структура бакалаврской работы. Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (61), приложения. Текст работы проиллюстрирован 4 таблицами, 12 рисунками.

Глава 1. Теоретико-методологические подходы к развитию профессиональной компетентности воспитателей

1.1 Проблема формирования профессиональной компетентности воспитателей

Профессиональная компетентность современного воспитателя ДОО определяется как сочетание общечеловеческих и определенных профессиональных установок, позволяющая ему справиться с образовательной программой и особыми ситуациями, которые возникают в психолого-педагогическом процессе в дошкольной организации, разрешение таких ситуаций способствуют уточнению, совершенствованию и практической реализации задач развития, общих и специальных способностей [3, с. 4].

Современная жизнь на сегодняшний день предъявляет педагогу серьезные требования, такие как высококачественное образования, коммуникабельность, целеустремлённость, креативность, а самое главное – умение ориентироваться в огромном потоке поступающей информации.

Произошедшие в нашей стране перемены за последние годы, влекут за собой изменения в образовательной политике, которые прошли пересмотр теоретических основ и практики в образовании.

В современную систему образования нашей страны вошел Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования и вступил в силу Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации», эти перемены ознаменовали новый этап в развитии модернизированной системы дошкольного образования. Дошкольное образование вышло на первый, начальный уровень общего образования.

Принимая во внимание на данный момент важность получения дошкольного образования, возникает необходимость в педагогах, которые легко

мыслят, умеют прогнозировать результаты деятельности, способные моделировать образовательный процесс. Именно такие педагогические кадры будут являться гарантом в достижении поставленных целей.

Учитывая вышеизложенное, становится актуальным такой вопрос, как повышение уровня профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО. Главным средством управления образования в ДОО является профессиональная компетентность и ее постоянное совершенствование.

Говоря о профессиональной компетентности педагогов необходимо рассмотреть такие понятия, как «компетенция» и «компетентность», их значение и отличия.

Компетенция – это межличностные и личностные качества, знания и навыки, способности, выражающиеся в разнообразных ситуациях и формах работы, а также и в социальной жизни. Компетенция – это структурные компоненты компетентности.[28. с 101]

Под профессиональной компетентностью понимают совокупность личностных и профессиональных качеств, которые необходимы для благоприятной педагогической деятельности. Формирование профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности педагогов, восприимчивости к инновационным технологиям, способность адаптироваться в постоянно меняющейся педагогической среде. [53]

Воспитатель должен быть компетентным в различных вопросах, касающихся содержания и организации деятельности по выделенным направлениям:

- воспитательно-образовательной деятельности;
- учебно-методической деятельности;
- социально-педагогической деятельности.

Воспитательно–образовательная деятельность включает в себя следующие критерии компетентности:

- создание развивающей среды, осуществление всего педагогического процесса;
- обеспечение и охрана жизни и здоровья детей.

Выделенные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности:

- знание целей, задач, содержания, методов, принципов, форм и средств воспитания и обучения дошкольников;
- умения результативно формировать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой
- умение взаимодействовать с детьми, а не просто руководить основными видами деятельности дошкольников

Учебно-методическая деятельность педагога включает в себя критерии компетентности:

- умение планировать образовательную работу;
- проектирование педагогической деятельности при использовании анализа достигнутых результатов.

Выделенные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности:

- знание образовательной программы и методики формирования различных видов деятельности детей;
- умение планировать, проектировать и осуществлять общий педагогический процесс;
- умение использовать технологии исследования, педагогического мониторинга, обучения и воспитания детей.

Имея право выбора образовательных программ как основной, так и парциональных, при использовании разнообразных пособий, педагог должен умело и грамотно соединять их, обогащать и расширять содержание каждого из направлений, избегая «мозаичности», формируя целостностное восприятие у

ребенка. Можно сказать, что компетентный педагог умеет правильно интегрировать содержание образования, обеспечивает взаимосвязь занятий, мероприятий, событий исходя из задач развития и воспитания дошкольника.

Социально – педагогическая деятельность педагога включает в себя следующие критерии компетентности:

- помощь родителям с использованием консультации;
- создание благоприятных условий для социализации детей;
- защита прав и интересов детей.

Выделенные критерии подкрепляются следующими показателями:

- знание нормативных документов об обязанностях родителей, взрослых по отношению к детям, правах ребенка;
- умение вести консультативную и разъяснительную работу с родителями, а также со специалистами ДОО.

Для полного представления о возможных путях, способов развития и формирования профессиональной компетентности воспитателей дошкольных образовательных организаций необходимо проанализировать и сравнить между собой ключевые понятия: компетенции, компетентности, профессиональной компетентности. [25 с.74]

«Компетентность» как феномен, несмотря на большое количество исследований, еще не имеет конкретного определения и не получил своего точного анализа. Очень часто это понятие, в научной литературе обращаясь к педагогической деятельности, употребляется в виде приведения в действие внутренних движущих сил педагогического процесса, причем не в научной категории, а в роли образной метафоры.

Для многих исследователей компетентность педагога проявляется в эффективном выполнении своих функциональных обязанностей. Но под компетентностью понимают и такое определение как:

– мера взаимодействия с окружающим миром и адекватность понимания его [61, с. 66];

– навыки, знания и умения, позволяющие грамотно и ответственно выполнять свою деятельность [27, с. 54];

– определенный уровень сформированности практического опыта педагога [22, с. 87];

– уровень обученности индивидуальным и социальным формам активности, позволяющий педагогу в рамках своих индивидуальных способностей и статуса, плодотворно реализовывать себя в обществе [56, с. 76];

– сочетание профессиональных свойств и качеств, т.е. способность реализовать свои должностные обязанности на определенном уровне [2, с. 87].

Научные исследования показывают, что понятие компетентность тесно связано с таким определением как «компетенция». Следует отметить, что в различных источниках понятие «компетенция» имеет два общих основных объяснения: 1) круг вопросов; 2) опыт и знания в определенной области [24, с. 107].

Таким образом, под понятием компетенции понимают:

– способность применять умения и знания, личностные качества для успешной и продуктивной деятельности в каждой определенной области;

– знание и представление как действовать (т.е. практическое применение полученных знаний в конкретных ситуациях);

– знание и понимание (способность знать и понимать, а также теоретическое знание области);

– знание как быть (ценность как важная часть восприятия жизни в социальном контексте) [2, 4, 6].

Компетенции – это «измеряемые и ожидаемые достижения определенной личности, которые показывают, чему способна научиться конкретная личность при подведении итога после окончания процесса обучения; общая

характеристика, определяющая готовность педагога использовать весь накопленный потенциал (умения, знания, опыт и личностные качества) для наиболее благоприятной деятельности в определенной профессиональной области» [24, с. 111].

Анализ термина «профессиональная компетентность» предполагает возможность представить его как совокупность знаний, умений, опыта и профессионально значимых личностных качеств, отражающие способность воспитателя эффективно и продуктивно выполнять профессиональную деятельность и своевременно достигать поставленных целей, которые связаны с развитием каждой личности в системе дошкольного образования. Это становится возможным только в том случае, когда воспитатель в своей профессиональной деятельности добивается той самой стадии профессионализма.

Профессионализм в этом случае понимается, как высокая профессиональная подготовленность к выполнению задач, как качественная характеристика труда, которая отражает высокую профессиональную компетентность и квалификацию, разнообразие эффективных профессиональных умений и навыков. [4, с. 98].

Известно, что профессионализм специалиста проявляется в потребности и безусловной готовности периодически повышать свою профессиональную квалификацию и проявлять творческую активность, результативно удовлетворять свои возрастающие требования культуры и производства, совершенствовать достигнутые результаты своего труда. В таком случае, возможно, говорить не только о профессиональной компетентности педагога в профессиональной деятельности, но также и о личностной компетентности, что является важным для системы педагогической специальности «человек-человек».

В различных исследованиях очень четко описана структура, основные содержательные характеристики требования к деятельности и личности педагогических работников. Но, малое количество работ, в которых представлены четкие требования к системе формирования профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования. Таким образом, именно такая система обеспечивает наибольшую возможность видения средств, путей и методов достижения профессиональной компетентности субъектом конкретной сфере деятельности. Такая система представляет единый процесс сотрудничества и взаимодействия администрации, воспитателей, педагогов и специалистов методической службы по определению компетенции в сфере осуществления воспитательной деятельности, решения трудных профессиональных проблем, которые осуществляют нравственно обоснованный выбор и т.д. [21, с. 54].

Определенные элементы предложенной системы имеют отражение и в практической деятельности в разнообразных дошкольных образовательных организациях, а другие только начинают внедрять элементы данной системы и часть из них требует апробации. В предложенный список таких элементов возможно включить другие действенные и эффективные способы и механизмы формирования профессиональной педагогической компетенции работников ДОО. Но главной целью является идея формирования профессиональной компетентности воспитателей, при которой обеспечивается возможность выбора наиболее эффективных способов решения поставленных профессиональных задач; творческое выполнение функциональных обязанностей; проектирование успешных стратегий профессионального развития и саморазвития; адекватная оценка и совершенствование собственной личности; определение факторов, сопутствующих профессиональному развитию; внесение конструктивных корректив в жизненный замысел и создание развивающей среды [28, с. 156].

Интересно проследить за формированием профессиональной компетентности воспитателя ДОО в области воспитания на различных этапах формирования педагогической мысли: от родового строя до нашего времени. Как изменялись требования к профессиональной компетентности педагогов, воспитывающих детей дошкольного возраста на протяжении всей истории развития нашего общества, как показал сравнительный анализ разнообразной педагогической литературы, таковые требования имеют свои истоки развития общественного и семейного воспитания.[33, 36, 44].

Вопросом компетентности педагогов во взаимоотношениях с воспитанниками свое внимание уделяли в исследованиях и научных работах Л.Н. Толстой, К.Д. Ушинский, М.Х. Свентицкая, П.Ф. Лесгафт, А.С. Симонович. В связи с этим В.А. Сухомлинский, Н.И. Пирогов рассуждают о необходимых педагогу механизмах особенного понимания дошкольника.

В педагогических концепциях зарубежных ученых в большей степени интересуют требования, предъявляемые к компетентности воспитателя.

Вопросами профессионального мастерства воспитателей и в изучении их ораторского искусства наибольшее внимание уделяли древние философы, такие как Сократ, Аристотель, Платон и др. Зенон Элейский (V в. до н.э.) впервые ввел диалогическую модель изложения знаний. Гуманное отношение к ребенку, которое основывается на изучении индивидуальных качеств и свойств, то, что больше всего ценили в педагоге прогрессивные мыслители эпохи возрождения (Т. Мор, Ф. Рабле, Э. Роттердамский и др.). Современная модель антиавторитарной дошкольной организации имеет свои теоретические обоснования – философские, гуманистические и психолого-педагогические концепции всемирно известного ученого Р. Штейнера, основателя «вальдорфской» педагогики, и М. Монтессори. В качестве обязательных условий практики воспитания они выделяют чувство глубокого почитания

дошкольника, а также умение воспитателя постоянно носить внутри себя образ ребенка [33, с. 167].

Современные отечественные исследователи, изучающие педагогическую деятельность, критерии успешности этой деятельности, совместно с понятием профессиональной компетентности рассматривают такие понятия, как педагогическая деятельность, педагогическая техника, педагогическое мастерство, педагогические умения и др.

Подводя итог, мы можем сформулировать основные требования к профессиональной компетентности воспитателя следующим образом:

- присутствие глубоких знаний индивидуальных психофизических и возрастных особенностей дошкольников;
- проявление во взаимоотношениях с детьми и существование развитых механизмов понимания другой личности;
- владение педагогической техникой и педагогическим мастерством;
- владение профессионально значимыми личностными свойствами и качествами, ценностными ориентациями.

Концепция дошкольного воспитания, авторами которой являются И.А. Карпенко, А.М. Виноградова, В.А. Петровский и другие, определили целевые ориентиры в работе воспитателя на партнерское общение и личностное взаимодействие с дошкольником в условиях сотрудничества и взаимодействия.

При определении содержания нормативно-диагностического эталона профессиональной компетентности педагога ДОО в области воспитания используются следующие ориентиры:

- результаты ретроспективного анализа требований к профессиональной компетентности воспитателя на различных этапах формирования педагогической мысли;

– положения о ведущей роли общения в профессиональной деятельности воспитателя и психологическом развитии детей дошкольного возраста; [10, с. 188].

– квалификационные требования к специалистам «Профессиональный стандарт педагога» [10, с. 188].

Исследования последних лет доказали необходимость поиска новейших подходов к обеспечению качества управления, за счет подбора и реализации эффективных структур, нового содержания педагогических технологий. Образовательные организации могут реализовать поставленную задачу, при условии соблюдения требований непрерывного формирования и творческого поиска новейших прогрессивных методик и технологий, роста профессионализма на управленческом, методическом и педагогическом уровне [47, с. 66].

Произошедшие изменения в системе дошкольного образования вызваны определенной потребностью в изменениях, адекватных развитию образовательной системы в целом. Главным механизмом таких перемен является поиск и освоение новейших технологий повышения профессиональной компетентности, которые способствуют качественным изменениям в деятельности дошкольной образовательной организации.

Результаты исследований показывают, что сегодня проявляются такие изменения профессиональной некомпетентности среди воспитателей ДОО, как недостаточные знания педагогов в области возрастных особенностей дошкольников; минимальный профессионализм в проведении индивидуальной диагностики личности ребенка дошкольного возраста и его эмоционального состояния; направленность большого количества педагогов на учебно-дисциплинарную модель взаимодействия дошкольниками [49, с. 176].

Однако в реализации новых целей отмечены некоторые трудности: в области дошкольного образования, которые позволяют выявить проблему

существующей подготовки педагогов дошкольных образовательных организаций (ДОО). В системе подготовки и переподготовки педагогических работников обнаружилось недостатки, которые в связи с изменившимися социальными ожиданиями нашего современного общества и с переходом от авторитарной к гуманной педагогике решаются более медленно. Существует противоречие между требованиями к профессиональной компетентности воспитателей ДОО, определяемыми новыми целевыми ориентирами в области дошкольного воспитания, и недостаточно разработанной технологией повышения профессиональной квалификации воспитателей ДОО в современной социокультурной ситуации.

На основе анализа современной литературы, профессиональную компетентность воспитателей ДОО возможно определить как способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемую должностными требованиями, основывающиеся на фундаментальном научном образовании и эмоциональном отношении к педагогической деятельности.

Данная способность предполагает владение профессионально значимыми установками и теоретическими знаниями, личностными качествами, профессиональными умениями и навыками.

1.2 Формы и методы формирования профессиональной компетентности воспитателя

Период вхождения молодого воспитателя в профессию отличается очень напряженным и важным для него этапом, как личностного так и профессионального развития. От прохождения этого этапа зависит, то состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, найдет он себя в другой сфере деятельности, или останется в сфере дошкольного образования.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем, при постижении азов профессиональной деятельности у многих молодых воспитателей возникают те или иные трудности. Но не секрет, что и у методиста ДОО, также возникают проблемы в работе с начинающим педагогом.

В каждодневной профессионально-педагогической деятельности молодых воспитателей старшему воспитателю необходимо обращать пристальное внимание на ход выполнения задач дошкольного образования, на овладение современными педагогическими технологиями и приемами, коммуникативной культурой, вносить необходимые коррективы в план работы образовательной организации с учетом возникающих трудностей у молодых педагогов.

Е.В. Рыженкова отмечает, что в первую пятилетку педагогической деятельности молодой педагог приобретает базовый, начальный практический опыт, осваивает основные навыки. В этот период одна из ведущих видов деятельности начинающего педагога меняется: т.е. учебная деятельность заменяет на «производственно»-педагогическую, имеющую характерные особенности:

- педагогическая деятельность не терпит скидок на недостаточную квалификацию: высокие требования, к профессиональной компетентности, действующие с первого и до последнего дня работы со стороны образовательной среды;
- за неимением возможности остановить педагогический процесс или отсрочить его для получения необходимой консультации;
- в связи с изменчивостью образовательной среды, присутствием в ней большого количества тяжело прогнозируемых и неопределенных ситуаций в деятельности педагога, требующих повторяющихся моделей поведения;

- педагогическая деятельность требует профессионально выверенной реакции;
- большой период проявления окончательных результатов и высокая цена допущенных ошибок в педагогической деятельности;
- работа в условиях постоянного высокого уровня неопределенности;
- огромное значение внутренней мотивации воспитателя [44].

Любая образовательная организация – это коллектив и педагогические кадры, работающие в нем. В последние годы статистика гласит: педагогический состав в ДОО стремительно «стареет». В дошкольных образовательных организациях работают воспитатели с большим стажем работы, и в скором времени для части, которых будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Одной из первоочередных задач коллективов детских садов на этом фоне становится разнообразная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбрали нелегкий путь воспитателя, несмотря на то, что становление их как педагогов проходит в процессе работы. Поэтому первые годы работы молодого педагога формируются те качества, которые в дальнейшем определяют степень профессионального мастерства. Задачей опытных педагогов – проявление тактичности, оказание поддержки молодому специалисту, проявление человеческой и профессиональной мудрости, а от администрации ДОО – это грамотно организовать систему помощи молодым педагогам в приобретении так необходимого практического опыта.

Считается, что в управленческой деятельности использование системного подхода по повышению профессиональной компетентности педагогов позволяет молодому специалисту быстро пройти адаптацию в работе в детском саду, избегать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с участниками педагогического процесса. Это может оказать положительное влияние на формирование мотивации к самообразованию, дает

возможность испытать радость профессиональных достижений, помогает раскрыть свою педагогическую индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной компетентности.

Молодых педагогов условно можно условно разделить на 3 группы:

1. Молодые педагоги, имеющие педагогическое образование, со стажем работы 1 год.

2. Молодые педагоги, не имеющие педагогического образования, со стажем работы до 3 лет

3. Молодые педагоги, имеющие педагогическое образование со стажем до 3 лет.

А также стало возможным сформировать этапы профессионального становления молодого педагога.

I этап – первый год работы. Это период адаптации в образовательной организации – самый сложный период, как для молодого воспитателя, так и для более опытных коллег помогающих ему адаптироваться.

Задачей первого периода: выявить и предупредить разочарование и конфликты, поддержать молодого педагога эмоционально, а также укрепить в нем веру в себя.

Работа в период адаптации включает в себя следующие формы:

- беседа руководителя ДОО при приеме молодого специалиста в организацию, знакомство с должностной инструкцией воспитателя, условиями труда, уставом организации, а также правилами внутреннего трудового распорядка, определение рабочего места;

- оформление документов и изучение нормативно-правовой базы;

- представление молодого воспитателя коллективу, при этом выбираются те методы и формы, которые в итоге будут содействовать профессиональному становлению молодого специалиста. Однако следует помнить, что как встретят

молодого педагога в коллективе во главе с руководителем, от этого и будет зависеть его успешность, как специалиста.

По возможности молодой специалист ставится на ту группу, где работает более опытный воспитатель, который сможет дать необходимые консультации, стать его наставником, продемонстрировать, как проводятся занятия, организация прогулки детей и т.д. Личный пример, дает более раскрытое представление, не так полно объясняют советы, рассказы. Ведь если рядом нет мудрого наставника, то из молодого начинающего педагога никогда не получится грамотный специалист.

Молодой воспитатель в течение нескольких дней под руководством более опытного педагога проходит стажировку, т.е. они работают вместе на одной группе с детьми наставника. За этот период молодой специалист знакомится с воспитанниками, помощником воспитателя, родителями, изучает режим дня группы, знакомится с необходимой документацией и т. д.

Самообразование – это один из видов самообразования. Молодым специалистам предлагаются примерные темы, при помощи которых проводится обучение планированию работы на учебный год, разрабатывается индивидуальный план профессионального роста.

II этап – это второй и третий годы работы, в течение которых происходит процесс формирования профессиональных умений, накопления личного педагогического опыта, поиска наилучших приемов и методов работы с детьми, поиска и формирования собственного стиля работы, наработка авторитета среди детей, родителей, коллег. Воспитатель изучает опыт работы коллег своей образовательной организации и других ДОО, повышая свое профессиональное мастерство, посещая городские мероприятия: такие как, методические объединения воспитателей, конференции и т.д. Все интересные идеи, разработки, приемы и методы работы оформляются в «профессиональное портфолио личных достижений».

III этап – это четвертый год работы, в течение которого вырабатывается своя система работы, появляются личные разработки. Педагог стремительно внедряет в свою работу инновационные технологии.

IV этап – это пятый год работы: в течение этого периода происходит саморазвитие, совершенствование и обобщение своего опыта работы.

Основная задача методической службы в работе с молодыми воспитателями заключается в том, чтобы оказать посильную помощь начинающему педагогу в адаптации к новым условиям работы, способствовать профессиональному росту. Для этой цели в дошкольной образовательной организации создается «Школа молодого специалиста».

Целью такой «Школы» является: создание условий для профессионального становления молодых специалистов, способствующих формированию профессиональной компетентности воспитателей ДОО.

В соответствии с целью определены следующие задачи:

1. Обеспечение легкой адаптации молодых воспитателей в коллективе организации, благоприятная эмоциональная поддержка молодого специалиста, повышение веры в себя;
2. Использование новых эффективных форм формирования профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых воспитателей.
3. Создание информационного пространства для самостоятельного изучения и овладения профессиональными знаниями и умениями;
4. Приобщение молодых воспитателей к традициям дошкольной образовательной организации.

В состав «Школы» входят воспитатели – наставники, которые имеют высокий уровень профессионального и инновационного потенциала, готовые к открытому диалогу и межличностной коммуникации.

Заседания «Школы молодого специалиста» проводятся один раз в месяц по плану, разработанному с учетом трудностей и запросов начинающих педагогов.

Процесс формирования профессиональной компетентности молодых воспитателей строится с учетом следующих факторов:

- уровень теоретических знаний;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей воспитателя (результат которого хотят добиться в своей деятельности)
- индивидуальные личностные особенности;
- наличие собственного практического опыта работы с детьми.

Работа с молодыми воспитателями строится с учетом трех выделяемых аспектов их деятельности:

- «Молодой воспитатель – коллеги»;
- «Молодой воспитатель – ребенок»;
- «Молодой воспитатель – родители».

Модель «молодой воспитатель – коллега», направлена на вооружение молодого педагога необходимыми умениями, знаниями и навыками, которые помогут ему пройти процесс адаптации в профессии; дают возможность успешно построить конструктивное взаимодействие с коллективом образовательной организации, сформировать собственный имидж, а также стиль в педагогической деятельности, методы и способы преодоления стрессовых ситуаций.

Модель «молодой воспитатель – ребенок» направлена на обеспечение молодого педагога умениями, знаниями и навыками необходимыми для построения личностно-ориентированного взаимодействия с детьми через овладение современными инновационными образовательными технологиями; разработать организационно-методические рекомендаций по

совершенствованию образовательного процесса, создание необходимых условий для воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Модель «молодой воспитатель – родители» направлена на обеспечение молодого педагога умениями, знаниями и навыками, которые необходимы для выстраивания бесконфликтного и конструктивного взаимодействия с родителями, а также освоение эффективных форм взаимодействия с семьей воспитанников.

Работу в «Школы молодого специалиста ДОО» начинается с анкетирования. Первая анкета раскрывает отношение к профессиональной адаптации. Вторая анкета выявляет затруднения в работе на начало года и позволяет определить точки профессионального роста молодого воспитателя. Далее определяется программа работы начинающего воспитателя с наставником, которая включает в себя все сферы деятельности педагога: воспитательную, образовательную, работу с родителями и т. д.

В рамках «Школы молодого специалиста» рассматриваются как теоретические, так и практические вопросы. Воспитатели – профессионалы представляют мастер-классы, показывают творческие презентации своего профессионального опыта, дают рекомендации по организации образовательного процесса в современной дошкольной образовательной организации. Для молодого специалиста, который проработал в организации 1–2 месяца, проводится дискуссия посвященная «Адаптации молодого специалиста в дошкольной образовательной организации». Молодой педагог афиширует свои проблемы и трудности, а коллектив ищет пути их решения совместно, это сближает педагогический коллектив. Также пользуются успехом дискуссии, в ходе которых обсуждаются вопросы педагогической практики и теории. Каждый педагог имеет право высказать свое мнение и грамотно отстоять его. В «Педагогической гостиной» обязательным атрибутом могут стать тренинги, коммуникативные игры, интерактивные «ледоколы», т.е. те

методы и приемы, которые помогут молодым педагогам сформировать необходимые навыки позитивного общения и взаимодействия с детьми, родителями и коллегами.

Обязательно в работу «Школы молодого специалиста» включаются часы педагога-психолога.

Первое направление педагога-психолога в деятельности «Школы молодого специалиста» – это «Психологическое просвещение». Оно может включать в себя разнообразные формы, такие как «Практикум по решению различных педагогических ситуаций», семинар на тему «Стресс и как возможно его избежать», круглый стол «Основные проблемы встречающиеся молодому воспитателю», семинар с практическими занятиями «Формы и методы организации индивидуальной работы с детьми дошкольного возраста». Самое главное в любой из используемых форм – это позиция «сотрудничества»: стремление избежать диктата и стать союзником, чтобы решение принимаемое педагогом, казалось ему личным, выстраданным. Основной целью направления этой работы, дать молодому специалисту конкретные ориентиры в применении психологических знаний, настроить на конструктивное взаимодействие с социумом.

Второе направление психолога в деятельности «Школы молодого специалиста» – это проведение «Личных бесед» или индивидуальное консультирование. Такое консультирование возникает само собой, если молодой специалист видит пользу от общения с психологом

Третье направление психолога в деятельности «Школы молодого специалиста» – это психологические тренинги, построенные по программе психологического тренинга «Искусство общения», данная программа работает на личностный рост, быструю социализацию и плодотворное раскрытие творческого потенциала личности молодого воспитателя, также совместно с тем, способствует повышению качества работы с детьми.

Административная поддержка молодых воспитателей должна строиться на понимании того, что руководитель, прежде всего, должен снизить уровень неудовлетворенности, улучшить положение с регуляторами мотивации, основными из которых являются: рабочая среда, вознаграждение, безопасность, которая одновременно повышает уровень удовлетворенности собственным трудом, усиливая главные мотиваторы такие как, личностный рост молодого педагога, чувство привязанности и интерес. Направлена на это разработанная в дошкольной образовательной организации система морально–психологического стимулирования. Удовлетворение и выявление доминирующих потребностей молодых воспитателей: в безопасности, в принадлежности, в признании и самоутверждении, в самовыражении (по Д. Маслоу), с одной стороны облегчает им процесс адаптации, позволяет закрепиться в профессии, с другой стороны – создает условия для формирования их профессиональной компетентности.

Осуществление методического сопровождения молодых воспитателей «Школа молодого специалиста» позволяет достичь следующих результатов:

- в дошкольной образовательной организации сформируются молодые педагогические кадры, которые будут соответствовать требованиям современной жизни;
- сформируется психологически грамотный, творческий педагогический коллектив, который понимает необходимость в непрерывном самообразовании и постоянном повышении профессиональной педагогической компетентности;
- повысится численность педагогических работников, которые желают участвовать в различных конкурсах педагогического мастерства, выходя на различные уровни.

Исходя из вышесказанного следует, что деятельность «Школы молодого специалиста» способствует формированию профессиональной компетентности молодого специалиста, который будет непосредственно знаком со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий грамотно анализировать

формирование собственного педагогического мастерства, реализовывать творческий потенциал и нуждающейся в эмоциональном удовлетворении от педагогической деятельности.

Молодые воспитатели, не получившие грамотной поддержки от администрации и коллег в первый год своей работы, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», и испытывают шок от столкновения с реальностью. Молодой специалист боится собственной неграмотности и несостоятельности во взаимодействии с детьми, их родителями, опасаясь критики со стороны администрации и более опытных коллег, постоянно находится в состоянии волнения, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Эмоционально вымотанный воспитатель не способен на проявление какого-либо творчества, ни на постижение новых инноваций. Для того, чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно оказывать целенаправленную помощь.

В каждой дошкольной образовательной организации складываются традиции, своя система работы с молодыми специалистами, выбираются методы и формы работы, которые в итоге будут помогать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...» А.С. Макаренко [37 с.201]

Глава 2. Экспериментальное исследование формирования профессиональной компетентности воспитателей посредством «Школы молодого специалиста»

2.1. Выявление уровня сформированности профессиональной компетентности воспитателей

Изучив теоретические основы формирования профессиональной педагогической компетенции воспитателей ДОО, приступили к осуществлению экспериментальной части исследования.

Экспериментальная работа осуществлялась на базе ГБОУ СОШ № 10 имени полного кавалера ордена славы П.Г. Макарова СПДС «Светлячок» г.о. Жигулевск. В исследовании принимали участие 15 педагогов ДОО.

Целью констатирующего этапа исследования являлось: выявление уровня сформированности профессиональной компетентности воспитателей СПДС «Светлячок».

Задачи:

1. Определить показатели и критерии развития профессиональной педагогической компетенции воспитателей ДОО;
2. Выявить уровень развития профессиональной педагогической компетенции воспитателей ДОО;
3. Проанализировать результаты исследования.

В основу проведения констатирующего эксперимента взяты показатели сформированности профессиональной педагогической компетенции воспитателей, разработанные Лосевым П.Н., на основе которых были определены соответствующие диагностические задания, с учетом современных требований (ФГОС ДО).

Таблица 1 – Диагностическая карта констатирующего эксперимента

Критерии	Показатели	Диагностическое задание
Профессиональная компетентность, соответствующая специфике дошкольного образования	<ul style="list-style-type: none"> - умение применять на практике современные образовательные технологии; - владение методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта 	<p>Анкетирование «Диагностика технологической компетентности педагога»</p> <p>Анкетирование «Прогноз педагогической деятельности»</p>
Методическая компетентность	<ul style="list-style-type: none"> - умение реализовывать содержания разделов образовательной программы по каждой возрастной группе; - умение отражать содержание образовательных областей; - знание программных целей и задач работы воспитателей по каждому из разделов 	Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов

	<p>образовательной программы;</p> <p>- умение осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по разделам образовательной программы;</p>	
--	---	--

Анкетное исследование, проводилось на производственном совещании в ГБОУ СОШ «№ 10 СПДС «Светлячок» (приложение А).

Первое анкетирование было направлено на выявление устремленности педагогического коллектива в выполнении целей и задач ДОО, и позволило выявить уровень умения применять на практике современных образовательных технологий, исследовать возможности участия педагогического коллектива в обновлении образовательной деятельности, организации современных процессов, а также дает возможность оценить результаты работы методической службы по усовершенствованию и формированию профессиональной компетентности воспитателей.

Критерии оценивания:

- 21–19 баллов – высокий уровень – определяется знанием и умением применять на практике современных образовательных технологий, умением планировать и анализировать, владеть полным пониманием проблем и направлений развития;
- 14–18 баллов – средний уровень – определяется пониманием и выделением проблемы, но в тоже время у педагога отсутствует стратегия и

понимание, как (способ) решить данную проблему, делается акцент на теоретический аспект, а не на практический;

- Менее 14 баллов – низкий уровень – определяется не пониманием современных инновационных технологий и особенностей применения, поверхностные, не глубокие знания.

На рисунке 1 представлены результаты первого анкетирования.

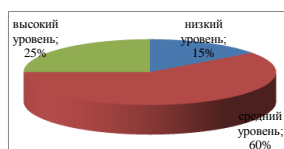


Рисунок 1 – Уровень умения применять на практике современные образовательные технологии

Данные рисунка 1 представляют нам, что 60% педагогов ДОО имеют средний уровень умений, а 15% педагогов имеют низкий уровень умения применять на практике современные образовательные технологии. Основная часть педагогов, показавшая низкий уровень, имеют педагогический стаж менее 6-ти лет, что позволяет сделать вывод о необходимости работы комплексной методической службы с этой группой педагогов.

Второе анкетирование выявило педагогов, которые способны работать в системе самоконтроля, т.е. самостоятельно обобщить свой положительный педагогический опыт работы (рисунок 2).

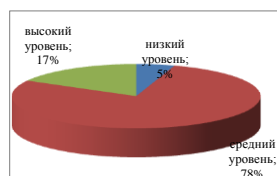


Рисунок 2 – Уровень владения методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта

Оценивание второго анкетирования проводилось на основе представленных критериев:

Высокий уровень (8–9 баллов) определяется наличием анализаторских способностей, педагог признает и исправляет ошибки, представляет: как и над чем ему необходимо работать, выделяет основные точки контроля;

Средний уровень (5–7 баллов) определяется наличием у педагога умений анализировать в поведение и роль остальных участников педагогического процесса, может признавать часть допущенных ошибок, а также исправляет их, но частично, умение планировать, частичный самоконтроль;

Низкий уровень (менее 4 баллов): определяется слабым уровнем анализирования, не умением выделять и исправлять допущенные ошибки, не понимает: над чем ему предстоит работать, не понимание механизма самоконтроля и не умение применять его.

Дальнейшее исследование включало в себя заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональных знаний и профессиональных умений воспитателей ДОО (приложение Б).

На рисунке 3 представлены результаты диагностики умения реализовывать содержание разделов образовательной программы по своей возрастной группе.

Диагностика заключалась в анализе:

- умения планировать процесс образования по всем разделам образовательной программы, учитывая возраст воспитанников.
- умение ставить цель занятия в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями воспитанников.
- умение своевременной корректировки целей и задач

Данный вид знаний воспитателей оценивается по 10-ти балльной шкале:

0 – 3 педагог не владеет необходимыми знаниями, навыками и умениями;

4 – 6 баллов – педагог владеет необходимыми знаниями, навыками и умениями в минимальной степени;

7 – 10 баллов – педагог владеет необходимыми знаниями, навыками и умениями в достаточной степени.

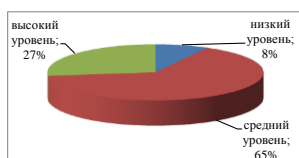


Рисунок 3 – Уровень умений реализовывать содержание разделов образовательной программы по каждой возрастной группе

Уровень знаний умений реализовывать содержание разделов образовательной программы по каждой возрастной группе, показал, что 8% воспитателей имеют низкий уровень умений, а 65% имеют средний уровень. Такой результат можно

объяснить системной работой специализированных семинаров и мастер-классов для педагогов ДОО, а также активной работой методической службы.

На рисунке 4 представлен результат диагностики умения отражать содержание образовательных областей на основе:

- беседы с педагогами;
- обследования детей по стандартам, которые заданы образовательной программой;
- знакомство с уровнем заполнения диагностических карт воспитанников;
- анализа проведения занятий воспитателями;
- анализа наблюдений за самостоятельной деятельностью детей и результатами их творчества;
- анализа наблюдений на занятиях за общением и деятельностью воспитанников;
- анализа наблюдений за результатами естественного эксперимента, за непосредственной игрой детей;
- анализа предметно-пространственной среды в группе.

Каждый пункт оценивается от 0 до 3 баллов.

0 баллов – педагог не владеет необходимыми умениями и знаниями, навыками отражать содержание образовательных областей;

1 балл – педагог владеет необходимыми умениями и знаниями, навыками отражать содержание образовательных областей в минимальной степени;

2 балла – педагог владеет необходимыми умениями и знаниями, навыками отражать содержание образовательных областей в средней степени;

3 балла – педагог владеет необходимыми умениями и знаниями, навыками отражать содержание образовательных областей в высокой степени.

При подсчете общего количества баллов определяется уровень педагогической компетентности:

высокий уровень (110–126 баллов),

средний уровень (90–109 баллов),
низкий уровень (меньше 90 баллов).

Впоследствии материал систематизируется, и составляются таблицы, которые позволяют оценить умения, знания, навыки, которые характеризуют различные уровни сформированности педагогической компетентности.

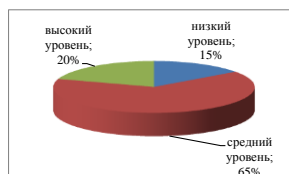


Рисунок 4 – Уровень умений отражать содержание образовательных областей

Данные рисунка 4 представляют, что уровень знаний программных целей и задач работы воспитателей по каждому из разделов образовательной программы у 65% педагогов ДОО является средним, а у 15% педагогов низким.

На рисунке 5 показаны результаты исследования знаний программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы.

Диагностика заключалась в изучении:

- методов, которые применяют в работе и соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы. Своевременное внесение коррективов в применении методов обучения и воспитания, которые зависят от сложившейся ситуации.
- методов и приемов, которые применяются в образовании и соответствуют условиям;
- использование на занятиях ИКТ.

Данный вид деятельности воспитателей оценивается по 10-ти балльной шкале:

0 – 3 баллов – педагог не владеет необходимыми знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы.

4 – 6 баллов – владеет необходимыми знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы в минимальной степени;

7 – 10 баллов – педагог владеет необходимыми знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы в достаточной степени;

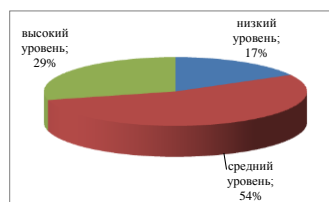


Рисунок 5 – Уровень владения знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы

На рисунке 5 показаны результаты диагностики владения знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы.

Таким образом, высокий уровень владения знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы выявлен у 29% педагогов, а средний уровень продемонстрировали 54%. Показанные результаты позволяют сделать вывод, что педагогическими знаниями

программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы в полной мере владеют четверть педагогов от всего педагогического коллектива, соответствует среднему уровню сформированности педагогической компетентности.

На рисунке 6 показаны результаты умения осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по всем разделам образовательной программы.

Диагностика заключалась в анализе:

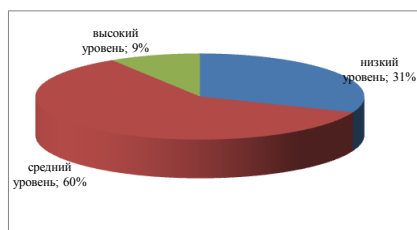
– наличия определенной системы педагогического мониторинга, которая отражает соответствие уровня развития детей требованиям основной образовательной программы ДОО. Педагог владеет различными методами диагностики (беседа, анкетирование, тестирование, наблюдение, социометрия и др.). Воспитатель хорошо владеет технологией проведения мониторинга, умеет модифицировать и разрабатывать собственную диагностическую методику, используя к её составлению научные подходы. Умело может соединить мониторинг с образовательной деятельностью, оперативно может внести изменения в образовательный процесс, при этом учитывать результаты проведенного мониторинга. Педагог владеет всеми необходимыми материалами анализа результатов мониторинга воспитанников (графики, диаграммы, схемы, таблицы с комментариями к ним).

Данный вид деятельности воспитателей оценивается по 10-ти балльной шкале:

0 – 3 баллов – отсутствует или имеется частично, воспитатель слабо владеет технологией проведения мониторинга;

4 – 6 баллов – владение технологией проведения мониторинга присутствует, но воспитатель владеет ею не в полном объеме;

7 – 10 баллов – соответствует полностью, воспитатель грамотно владеет технологией проведения мониторинга, своевременно заполняет необходимый перечень документации.



Рисунке 6 – Уровень умения осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по всем разделам образовательной программы

Данные рисунка 6 показывают, что у 31% педагогов отмечен низкий уровень сформированности, не смотря на то, что мониторинг является важнейшим элементом педагогической и исследовательской работе.

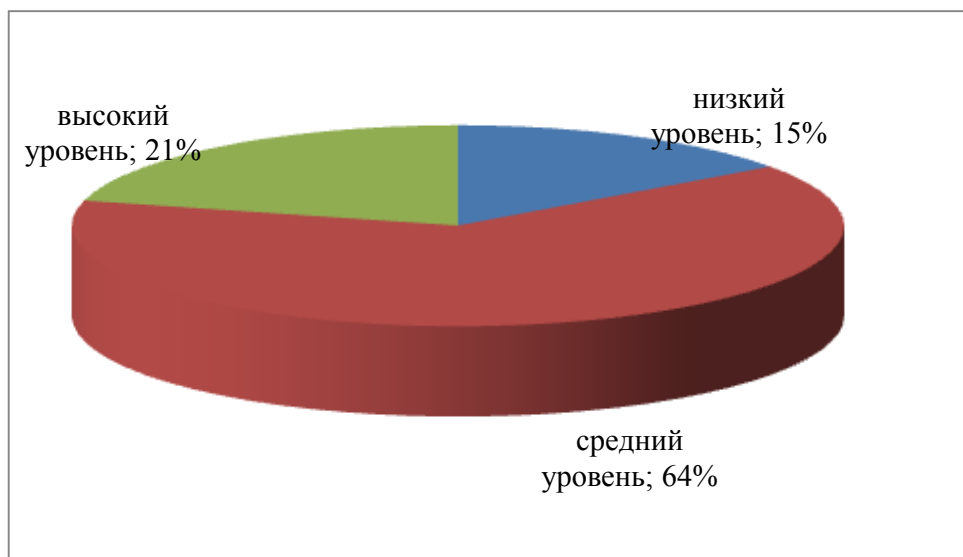


Рисунок 7 – Количественный анализ сформированности профессиональной компетентности у педагогов на констатирующем этапе эксперимента

Проведенный констатирующий эксперимент помог, выявить уровень сформированности педагогической компетентности воспитателей ДОО, а также позволил сделать вывод, что существующая модель методической службы ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок» в полной мере не обеспечивает рост совершенствования и формирования профессиональной компетентности, при этом педагогический персонал не осуществляет педагогический процесс на высоком уровне, а также с учетом потребностей воспитанников и запросов родителей, особенно в отношении молодых педагогов, работа методической службы в отношении которых, должна носить целенаправленный и постоянный характер.

2.2 Разработка и апробирование в рамках формирования профессиональной компетентности «Школы молодого специалиста»

На основании полученных результатов констатирующего этапа исследования в ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок», в течение 2015–2016 учебного года был разработан и апробирован проект «Школа молодого специалиста ДОО». Целью, которого является: разработать и апробировать содержание и формы работы «Школы молодого специалиста» для формирования профессиональной компетентности воспитателей. Заседания проходят раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов и трудностей начинающих педагогов.

Цель: формирование профессиональной компетентности молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых специалистов в коллективе.

2. Систематизировать знания молодых специалистов в области использования разнообразных форм и методов работы с детьми дошкольного возраста при проведении различных режимных моментов.

3. Способствовать активному освоению способов взаимодействия с семьями воспитанников.

4. Познакомить с возможностями и способами самостоятельного повышения профессиональной компетентности.

Определены структура, содержание, а также система взаимодействия руководящего состава, разработан методический материал для оказания своевременной помощи молодым воспитателям, в том числе и циклограмма индивидуального сопровождения педагога. Разработаны и подобраны психодиагностические методики, которые направлены на определение и выявление уровня сформированности важных личностных качеств педагогов.

В рамках Школы рассматриваются теоретические и практические вопросы. Для молодого педагога, который проработал 1-2 месяца, проводится дискуссия на тему «Адаптация молодого воспитателя в ДОО». Молодой специалист делится трудностями и проблемами, возникающими в процессе работы, а коллектив совместно ищет пути их решения.

Этапы работы по сопровождению начинающих педагогов в «Школе молодого специалиста», составленные на основе исследования Н.С. Сединкиной

Таблица 2 – Этапы работы по сопровождению начинающих педагогов в «Школе молодого специалиста».

Этапы работы	Формат деятельности по сопровождению
Диагностический	Определение возможностей педагога, выявление личностных качеств
Мотивационно - прогностический	Мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом

Продолжение таблицы 2

Когнитивный	Оказание адресной помощи педагогу
Регулятивно - оценочный	Формирование аналитических умений: анализ занятий, самоанализ
Диагностический	Выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений
Личностно - ориентированный	Выбор методического направления деятельности
Деятельностный	Активная деятельность педагога по самообразованию в соответствии с выбранным направлением (самостоятельный творческий поиск в режиме качества)
Диагностический	Результативность сопровождения по развитию компетентности педагога

На первоначальном уровне работы методической службы по формированию профессиональной компетентности воспитателей проводились индивидуальные беседы со старшим воспитателем, для выявления интересов личности. Такие встречи позволили определить самообразованность молодого педагога, его самооценку. Посредством таких бесед руководитель «Школы молодого специалиста» выясняет, как молодой воспитатель оценивает свою подготовленность к осуществлению образовательной деятельности; определяет, какая помощь необходима воспитателю в первую очередь, и как в дальнейшем, возможно, помочь ему.

На одном из первых занятий «Школы молодого специалиста», было организовано написание педагогического эссе, для раскрытия значения профессии педагог, на основе размышлений молодых специалистов.

Данный вид знакомства с молодыми специалистами, с помощью эссе была предоставлена возможность заглянуть во внутренний мир молодых воспитателей, в котором удалось найти самые разнообразные и интересные размышления, помогающие начинающим специалистам грамотно излагать свои мысли. Молодые воспитатели с удовольствием и большой ответственностью выполняли данное задание. Эссе были разнообразны, как по содержанию, так и по манере написания. В данных работах большое внимание уделялось личному вкладу в подрастающее поколение, как возможно помочь детям научиться любить Родину, свой родной край, свою семью, а также взглянуть изнутри на самую суть выбранной профессии «воспитатель».

В рамках работы «Школы молодого специалиста» значительное внимание уделялось такой форме методической работы как консультации. Молодые воспитатели получали конкретные советы по интересующим вопросам, а также по вопросам, которые вызывали затруднения. В качестве самостоятельной работы, молодым специалистам было предложено оформить уголки и папки в соответствии с нормативными документами и локальными актами образовательной организации.

Методист и старший воспитатель предлагают ознакомиться с консультациями для начинающих воспитателей, в которых достаточно широко раскрываются такие вопросы, как:

- подготовить занятие;
- какие использовать дидактические пособия;
- правильное оформление календарно-тематического планирования и т.д.

Молодого воспитателя просто необходимо познакомить с картотекой, имеющимися наглядно-тематическими пособиями, а также с сеткой занятий образовательной организации.

При разработке мероприятий учитывались результаты анализа психолого-педагогической и методической литературы, итоги констатирующего этапа эксперимента, особенности молодых педагогов.

Опираясь на начальный уровень, уже имеющиеся профессиональные знания, умения, навыки, личностные качества и т.д. необходимые для осуществления деятельности, начинается работа методической службы .

Для реализации поставленной цели разработан тематический план по реализации проекта «Школа молодого специалиста ДОО», который предусматривает такие формы работы, как: лекции, семинары - практикумы, индивидуальный и практические занятия, взаимопосещение. В рамках этого плана рассматриваются такие темы как: «Личность молодого педагога», «Творческая способности педагога», «Искусство умения работать над собой», «Методы и способы профессионального развития.

Далее следовало совершенствование полученных знаний, навыков, а также их инновационное применение. Для решения данной проблемы в образовательной организации была создана работа нескольких групп, наставничество, стажировка и практикум для молодых воспитателей.

Наставничество предусматривает более индивидуальную работу молодого воспитателя с более опытным педагога, в процессе которой у молодого специалиста развиваются необходимые навыки и умений ведения педагогической деятельности. Эта работа наиболее глубоко и всесторонне развивает имеющиеся у молодого специалиста знания в области методики обучения и воспитания детей дошкольного возраста. Основными методами этой формы методической работы становятся индивидуальные беседы, консультации, решение создающихся проблемных ситуаций, взаимопосещение.

Молодых специалистов познакомили с характерными особенностями детей каждой возрастной группы. Подробно были освещены различные пункты, на которые необходимо обращать особое внимание в каждой возрастной группе.

В целях закрепления нового материала воспитателям было предложено составить словесный портрет детей своей возрастной группы, с использованием ярких описаний возрастных особенностей детей дошкольного возраста.

Следующим этапом работы «Школы молодого специалиста» была проведена лекция на тему: «Игра – как основной вид деятельности дошкольников». В ходе проведения данной лекции молодые педагоги узнали насколько игра, важна для детей, в ходе игры у детей воспитываются чувства товарищества и дружеских отношений, вызывать интерес у детей, увлекать. В качестве практического задания молодым специалистам было предложено разработать картотеку игр, имеющихся в группе, в соответствии с классификацией игр.

Так как планирование образовательного процесса является самой актуальной темой, в рамках работы «Школы молодого специалиста» была проведена лекция по планированию образовательного процесса.

Во время проведения данной лекции молодые специалисты были ознакомлены с:

- Современными требованиями к планированию образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО;
- Видами и формами планирования;
- Алгоритмом планирования и отслеживания результатов.

Следует также помнить, что организация образовательного процесса с детьми дошкольного возраста, должна осуществляться таким образом, «чтобы ребенок не уставал от детства».

Для закрепления изученного материала молодые воспитатели разработали календарный план работы с дошкольниками на один месяц (по форме соответствующей ФГОС ДО).

Темой следующей лекции в рамках работы «Школы молодого специалиста» стала организация предметно – развивающей среды в группах с

учетом ФГОС ДО. Воспитателей ознакомили с понятием предметно – развивающей среды, необходимостью организации её в каждой группе дошкольной образовательной организации. С тем, что целенаправленно организованная предметно – развивающей среда играет большое значение в гармоничном развитии и воспитании ребенка в дошкольной образовательной организации. Практическим заданием к данной теме стал анализ предметно – развивающей среды группы.

На дальнейших лекциях молодыми специалистами изучались образовательные области ФГОС ДО, а также методы и приемы работы в каждой из этих областей. В качестве практических заданий молодые специалисты составляли конспекты образовательной деятельности с учетом каждой области в отдельности, а также при интеграции образовательных областей. Для более подробного, а также наглядного изучения молодые воспитатели посещали педагогов с большим стажем педагогической работы.

Одной из заключительных лекций в работе «Школы молодого специалиста» была посещена «Мониторингу». На этих лекциях молодым воспитателя была подробно расписана технология проведения мониторинга воспитанников, составление аналитической справки. Соответственно практическим заданием для молодых специалистов стало самостоятельное проведение мониторинга воспитанников.

Старший воспитатель с первого дня ориентирует воспитателей на постоянное обновление и пополнение объема имеющихся знаний, овладение новыми, передовыми приемами и методами в работе с воспитанниками, освоение секретов воспитания. Одной из главных функциональных обязанностей старшего воспитателя является оказание грамотной помощи при построении педагогического процесса.

Так как данный этап является одним из самых сложных и важных, следует подробнее остановиться на работе старшего воспитателя с молодыми специалистами в этот период.

Молодой воспитатель свою работу начинает в той группе, где ведет работу более опытный педагог ДОО, который становится наставником у молодого специалиста, дает ему необходимые консультации, показывает и объясняет, как проводить занятия, организовывать прогулку детей и т.д.

Начинающий специалист в течение нескольких дней под руководством старшего воспитателя ДОО проходит стажировку у опытного коллеги, т.е. они проводят работу вместе с группой воспитанников наставника. В период этого время молодой педагог знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, также изучает режим дня данной группы, правильное ведение и оформление нормативно - правовой документации и т.д.

Знакомство с талантливыми педагогами, представление опыта современной, инновационной деятельности играет важнейшую роль при формировании педагогического идеала молодого воспитателя.

Работа с молодыми специалистами строится, опираясь на три аспекта их деятельности:

«Старший воспитатель – молодой специалист» – создание условий для легкой адаптации молодого воспитателя в работе, обеспечение его необходимыми умениями, знаниями, навыками;

«Молодой специалист – воспитанник и его родитель» – формирование авторитета, уважения, интереса к педагогу у воспитанников, а также их родителей;

«Молодой специалист – коллега» – оказание поддержки со стороны коллег. Однако основной задачей является формирование пристального внимания к навыкам в практическом применении теоретических знаний педагогом.

Недостаточное владение такими навыками толкает молодого воспитателя заниматься самообразованием. И при выборе этой формы работы незаменима роль старшего воспитателя, который своевременно ознакомил молодого воспитателя с оснащением и временем работы методического кабинета, делает подборку соответствующей методической литературы и различных периодических изданий по конкретно интересующим молодого воспитателя проблемам.

Помощь молодому специалисту, также неизбежно влечет и оценку его педагогической деятельности. Старший воспитатель должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критикующий характер. Важно на этом этапе руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: «Не ошибается тот, кто ничего не делает, поэтому не бойтесь ошибаться – бойтесь повторить ошибки».

Заседания «Школы молодого специалиста» проходило один раз в месяц по плану, который составлен с учетом трудностей и запросов молодых, начинающих педагогов. В рамках «Школы молодого специалиста» рассматривались как теоретические, так и практические вопросы. К работе в «Школе молодого специалиста» привлекались опытные, творческие специалисты, имеющие большой стаж педагогического опыта.

Для молодых воспитателей, которые проработали в образовательной организации один или два месяца, организовывалось проведение дискуссии на тему «Адаптация в ДОО молодого специалиста». Молодой специалист мог поделиться возникающими в процессе работы трудностями или проблемами, а коллектив найти пути решения таковых проблем. Большим успехом пользовались такие дискуссии, в рамках которых обсуждались спорные вопросы, касающиеся как педагогической теории, так и педагогической практики. Во время проведения такой дискуссии каждый из воспитателей мог высказать и отстоять свое мнение. Также активно использовались открытые

мероприятия с последующим обсуждением увиденного, мастер-классы, семинары, где теоретический материал подкреплялся приведенным примером из практического опыта, а также показываются отдельные способы и приемы работы.

Молодые воспитатели ДОО испытывают потребность в положительной оценке труда. Нередко администрация ДОО анализирует работу молодого воспитателя, руководствуется только лишь внешними признаками. Однако в коллективах, где основной упор делается на положительные качества воспитателя, но они также сочетается с высокой требовательностью к нему же, имеются хорошие традиции, творческой инициативы, товарищеской взаимопомощи. В таких условиях молодой воспитатель быстро и безболезненно проходит адаптацию в педагогическом коллективе.

При проведении заседаний в «Школе молодого специалиста ДОО» применялись разнообразные приемы:

Таблица 3 – Формы и методы деятельности «Школы молодого специалиста»

Формы:	Методы:
<ul style="list-style-type: none"> • лекция – беседа, • семинары-практикумы; • психологические тренинги, • проблемно-проектный семинар, • круглый стол и др. <p>консультирование: групповое и индивидуальное</p>	<ul style="list-style-type: none"> • игровые ситуации, • диагностика, • разыгрывание ролей, • мозговой штурм, • диалог, • методы проблемного обучения • эвристическая беседа, • исследовательский метод, • метод «Шесть шляп» • проекты

Различные формы и методы работы с молодыми воспитателями способствуют формированию познавательного интереса к выбранной профессии, но и активному освоению приемов работы с воспитанниками, и их родителями, оказывают положительное влияние на улучшение профессиональной деятельности.

Молодые воспитатели участвуют в работе методической службы в ДОО, посещают городские методические объединения, обсуждают и анализируют, совместно со старшим воспитателем и опытными коллегами опыт работы педагогов ДОО.

Своевременное прохождение курсовой подготовки для молодых специалистов – является основой для повышения профессиональной компетентности.

По возвращении с курсов каждый из молодых педагогов в различных формах методической работы: «Круглый стол», «Экспресс-информация» старается познакомить весь коллектив с научными новинками и новшествами в практической деятельности, посредством содержанием своего доклада либо презентации разработанного проекта.

Такие мини-отчеты:

- обуславливают важность пополнения педагогических знаний;
- побуждают других педагогов получить курсовую подготовку;
- оказывают информационную, консультативную помощь;
- обогащают опыт молодых педагогов;
- дают возможность почувствовать радость успеха от публичного выступления, умения вступать в диалог, дискутировать;
- формируют умение прогнозировать собственную деятельность с учетом обновленных знаний;
- помогают организовать взаимообучение.

К концу учебного года молодые воспитатели успешно прошли адаптацию в новом коллективе, закрепили и проработали на практике приобретенные в период обучения приемы и методы педагогического сопровождения развития воспитанников, взаимодействия с родителями и педагогическим коллективом ДОО.

2.3 Оценка эффективности работы «Школы молодого специалиста» в рамках формирования профессиональной компетентности воспитателей ДОО»

Для оценки эффективности реализации «Школы молодого специалиста ДОО» была проведена повторная диагностика выявления уровня сформированности педагогической компетентности воспитателей.

На рисунке 8 представлены результаты констатирующего и контрольного этапов исследования по первому анкетированию, которое было направлено на выявление устремленности педагогического коллектива в выполнении целей и задач ДОО.

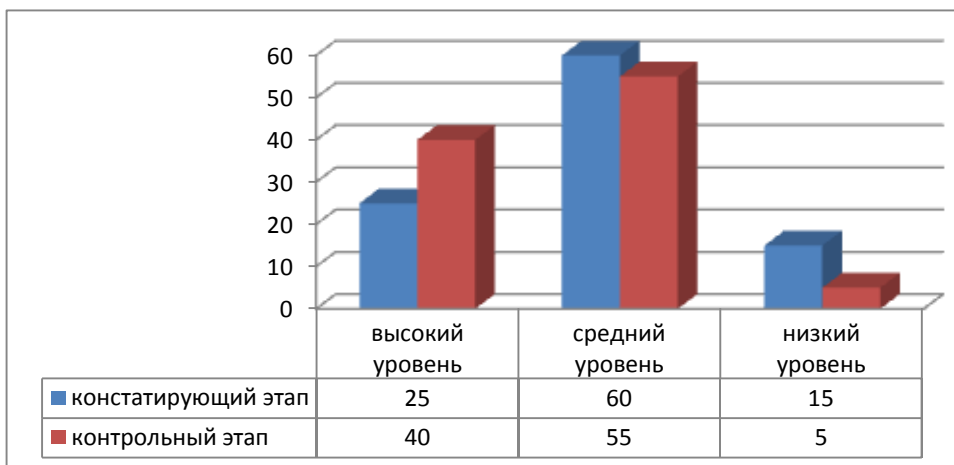


Рисунок 8 – Количественные результаты умения применять на практике современные образовательные технологии

Данные рисунка 8 демонстрируют высокий уровень сформированности педагогической компетентности, на 10% показали высокий уровень умения применять на практике современные образовательные технологии, а низкий уровень снизился до 5%. Воспитатели, показавшие высокий уровень умения применять на практике современные образовательные технологии, стали активнее проявлять себя в организации интеграционных процессов, проведении просветительской работы, обновлении образовательной программы.

Второе анкетирование способствовала выявлению и раскрытию педагогов, которые способны плодотворно работать в системе самоконтроля, обобщать свой собственный благоприятный педагогический опыт работы (рисунок 9).

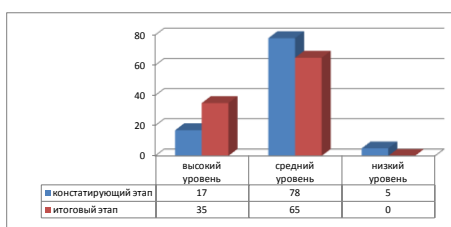


Рисунок 9 – Количественные результаты сформированности владения методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта

По итогам данного этапа исследования уже 35% педагогов достигли высокого уровня самоконтроля, аналитических способностей, умения признавать и совершенствовать свои ошибки, рефлексии и эмпатии, точно видеть над чем предстоит трудиться, умения выделять точки контроля.

Оставшаяся часть воспитателей перешла на средний уровень, который предполагает владения методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта, умения анализировать в большей степени поведение, а также признание части допущенных ошибок, исправление их, планирование.

Дальнейшее исследование также включало в себя заполнение карты диагностики уровня сформированности профессиональных знаний и профессиональных умений воспитателей ДОО.

На рисунке 10 представлены показатели уровня знаний программных целей и задач работы педагогов по каждому из разделов образовательной программы на констатирующем и контрольном этапах исследования.

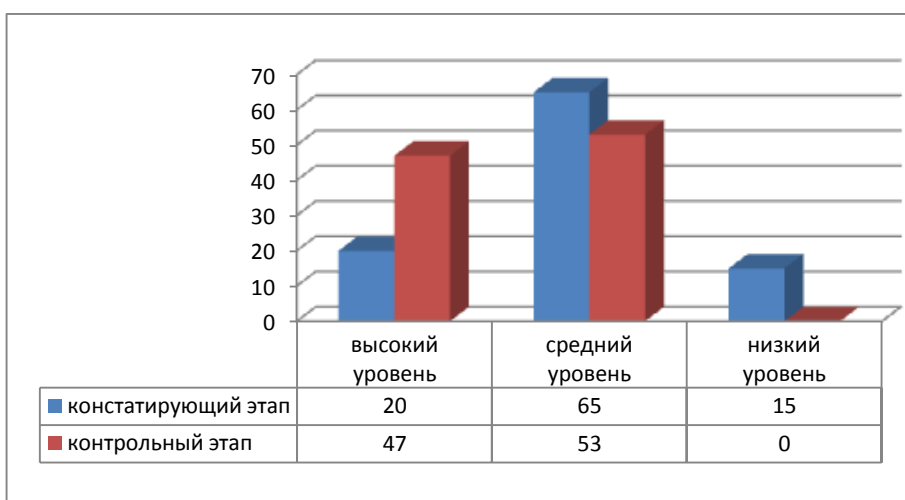


Рисунок 10 – Количественные результаты сформированности умений реализовывать содержание разделов образовательной программы по каждой возрастной группе.

Данные рисунка 10 представляют, что у 47% педагогов уровень умений реализовывать содержание разделов образовательной программы по каждой возрастной группе вырос до высокого уровня, а низкий уровень не продемонстрировал ни один из воспитателей. Это позволяет сделать вывод о том, что комплексный, системный подход в работе методической службы с

молодыми начинающими педагогами ДОО, дает возможность закрыть пробелы педагогов в знаниях по образовательным программам и увеличить уровень мотивации самообучения.

На рисунке 11 представлены количественные результаты сформированности уровня умений отражать содержание образовательных областей на констатирующем и контрольном этапах исследования.

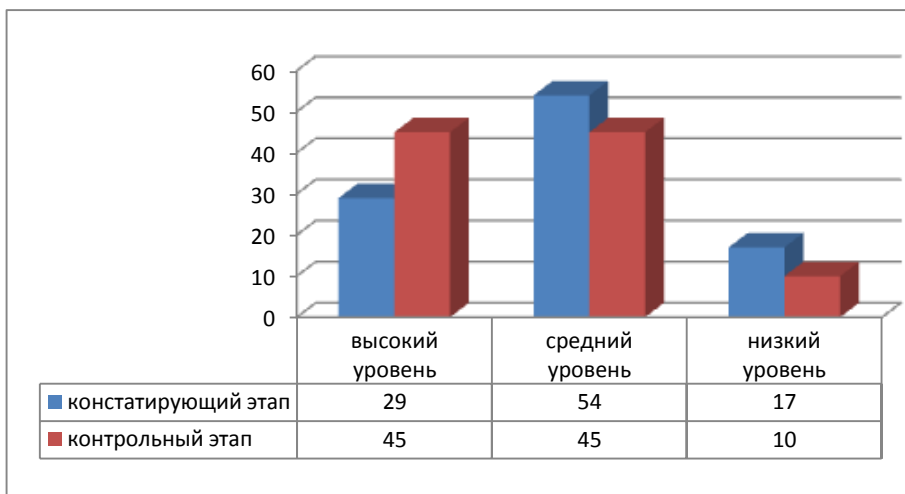


Рисунок 11 – Количественные результаты сформированности умений отражать содержание образовательных областей

Данные рисунка 11 представляют, что 45% воспитателей показали высокий уровень, что на 16% больше по сравнению с констатирующим этапом исследования. Выявленные данные дают возможность сделать вывод, о том, что методической службе следует продолжать работу в выбранном направлении по изучению умений воспитателями умений отражать содержание образовательных областей.

На рисунке 12 представлены показатели уровня владения знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы на констатирующем и контрольном этапах исследования.

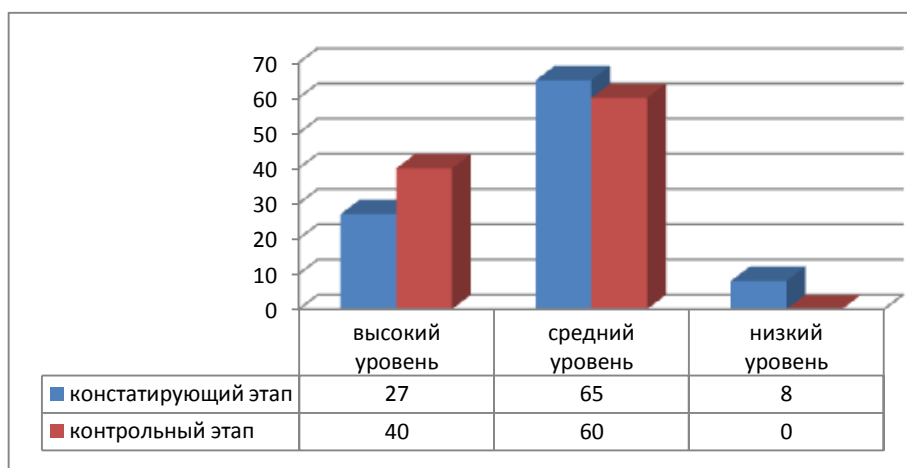


Рисунок 12 – Количественные результаты сформированности владения знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы

Количественные результаты сформированности уровня владения знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы показывают: на контрольном этапе исследования 40% воспитателей показали высокий уровень, а 60% воспитателей средний уровень. Такие результаты объясняются системной деятельностью семинаров и мастер-классов для воспитателей ДОО, также активной в свою очередь работой методического совета, которая стала носить комплексный, систематический характер, кроме того дополнительной работой «Школы для молодых воспитателей ДОО».

На рисунке 13 представлены показатели уровня умения осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по всем разделам образовательной программы на констатирующем и контрольном этапах исследования.

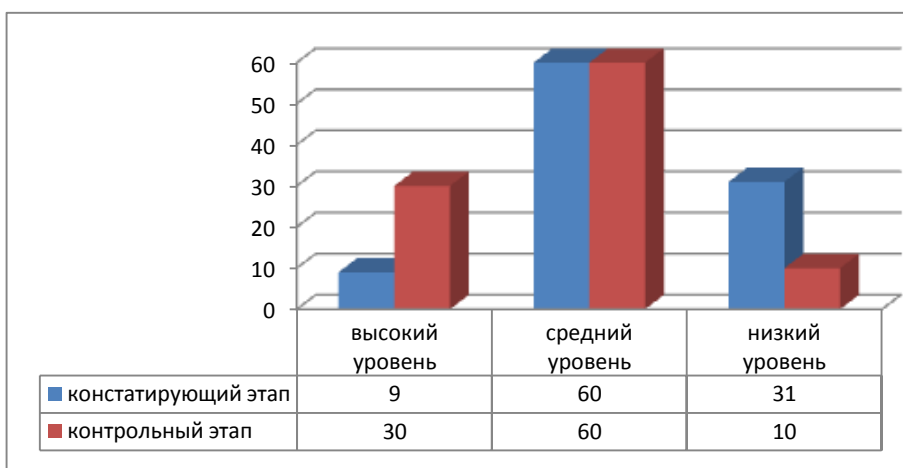


Рисунок 13. Количественные результаты сформированности умения осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по всем разделам образовательной программы

Количественные результаты сформированности уровня умения осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по всем разделам образовательной программы, выявил следующие результаты: высокий уровень продемонстрировали 30% воспитателей, при этом средний уровень показали 60% педагогов. Данные результаты позволяют сделать вывод, что педагогическими методами и приемами в полном объеме овладели 90% воспитателей, это позволило увеличить общий профессиональный уровень всего педагогического коллектива.

Таким образом, проведение повторной диагностики уровня сформированности профессиональной компетентности воспитателей дает возможность сделать вывод, что общий уровень профессиональной компетентности воспитателей ДОО существенно улучшился за счет молодых начинающих педагогов, с которыми в рамках работы методической службы был разработан и апробирован проект «Школа молодого специалиста ДОО».

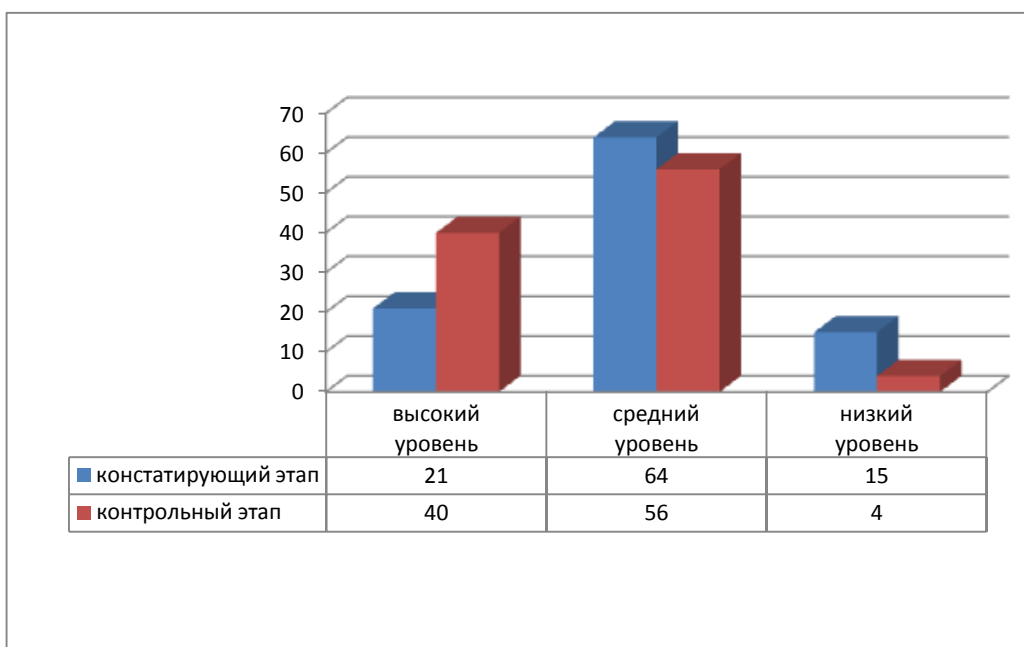


Рисунок 14. Количественный анализ сформированности профессиональной компетентности у педагогов на констатирующем и контрольном этапах эксперимента

Осуществление методической работы на протяжении 2015-2016 учебного года проекта «Школа молодого специалиста ДОО» позволило:

- проработать усвоенные в период обучения в учебном заведении содержания и методов педагогического сопровождения в развитии воспитанников, взаимодействия с родителями и педагогами ДОО на практике;
- освоить приемы и методы, направленные на сближение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому;
- способствовало формированию оптимального педагогического общения молодого специалиста с членами всего педагогического коллектива, с воспитанниками их родителями, охватывая результативные условия для успешного и благополучного профессионального становления молодого воспитателя:

1. Вовлечение молодого педагога в интенсивное профессиональное сотрудничество со всем педагогическим коллективом.
2. Вооружение молодого воспитателя опытом профессионального сотрудничества.
3. Создание «жизнерадостной атмосферы» с целью совершенствования педагогической деятельности молодого воспитателя.

В результате работы «Школы молодого специалиста» был приобретен молодыми педагогами практический материал в виде: «Этического кодекса молодого специалиста», памятки для молодых специалистов «Правила поведения и общения воспитателя в ДОО», советов «Культура речи воспитателя», исследования нетрадиционных форм взаимодействия с семьей. Результатом деятельности стало проведение профессионального районного конкурса «Молодой педагог – успешный педагог».

Таким образом, результаты контрольного этапа эксперимента показали, что предложенная нами работы методической службы через реализацию проекта «Школа молодого специалиста» по повышению уровня профессиональной компетентности молодых педагогов является эффективной и может быть использована в процессе организации методической работы с молодыми педагогами дошкольного образовательного учреждения.

Заключение

Итак, проведенное нами исследование позволило подтвердить выдвинутую нами гипотезу и сделать следующие выводы.

1. Проблема формирования профессиональной компетентности воспитателей ДОО можно представить как способность к эффективному осуществлению профессиональной деятельности, которая определяется должностными требованиями, основывающиеся на базовом научном образовании и эмоционально-личностном отношении к педагогической деятельности. Существующая проблема предполагает наличие профессионально значимыми установками, теоретическими знаниями, личностными качествами, профессиональными навыками и умениями.

2. Работа с педагогами по формированию профессиональной компетентности воспитателей возможна при обеспечении стабильной работы всего педагогического коллектива, всестороннее воспитание и развитие дошкольников, качественное усвоение детьми программного материала, который соответствует возрастным и индивидуальным особенностям, а так же при повышении эффективности всего образовательного процесса дошкольной образовательной организации. Воспитатели проявляют активное участие в методических объединениях, реализация творческих способностей каждого из педагогов в повседневной деятельности детей.

3. Все формы и методы формирования профессиональной компетентности воспитателей ДОО, можно представить при помощи взаимосвязанных между собой групп:

– групповые формы работы методической службы, представленные в виде семинаров, педагогических советов, практикумов, творческих микро групп, консультаций, открытых просмотров, деловых игр, разработок по единым методическим темам и т.д.);

– индивидуальные формы работы методической службы представленные в виде индивидуальных консультаций, самообразования, собеседований, стажировки, наставничества и т.д.).

4. На основе проведенной диагностики уровня сформированности педагогической компетентности воспитателей ДОО дает возможность сделать вывод о том, что выбранная система работы методической службы ГБОУ СОШ № 10 имени полного кавалера ордена Славы П. Г.Макарова СПДС «Светлячок» не обеспечивает в полной мере рост педагогической компетентности и формирование творческого потенциала всех педагогических работников. Достаточно часто встречаются трудности в осуществлении педагогического процесса на высоком уровне, с учетом возрастных и индивидуальных потребностей воспитанников, а также запросов родительской общественности, особенно в отношении молодых начинающих воспитателей, методическая служба, в отношении которых должна носить целенаправленный и системный характер.

5. При реализации данного способа методической работы как «Школа молодого специалиста» применялись различные методы и приемы, такие как, решение различных педагогических ситуаций, решение педагогических кроссвордов, метода имитации рабочего места воспитателя, «мозговой штурм». Проводимые мероприятия позволили уточнить знания и умения по каждой конкретной методической теме, а также расширить кругозор педагогических кадров. Молодые, начинающие специалисты активно участвовали в работе методической службы ДОО, посещали методические объединения, анализировали и обсуждали совместно с педагогом наставником и со старшим воспитателем, опыт работы педагогов иных дошкольных образовательных организаций города Жигулевска.

6. При проведении повторной диагностики уровня сформированности педагогической компетентности воспитателей ДОО позволила сделать вывод,

что общий уровень профессиональной компетентности воспитателей ДОО значительно повысился, за счет повышения уровня сформированности профессиональной компетентности молодых начинающих воспитателей, участие которых, в рамках проекта «Школа молодого специалиста ДОО». Работа профессионального методического объединения способствовала формированию интереса молодых педагогов к выбранной профессии, активному освоению методов и приемов работы с воспитанниками и их родителями. Данная методическая работа оказала благотворное влияние на совершенствование профессиональной деятельности молодого воспитателя, а также позволила молодым воспитателям получить элементарные знания, умения и навыки об основах педагогики и психологии, овладеть основами педагогического.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] [URL:/http://минобрнауки.рф](http://минобрнауки.рф)
2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. – Минобрнауки РФ, приказ №1155 от 17.10.2013 [Электронный ресурс] [URL:http://rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html](http://rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html)
3. Аتماхова, Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ [Текст] : дис... канд. Пед. Наук: 13.00.07/Л.Н. Аتماхова. – Екатеринбург, 2006. – 177 с.
4. Афонькина, Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ [Текст] / Ю.А. Афонькина // Диагностический журнал. – М.: Учитель, 2013. – 78 с.
5. Белая, К.Ю. Организационные основы эффективной методической деятельности в ДОУ [Текст] / К.Ю. Белая // Дошкольное образование – Первое сентября. – 2005. – № 21
6. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. [Текст] / К.Ю. Белая – М.: Перспектива, 2010. – 290 с.
7. Беляева, И.А. Система работы старшего воспитателя детского сада с молодыми специалистами [Текст] / И.А. Беляева // Справочник старшего воспитателя ДОУ. – 2012. – № 8
8. Вагина, Л.А., Система работы школы с молодыми специалистами. [Текст] / Л.А. Вагина, Е.Ю. Дорошенко. – Волгоград, 2011. – 443 с.
9. Василенко, Н.П. Диагностика и организация методической работы. [Текст] / Н.П. Василенко. – М.: 2012. – 380 с.
10. Васильева, А.И. Старший воспитатель детского сада. [Текст] / А.И. Васильева. – М.: Просвещение, 2011. – 143 с.

11. Вертохвостова, Г. Мониторинг как средство повышения профессиональной компетентности педагогов [Текст] / Г. Вертохвостова // Народное образование. – 2007. – № 7
12. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [Текст] / В.Н. Введенский // Педагогика. – 2003. – №10
13. Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДОУ: [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова // Эффективные формы и методы. – М.: Перспектива, 2011 – 278 с.
14. Волобуева, Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. [Текст] / Л.М. Волобуева. // Управление ДОУ, 2012. – №6. – С. 70 – 78.
15. Гафнер, В. Профессиональная деформация и компетентность педагога [Текст] / В. Гафнер/ Основы безопасности жизни. – 2004. – №11.
16. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы [Электронный ресурс] URL:/http://минобрнауки.рф/документы/3409
17. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] / А.И. Герцен //: В 4 т. – Спб., 1978
18. Демурова, Е.Ю. О руководстве детским садом. [Текст] / Е.Ю. Демурова, Л.Ф. Островская. – М., 2010. – 151 с.
19. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: [Текст] / учебно-методическое пособие / авт.–сост. Т.А. Коробицына, Б.Ю. Пахомова. – Архангельск: АО ИППК РО, 2010. – 265 с.
20. Дружилов, С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: [Текст] / С.А. Дружилов/ психологический подход//Сибирь. Философия. Образование – Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г. Новокузнецк, 2005 г.

21. Дуброва, В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении [Текст] / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2010. – 128 с.

22. Емельянов, Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. [Текст] / Ю.Н. Емельянов – М.: Просвещение, 2010. – 183 с.

23. Ермолаева, М.Г. Разработка образовательных программ в системе повышения квалификации педагогов. [Текст] / М.Г. Ермолаева – 2005. – № 7. – С.56-58

24. Захарова, Г.И. Формирование социальной компетенции [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 07.00.02 / Г.И. Захарова – Саратов, СГУ имени Н.Г. Чернышевского, 2010

25. Захараш, Т. Современное обновление содержания подготовки воспитателя [Текст] / Т. Захараш // Дошкольное воспитание – 2011. – № 12. – С.74

26. Зверева, О.Л. Общение педагога с родителями в ДОУ [Текст] / О.Л. Зверева, Т.В. Кротова.// Методический аспект. – М.: Учитель, 2009. – 116 с.

27. Зеер, Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход [Текст] / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2004. – №3. – с.27.

28. Иванов, Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий [Текст] / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. – М.: АПК и ПРО, 2011. – 101 с.

29. Ильина, С.К. Педагогические чтения: Методическая работа в ДОУ [Текст] /С.К. Ильина. – М.: ТЦ Сфера, 2006.

30. Кириллина, М.В. Совершенствование социально-педагогической компетентности воспитателей дошкольных образовательных учреждений в

процессе инновационной образовательной деятельности [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук:13.00.07. – Екатеринбург, ПГПУ, 2006

31.Коджаспирова, Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. [Текст] / Г.М. Коджаспирова. – Москва, 2010. – 390 с.

32. Кудяев, М.Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие. [Текст] /М.Р. Кудяев. – Майкоп: АГУ, 2009. – 209 с.

33. Красильникова, О.Г. Профессионализм педагога в контексте развития муниципальной системы образования [Текст] /С.К. Ильина // Педагогика. – 2006. – №1

34. Лосев, П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. [Текст] /П.Н. Лосев. – М., 2011. – 152 с.

35. Лебедева, С.С. Управление инновационным дошкольным образовательным учреждением в условиях социального партнерства [Текст] / С.С. Лебедева, Л.М. Маневцова. // Учебно-методическое пособие – СПб.: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2005. – 144 с.

36.Макаренко, А.С. Статьи и рассказы [Текст]/А.С. Макаренко. – М.: Директ – Медиа, 2014. – 413 с.

37. Маркова, Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения [Текст] /Л.С. Маркова – М., 2011. – 160 с.

38. Майер, А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования [Текст] / А.А. Майер // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. – №1. – с.14–17

39. Медведникова, Л.Ф. Школа молодого воспитателя [Текст] /Л.Ф. Медведникова. // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – №10.

40. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду [Текст] / Н.В. Микляева. – М.-Перспектива, 2011. – 289 с.

41. Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОУ [Текст] /Н.В. Микляева // Методическое пособие. – М.: Перспектива, 2010. – 229 с.
42. Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя Текст. / Л.М. Митина. – М.: Флинта : Моск. психол. - соц. ин-т, 1998. – 109 с.
43. Никишина, И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. [Текст] / И.В. Никишина. – Волгоград. 2011. – 156 с.
44. Никишина, И.В. Диагностическая работа в дошкольном учреждении: опыт, технологии. [Текст] / И.В. Никишина. – Волгоград, 2009. – 288 с.
45. Никишина, И.В. Методическая работа в ДОУ [Текст] / И.В. Никишина// организация, управление. – Волгоград, 2010. – С. 65–77.
46. Никишина, И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы [Текст] / И.В. Никишина. – Волгоград, 2009. – 178 с.
47. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении [Текст] / И.В. Никишина// Волгоград, 2009. – 209 с.
48. Позняк, Л.В. Управление дошкольным образованием [Текст] / Л.В. Позняк, Н.Н. Лященко. – М., Академия, 1999.
49. Позняк, Л.В.. Основы управления ДОУ [Текст] / Л.В. Позняк. – М., 2011. – С. – 4–5.
50. Позняк, Л.В. Заведующий в системе управления ДОУ [Текст] / Л.В. Позняк // Дошкольное воспитание, 2010. – №1 с. 55.
51. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс] [URL:/http://минобрнауки.рф/документы/3071](http://минобрнауки.рф/документы/3071)
52. Поташник, М.М. Управление качеством образования. [Текст] / М.М. Поташкин. – М.:, 2000.

53. Сваталова, Т. Инструментарий оценивания профессиональной компетентности педагогов [Текст] / Т. Сваталова // Дошкольное воспитание – 2011. – №1. С.95.

54. Семушина Л.Г. Исследование профессиональных функций воспитателя: [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук:13.00.08. – М.,1979.

55. Сединкина, Н.С. Развитие профессионально-личностной компетентности педагогов дополнительного образования [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 13.00.07 . – Екатеринбург, ЕГПУ, 2001

56. Троян, А.Н. Управление дошкольным образованием [Текст] / А.Н. Троян. – М., 2011. – 151 с.

57. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДООУ [Текст] / Л.И. Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2011. – 262 с.

58. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации: [Текст] / Н.В. Федорова// Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 416 с.

59. Шамова, Т.И., Управление образовательным процессом в адаптивной школе [Текст] / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко // Педагогический поиск, 2012. – №2. – С. 13 – 16

60. Щепотин, А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами. [Текст] / А.Ф. Щепотин // Профессиональное образование, 2012. – №8. – С. 23–24.

61. Яковлева, Н.В. Психологическая компетентность и ее формирование в процессе обучения в вузе (на материале деятельности врача): [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 19.00.01 Ярославль, 1994. – 277 с.

Приложение А

Анкета «Диагностика технологической компетентности педагога»

Педагогические технологии	Применяю постоянно, системно, могу поделиться опытом	Применяю ограниченно, фрагментарно, испытываю трудности	Знаю только теоретически	Не знаю, не применяю
Современное традиционное обучение (ТО)				
Технология проектного обучения				
Технология проблемно-диалогического обучения				
Технология деятельностного метода обучения				
технология репрезентативной деятельности учащихся,				
технология профессиональных проб,				
технология Интернет- и e-mail-проектирования.				
Технология сотрудничества				
Технология блочно-модульного обучения				
ИК-технологии				
Технология дифференцированного обучения				
Технология развивающего обучения				
<i>Впишите технологию на Ваше усмотрение</i>				

Анкета. Прогноз педагогической деятельности

1. Интересна ли Вам Ваша работа?
2. Знаете ли Вы цели работы ДОО, назовите их. Заинтересованы ли Вы в них лично и что делаете для их достижения?
3. Какие нерешенные проблемы своей педагогической деятельности Вы видите?
4. Считаете ли Вы, что Вам необходимо добиваться лучших результатов работы, чем те, которых Вы достигли. Что Вы для этого делаете?
5. Считаете ли Вы справедливым, если руководство не будет вмешиваться в Вашу работу, но при этом будет снижать или повышать оплату труда в зависимости от результатов и освоения новых эффективных технологий их получения.
6. У Вас сложился следующий стиль работы (укажите один):
 - а) Вы в основном используете готовые методические рекомендации;
 - б) Вы опираетесь на методические рекомендации, но корректируете их с учетом опыта и условий работы;
 - в) Вы критически анализируете методические рекомендации, педагогический опыт коллег, опираетесь на анализ своей деятельности, делая окончательный выбор;
 - г) постоянно вносите коррективы, стремясь к улучшению.
7. Имеются ли у Вас общепризнанные положительные результаты педагогической деятельности, какие?
8. Что из Вашего опыта работы заслуживает внимания коллег?
9. Считаете ли Вы контроль над Вашей деятельностью излишним?
- Ф. И.О., подпись педагога _____

Приложение Б

Диагностическая карта профессионального компетентности педагога ДОО

Ф.И.О. педагога _____

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

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

3 балла – показатель присутствует в полной мере;

2 балла – показатель присутствует не в полной мере;

1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов – показатель отсутствует.

Показатели		Баллы
1.Профессиональные знания	1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним	
	2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий	
	3. Знание особенностей содержания ООП ДО	
	4.Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников	
	5. Знание основ преемственности между детским садом и школой	
	6. Знание частных методик развития детей	
	7. Знание содержания регионально образовательного компонента	

	8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй	
2.	Обучающая функция:	
Педагогические умения	1. Учитываю поло-ролевые различия детей	
	2. Использую в практической работе развивающие программы нового поколения	
	3. Отбираю формы, методы и приемы обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений	
	4. Строю педагогический процесс на основе диагностики освоения программы	
	5. Самостоятельно проектирую процесс обучения	
	6. Создаю условия для самостоятельного познания детьми окружающего мира	
	7. Использую современные технологии обучения, направленные на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.)	
	8. Реализую индивидуальный подход в обучении и воспитании детей	
	9. Владею способами оценки детской деятельности	
	10. Владею методикой поиска информации, умею её интерпретировать	
	Воспитывающая и развивающая функция:	
	1. Отбираю содержание, формы и методы работы, обеспечивающие развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления	
	2. Обеспечиваю социальное взаимодействие между детьми	

	и взрослыми	
	3. Строю педагогический процесс в соответствии с уровнем личностного развития, чутко реагирую на особенности развития детей	
	Организационно-педагогическая функция:	
	1. Владею способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей	
	2. Владею фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей	
	Планово-прогностическая (планирующая) функция:	
	1. Умею соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДОУ	
	2. Умею точно сформулировать цели и систему задач воспитательно- образовательной работы	
	3. Умею отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей	
	4. Умею осуществлять внутри - и межпредметные связи в педагогическом процессе	
	5. Умею планировать воспитательно-образовательную работу с детьми	
	Коммуникативная функция:	
	1. Умею находить общий язык с детьми, коллегами, родителями	
	2. Умею находить индивидуальный подход к детям и	

	другим людям	
	Диагностическая функция:	
	1. Владею методами педагогической диагностики	
	2. Использую результаты комплексной диагностики (педагогической, психологической, медико-социальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми	
	Исследовательская функция:	
	1. Ориентируюсь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей	
	2. Выделяю проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы и её результаты	
	3. Разрабатываю (или отбираю из существующих) адекватную задачам исследования методику диагностики	
	4. Анализирую результаты своей деятельности	
	5. Внедряю результаты научных исследований и передовой практики	
	Аналитическая функция:	
	1. Умею определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей	
	2. Умею устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности	
	3. Умею на основе анализа ставить новые цели и задачи	

	собственной деятельности	
	Корректирующая функция:	
	1. Умею строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики	
	2. Умею разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка	
	3. Умею управлять поведением и активностью детей	
	Гностическая функция:	
	1. Умею строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования	
	2. Умею анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность	
	3. Умею сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки	
	4. Умею предвидеть последствия своих действий	
	5. Умею прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка	
	Итого баллов	
	Уровень:	

97-144 балла - уровень педагогической компетентности оптимальный

49-96 балла - достаточный

48-20 балла - критический

менее 19 баллов – недопустимый.

Приложение В

Таблица 5. – Тематический план по реализации проекта «Школа молодого специалиста ДОО»

№ занятия	Форма	Содержание работы	Сроки	Ответственный
1	Анкетирование	Определение потребностей молодых воспитателей.	сентябрь	Старший воспитатель ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок»
2	Орг-диалог	<p><i>Задание.</i> Написать краткое эссе «Воспитатель – это...»</p> <p>Ознакомление воспитателей со Школой молодого специалиста, как одной из форм педагогических методических объединений.</p> <p>Ознакомление с Положением о Школе молодого специалиста.</p> <p>Принятие плана работы Школы на учебный год.</p>		

3	Лекция	Нормативные документы, локальные акты регламентирующие деятельность ДОО.	октябрь	Старший воспитатель
4	Работа с нормативными документами и локальными актами.	<i>Задание.</i> Оформить папки и уголки в группе в соответствии с нормативными документами и локальными актами.		ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок»
	Лекция.	Ознакомление молодых педагогов с возрастными особенностями развития детей дошкольного возраста.		
	Практикум.	<i>Задание.</i> Составить словесное описание детей своей возрастной группы.		
5	Лекция.	Игра – как основной вид деятельности	ноябрь	Старший воспитатель

6	Практикум.	дошкольников. Классификация игр. <i>Задание.</i> Составить картотеку игр, имеющиеся в группе, в соответствии с классификацией.		ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок»
	Работа с нормативными документами и локальными актами.	Планирование образовательного процесса. Ознакомление с различными вариантами оформления календарного плана образовательной работы. <i>Задание.</i> Разработать календарный план работы с дошкольниками на месяц (форма – по ФГОС ДО).		
7	Лекция. Практикум.	Организация предметно-развивающей среды в группе	декабрь	Старший воспитатель ГБОУ СОШ № 10 СПДС

		<i>Задание.</i> Проанализировать предметно-развивающую среду своей группы		«Светлячок»
8	Лекция. Практикум.	Методы и приёмы ознакомления детей дошкольного возраста с окружающим миром <i>Задание.</i> Составить конспект ОД (образовательная область «Познавательное развитие»)	январь	Старший воспитатель ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок»
9	Лекция. Практикум. Практикум	Обучение детей рассказыванию <i>Задание.</i> Составить конспект ОД (образовательная область «Социально – коммуникативное развитие») Посещение педагогов с большим педагогическим стажем.	февраль	Старший воспитатель ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок»
10	Лекция.	Формирование	март	Старший

		навыками и умениями по образовательным областям и формирования у детей интегративных качеств		
14	Анкетирование.	Подведение итогов работы «Школы молодого специалиста в ДОО» за год. Определение перспектив на следующий учебный год.	май	Старший воспитатель ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок»

Приложение Г

Протокол результата проведения диагностики профессиональной компетентности педагогов на
констатирующем этапе эксперимента
ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок»

	Уровень умения применять на практике современные образовательны е технологии	Уровень владения методами и средствами самоконтрол я, обобщения собственного педагогическ ого опыта	Уровень умений реализовывать содержание разделов образовательно й программы по каждой возрастной группе	Уровень умений отражать содержание образовательны х областей	Уровень владения знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы	Уровень умения осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по всем разделам образовательной программы
	Баллы (от0–20)	Баллы (от0–9)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)
Н.И.	20	9	9	10	10	9
А.Н.	20	8	8	9	10	6
О.И.	20	9	9	8	9	6
О.Л.	19	7	6	8	8	6

О.А.	18	7	6	6	6	6
Т.И.	18	7	6	6	6	5
М.Ф.	17	6	6	5	5	5
Н.А.	17	6	5	6	5	5
С.В.	17	6	5	6	5	6
А.Н.	17	5	5	6	5	3
М.А.	16	5	5	5	4	4
Л.А.	16	5	5	5	4	3
Н.В.	10	4	3	3	2	2
О.С.	14	3	2	4	2	1
О.А.	10	5	4	4	3	1

Приложение Д

Результат диагностики профессиональной компетентности воспитателей

на контрольном этапе эксперимента

ГБОУ СОШ № 10 СПДС «Светлячок» по итогам работы «Школа молодого специалиста ДОО»

	Уровень умения применять на практике современные образовательные технологии	Уровень владения методами и средствами самоконтроля, обобщения собственного педагогического опыта	Уровень умений реализовывать содержание разделов образовательной программы по каждой возрастной группе	Уровень умений отражать содержание образовательных областей	Уровень владения знаниями программных целей и задач по каждому из разделов образовательной программы	Уровень умения осуществлять мониторинг знаний, умений и навыков воспитанников по всем разделам образовательной программы
	Баллы (от0–20)	Баллы (от0–9)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)	Баллы (от0–10)
Н.И.	20	9	10	10	10	10
А.Н.	20	9	10	9	10	10
О.И.	20	9	9	9	10	7
О.Л.	20	9	9	9	9	7
О.А.	19	9	9	7	8	7

Т.И.	19	8	8	7	7	6
М.Ф.	18	8	7	6	7	6
Н.А.	18	8	7	7	7	7
С.В.	18	8	7	7	7	6
А.Н.	18	8	7	7	6	6
М.А.	18	8	7	7	6	5
Л.А.	17	7	7	7	6	5
Н.В.	15	7	6	6	6	4
О.С.	15	7	6	5	4	2
О.А.	12	6	4	4	4	2