

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

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика и психология»
(наименование кафедры)

44.04.01 Педагогическое образование
(код и наименование направления подготовки)

Менеджмент в образовании
(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ К АТТЕСТАЦИИ**

Студент	<u>И.А. Ломоносова</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
Научный руководитель	<u>И.В. Непрокина</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)

Руководитель программы д.п.н., профессор, И.В. Непрокина
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____ (личная подпись)
« _____ » _____ 2017г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор, О.В. Дыбина
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____ (личная подпись)
« _____ » _____ 2017г.

Тольятти 2017

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы проблемы подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации	15
1.1 Особенности подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации в России	15
1.2 Организационно-педагогические условия подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации	17
Выводы по первой главе	30
Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по проверке организационно-педагогических условий подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации	31
2.1 Критерии, показатели, и уровни готовности педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации	31
2.2 Программа подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации	48
2.3 Динамика изменения уровня готовности педагогов к аттестации	63
Выводы по второй главе	68
Заключение	69
Список используемой литературы	71
Приложение	79

Введение

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. дошкольное звено является первой ступенью образования, что, составляет фундамент всей образовательной системы. Важнейшая задача, стоящая перед обществом – привести качество педагогической деятельности в ДОО в соответствие с высокими стандартами качества образования, способствовать повышению квалификации педагогических работников.

Компетентность педагогических кадров является самым важным компонентом образовательной системы, так как реализация всех остальных компонентов непосредственно зависит от человеческих ресурсов, которыми обеспечена образовательная система.

Совершенствование и обновление системы образования определяет востребованность непрерывного профессионального роста педагогов. Главный аспект организационно-методической работы на современном этапе - пересмотр приоритетов профессиональной деятельности педагогов ДОО и приведение ее в соответствие с тремя важными нормативно-правовыми документами: Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (приказ Минобрнауки от 17.10.2013г. № 1155), «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) » (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013г. № 544н) и письмом «Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Минобрнауки России от 06.02.2014г. № 09-148) [57].

В содержании данных документов прописаны требования к уровню педагогической компетенции педагогов ДОО и их профессионализму,

которые оцениваются при прохождении аттестации педагогических работников.

Аттестация педагогических работников играет важную роль в управлении образованием, так как она является процессом стимулирования персонала к эффективной профессиональной деятельности (Т.Е. Ковина); управленческим инструментом оценивания (С.Г. Молчанов); механизмом внутреннего контроля за результатами профессиональной деятельности (Н.В. Эмануилова).

Аттестация педагогических работников является процедурой, с помощью которой происходит обеспечение дошкольной образовательной организации высокопрофессиональным кадровым составом, что способствует повышению качества образования.

В межаттестационный период педагог должен пройти курсы повышения квалификации и собрать материалы портфолио достижений для аттестации, которые характеризуют основные направления его профессионального роста. Но практика показывает, что не созданы организационно-педагогические условия для подготовки педагогов к аттестации, они испытывают затруднения: не достаточно хорошо знают нормативно-правовые документы, не ориентируются в интернет-конкурсах, не осуществляют транслирование опыта, не знают, как оформлять портфолио достижений, какое должно быть его содержание и т.д.

Актуальность исследования на социально-педагогическом уровне определяется социальным заказом общества на педагога ДОО, которому необходимо быть конкурентоспособным, уметь позиционировать себя в условиях дошкольной образовательной организации, соответствовать требованиям профессионального стандарта педагога. Важность данной проблемы заключается в отношении самого педагога к процедуре аттестации и необходимостью заниматься самообразованием.

Процессы самовоспитания, самоуправления, самообразования на этапе подготовки к аттестации объединяются в одно понятие – саморазвитие

личности педагога. Саморазвитие личности – это основа педагогической профессиональной деятельности. Особенно актуально саморазвитие в рамках концепции непрерывного образования взрослых, которое осуществляется через «формальное образование», «неформальное образование» и «информальное». «Формальное образование» предполагает освоение образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. «Неформальное образование» – это обучение вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом), просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных организаций. «Информальное образование» или «самообразование» – это индивидуальная познавательная деятельность [31].

Самообразование – это процесс сознательной самостоятельной познавательной деятельности педагога. На современном этапе существует потребность в обновлении знаний, умений (компетенций), так как активно внедряются новые образовательные технологии, включая открытое образование, электронное образование, дистанционные и мобильные технологии. Сущность саморазвития заключается в умении самостоятельно добывать знания из различных источников, воплощать их в практической деятельности, совершенствуя профессиональное мастерство. Саморазвитие позволяет повысить уровень педагога в сфере дошкольного образования, снизить риск профессионального выгорания, предоставляет возможность для карьерного роста [18].

Квалификация – это мера освоения профессии или специальности, которая характеризуется степенью готовности педагога к выполнению задач определенного уровня сложности. И постоянное обновление знаний педагога становится важным условием сохранения его квалификации.

Компетентность – это показатель определенной профессиональной зрелости педагога, определяющий, как правило, занимаемую роль и место в

детском саду и общественном мнении родителей и воспитанников данной дошкольной организации [55].

Между квалификацией и компетентностью педагога ДОО существует взаимосвязь. Квалификация задается уровнем полученного исходного образования и обязательно подтверждается соответствующим документом. Уровень квалификации педагога соотносится с профессиональной компетентностью. Компетентность определяется, прежде всего, готовностью и способностью выполнять профессионально-педагогические функции в соответствии с нормами и стандартами, которые приняты в социуме на настоящий момент [29].

Компетентность означает профессиональное качество, определяемое наличием знаний, умений и опыта, которые необходимы для эффективной деятельности в заданной предметной области. Педагогическая компетентность включает мотивационную, социальную и поведенческую составляющие. Это определенное качество действий педагога, обеспечивающих адекватное и эффективное решение профессионально-значимых задач, которые составляют сущность профессиональной деятельности и готовность нести ответственность за свои действия. Это готовность активно и творчески использовать полученное образование для решения образовательных практических задач. Компетенция определяется, как способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта [55].

Актуальность исследования на научно-теоретическом уровне исходит из теоретического осмысления и методологического обоснования сущности аттестации педагогических работников и проблемы подготовки к ней.

Теоретическое обоснование проблемы повышения квалификации педагогических работников довольно широко освещено в публикациях таких ученых, как Т.И. Шамова, К.А. Нефедова, Г.Н. Сериков, И.О. Котлерова и других.

В педагогической науке существуют накопленные знания об особенностях и сущности организации методической работы в системе образования (Ю.В. Васильев, В.И. Зверева, Ю.А. Конаржевский, М.М. Поташник, В.А. Слостенин, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.).

В исследованиях В.Я. Волобуевой, С.С. Лебедевой, Л.В. Поздняк, Л.М. Маневцовой, В.Г. Фокиной и др. рассматривается специфика методической работы в дошкольном образовательном учреждении и характеризуется профессиональная деятельность методиста. Однако в данных работах не исследовалась возможность организации методической деятельности с позиции теории и практики сопровождения педагогических работников. Но, с точки зрения С.Н. Митина, Н.Н. Бояринцевой, П.И. Третьякова именно сопровождение воспитателя является наиболее эффективным способом обогащения профессиональной компетентности педагога в ситуации реальной профессиональной деятельности.

Включение процедуры аттестации в механизм демократического управления, при определенных условиях может явиться эффективным средством образования (Л. П. Буева, Н. В. Кузьмина, А. Н. Леонтьев, Ю. П. Платонов, С.Л. Рубинштейн, Г. С. Сухобская и др.).

Наконец, выработке управленческих подходов в работе способствовали труды по теории управления образованием (Ю. А. Конаржевский, В. Ю. Кричевский, В. С. Лазарев, О. Е. Лебедев, М. М. Поташник, Н. И. Роговцева, К. М. Ушаков, Т. И. Шамова и др.)

В последние годы аттестация проводится регулярно, является обязательной, охватывает всех педагогов ДОО.

Подготовка педагогов ДОО к аттестации – важная задача. Однако ее реализация наталкивается на недостаточную разработанность системы организационно-педагогических условий, при которых обеспечивается в должной мере подготовка педагогов к аттестации. Вопрос об организации материально-пространственной среды, сопровождении педагогов при подготовке к аттестации, самообразовании педагогов через использование

информационно-коммуникативных технологий в теории и практике дошкольного образования в соответствии с социальным заказом и задачами сегодняшнего дня остается недостаточно изученным, следовательно, проблема подготовки к аттестации остаётся актуальной.

Наряду с пониманием актуальности данного вопроса можно выделить следующие **противоречия** между:

- социальным заказом общества на педагога, деятельность которого должна соответствовать высокими стандартами качества образования и низким уровнем готовности педагогов к повышению профессиональной компетентности и к аттестации.

- необходимостью подготовки педагогов ДОО к аттестации и недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий для обеспечения этого процесса;

- стремлением дошкольных образовательных организаций обеспечить подготовку педагогов к аттестации и отсутствием разработанных программ и методических рекомендаций по подготовке педагогов ДОО.

Сформулированные противоречия обусловили актуальность **проблемы:** какими должны быть организационно-педагогические условия, позволяющие подготовить педагогов к аттестации?

Важность рассматриваемой проблемы, ее недостаточная теоретическая и практическая разработанность послужили основанием для определения **темы исследования:** «Организационно-педагогические условия подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально апробировать организационно-педагогические условия по подготовке педагогов ДОО к аттестации.

Объект исследования: процесс подготовки педагогов ДОО к аттестации.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия подготовки педагогов ДОО к аттестации.

Гипотеза исследования: подготовка педагогов ДОО к аттестации будет эффективной при обеспечении следующих организационно-педагогических условий:

- организации материально-пространственной среды в ДОО;
- сопровождении педагогов методической службой ДОО;
- самообразовании педагогов средствами информационно-коммуникативных технологий.

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

- 1) проанализировать состояние проблемы подготовки педагогов к аттестации в педагогической науке и практике дошкольной образовательной организации, определить понятийно-категориальное поле исследования;
- 2) выявить уровень готовности педагогов ДОО к аттестации;
- 3) разработать и экспериментально проверить организационно-педагогические условия;
- 4) разработать программу подготовки педагогов ДОО к аттестации.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- исследования, определяющие сущность личностно-деятельностного и системного подходов к изучению проблем образования (В.Г. Афанасьев, Б.Г. Ананьев, В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, Г.Н. Сериков);
- работы, раскрывающие сущность и специфику методической деятельности в современных условиях (Ю.В. Васильев, Г.С. Лазарев, М.М. Поташник, В.А. Сластенин, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова);
- концепции личностно-ориентированного подхода в образовании (О.С. Газман, В.В. Давыдов, С.В. Кульневич, И.С. Якиманская);
- модель аттестации, основанная на принципах гуманистической педагогики, разработанная отечественными педагогами (П. П. Блонский, К. Н. Вентцель, И. П. Иванов, С. Т. Шацкий и др.) и получивших развитие в исследованиях по теории непрерывного образования (Е. П. Белозерцев,

З.И.Васильева, В.Н.Вершловский, Б.С.Гершунский, С.И.Змеев, С.С.Лебедева, Л.М. Маневцова).

Целесообразность и возможность применения программно-целевого принципа в управлении повышением квалификации педагогических работников обосновываются в работах В.П. Ворошиловой, Д.Ф. Ильясова, С.Г. Молчанова, В.А. Худякова и других.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы использовались следующие **методы исследования**:

– теоретические методы исследования: анализ педагогической литературы по проблеме подготовки педагогов к аттестации; анализ нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников; обобщение опыта и массовой практики;

– эмпирические методы: наблюдение; беседа, анкетирование педагогов ДОО по выявлению проблем в подготовке к аттестации; компьютерное тестирование «Профессиональная компетентность педагога», проектирование.

– методы обработки результатов (качественный и количественный анализ результатов исследования, метод наглядного представления результатов).

База проведения исследования. Эксперимент проводился на базе структурного подразделения Автономной некоммерческой организации дошкольного образования «Планета детства «Лада», в детском саду №171 «Крепыш». В исследовании приняло участие 68 педагогов дошкольной образовательной организации (ДОО): 3 инструктора по физической культуре, 4 музыкальных руководителя, 13 учителей-логопедов, 47 воспитателей.

Личное участие автора в исследовании и получении научных результатов выражается в изучении теоретической и практической составляющих проблемы; в выделении эффективных организационно-педагогических условий, которые способствовали формированию профессиональной готовности педагогов ДОО к аттестации; организации

опытно-экспериментальной работы по проверке эффективности программы подготовки педагогов к аттестации; внедрении результатов исследования в практику дошкольной образовательной организации, анализе результатов и обсуждении перспектив исследования.

Этапы исследования. Исследование проводилось в три этапа в период с 2015г. по 2017 г.

На первом этапе (сентябрь 2015г. – февраль 2016г.) – теоретико-поисковом: была определена тема исследования, сформулированы цель, гипотеза, задачи исследования, определены актуальность исследования, методология, методы исследования, понятийный аппарат. Изучена и проанализирована педагогическая и научно-методическая литература с целью установления степени научной и практической разработанности исследуемой проблемы, поиска новых подходов к её решению, определен план и диагностические методики констатирующего эксперимента.

На втором этапе (февраль 2016г. – декабрь 2016г.) – опытно-экспериментальном: был выявлен уровень готовности педагогов ДОО к аттестации (проведен констатирующий эксперимент и анализ его результатов), разработана программа подготовки педагогов ДОО к аттестации, осуществлялась реализация программы подготовки педагогов к аттестации (проводился формирующий эксперимент, апробация программы и ее корректировка). На этом этапе был проведен контрольный эксперимент (выявлен уровень готовности педагогов к аттестации после формирующего эксперимента, обработаны и систематизированы полученные результаты).

На третьем этапе (декабрь 2016г. – апрель 2017г.) – заключительном был проведен анализ полученных результатов опытно-экспериментальной работы по подготовке педагогов ДОО к аттестации, оформлены диссертационные материалы, подведены итоги и сформулированы выводы.

Научная новизна исследования:

1) разработана авторская методика по определению уровня готовности педагогов ДОО к аттестации;

2) разработан и апробирован комплекс организационно-педагогических условий, способствующий эффективной подготовке педагогов ДОО к аттестации.

3) разработана программа подготовки педагогов ДОО к аттестации; в основе программы лежит дифференцированный подход: в содержание программы входит подготовка педагогов на соответствие занимаемой должности, на первую, высшую квалификационную категорию; мероприятия направлены на развитие у педагогов всех компонентов готовности к аттестации (мотивационной, когнитивной, технологической, рефлексивной).

4) обоснована система критериев и показателей оценки эффективности организационно-педагогических условий по подготовке педагогов к аттестации.

Теоретическая значимость исследования: выявлены и решены проблемы подготовки педагогов ДОО к аттестации, что позволило обогатить теорию педагогической науки.

Практическая значимость исследования заключается в том, что внедрена разработанная программа подготовки педагогов ДОО к аттестации, которая направлена на повышение эффективности подготовки педагогических работников к процедуре аттестации. Разработанный комплекс критериев и показателей готовности педагогов ДОО к аттестации может быть использован заведующими и заместителями заведующих по воспитательной и методической работе для оценки качества подготовки педагогов к аттестации.

Достоверность и обоснованность результатов обеспечивается проведением исследования с опорой на теоретические положения педагогики и психологии, выбором методов исследования, адекватных целям, задачам и предмету исследования, воспроизводимостью результатов проведенного

исследования и объективности полученных экспериментальных данных, количественным и качественным анализом, тщательностью и длительностью экспериментальной работы, повышением уровня готовности педагогов ДОО к аттестации.

Апробация результатов исследования.

Результаты исследования были представлены на научно-практических конференциях, а также опубликованы в научном журнале. По теме диссертации имеется 5 публикаций:

– «Некоторые проблемы подготовки педагогических работников дошкольной образовательной организации к аттестации» в сборнике статей Международной научно-практической конференции «Инновации, технологии, наука» Международного центра инновационных исследований «ОМЕГА САЙНС» г. Самара, 3 декабря 2015 года;

– «Саморазвитие педагога дошкольной образовательной организации как источник успешной подготовки к аттестации» научно-практическая конференция «Студенческие Дни науки» в ТГУ, Тольятти V выпуск сборника «Проблемы образования на современном этапе» 28 марта – 12 апреля 2016 г.

– «Психологическая готовность педагогического коллектива ДОО к аттестации» XII международная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы современной науки» Центр научного знания «Логос» г. Ставрополь 21-22 июля, 2016г.

– «К вопросу о повышении уровня готовности педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации» научно-практическая конференция «Студенческие Дни науки» в ТГУ, Тольятти VI выпуск сборника «Проблемы образования на современном этапе» 3 апреля– 15 апреля 2017 г.

– «Методическое сопровождение воспитателей дошкольной образовательной организации в межаттестационный период» Международный научный журнал «Инновационная наука» Научно-исследовательский центр «Аэтерна» г. Уфа апрель, 2017г.

В период преддипломной практики в январе – феврале 2017г. на базе детского сада № 171 «Крепыш» проводилась апробация программы «Подготовка педагогов ДОО к аттестации». Программа рекомендована к внедрению.

На защиту выносятся следующие положения:

1) концептуальные основы методического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации, основанные на процессном и системном подходах, которые учитывают принципы управления, позволяющие разработать программу, направленную на повышение эффективности подготовки педагогических работников дошкольной образовательной организации.

2) организационно-педагогические условия, способствующие эффективной подготовке педагогов ДОО к аттестации.

3) программа подготовки педагогов ДОО к аттестации, направленная на выработку, принятие и реализацию управленческих решений, которые позволяют воздействовать на повышение качества подготовки педагогов в межаттестационный период.

4) разработанная система критериев и показателей оценки эффективности подготовки педагогов к аттестации, позволяющая объективно оценить повышение качества подготовки специалистов ДОО.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы и приложения.

Глава 1. Теоретические основы проблемы подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации

1.1 Особенности подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации в России

Анализ педагогической литературы, экспериментальные исследования по вопросам повышения квалификации педагогов ДОО показали, что, способы повышения квалификации, которые существовали ранее, не были достаточно эффективными.

Аттестация 70-90 годов XX века, как отмечалось на Всероссийской конференции «Измерения в педагогике» (С.-Петербург, 1994), сопровождалась рядом негативных явлений: формальностью, субъективностью, эмоциональной напряженностью, вынужденным, принудительным характером включения в процедуру аттестации педагогов, отсутствием критериальности. [29].

Развитие общества в сторону рыночных норм и правил потребовало разработки механизмов дифференцированной оплаты труда педагогических работников, поиска объективных методик оценки их квалификации.

Демократизация общества, гуманное отношение к педагогу требует, чтобы подготовка к аттестации и сама процедура была желаемая, понятна, позитивна и объективна. То есть аттестация должна выступать и средством выявления достижений педагогов, и инструментом социальной защиты и права на получение заработной платы в соответствии с уровнем достигнутой квалификации.

Существует много определений что такое аттестация. Сопоставляя определения, данные в словарях и в энциклопедиях, остановимся на том, что аттестация – важная процедура в оценке профессионализма и качества работы педагога. Аттестация педагога ДОО проводится в целях определения уровня его профессиональной компетентности, стимулирования

профессионализма, развития творческой инициативы и продуктивности труда.

В современных педагогических исследованиях, связанных с проблемами подготовки педагогов к аттестации одним из аспектов, вызывающих наибольший интерес, является выявление, обоснование и проверка педагогических условий, обеспечивающих успешность осуществляемой деятельности. Но немаловажным является также готовность самого педагога к аттестации. Готовность (внутреннее свойство личности) определяется как высокий уровень развития мотивационных, познавательных и волевых процессов, который обеспечивает успех предстоящей деятельности; это адекватная установка, мотивация и мобилизация психологических ресурсов для предстоящей деятельности [1].

Необходимо обеспечить готовность педагогических работников к аттестации через создание системы непрерывного профессионального образования. Педагогу очень важно посещать курсы повышения квалификации, кустовые методические объединения, семинары, семинары-практикумы, педагогические советы, конференции, консультации, смотры-конкурсы, участвовать в деловых играх, в вебинарах, заниматься самообразованием, так как все перечисленные мероприятия способствуют росту профессионализма и компетенции педагогов.

С введением федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) и профессионального стандарта «Педагог» изменились требования к профессиональной компетентности педагога. На современном этапе педагогу необходимо: знать содержание основной общеобразовательной программы дошкольного образования и на её основе уметь разрабатывать рабочую программу; использовать новые образовательные технологии; осуществлять реализацию программы инклюзивного образования; знать специфику работы по организации деятельности с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ); уметь сотрудничать с семьями воспитанников и вовлекать

родителей в образовательный процесс, транслировать опыт профессиональной деятельности и многое другое. Чтобы знания, умения и действия педагогов соответствовали требованиям, для этого необходимо повышать уровень квалификации.

В статье 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» говорится о том, что педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании [57].

Аттестация педагогических работников проводится один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия педагогическими работниками занимаемой должности (это обязательная процедура, её проводит рабочая аттестационная комиссия детского сада). В целях установления квалификационной категории (первая или высшая категория) проводится оценка профессиональной деятельности педагога на основании изучения материалов портфолио достижений. Проведением аттестации занимается аттестационная комиссия, сформированная уполномоченным органом государственной власти субъекта РФ. Процедура аттестации считается периодической комплексной проверкой уровня компетентности, деловых и личностных качеств аттестуемых.

1.2 Организационно-педагогические условия подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации

В справочной литературе «условие» понимается как: 1) обстоятельство, от которого что-нибудь зависит; 2) правила, установленные в какой-нибудь области жизни, деятельности; 3) обстановка, в которой что-нибудь происходит.

Педагогические условия необходимо рассматривать как один из компонентов педагогической системы, которые отражают совокупность возможностей образовательной и материально - пространственной среды, воздействующих на личностный и процессуальный аспекты данной системы и обеспечивающих её эффективное функционирование и развитие.

Обобщив результаты научно-педагогических исследований, можно сделать вывод о том, что в теории и практике педагогики существуют различные виды педагогических условий. К ним относятся: организационно-педагогические (В.А. Беликов, Е.И. Козырева, С.Н. Павлов, А.В. Сверчков и др.), психолого-педагогические (Н.В. Журавская, А.В. Круглий, А.В. Лысенко, А.О. Малыхин и др.) и дидактические условия (М.В. Рутковская и др.).

Остановимся на раскрытии понятия «организационно-педагогические условия». Рассматривая данный вид условий, ученые выделяют ряд признаков:

- это совокупность целенаправленно сконструированных возможностей содержания, форм, методов целостного педагогического процесса (мер воздействия), которые способствуют успешному решению задач педагогического процесса;

- совокупность мер воздействия, отражающая рассматриваемые условия, лежит в основе управления педагогической системой (образовательным процессом или его составляющими) в той или иной ситуации;

- основной функцией организационно-педагогических условий является организация таких мер воздействия, которые обеспечивают целенаправленное, планируемое управление развитием целостного педагогического процесса, то есть управление процессуальным аспектом педагогической системы;

- совокупность организационно-педагогических условий подбирается с учетом структуры реализуемого процесса.

Перед аттестацией педагоги должны проделать большую предварительную работу. В межаттестационный период необходимо собрать материалы портфолио достижений, которые характеризуют основные направления профессионального роста педагога [33].

Однако, в период подготовки к аттестации у многих педагогов наблюдается повышенная тревожность, неуверенность в своих силах. Это обуславливает необходимость психолого-педагогического сопровождения воспитателей и специалистов, которое осуществляет методическая служба детского сада совместно с педагогом-психологом. Целью такого сопровождения является создание оптимальных условий для подготовки и успешного прохождения аттестации, обеспечение эмоционального комфорта и поддержки педагогов, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, повышение результативности деятельности педагога.

Под методической работой в детском саду понимается целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений воспитателей, систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого воспитателя, на обобщение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете – на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития конкретных детей.

Целью методического сопровождения педагогов в условиях реализации ФГОС должно стать обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС ДО, через создание системы непрерывного профессионального развития.

Методическая работа в дошкольной образовательной организации является составной частью единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации.

Деятельность методической службы, направленная на повышение квалификации должна обеспечивать как личностно-ориентированную стратегию, индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу в зависимости от уровня его профессиональной компетентности, так и выявление, систематизацию и распространение передового педагогического опыта.

Результат деятельности методической службы в повышении квалификации педагогов просматривается через аттестацию педагогов и через продуктивность профессиональной деятельности (обобщенного опыта работы, методические разработки, пособия педагогического процесса и др.)

Методическая работа в детском саду должна строиться по следующей структуре: прогнозирование, программирование, планирование, организация, регулирование, контроль, стимулирование, коррекция и анализ.

Методическое сопровождение направлено на оказание помощи педагогам в выборе путей решения задач и актуальных проблем, которые возникают в ситуации профессионального совершенствования, с учетом имеющегося у него педагогического стажа и уровня профессиональной компетентности. В зависимости от этого методической службой детского сада подбираются такие методы и приёмы работы, которые помогут педагогам, имеющим разный практический опыт в подготовке к аттестации [56]. Поэтому важной составляющей методического сопровождения можно считать и оказание всестороннего содействия педагогу в построении и реализации его индивидуального маршрута подготовки к предстоящей аттестации. Индивидуальный маршрут представляет собой персональный путь педагога по выполнению индивидуального плана, представляющего собой комплекс мероприятий, разработанных с учетом его потребностей и возможностей и обеспечивающих реализацию личностного и профессионального потенциала. Индивидуальный маршрут можно характеризовать также как организационно-методический инструмент, обеспечивающий прогрессивное профессиональное развитие педагога, когда

каждое новое профессиональное достижение является «восхождением» над предыдущим и переходом на принципиально иной качественный уровень [37].

Система методического сопровождения включает следующие этапы работы: мониторинг квалификации педагогических работников; выявление уровня компетентности, обеспечение мотивационных условий, формирование списков педагогов, нормативно-правовое обеспечение, помощь педагогам при подготовке материалов портфолио в межаттестационный период; системный анализ прохождения аттестации педагогическими работниками образовательной организации; анализ результатов аттестации педагогических работников.

Методическое сопровождение делает процесс подготовки к аттестации более управляемым и эффективным. Использование различных форм управленческого содействия, таких как консультирование, наставничество, партнерство помогает педагогам в межаттестационный период. В ходе консультирования методической службой педагог получает разъяснения по различным вопросам, которые возникают по ходу подготовки к аттестации. Наставничество способствует адаптации, воспитанию, профессиональной подготовке молодых специалистов в ДОО, предполагает передачу профессионального опыта и привитие культуры труда и корпоративных ценностей молодому педагогу. Партнерство, как форма управленческого содействия является регулятором взаимодействия педагогических работников друг с другом и администрацией детского сада, позволяющая педагогам не только свободно выражать свои профессиональные интересы, но и находить способы их реализации в процессе деятельности.

Методическое сопровождение приводит к успешному прохождению аттестации и результатом проведения процедуры аттестации будет не только оценка уровня квалификации педагога, но его личностный и профессиональный рост.

Подготовка к аттестации немыслима без активного участия педагогов в инновационной деятельности ДОО.

В.А. Слостенин, Л.С., Подымова отмечают, что инновационная деятельность педагогов зависит от доминирования мотивов.

1. Внешние стимулы, связанные с материальным вознаграждением за деятельность по внедрению инноваций. К таким стимулам относятся присвоение квалификационной категории, материальное вознаграждение, удовлетворительные условия труда и режим работы, ослабление требований и контроля.

2. Внешнее самоутверждение педагогов (положительная оценка окружающих) – мотив престижа. В данном случае введением инноваций педагоги занимаются только ради положительного общественного резонанса на его деятельность.

3. Профессиональный мотив выступает, как желание педагогов заниматься обучением и воспитанием детей. Профессионально мотивированные педагоги более настойчивы и последовательны в своей деятельности. Профессиональные мотивы так же связаны с высоким уровнем креативности.

Направленность инновационной деятельности педагогов на воспитанников является характерной особенностью для данного вида мотивации.

Для таких педагогов важен поиск возможностей для личностного ориентированного обучения, они сосредоточены на поиске противоречий между программами и уровнем развития воспитанников. На реализацию инновационной деятельности в случае профессионального мотива большое влияние оказывает уровень творческого потенциала педагога.

Отсутствие мотивации у педагогов к инновационной деятельности свидетельствует о неготовности к аттестации. Материальный мотив и мотив избегания неудач соответствуют слабой готовности к инновационной деятельности. Высокому уровню готовности соответствует зрелая

мотивационная структура, в которой ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

Необходимо учитывать определенные принципы при подготовке педагогов к аттестации: принцип добровольности, гуманизации, индивидуализации, системности, последовательности, принцип рефлексии и вариативности. Данные принципы играют важную роль в формировании готовности педагога к аттестации. Необходимо отметить, что они должны реализовываться в комплексе, тогда будет положительный результат.

Наряду с принципами существенную роль в подготовке педагогов к предстоящей аттестации играют педагогические подходы: деятельностный, ситуативный, личностно-ориентированный и системный.

Вместе с тем необходимо выделить ряд проблем, существенно осложняющих процедуру аттестации. Аттестация создает определенную напряженность в педагогическом коллективе ДОО, так как сопряжена с оценочными процессами. Ее результаты являются очень важными для личности каждого педагога, во многом определяют его дальнейшую профессиональную деятельность. В межаттестационный период некоторые педагоги отмечают негативное эмоциональное состояние, подавленность, стресс и даже психоэмоциональные срывы. Кроме того, педагоги болезненно относятся ко всякого рода вмешательству в свою профессиональную деятельность, к оценке их труда, к критике. Иногда наблюдается отсутствие согласованности в действиях методической и психологической служб ДОО и самих педагогов в обеспечении процесса профессионального развития и личностного роста аттестуемых.

Для успешного решения этих проблем заместителю заведующего по воспитательной и методической работе и педагогу-психологу дошкольной образовательной организации необходимо так организовать работу, чтобы помочь педагогам подготовиться к аттестации. Важно учитывать индивидуальные качества педагогических работников, их профессиональный уровень, а также психологическую готовность к инновационной

деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке в рамках подготовки к аттестации. Надо создать благоприятные условия для развития личности педагога и оказать психологическую поддержку. Это не разовая акция, а длительный процесс совершенствования профессионального мастерства и психологической компетентности личности.

Необходимым условием является интеграция деятельности методической и психологической службы ДОО и их согласованность.

Методическая служба решает следующие вопросы:

- устанавливает доверительные отношения с педагогами, демонстрирует свою надежность, заинтересованность в результате, оказывает консультативную поддержку;

- организует методическое сопровождение и помощь педагогам в разрешении профессиональных проблем. Стимулирует педагогов морально и материально;

- обеспечивает помощь педагогам в организации воспитательно-образовательного процесса, повышении квалификации (направляет на курсы повышения квалификации), координирует участие в конкурсах профессионального мастерства;

- составляет план работы педагогов, готовящихся к аттестации, с учетом выявленных «проблемных зон» на основе карты самоанализа и анкетирования;

- создает условия для организации деятельности педагогов по самообразованию;

- обеспечивает возможность педагогам пользоваться в методическом кабинете компьютером, интернетом, нормативно-правовыми документами и новинками методической литературы;

- оформляет образец портфолио достижений педагога в соответствии с требованиями;

- помогает оформлять документы, необходимые педагогу для участия в аттестации.

Психологическая служба решает следующие вопросы :

- готовит пакет психолого-педагогических материалов (тесты, педагогические зарисовки, психологические тренинги);
- проводит анкетирование и анализирует его результат;
- совместно с методической службой проводит семинар «Готовимся к аттестации»;
- составляет карту самоанализа педагога;
- обеспечивает повышение психологической компетентности педагога;
- способствует развитию личностных и профессионально значимых качеств педагога,
- повышает уровень самооценки, улучшает его эмоциональное самочувствие.

Психологическое сопровождение позволяет педагогам преодолевать психологические барьеры, связанные с готовностью к аттестации. Необходимо создать такие условия, чтобы педагоги поверили в себя, почувствовали уверенность в своих силах и получили поддержку со стороны администрации и коллег.

Педагогический коллектив неоднороден по своему составу. Его изучение и анализ помогают правильно организовать деятельность с учётом уровня готовности членов педагогического коллектива к аттестации. Методическая служба, которая знает сильные и слабые стороны своего коллектива, может более эффективно организовать любую деятельность.

Личностная готовность педагога предполагает наличие у него основных качеств, которые необходимы ему для инновационной и опытно-экспериментальной деятельности в процессе подготовки к аттестации. К ним относятся: вариативность мышления, креативность (способность к творчеству), перцептивность (способность к восприятию нового), коммуникативность (способность общаться, культура диалога), толерантность (терпимость к чужому мнению), синтонность (способность

«настроиться на волну» другого человека), эмпатийность (способность к сопереживанию) и целый ряд других.

Необходимо отметить факторы, которые стимулируют развитие педагога и влияют на психологическую готовность к аттестации. Это: пример и поддержка коллег; доверие и влияние руководителей; обучение на курсах повышения квалификации; организация методической работы в ДОО; возможность получения признания в коллективе; моральное и материальное стимулирование.

Существуют так же факторы, препятствующие развитию: собственная инерция; отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей; враждебность окружающих (зависть, злоба, недоверие); состояние здоровья; недостаток времени; ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства [7].

В сопровождении педагогического коллектива при подготовке к аттестации важное место занимает личность самого педагога и его стремление к саморазвитию, так как подготовка к аттестации - это двухсторонний взаимозависимый процесс внешнего сопровождения и внутреннего саморазвития.

Саморазвитие личности – природосообразная основа педагогической профессиональной деятельности. Процессы самоуправления, самовоспитания, самообразования на этапе формирования успешной профессиональной деятельности объединяются в одном понятии – саморазвитие личности педагога [43]. Важным инструментом для успешного прохождения аттестации является умение педагога провести самооценку своей деятельности.

От руководителей детского сада во многом зависит атмосфера сотрудничества, доброжелательности и заинтересованности в положительном результате аттестуемых, а, следовательно, и психологический климат, который складывается при подготовке и прохождении весьма волнующей процедуры аттестации [15].

Методическая служба в лице заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, осуществляющая сопровождение педагога при подготовке к аттестации, имеет реальный механизм для стимулирования целенаправленного, непрерывного уровня профессиональной компетентности и обеспечения возможности повышения оплаты труда. Следует помогать педагогу в самопознании и объективной самооценке, в определении путей личностного и профессионального саморазвития.

Каждый педагог ДОО обязан в межаттестационный период углубленно заниматься либо проблемой, в решении которой чувствует определенные затруднения, либо той, которая вызывает наибольший интерес. Важно, чтобы организация самообразования не свелась к формальному ведению дополнительной отчетной документации. Только тогда можно говорить о результатах саморазвития педагога, когда самообразование становится потребностью. Чтобы помочь педагогу реализовать данную потребность, в методическом кабинете детского сада должны быть созданы все необходимые условия для подготовки к аттестации. В первую очередь должны быть в наличии все нормативно-правовые документы: федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (приказ Минобрнауки от 17.10.2013г. № 1155), «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013г. № 544н), «Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (приказ Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276). А так же должна быть библиотека с педагогической, методической, научно-популярной, публицистической и психологической литературой, материалы из опыта работы (перспективные планы, методические разработки, проектная деятельность, презентации, фото

и видео материалы), а так же материалы инновационной и экспериментальной деятельности.

Важно отметить, что саморазвитие педагога ДОО может стать источником успешной подготовки к аттестации только в том случае, если он готов учиться на протяжении всей жизни, умеет организовать себя и свою деятельность, имеет устойчивую мотивацию и готов к инновационной деятельности. Саморазвитие – признак профессионала высокого класса [18]. Задачами менеджмента в дошкольной образовательной организации на современном этапе являются:

- мотивация педагогических работников к активной профессиональной деятельности по обеспечению качества образовательного процесса;
- использование стимулирования педагогов как средства целенаправленного воздействия на их деятельность;
- разработка материалов и организация механизмов внутреннего аудита и обмена информацией по вопросам менеджмента качества;

Самоменеджмент рассматривается как условие профессионального роста. Самоменеджмент - это саморазвитие менеджера как личности, организация его личной деятельности, представляющая собой целенаправленное и последовательное использование испытанных методов работы в повседневной практике в специфических условиях преобладания самоорганизации.

Целями самоменеджмента являются: максимальное использование времени и своих возможностей; сознательное управление течением жизни; преодоление внешних обстоятельств, как на работе, так и в личной жизни.

Организация деятельности педагога определяет результативность и эффективность его деятельности; оказывает существенное влияние на результат его деятельности; определяет результаты функционирования организации;

Применение самоменеджмента способствует рациональной организации деятельности педагога.

Существует пять функций самоменеджмента: постановка цели; планирование; определение приоритетов; составление распорядка дня и организация трудового процесса; самоконтроль и корректировка целей

Реализация запланированных дел зависит напрямую от работоспособности педагога. Необходимо чередовать напряженную ответственную деятельность с менее важной деятельностью.

Информационные технологии открывают новые возможности и оптимизируют деятельность педагогов, помогают в саморазвитии, способствуют плодотворному сотрудничеству с детьми и родителями. Поэтому современное управление дошкольной образовательной организацией с применением ИКТ требует от всех педагогических работников готовности к самообразованию в этой сфере, т.е. высокого уровня информационно-коммуникативной компетентности.

Внедрение информационно-коммуникативных технологий в профессиональную деятельность педагогов является необходимым, так как владение ИКТ-компетентностью закреплено в нормативно-правовых документах. Педагог обязан «владеть ИКТ - компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста» [57].

Информационно-коммуникативные технологии (ИКТ) – это процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления и распространения информации.

Информатизация образования позволяет решить главную задачу – повысить качество образования на основе использования современных ИКТ. Формирование умения работать с электронными средствами способствует удовлетворению информационной потребности, развитию творческого и интеллектуального потенциала педагогов и адекватному использованию информационных ресурсов в различных сферах образовательной деятельности [5].

Выводы по первой главе

Изучив теоретические основы проблемы подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации: концепции и исследования разных ученых, можно сделать вывод, что способы повышения квалификации, которые существовали ранее, не были достаточно эффективными, процедура аттестации сопровождалась рядом негативных явлений: формальностью, субъективностью, эмоциональной напряженностью, вынужденным, принудительным характером включения в процедуру аттестации педагогов, отсутствием критериальности. организации

Теоретико-методологическую основу процесса подготовки педагогов к аттестации составляют концепции деятельностного, личностно-ориентированного, компетентностного и системного подхода.

В качестве основных принципов при подготовке педагогов к аттестации выступают: принцип добровольности, гуманизации, индивидуализации, системности, последовательности, принцип рефлексии и программно-целевой принцип.

Анализ педагогической и научно-методической литературы помог установить степень научной и практической разработанности проблемы подготовки к аттестации, позволил уточнить понятия: «организационно-педагогические условия», «методическое сопровождение», «самообразование», «готовность», «компетентность» и др.

Изучение теоретических основ позволило сделать вывод о необходимости проведения опытно-экспериментальной работы по подготовке педагогов ДОО к аттестации: провести диагностическое исследование, разработать программу и обеспечить организационно-педагогические условия по совершенствованию подготовки педагогов ДОО к аттестации, которые бы способствовали повышению уровня профессиональной компетентности педагогических работников и успешному прохождению аттестации.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по проверке организационно-педагогических условий подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации

2.1 Критерии, показатели, и уровни готовности педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации

Опытнo-экспериментальная работа проводилась в период с сентября 2015 года по апрель 2017 года. Констатирующий эксперимент проходил с февраля 2016 года по июнь 2016 года.

Целью констатирующего эксперимента было выявление уровня готовности педагогов ДОО к аттестации. В состав экспериментальной группы вошло 68 педагогов детского сада №171 «Крепыш».

Для опытнo-экспериментальной работы были определены показатели, критерии и уровни готовности педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации (приложение Б) и разработан критериально-диагностический инструментарий (приложение В).

Компонентами готовности педагогов ДОО к аттестации явились: мотивационная, когнитивная, технологическая и рефлексивная готовность.

Мотивационный компонент позволил определить уровень внутренней готовности педагога к аттестации, создать побудительную, управляющую и регулирующую базу. Показателями мотивационной готовности к аттестации выступили:

- возможность карьерного роста;
- возможность получать более высокую зарплату;
- возможность заниматься саморазвитием, самообразованием;
- возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу;
- уважение в педагогическом коллективе.

Когнитивный компонент готовности педагога к аттестации объединен совокупностью различных знаний. Показателями когнитивной готовности явились:

- знание нормативно-правовых документов;
- знание требований ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог»;
- знание процедуры аттестации;
- знание структуры, содержания и требований к оформлению портфолио достижений педагога;
- знание особенностей проведения аттестации.

Технологический компонент – совокупность умений, репрезентирующих опыт реализации способов и теоретического осуществления педагогической деятельности, готовность педагога к реализации профессиональных функций и определяет компетенции. Показателями оценки технологической готовности были:

- умение педагога ДОО осуществлять подбор методов, средств, технологий;
- умение проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач;
- умение транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях;
- умение использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми;
- умение подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам;
- владение основами ИКТ-компетентности.

Рефлексивный компонент готовности педагога к аттестации явился определяющим компонентом в управлении собственной профессиональной деятельностью и способствовал созданию условий для реализации своих потребностей, задатков, а так же проектирования дальнейшего

профессионального развития. Показателями рефлексивной готовности явились:

- умение анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность;
- умение сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.

На основании показателей была разработана авторская методика «Самоанализ готовности педагогов к аттестации» Ломоносова И.А. (приложение А).

Целью данной методики было выявление уровня готовности педагогов к аттестации.

Описание методики: каждый педагог оценивал показатели (мотивационной, когнитивной, деятельностной, рефлексивной готовности) в баллах: 3 балла – данное умение проявляется всегда, 2 балла – данное умение проявляется, но недостаточно; 1 балл – данное умение не проявляется.

Обработка результатов: 1) суммировалась оценка по каждому умению и получился результат по уровню сформированности каждого компонента профессиональной готовности к аттестации; 2) суммировались оценки всех разделов; 3) итоговое значение интерпретировали с уровнем сформированности профессиональной готовности педагогов к аттестации.

Средний балл (СБ) определялся по формуле:

$$\text{СБ} = \frac{\text{Общее кол-во баллов}}{\text{Общее кол-во критериев}}$$

Ранговая шкала: высокий уровень – 2,7 – 3 балла; средний уровень – 1,9 – 2,6 балла; низкий уровень – 0,1 – 1,8 балла.

Результаты диагностики мотивационной готовности педагогов

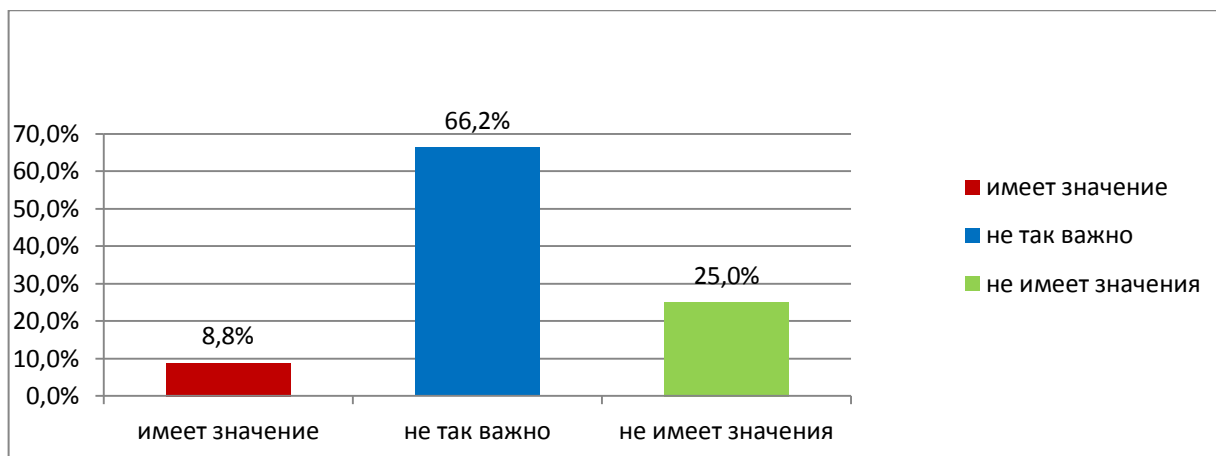


Рисунок 1– Возможность карьерного роста (в %)

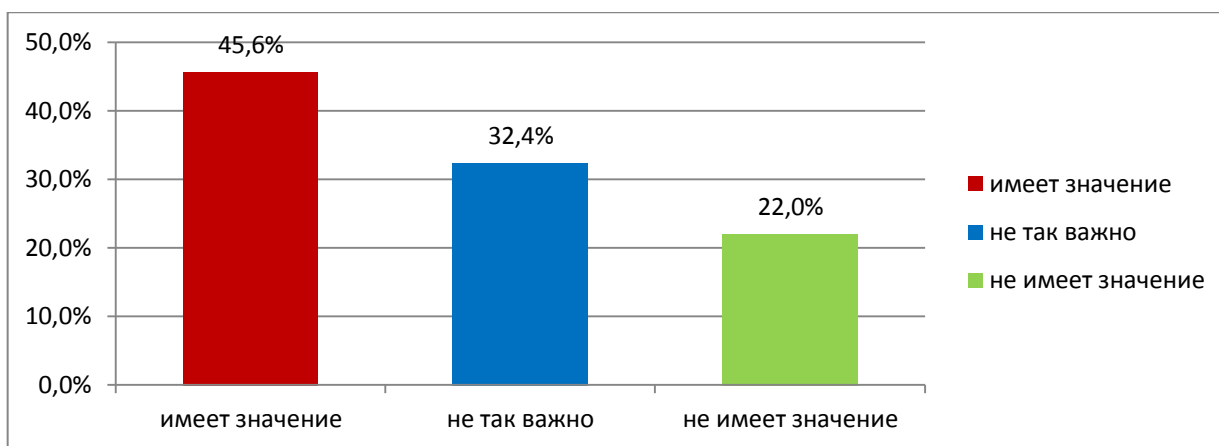


Рисунок 2 – Возможность получать более высокую зарплату (в %)

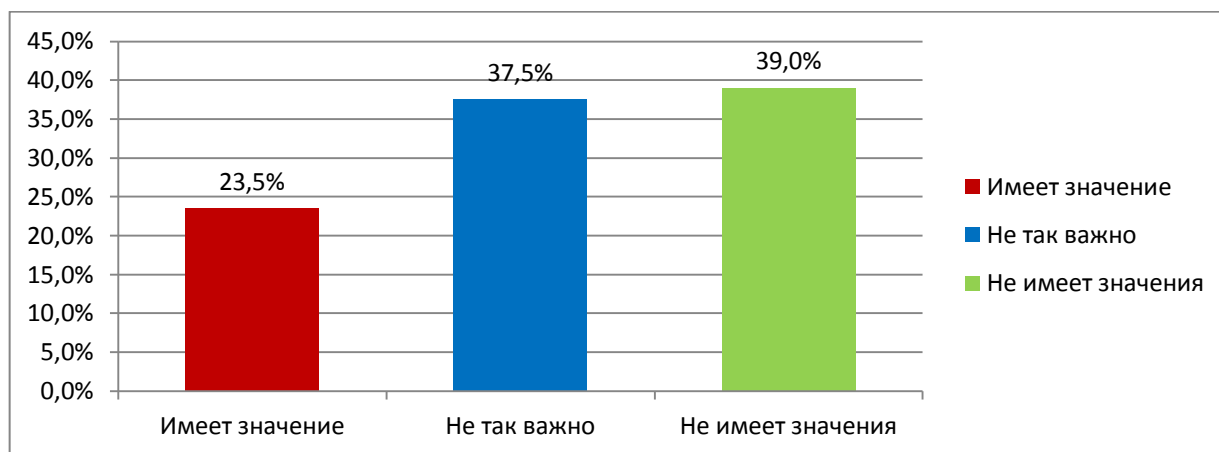


Рисунок 3 – Возможность заниматься самообразованием (в %)

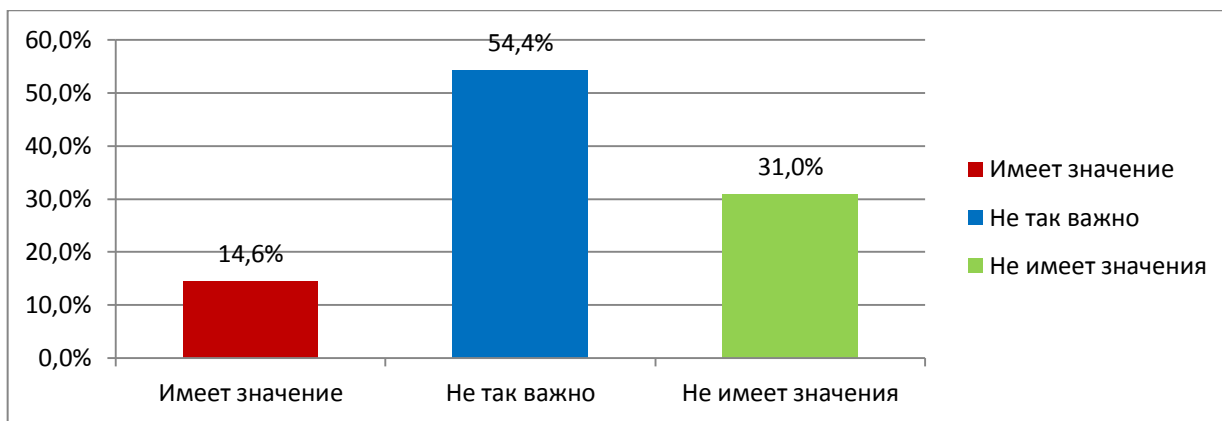


Рисунок 4 – Возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу (в %)

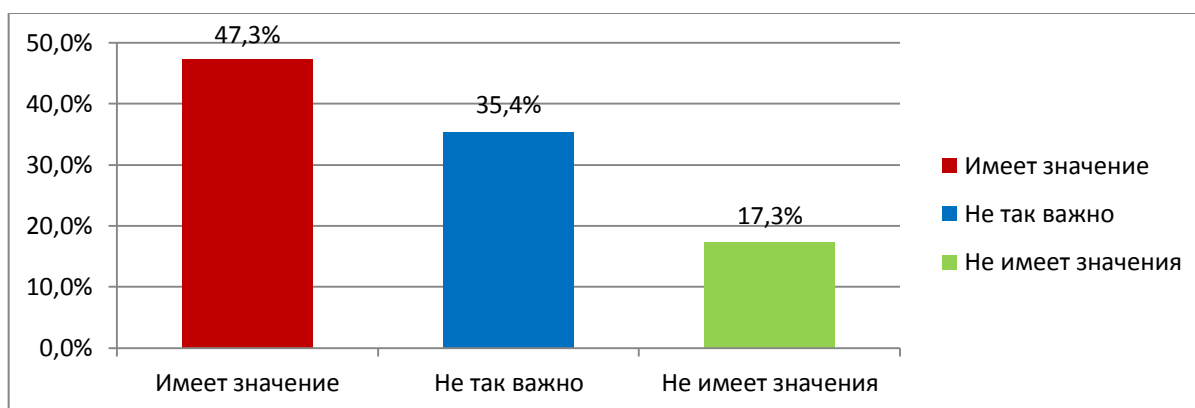


Рисунок 5 – Уважение в педагогическом коллективе

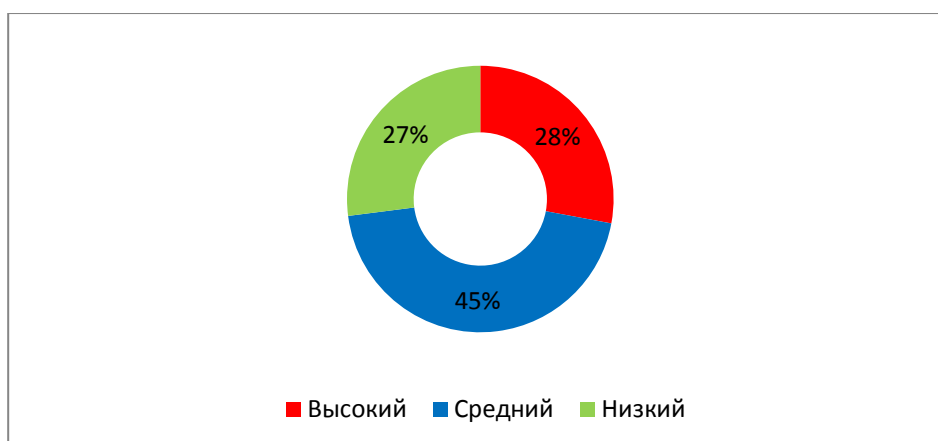


Рисунок 6 – Результаты диагностики мотивационной готовности педагогов к аттестации (в %)

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил выделить три уровня мотивационной готовности педагогов к аттестации.

Высокий уровень характеризуется тем, что для педагогов имеет значение: возможность карьерного роста; возможность получать более высокую зарплату; возможность заниматься саморазвитием, самообразованием; возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу; уважение в педагогическом коллективе.

Средний уровень – для педагогов не так важна такая мотивация как: возможность карьерного роста; возможность получать более высокую зарплату; возможность заниматься саморазвитием, самообразованием; возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу; уважение в педагогическом коллективе.

Низкий уровень характеризуется тем, что для педагога не имеет значения: возможность карьерного роста; возможность получать более высокую зарплату; возможность заниматься саморазвитием, самообразованием; возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу; уважение в педагогическом коллективе.

Результаты диагностики показали, что только 28% педагогов имеют высокий уровень мотивационной готовности, средний 45%, а низкий 27 %. Следовательно, необходимо повышать уровень мотивационной готовности педагогов к аттестации.

Результаты диагностики по когнитивной готовности педагогов

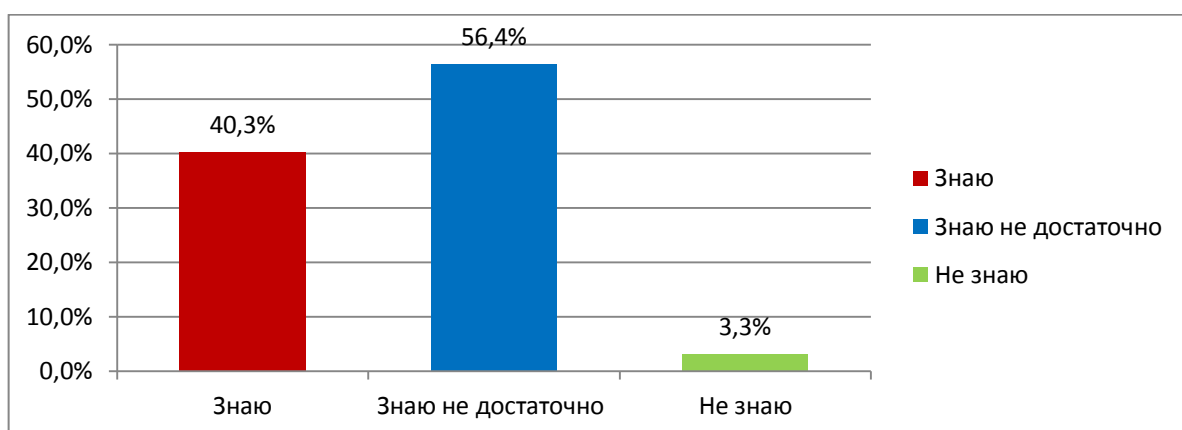


Рисунок 7 – Знание нормативно-правовых документов дошкольного образования (в %)

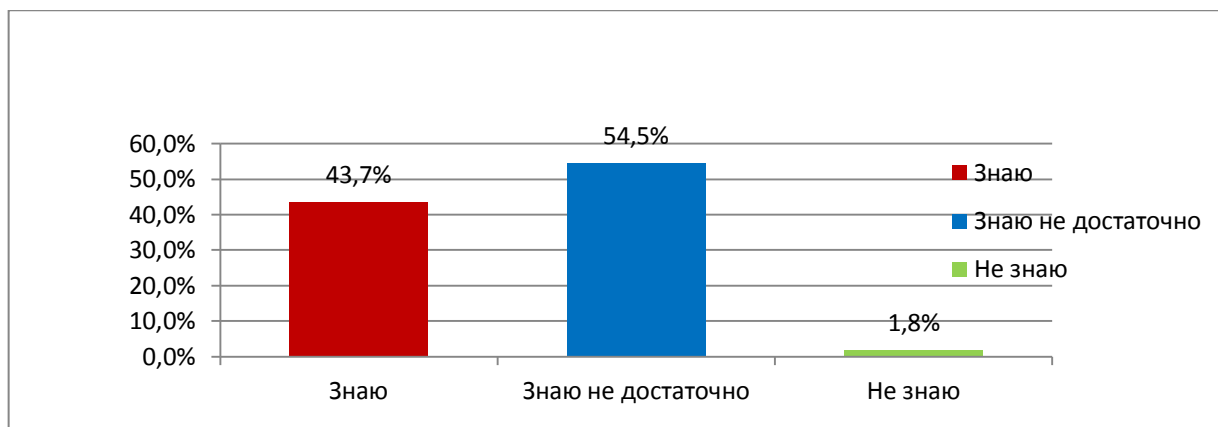


Рисунок 8 – Знание требований ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог» (в %)

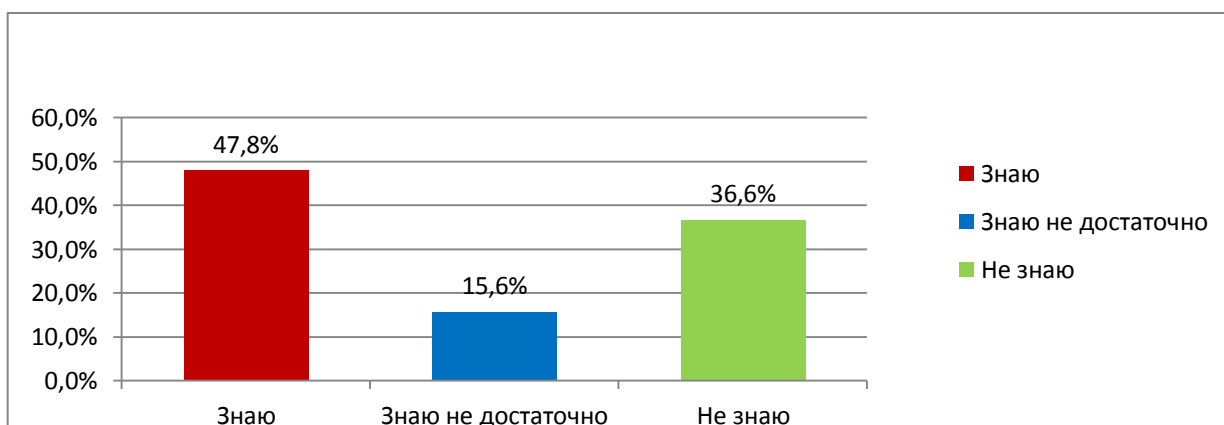


Рисунок 9 – Знание процедуры аттестации (в %)

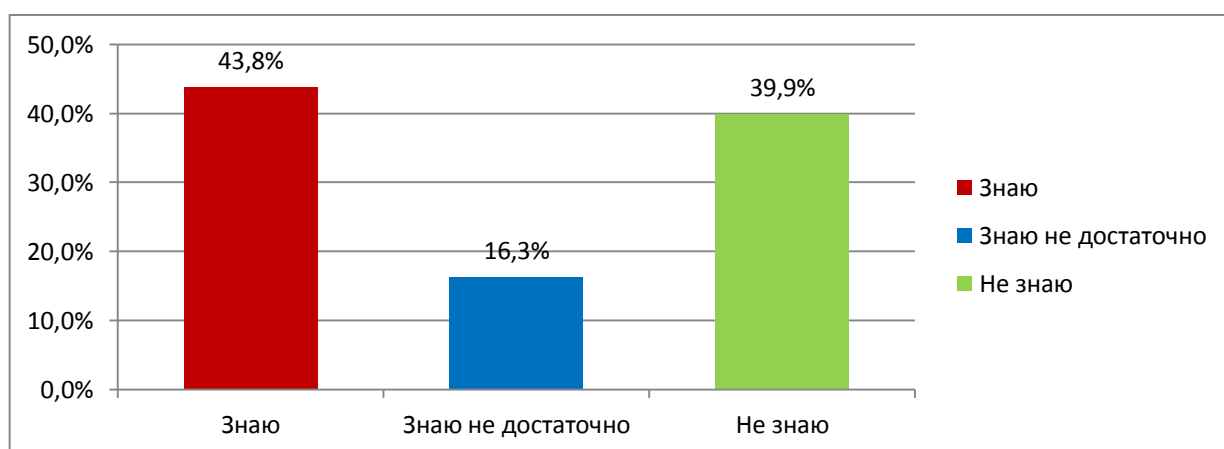


Рисунок 10 – Знание структуры, содержания и требований к оформлению портфолио достижений (в %)

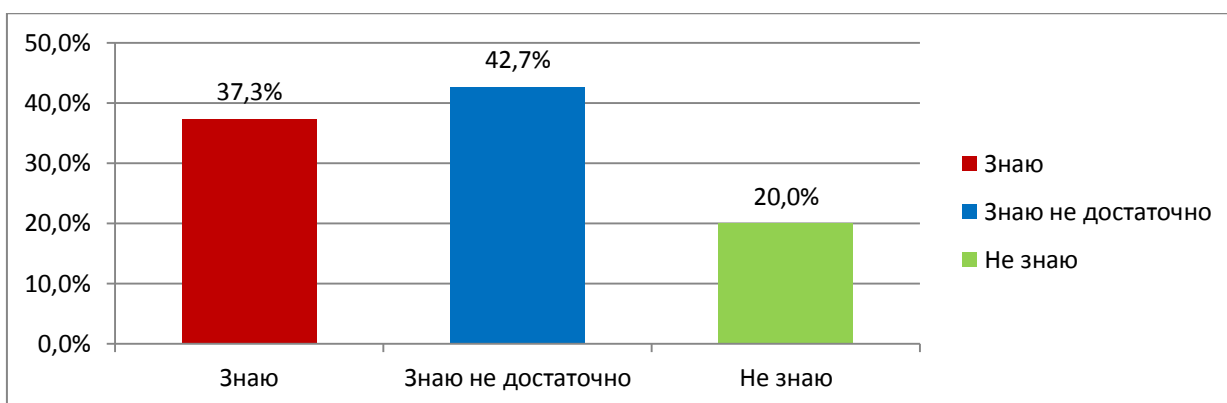


Рисунок 11 – Знание особенностей проведения аттестации (в %)

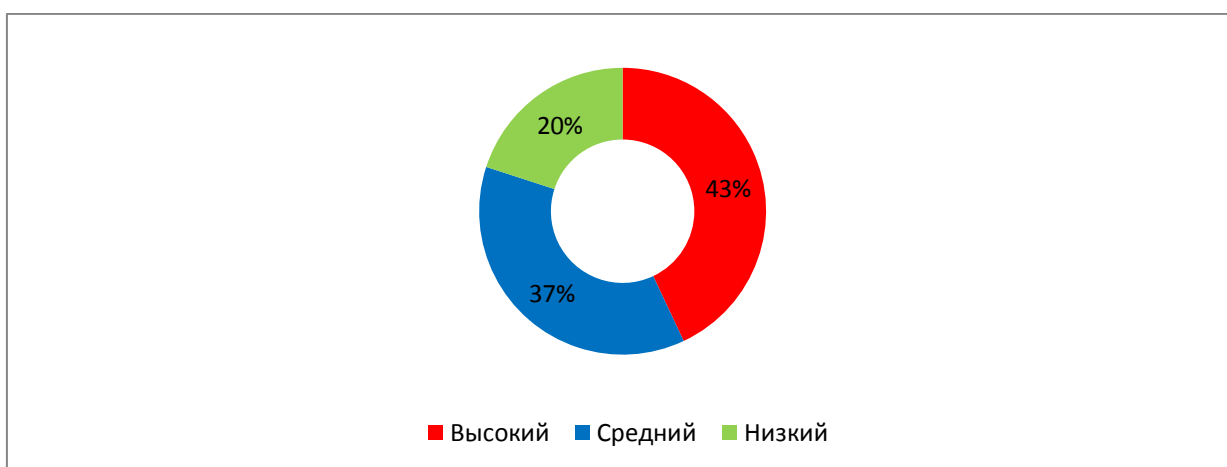


Рисунок 12 – Результаты диагностики когнитивной готовности педагогов к аттестации (в %)

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил выделить три уровня когнитивной готовности педагогов к аттестации.

Высокий уровень характеризуется знанием: нормативно-правовых документов; требований ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог», процедуры аттестации; структуры, содержания и требований к оформлению портфолио достижений педагога; особенностей проведения аттестации.

Средний уровень характеризуется тем, что педагоги имеют не достаточные знания о: нормативно-правовых документах; требованиях ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог», процедуре аттестации; структуре, содержании и требованиях к оформлению портфолио достижений педагога; особенностях проведения аттестации.

Низкий уровень характеризуется незнанием нормативно-правовых документов; требований ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог», процедуры аттестации; структуры, содержания и требований к оформлению портфолио достижений педагога; особенностей проведения аттестации.

Результаты диагностики показали, что уровень знаний педагогов на довольно высоком уровне – 43%, это объясняется тем, что педагоги за последние три года пополнили свой багаж знаний, собрали портфолио достижений и им присвоена первая и высшая квалификационная категория по результатам анализа профессиональной деятельности. Но 37% педагогов имеют средний уровень, а 16% низкий. Следовательно, надо повышать уровень знаний, чтобы более качественно подготовиться к аттестации.

Результаты диагностики по технологической готовности педагогов

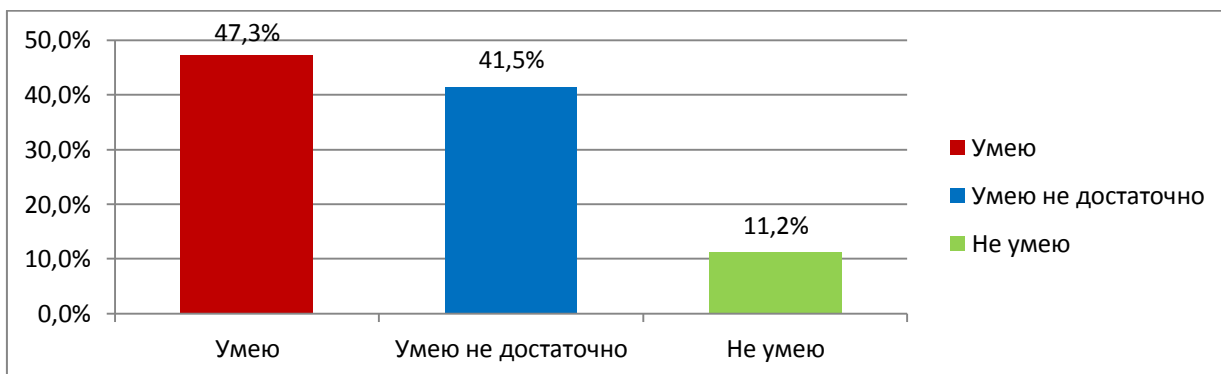


Рисунок 13 – Умение педагога ДОО осуществлять подбор методов, средств, технологий (в %)

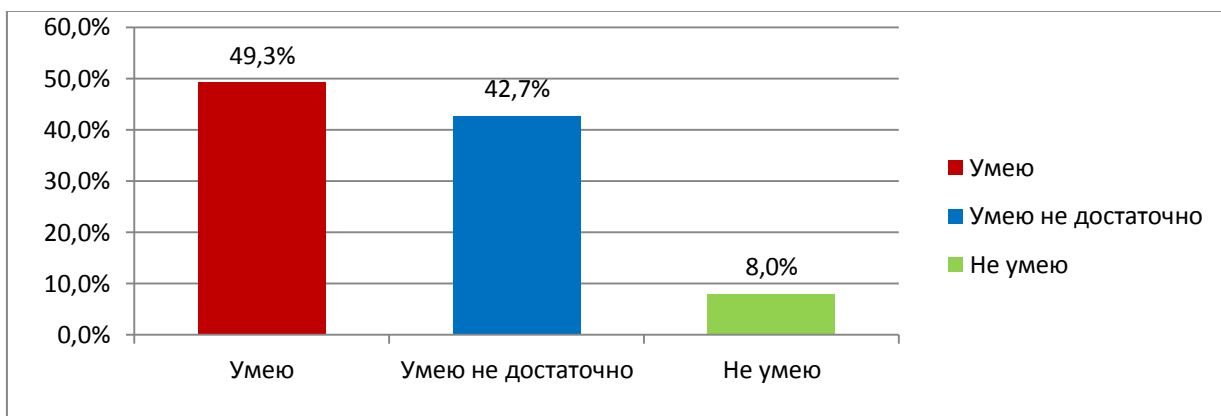


Рисунок 14 – Умение проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач (в %)

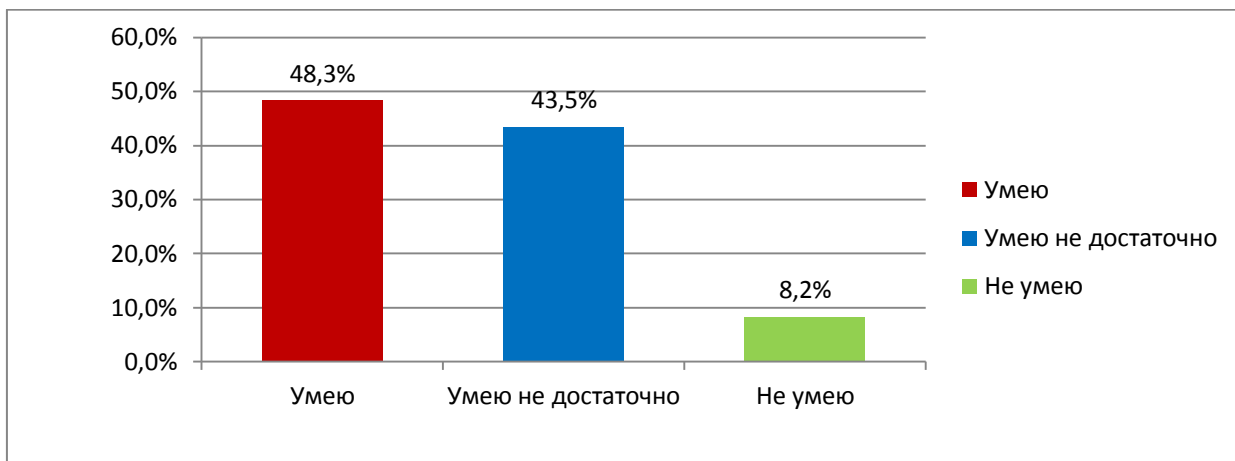


Рисунок 15 – Умение транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях (в %)

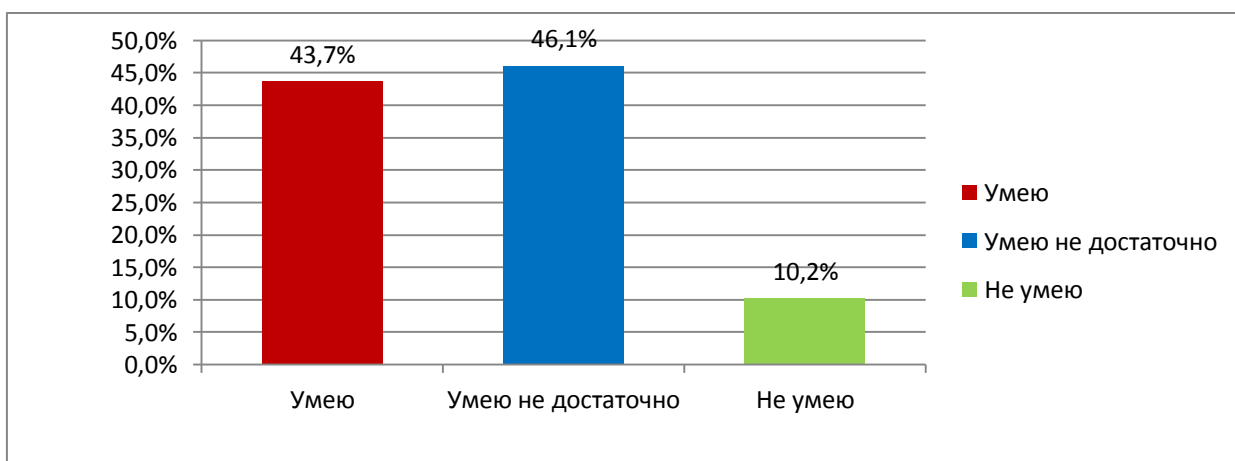


Рисунок 16 – Умение использовать СОТ в своей деятельности (в %)

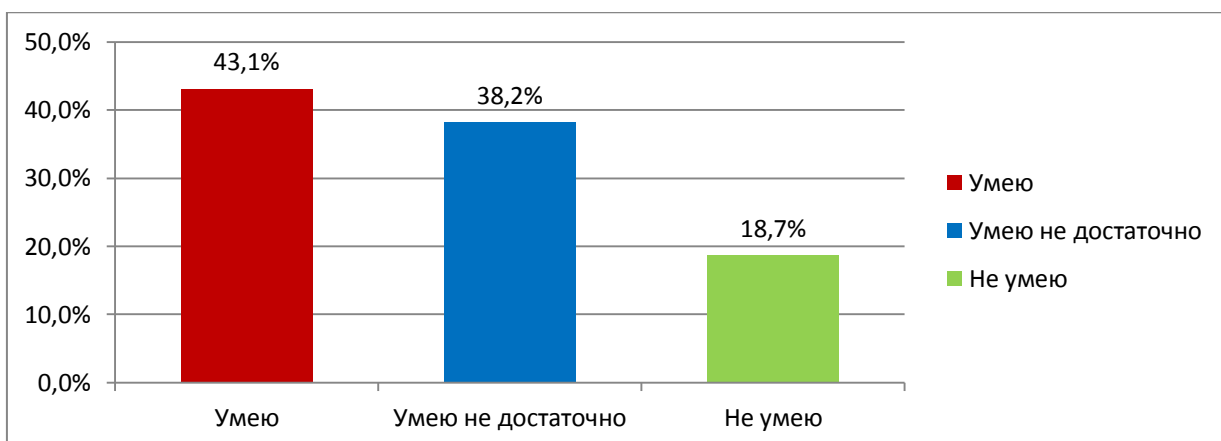


Рисунок 17 – Умение подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам (в %)

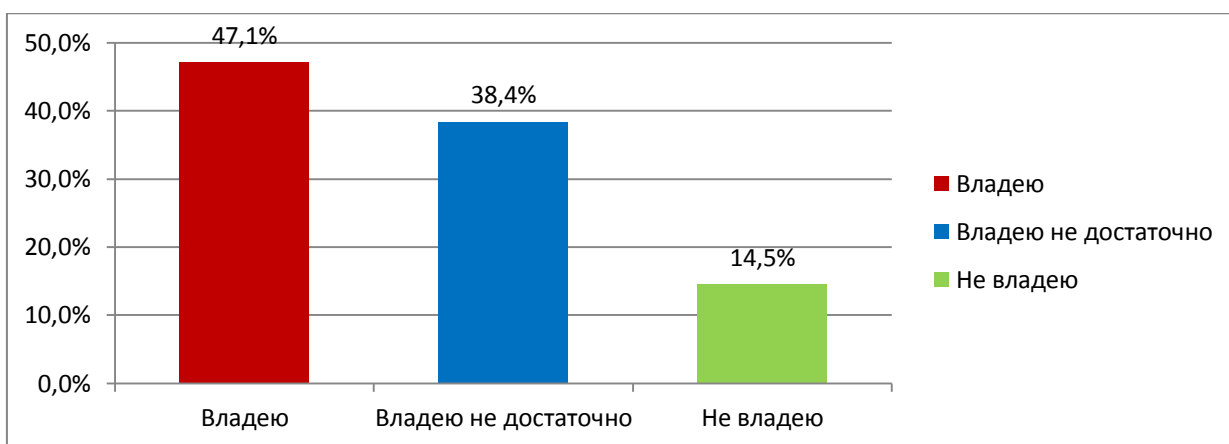


Рисунок 18 – Владение основами ИКТ-компетентности

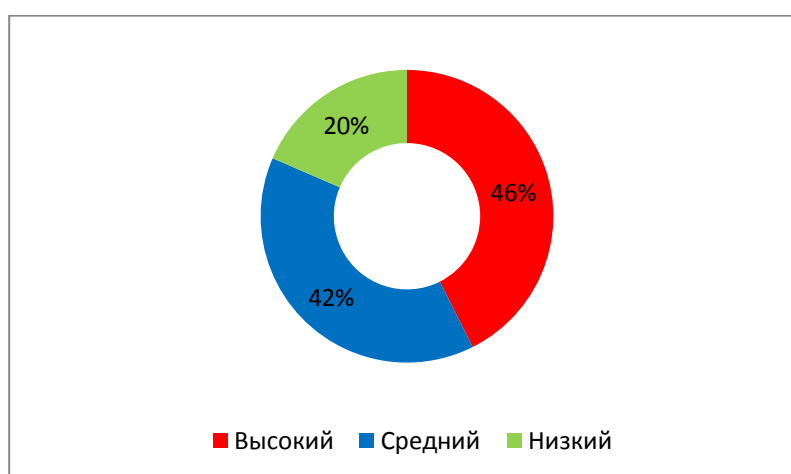


Рисунок 19 – Результаты диагностики технологической готовности педагогов к аттестации (в %)

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил выделить три уровня технологической готовности педагогов к аттестации.

Высокий уровень характеризуется умением: осуществлять педагогами подбор методов, средств, технологий; проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач; транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях; использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми; подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам; владение основами ИКТ-компетентности.

Средний уровень характеризуется тем, что педагоги недостаточно хорошо умеют осуществлять подбор методов, средств, технологий; проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач; транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях; использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми; подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам; владение основами ИКТ-компетентности;

Низкий уровень характеризуется неумением осуществлять педагогами подбор методов, средств, технологий; проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач; транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях; использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми; подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам; владение основами ИКТ-компетентности;

Результаты диагностики показали, что 46 % педагогов имеют высокий уровень, 42% средний уровень, а 12% респондентов имеют низкий уровень технологической готовности к аттестации, следовательно, необходимо повышать уровень технологической готовности.

Результаты диагностики по рефлексивной готовности педагогов

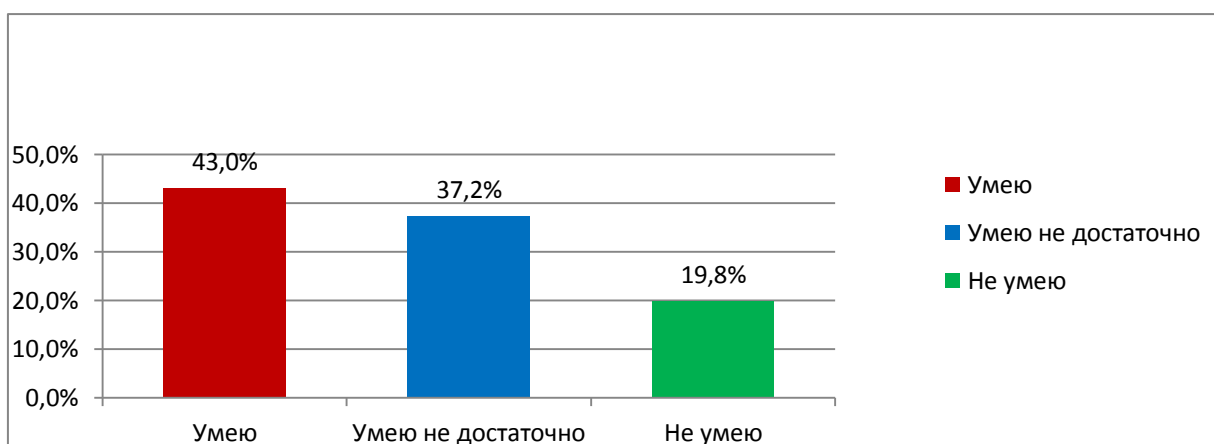


Рисунок 20 – Умение анализировать, оценивать и корректировать деятельность (в %)

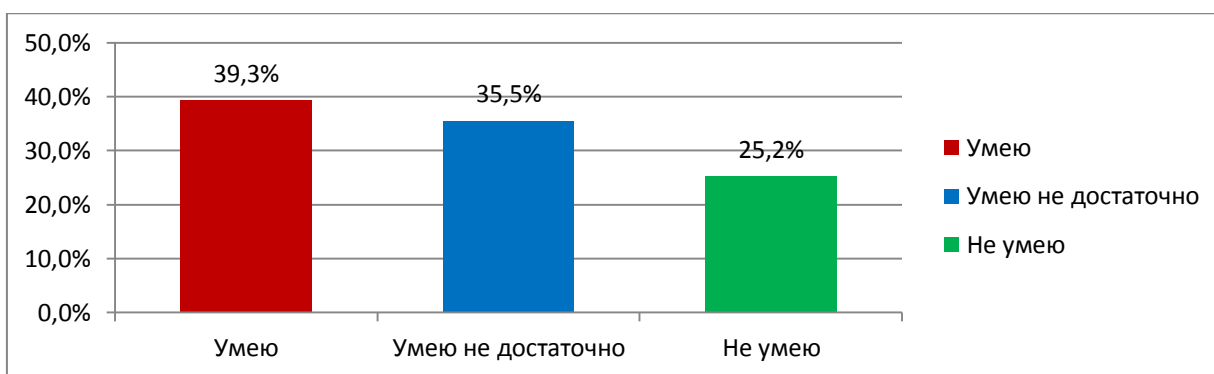


Рисунок 21 – Умение сопоставлять свой педагогический опыт в использовании СОТ с достижениями современной науки (в %)

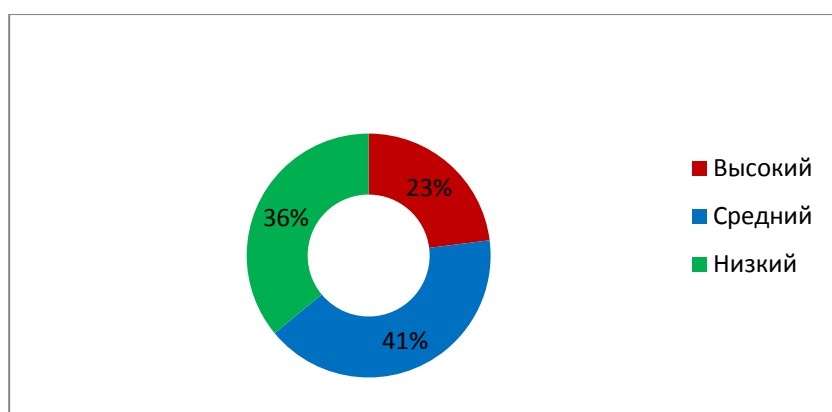


Рисунок 22– Результаты диагностики рефлексивной готовности педагогов к аттестации (в %)

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил выделить три уровня рефлексивной готовности педагогов к аттестации.

Высокий уровень характеризуется умением анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность; сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.

Средний уровень характеризуется недостаточным умением анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность; сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.

Низкий уровень – неумением анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность; сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.

По результатам диагностики рефлексивной готовности видно, что высокий уровень имеют 23 % педагогов, средний уровень 41%, а низкий уровень рефлексивной готовности имеют 36% респондентов. Для подготовки педагогов к аттестации необходимо повысить уровень рефлексивной готовности.

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил выделить три уровня готовности педагогов ДОО к аттестации: высокий, средний и низкий. Для определения уровня готовности педагогов к аттестации сложили данные по всем показателям и нашли среднее арифметическое значение. Расчет выглядит следующим образом: сложили данные по высокому уровню готовности, разделили на количество показателей и получили следующие результаты: $28\% + 43\% + 46\% + 23\% = 140\% : 4 = 35\%$ педагогов имеют высокий уровень готовности к аттестации. Далее определили таким же методом средний уровень готовности: $45\% + 37\% + 42\% + 41\% = 165 : 4 = 41\%$ и низкий уровень готовности : $27\% + 20\% + 20\% + 36\% = 103 : 4 = 26\%$.

Высокий уровень готовности имеют 35 % педагогов, для которых имеет значение: возможность карьерного роста; возможность получать более высокую зарплату; возможность заниматься саморазвитием, самообразованием; возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу; уважение в педагогическом коллективе. Педагоги имеют знания о: нормативно-правовых документах; требованиях ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог», процедуре аттестации; структуре, содержании и требованиях к оформлению портфолио достижений педагога; особенностях проведения аттестации. Педагоги, которые осуществляют подбор методов, средств, технологий; проектируют педагогический процесс, управляют деятельностью для реализации поставленных целей и задач; транслируют свой педагогический опыт на различных уровнях; используют новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми; подготовили воспитанников к городским, областным, всероссийским

и международным конкурсам; владеют основами ИКТ-компетентности. Педагоги, которые умеют анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность; сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.

Средний уровень готовности имеют 41% педагогов, для которых не так важна такая мотивация как: возможность карьерного роста; возможность получать более высокую зарплату; возможность заниматься саморазвитием, самообразованием; возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу; уважение в педагогическом коллективе. Педагоги, которые имеют не достаточные знания о: нормативно-правовых документах; требованиях ФГОС ДО и профессионального стандарта "Педагог", процедуре аттестации; структуре, содержании и требованиях к оформлению портфолио достижений педагога; особенностях проведения аттестации. Педагоги, которые недостаточно хорошо умеют осуществлять педагогом подбор методов, средств, технологий; проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач; транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях; использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми; подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам; владение основами ИКТ-компетентности. Педагоги, которые недостаточно умеют анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность; сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.

Низкий уровень готовности имеют 26 % педагогов, для которых не имеет значения: возможность карьерного роста; возможность получать более высокую зарплату; возможность заниматься саморазвитием, самообразованием; возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу; уважение в педагогическом коллективе. Педагоги, которые не знают нормативно-правовые документы; требования ФГОС ДО и

профессионального стандарта «Педагог», процедуру аттестации; структуру, содержание и требования к оформлению портфолио достижений педагога; особенности проведения аттестации. Педагоги, которые не умеют осуществлять подбор методов, средств, технологий; проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач; транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях; использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми; подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам; владение основами ИКТ-компетентности. Педагоги, которые не умеют анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность; сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.

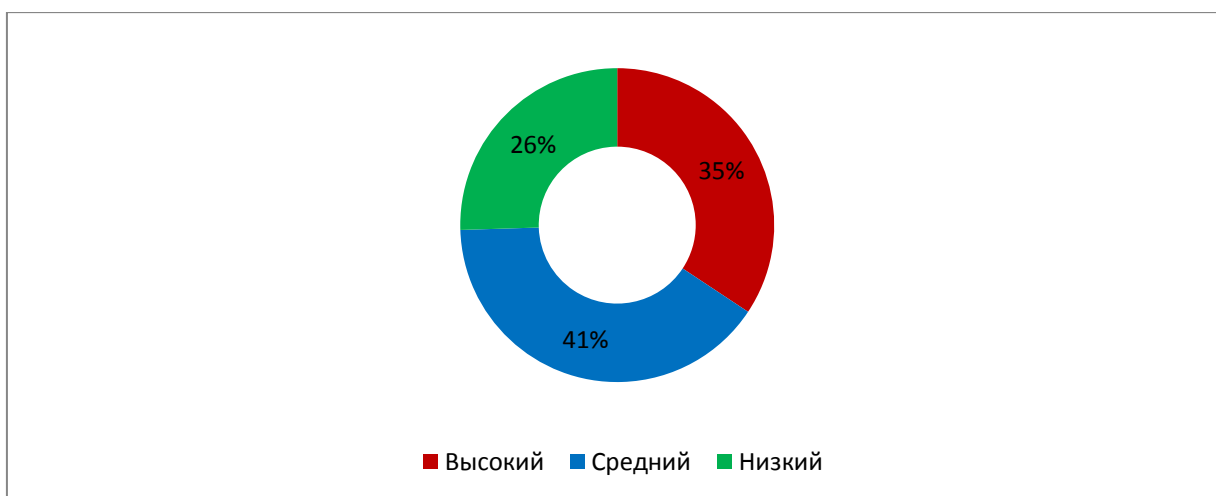


Рисунок 23– Результаты сводной диагностики готовности педагогов ДОО к аттестации (в %)

Невысокие показатели уровня готовности педагогов ДОО к аттестации обусловлены следующими причинами, выявленными в процессе проведения констатирующего эксперимента: нет мотивации у педагогов; недостаточные знания у малоопытных педагогов; не умеют анализировать свою деятельность; не владеют компьютером; не умеют планировать рабочий

день; педагоги пенсионного возраста не хотят повышать квалификацию; нет времени на самообразование.

Чтобы разработать программу подготовки педагогов к аттестации необходимо было сначала провести оценку реализации потребностей педагогов в развитии. Для того, чтобы оценить данную потребность была использована диагностическая методика для выявления способности педагога к саморазвитию из программы, разработанной Н.В. Немовой, для выявления факторов, стимулирующих и препятствующих развитию [7]. (приложение А)

В целях оптимизации диагностических процедур было проведено компьютерное тестирование педагогов «Профессиональная компетентность педагога» с использованием программы MyTest (приложение А). Воспитатели и специалисты ответили на пятнадцать вопросов. Педагоги, которые не владеют компьютером, отвечали на вопросы теста на бумажном носителе. По результатам тестирования было выявлено три уровня профессиональной компетентности (высокий, средний и низкий). Высокий уровень у 31% педагогов, средний у 39%, низкий у 30% педагогов.

Таблица 1 – Сводные данные результатов констатирующего эксперимента по готовности педагогов к аттестации

Уровень	Анкетирование «Самоанализ готовности педагогов к аттестации»	Анкетирование «Выявление способности педагогов к развитию»	Тестирование «Профессиональная компетентность педагога»	Интегративный показатель
	К.Э.	К.Э.	К.Э.	К.Э.
Высокий	35	33	31	33
Средний	41	38	39	39
Низкий	24	29	30	28

Результаты констатирующего эксперимента подтвердили актуальность поставленной проблемы, позволили уточнить задачи формирующего эксперимента.

2.2 Программа подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации

Исходя из результатов констатирующего эксперимента и выявленных проблем, была разработана программа подготовки педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации, которая прошла опытно-экспериментальную апробацию на базе структурного подразделения АНО ДО «Планета детства «Лада» детского сада № 171 «Крепыш».

Формирующий эксперимент проходил в период с сентября 2016 года по февраль 2017 года. Цель: реализация на практике разработанной программы подготовки педагогов к аттестации и проверка гипотезы.

Программа «Подготовка педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации» (приложение Г).

Цель программы: повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в межаттестационный период, подготовка к аттестации.

Задачи программы:

- использование материально-пространственной среды ДОО для качественной и эффективной подготовки педагогов к аттестации;
- организация информационного и методического сопровождения педагогов в процессе подготовки к аттестации.
- создание условий для самообразования педагогов через использование информационно-коммуникативных технологий.

Методы:

- словесные, наглядные, практические;
- отбор, редактирование, презентация материалов информационно-методического характера;
- мозговой штурм;
- метод игрового моделирования;
- метод игрового проектирования;

- метод майевтики;
- анализ конкретных ситуаций;
- решение педагогических задач.

Технологии:

- информационные технологии;
- кейс-технологии;
- технология самоменеджмента;
- технология проектной деятельности.

Прежде чем приступить к реализации программы, педагогические работники детского сада были ознакомлены с результатами аттестации за 2014-2015 учебный год. Педагогам была представлена презентация с данными о количестве педагогов, которые имеют 1 квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию и соответствие занимаемой должности

Были показаны перспективы развития, пути реализации программы подготовки педагогов к аттестации. В процессе презентации у воспитателей возникали вопросы о важности и необходимости увеличения количества педагогов, прошедших аттестацию, для рейтинга детского сада, о доплате за категорию, о стимулирующих выплатах за участие в конкурсах профессионального мастерства, о распространении своего педагогического опыта. Руководитель детского сада и весь педагогический коллектив выразили согласие на участие в эксперименте по реализации предложенной программы подготовки педагогов к аттестации, так как данное участие для всех субъектов образовательного процесса является взаимовыгодным.

Программа подготовки осуществлялась по двум направлениям: первое подготовка педагогов детского сада на соответствие занимаемой должности, второе направление на первую и высшую квалификационную категорию.

Для повышения уровня мотивационной готовности педагогов к аттестации учитывались принципы эффективной мотивации труда. При выборе технологии мотивации использовались такие факторы, как:

– качество организации этапов процесса мотивации (прогнозирование, моделирование, подготовка к реализации, регулирование, координирование, учет, анализ и коррекция запланированного);

– реализация этих этапов с учетом целостности элементов и организационной системы управления (цели, задачи, структура, технология руководитель, подчиненный, опыт и результаты предыдущей деятельности, ресурсы, организационная культура).

Для повышения эффективности мотивации методическая работа строилась так, что цели педагогического работника соответствовали стратегическим и тактическим целям ДОО. Обеспечить выполнение этого условия удалось благодаря двум способам:

– посредством управленческого влияния были сформированы у подчиненных цели, адекватные целям организации;

– сформулированы цели организации, как результат интеграции личных целей подчиненных.

Вся деятельность была направлена на то, чтобы вызывать у педагогических работников внутренние ощущения:

- 1) заинтересованности в конечном результате своего труда;
- 2) удовлетворенности от своей работы;
- 3) приверженности своей организации, ее целям, интересам и миссии.

Так же была использована система стимулирования труда педагогических работников детского сада.

Материальное стимулирование осуществлялось посредством оплаты труда педагогических работников, включая основную заработную плату и дополнительные выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки за категорию, за качественное выполнение должностных инструкций, высокое качество знаний воспитанников и их участие в олимпиадах и конкурсах, профессиональное мастерство педагога).

Нематериальное стимулирование практиковалось посредством стимулирования педагогов свободным временем: путем представления

работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска; путем организации гибкого графика работы; путем сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда.

Моральное стимулирование использовалось с целью регулирования мотивации работника на основе выражения общественного признания. Вручение грамот, дипломов, кубков, размещение фотографий педагогов на информационном стенде детского сада.

Основными психологическими принципами, на которых строилась эффективная мотивация труда, являлись принципы: индивидуального удовлетворения потребностей человека; полимотивированности трудового поведения; иерархической организации мотивов; справедливости; подкрепления; динамичности мотивации.

Программа подготовки педагогов к аттестации строилась на организационно-педагогических условиях, выдвинутых в гипотезе исследования.

Первое условие «Организация материально-пространственной среды в ДОО».

Для успешной подготовки к аттестации в методическом кабинете детского сада была создана насыщенная и содержательная материально-пространственная среда: оформлен стенд с нормативно-правовой документацией РФ, Самарской области, г.о. Тольятти, литература по педагогике и психологии, книги, методические пособия, сборники научных статей, журналы по профилю педагогической деятельности. Так же в методическом кабинете в свободном доступе для педагогов был компьютер, ноутбуки с выходом в интернет, принтеры, проекторы, интерактивные доски. Педагогам в полном объеме была предоставлена информация об организациях, которые курируют аттестацию педагогических работников образовательных организаций и адреса официальных сайтов. В городе Тольятти – это центр трудовых ресурсов <http://www.ctr-tlt.ru/>, в городе

Самара – центр профессионального образования Самарской области <http://www.cposo.ru/> На данных сайтах педагоги имели возможность познакомиться с процедурой аттестации, методическими рекомендациями, критериями оценки результатов педагогической деятельности.

Таблица 2 – Материально-пространственная среда в методическом кабинете ДОО для подготовки педагогов к аттестации

Оснащение методического кабинета	Содержание
1. Нормативно-правовые документы	<ul style="list-style-type: none"> – Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273–ФЗ от 29.12.2012; – Федеральный закон РФ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» №149–ФЗ от 27.07.2006; – приказ Минобрнауки от 17.10.2013г. № 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования; – приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н от 18.10.2013«Об утверждении профессионального стандарта «Педагог»; – приказ Минобрнауки РФ от 07.04.2014г. №276 Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность; – приказ Министерства образования и науки Самарской области от 26.06.2014г. №224-од. Регламент работы аттестационной комиссии, сформированной для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Самарской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность; – распоряжение Тольяттинского управления Министерства образования и науки Самарской области от 30.08.2013г. № 176-р "Об организации приема заявлений педагогических работников на аттестацию на территории г.о. Тольятти.
2. Библиотека	<ul style="list-style-type: none"> – педагогическая литература; – методическая литература; – подборка педагогических журналов; – наличие картотеки и тематических каталогов.
3. Материалы из опыта работы, инновационной и экспериментальной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – отчеты о работе творческих групп и лабораторий с АНО ДО "Планета детства "Лада" и Тольяттинским государственным университетом; – методические пособия;

	– «банк данных» о педагогах, имеющих достижения по внедрению технологий, проектов образовательной деятельности.
4. Сведения о педагогических работников	Личные дела педагогических работников: – сведения об образовании, копии документов об образовании – сведения о пройденных курсах повышения квалификации, копии свидетельств; – сведения о пройденной аттестации, выписки из приказов; – таблица по самообразованию педагогов; – график планируемой аттестации.
5. Техническое оснащение	– компьютер (1 шт) и ноутбуки (2 шт); – мультимедийные проекторы (3 шт); – принтеры (3 шт) и сканер (1 шт); – интерактивная доска (2 шт); – цифровая камера; – цифровой фотоаппарат; – выход в интернет; – электронные образовательные ресурсы; – сотовые телефоны, смартфоны, электронная почта, социальные сети.

Второе условие «Сопровождение педагогов методической службой ДОО».

Важной составляющей программы являлась координация методической службой вопроса повышения квалификации всех педагогов детского сада. На учебный год был составлен список педагогов, которым необходимо пройти курсы повышения квалификации (КПК) в рамках подготовки к аттестации. При выборе темы КПК учитывалось, кем работает педагог (воспитателем, учителем-логопедом или узким специалистом) и на какой группе (общеразвивающей или компенсирующей направленности).

Повышение квалификации педагогических работников по дополнительным профессиональным программам по ФГОС ДО проходило систематически через организованные курсы повышения квалификации следующими организациями: частным образовательным учреждением организации дополнительного профессионального образования «Межрегионального института дополнительного профессионального образования», ГАУ ИПК ДСЗН «Институтом переподготовки и повышения

квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты г. Москвы» и Обществом с ограниченной ответственностью «Планета Профи».

Методическая служба детского сада курировала участие педагогических работников в различных мероприятиях по инновационной деятельности и размещала копии сертификатов, свидетельств и программ в личные дела сотрудников и заносила данные в электронную таблицу «Сведения о педагогах». В течение учебного года воспитатели и специалисты детского сада участвовали в работе инновационной лаборатории ТГУ «Взаимодействие с семьями воспитанников по ООП ДО детского сада», творческой группы по разработке, апробации и внедрению инноваций. Принимали участие в работе стажировочных площадок для обмена инновационным опытом и затем переносили апробированные инновационные разработки в массовую практику.

Проводились различные формы непрерывного образования педагогов с учетом дифференцированного подхода (методические объединения, консультационные пункты, мастер-классы, методические недели, школы профессионального мастерства).

Педагоги детского сада участвовали в профессиональных конкурсах; в конференциях, форумах, фестивалях различного уровня.

Повышение квалификации педагогических работников так же осуществлялось через систему внутреннего обучения.

Методическое сопровождение при подготовке педагогов к аттестации осуществлялось через различные формы методической работы. Групповые формы работы – педагогические советы, семинары, консультации, семинары-практикумы, круглые столы, методические выставки, творческие микрогруппы, взаимопосещения, школы передового опыта, деловые игры. А так же индивидуальные формы: самообразование, собеседования, индивидуальные консультации, стажировки, наставничество и другие. Важным моментом в повышении профессиональной компетенции педагогов

являлось сочетание как теоретических, так и практических форм методической работы.

Наиболее эффективной теоретической формой методической работы по повышению квалификации педагогов были семинары. Неотъемлемой частью подготовки к семинару было чтение дополнительной литературы, изучение первоисточников. Педагоги учились критически оценивать прочитанное, понимать сущность изучаемого материала, выбирать только те сведения, которые необходимы. Затем изучали отобранный материал и использовали его в своей практической деятельности. Методическая служба два раза в месяц проводила семинары, которые заканчивались заданием для самостоятельной работы педагога. Чтобы охватить обучением всех педагогов, заполнялся лист регистрации участников, где отмечалось название мероприятия, тема, дата, фамилия имя отчество и личная подпись. Если человек отсутствовал по болезни или находился в очередном отпуске, то он знакомился с материалами данного мероприятия самостоятельно в методическом кабинете (электронная папка «Повышение квалификации» на ноутбуке).

На дискуссиях, которые проходили в рамках подготовки к аттестации, педагоги обсуждали спорные вопросы; каждый из участников высказывал собственное мнение, отстаивал его, доказывал свою точку зрения.

На заседаниях круглого стола обсуждались актуальные вопросы, связанные с трудностями при подготовке к аттестации. Преимущество проведения круглого стола заключалось в размещении участников по кругу, что позволяло сделать их самоуправляемыми, поставить всех в равное положение и обеспечить активное взаимодействие.

На брифинге «Анализ образовательной деятельности педагога – плюсы и минусы» руководителем была кратко изложена позиция по данной проблеме. Всех педагогов разделили на две команды: одна задавала вопросы, другая отвечала. Так как ответы на вопросы были подготовлены заранее, это позволило максимально активизировать воспитателей. Данная форма

методической работы помогла педагогам понять важность аналитической деятельности в подготовке к аттестации. Педагоги научились видеть в анализе больше плюсов, чем минусов.

На тематических выставках педагоги имели возможность предоставить наглядные материалы: интерактивные игры и пособия, лепбуки, творческие работы с использованием различных техник изобразительной деятельности, конспекты с применением современных образовательных технологий и электронных образовательных ресурсов. Данная форма работы способствовала обогащению знаний и обмену опытом педагогов.

Индивидуальные и групповые консультации проводились по различным темам: «Важность внедрения новых образовательных технологий», «Как осуществлять подбор методов, средств, технологий», «Процедура аттестации и ее особенности проведения», «Структура, содержание и требования к оформлению портфолио достижений педагога», «Как написать статью для публикации?» Использовались материалы из опыта работы, инновационной и экспериментальной деятельности. Для проведения консультации заранее составлялся план, разрабатывались рекомендации по обсуждаемому вопросу, подбирались методическая литература, наглядный материал. Использовались вопросы к педагогам для коллективного обсуждения; выполнялись различные задания по ходу консультации.

Практические формы методической работы.

Семинары-практикумы проводились для более глубокого и систематического изучения проблемы, теоретический материал подкреплялся примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы. В ходе семинаров-практикумов «Самообразование педагогов через использование информационно-коммуникативных технологий», «Работа педагогов на компьютере» совершенствовалось профессиональное мастерство педагогов. В содержание были включены практические задания, наблюдения за работой коллег на компьютере с последующим обсуждением.

Воспитатели и специалисты составляли конспекты образовательной деятельности в программе Microsoft Word, презентации в PowerPoint, отправляли заявки на конкурсы, разрабатывали информационные буклеты, памятки с помощью программы MS Publisher. Была предоставлена возможность обсуждения различных точек зрения, создания проблемных ситуаций, дискуссии, которые позволили в итоге выработать единую позицию по рассматриваемому вопросу. Итоги семинаров-практикумов были оформлены в виде конкретных и реально выполнимых рекомендаций, а их реализация находилась под контролем заместителя заведующего по воспитательной и методической работе.

Таблица 3 – Тематика и содержание семинаров-практикумов в рамках подготовки педагогов к аттестации

Тема семинара-практикума	Содержание семинара-практикума
«Самообразование педагогов через использование информационно-коммуникативных технологий»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цель проведения семинара-практикума. 2. Определение понятия «самообразование». 3. Значение самообразования для педагога. 4. Содержание самообразования. 5. Показ способов самообразования посредством ИКТ- технологий (вебинары, конкурсы, курсы повышения квалификации, педагогические сайты и интернет-порталы). 6. Ознакомление со списком сайтов, рекомендуемых педагогам по самообразованию. 7. Оценка и анализ семинара-практикума. Задание педагогам: заполнить таблицу по самообразованию в рамках подготовки к аттестации с учетом рекомендуемых сайтов и интернет-порталов.
«Инновационная деятельность педагога»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цель проведения семинара-практикума. 2. Определение понятия «педагогические инновации». 3. Значение инновационной деятельности для педагога и коллектива. 4. Содержание инновационной деятельности. 5. Проектирование и программирование. 6. Инновации в методах и средствах образования. 7. Тестирование «Инновационная деятельность в детском саду»

«Методическое сопровождение педагогов в условиях реализации ФГОС ДО»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цель проведения семинара-практикума. 2. Определение понятия «Методическое сопровождение». 3. Значение методического сопровождения при подготовке к аттестации. 4. Содержание методического сопровождения. 5. Технологии педагогического сопровождения и педагогической поддержки.
«Профессиональные компетентности современного педагога ДОО»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Цель проведения семинара-практикума. 2. Определение понятия «Профессиональная компетентность». 3. Значение профессиональной компетенции при подготовке к аттестации. 4. Профессиональный стандарт педагога. 5. Анкетирование «Профессиональные компетенции современного педагога ДОО»

Еще одной эффективной формой обучения педагогов и распространения передового опыта был открытый показ. Проводилась непрерывная образовательная деятельность с детьми с использованием современных образовательных технологий с последующим анализом просмотренного мероприятия.

Творческие микрогруппы создавались для поиска новых, более эффективных форм взаимодействия с родителями; для освоения передового опыта, новых методик, разработки анкет и перспективных планов. Педагогов объединяли с учетом психологической совместимости, творческих интересов. Каждый член группы самостоятельно изучал закрепленный за ним вопрос, готовил краткую информацию. Затем все участники обменивались мнениями, дискутировали, предлагали варианты решения проблемы, выносили решение, затем внедряли в практику своей работы. Были организованы взаимопосещения занятий, обсуждение методов и приемов работы.

Чтобы продемонстрировать и оценить творческие достижения педагогов проводились смотры-конкурсы, где проверялись профессиональные знания, умения, навыки, педагогическая эрудиция.

Участие предполагало возможность оценить результаты путем сравнения своих способностей с другими.

Мастер-класс «Участие педагогов в интернет-конкурсах» проводился с целью научить малоопытных педагогов отправлять заявки на конкурсы, участвовать в вебинарах, составлять конспекты образовательной деятельности. Передача педагогического опыта, системы работы, авторских находок было важной составляющей данного мероприятия. Проводили обучение педагоги, которые имеют большой опыт участия в интернет-конкурсах.

Для повышения уровня профессионального мастерства педагогов был разработан проект «Формирование ИКТ-компетентности», в ходе которого решались следующие задачи: формирование положительного отношения и мотивации к повышению ИКТ-компетентности, активизация инновационной деятельности педагогов посредством информационных технологий, формирование умения использовать данные технологии в педагогической деятельности. Для реализации проекта был составлен план, который включал в себя проведение различных мероприятий, результат и ответственных. Для того, чтобы разработать модель повышения ИКТ-компетентности был проведен анализ мотивационной и психологической готовности педагогов к освоению ИКТ с помощью анкетирования и индивидуального собеседования. Результаты анализа показали, что большинство педагогов (57%) владеют лишь базовым уровнем ИК-компетентности, то есть имеют навыки компьютерной грамотности. А вот уровень информационной грамотности имеют только (34%) педагогов. Остальные (9%) – вообще не владеют навыками работы на компьютере.

На основании полученных результатов была создана двухуровневая модель повышения ИК-компетентности, которая основывалась на практико-ориентированном и деятельностном подходе в обучении.

Результатом проекта стала положительная мотивация у педагогов к использованию ИКТ в профессиональной деятельности, достижение

оптимального уровня ИК-компетентности педагогов, расширение участия педагогов в интернет-проектах, конкурсах, олимпиадах, конференциях.

При проведении различных методических мероприятий использовались следующие методы обучения: «кейс-технологии» (проблемное изложение материала, где формулировалась проблема и показывался путь ее решения); «мозговой штурм» поисковый метод (воспитатели активно принимали участие в выдвижении гипотез, составлении плана действий, поиске путей решения проблемы); при проведении консультаций был эффективен метод объяснения, обладающий рядом положительных качеств: достоверностью, экономным отбором конкретных фактов, научностью трактовки рассматриваемых явлений; использовалась эвристическая беседа, в ходе которой более детально раскрывались отдельные положения изученной методической литературы, давались разъяснения по вопросам, в большей степени интересующих педагогов, выявлялись ошибки в суждениях, а так же степень понимания и усвоения новой информации.

В период подготовки педагогов к аттестации был использован метод делегирования. Делегирование – это процесс передачи части служебных полномочий заместителя заведующего по воспитательной и методической работе компетентным педагогам без активного вмешательства в их действия. Секретарю педагогических советов было поручено сделать выписки из протоколов педагогических советов и справок фронтального контроля для всех педагогов, кто собирал портфолио достижений и готовился к аттестации. Данное поручение способствовало повышению квалификации, мотивации труда педагога, проявлению самостоятельности и инициативы. Секретарь самостоятельно решал все проблемы в рамках своей компетенции и нес полную ответственность за свою деятельность и ее результаты. Благодаря четко налаженной обратной связи, свободному обмену информацией между коллегами был организован контроль за действиями подчиненных.

Третье условие «Самообразование педагогов через использование информационно-коммуникативных технологий».

Самообразование в большей степени зависит от самих педагогов, но немаловажен аспект направляющего воздействия методической службы.

Задачи по самообразованию:

- углублять и расширять знания по проблемам организации и содержания воспитательно-образовательного процесса;
- повышать уровень квалификации;
- развивать способность к самообразованию, рефлексии;
- изучать и внедрять новые образовательные технологии;
- распространять собственный педагогический опыт.

Для того, чтобы более наглядно представить систему работы по самообразованию была разработана технологическая карта программы (таблица 4) в рамках подготовки к аттестации, которая осуществлялась в несколько этапов.

Таблица 4 – Технологическая карта программы по самообразованию

Название и содержание этапа	Срок реализации	Деятельность педагога	Деятельность заместителя заведующего по воспитательной и методической работе
1 этап – аналитический: самоанализ педагогов, анализ экспертов	Октябрь – ноябрь 2015 г.	Заполнение анкет, тестов. Самоанализ <u>Результат:</u> определение темы самообразования	Подготовка и проведение анкетирования и тестирования. Анализ и обсуждение результатов с педагогами. Мотивация педагогов.
2 этап – теоретический: -изучение нормативно-правовых документов РФ, Самарской области, г.о. Тольятти	Декабрь 2015 г.– январь 2016 г.	Изучение нормативно-правовых документов (чтение, рефлексия, конспектирование) <u>Результат:</u> знание нормативно-правовых документов	Оформление стенда в методическом кабинете «Нормативно-правовые документы РФ, Самарской области, г.о. Тольятти»
3 этап – планирование: – работа с детьми – работа с родителями – оснащение РППС	Январь – февраль 2016 г.	Планирование НОД с применением современных образовательных технологий, форм работы с родителями,	Консультационная помощь при разработке плана. Утверждение плана.

		интерактивных игр и пособий <u>Результат:</u> план работы по самообразованию	
4 этап – реализация: – работа с детьми – работа с родителями – оснащение РППС	Февраль – декабрь 2016 г.	Применение современных образовательных технологий, электронных образовательных ресурсов, различных форм работы с родителями, изготовление интерактивных игр и пособий Коррекция работы <u>Результат:</u> внедрение СОТ, новых форм работы, творческий подход в преобразовании РППС	Подготовка семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов. Проведение консультаций, педагогических советов. Посещение НОД, смотр родительских уголков, организация выставки интерактивных игр и пособий
5 этап – проведение итоговых мероприятий: – проведение итоговых мероприятий с участием детей и родителей – рефлексия своей деятельности	Май 2016 г.– февраль 2017 г.	Подготовка и проведение итоговых мероприятий с участием детей и родителей <u>Результат:</u> приобретение опыта проведения итоговых мероприятий, анализ плана.	Просмотр итоговых мероприятий. Анализ деятельности педагогов.
6 этап – описание и обобщение педагогического опыта: – систематизация педагогического опыта; – оформление результатов работы по самообразованию	Май 2016 г.– февраль 2017 г.	Составление отчета-описания по теме самообразования (электронный и печатный вариант) <u>Результат:</u> папка с материалами педагогического опыта	Консультационная помощь в процессе составления отчета-описания педагогического опыта по самообразованию.

7 этап – презентация педагогического опыта – выбор формы презентации, – подготовка материалов опыта к презентации в соответствии с выбранной формой.	Май 2016 г.– февраль 2017 г.	Выбор формы презентации. Подготовка материалов опыта к презентации в соответствии с выбранной формой. Презентация опыта. <u>Результат:</u> представление педагогического опыта на различных уровнях.	Консультирование в процессе выбора презентации, подготовка материалов опыта к презентации, помощь в организации презентации педагогического опыта работы. Поощрение, признание успехов, стимулирование.
8 этап – распространение опыта на различных уровнях – городской – областной – региональный – всероссийский – международный	Май 2016 г.– февраль 2017 г.	Оформление материалов на сайте АНО ДО «Методическая копилка» в соответствии с требованиями, Участие в интернет-конкурсах: отправка заявок, конспектов, методических разработок. Публикация в профессиональных журналах, сборниках. <u>Результат:</u> размещение педагогического опыта на сайте организации, дипломы, сертификаты.	Помощь в отправке материалов на сайт АНО ДО «Методическая копилка», Проверка и корректировка конспектов, методических разработок. Рекомендации по оформлению и отправке материалов.
9 этап – анализ – самоанализ педагогов,	Февраль – апрель 2017 г	Самоанализ <u>Результат:</u> рефлексия своей деятельности	Анализ и обсуждение с педагогами результатов деятельности.

2.3 Динамика изменения уровня готовности педагогов к аттестации

На заключительном этапе опытно-экспериментальной работы в апреле 2017 года было вновь проведено диагностическое исследование в экспериментальной группе педагогов. Целью проводимого контрольного среза явилось выявление изменений, которые произошли в показателях качества подготовки педагогов к аттестации и эффективности программы подготовки педагогов к аттестации.

Для проведения данного этапа опытно-экспериментальной работы по определению уровня готовности педагогов к аттестации, экспериментальной

группе была предложена анкета «Самоанализ компонентов профессиональной готовности педагогов к аттестации» Ломоносова И.А. (приложение А).

Полученные данные позволяют констатировать тот факт, что высокий уровень мотивационной готовности у педагогов повысился на 15% и составляет 43 %, средний составляет 50%, а низкий уровень 7%.

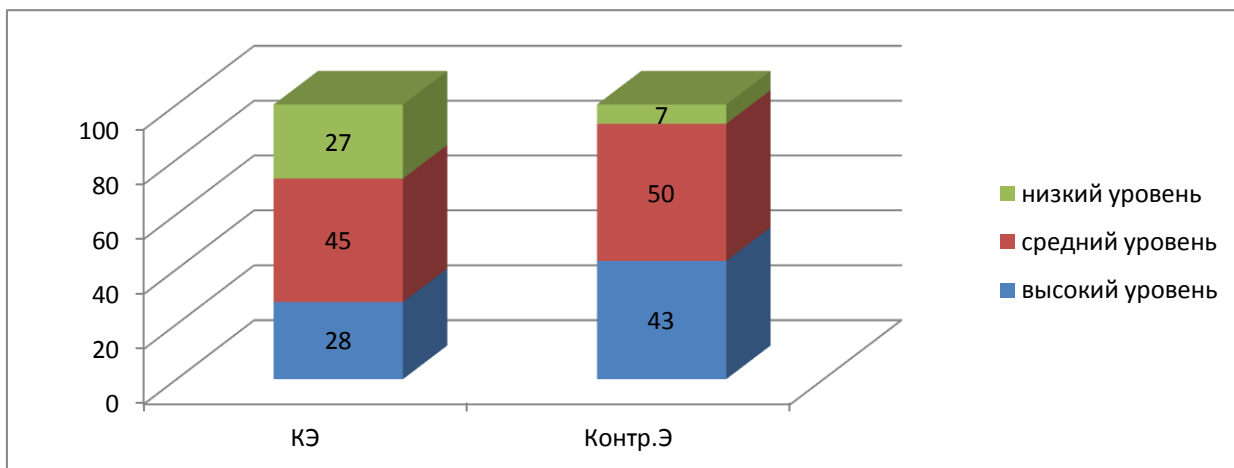


Рисунок 1 Сводные данные мотивационной готовности педагогов к аттестации (в %)

Результаты исследования показали, что высокий уровень когнитивной готовности педагогов повысился на 18 % и составляет 61%, средний уровень 31% , низкий уровень составляет 8%.

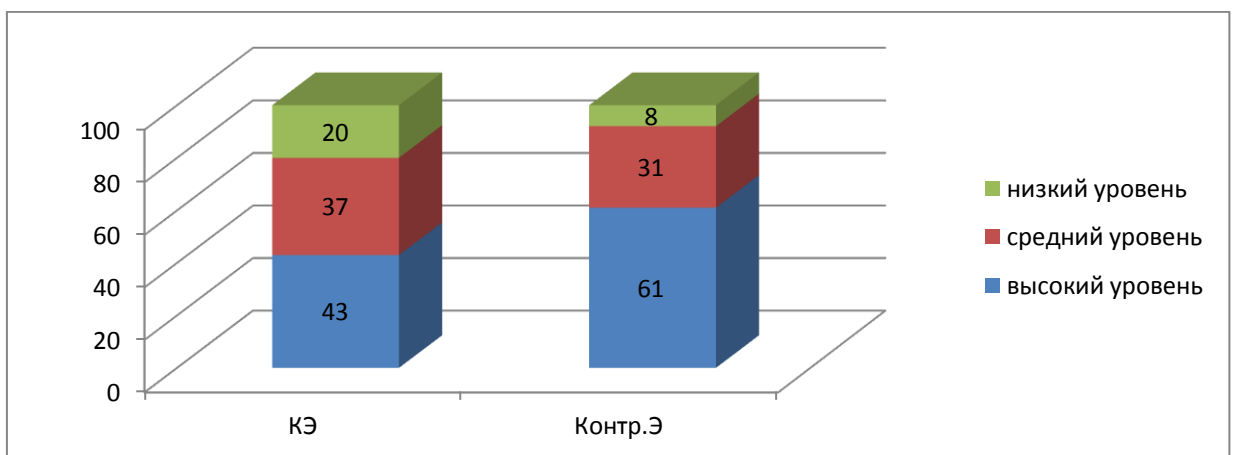


Рисунок 2 Сводные данные когнитивной готовности педагогов к аттестации (в %)

Высокий уровень технологической готовности повысился на 17 % и составляет 63 %, средний уровень 35%, а 2% респондентов имеют низкий уровень технологической готовности.

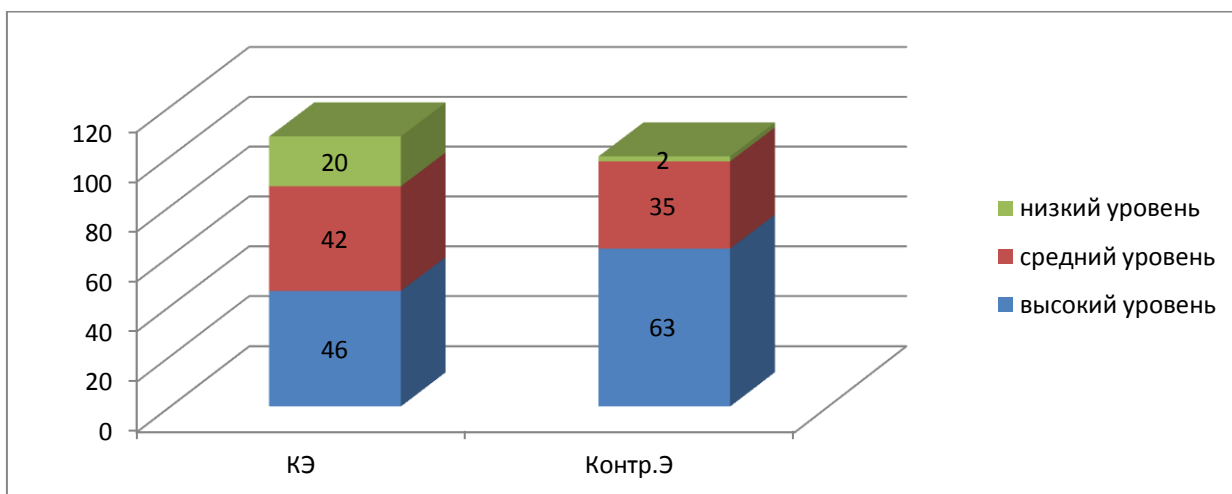


Рисунок 3 Сводные данные технологической готовности педагогов к аттестации (в %)

По результатам диагностики рефлексивной готовности видно, что высокий уровень по сравнению с результатами констатирующего эксперимента повысился на 20% и составляет 43 %, средний уровень 31%, а низкий уровень рефлексивной готовности имеют 26% респондентов.

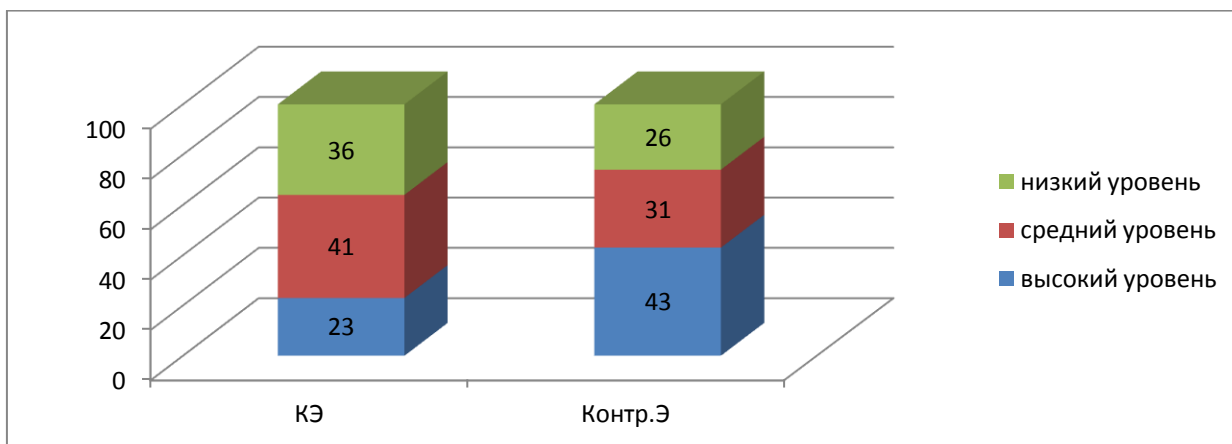


Рисунок 4 Сводные данные рефлексивной готовности педагогов к аттестации (в %)

Для определения уровня готовности педагогов к аттестации по авторской методике «Самоанализ готовности педагогов к аттестации» сложили данные по всем показателям и нашли среднее арифметическое значение. Расчет выглядит так: сложили данные по высокому уровню

готовности, разделили на количество показателей и получили следующие результаты: $43\% + 61\% + 63\% + 43\% = 210\% : 4 = 53\%$ педагогов имеют высокий уровень готовности к аттестации. Далее определили таким же методом средний уровень готовности: $50\% + 31\% + 35\% + 31\% = 144\% : 4 = 36\%$ и затем рассчитали низкий уровень готовности $7\% + 8\% + 2\% + 26\% = 43 : 4 = 11\%$

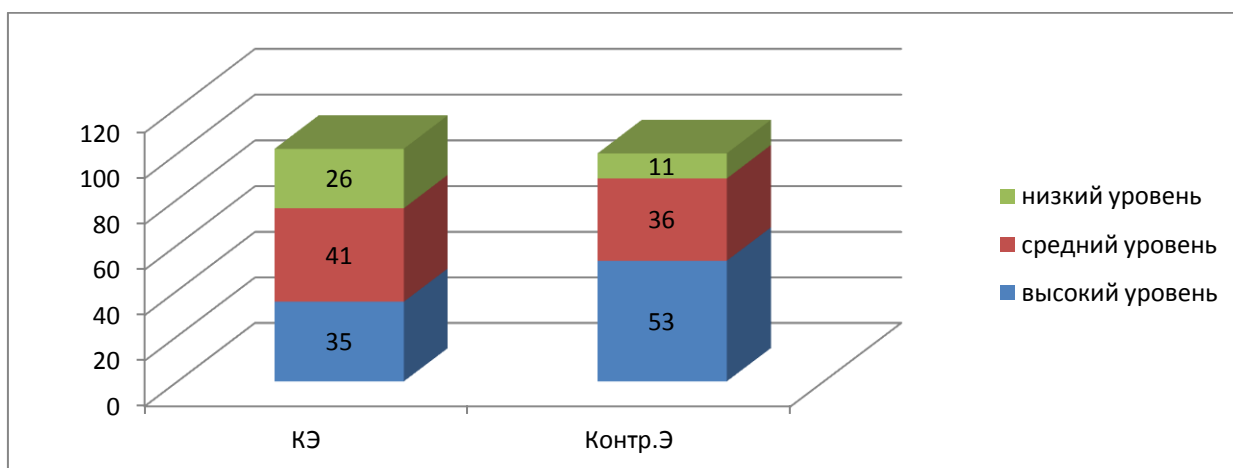


Рисунок 5 Сводные данные готовности педагогов к аттестации (в %)

Высокий уровень готовности педагогов к аттестации после формирующего эксперимента составил 53 % (что на 18 % выше, чем после констатирующего эксперимента), а низкий уровень составил 11 % (что на 15% ниже, чем после констатирующего эксперимента). Эти данные подтверждают положительную динамику и повышение уровня готовности педагогов к аттестации.

Для того, чтобы оценить потребности педагогов в развитии была использована диагностическая методика «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» для выявления способности педагога к саморазвитию из программы, разработанной Н.В. Немовой, анкета №2 для выявления факторов, стимулирующих и препятствующих развитию (приложение А).

Также было проведено компьютерное тестирование педагогов «Профессиональная компетентность педагога» с использованием программы MyTest (приложение А). Воспитатели и специалисты ответили на пятнадцать вопросов. По результатам тестирования было выявлено три уровня

профессиональной компетентности (высокий, средний и низкий). Высокий уровень у 50% педагогов, средний у 29%, низкий у 21% педагогов.

Для того, чтобы определить уровень готовности педагогов к аттестации после формирующего эксперимента, было найдено среднеарифметическое значение по всем трем диагностическим методикам и выведен интегративный показатель (таблица 5).

Расчет выглядит так: сложили данные по высокому уровню готовности, разделили на количество методик и получили следующие результаты: $53\% + 52\% + 50\% = 155\% : 3 = 52\%$ педагогов имеют высокий уровень готовности к аттестации. Далее определили таким же методом средний уровень готовности: $36\% + 35\% + 29\% = 100\% : 3 = 33\%$ и затем рассчитали низкий уровень готовности $11\% + 13\% + 21\% = 45 : 3 = 15\%$.

Таблица 5 –Сводные данные результатов диагностики по готовности педагогов к аттестации п(%)

Уровень	Анкетирование «Самоанализ готовности педагогов к аттестации»		Методика «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии»		Тестирование «Профессиональная компетентность педагога»		Интегративный показатель	
	К.Э.	Контр.Э.	К.Э.	Контр.Э.	К.Э.	Контр.Э.	К.Э.	Контр.Э.
Высокий	35	53	33	52	31	50	33	52
Средний	41	36	38	35	39	29	39	33
Низкий	24	11	29	13	30	21	28	15

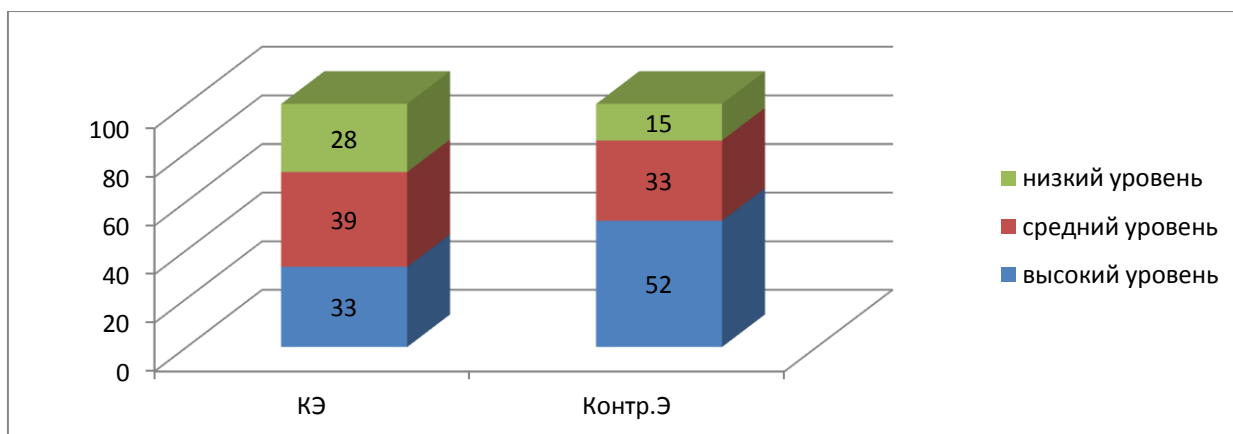


Рисунок 6 Динамика изменения уровня готовности педагогов к аттестации (в %)

Существенные изменения произошли в отношении педагогов к проблеме подготовки к аттестации. Стало более ясным понимание того, что большое значение в межаттестационный период имеет сопровождение педагогов методической службой ДОО; что, созданная материально-пространственная среда и использование информационно-коммуникативных технологий, существенно помогают в самообразовании педагогических работников.

Анализ общих результатов контрольного среза, полученных при сравнении начальной и конечной стадии опытно-экспериментального исследования, демонстрирует эффективность проведенной работы.

Выводы по второй главе

Опытно-экспериментальная работа по проверке организационно-педагогических условий подготовки педагогов к аттестации проводилась в три этапа с сентября 2015г. по апрель 2017г.

На первом этапе, теоретико-поисковом, была определена и сформулирована тема исследования; определена актуальность исследования, методология, методы исследования, понятийный аппарат; изучена и проанализирована педагогическая и научно-методическая литература с целью установления степени научной и практической разработанности исследуемой проблемы, поиска новых подходов к её решению; оформлены результаты теоретических изысканий.

На втором этапе, опытно-экспериментальном, был определен план и диагностические методики констатирующего эксперимента; определены критерии и показатели готовности педагогов к аттестации, компетентностей, выявлены причины, которые препятствовали ее совершенствованию, изучено состояние готовности педагогов ДОО к аттестации. В результате

констатирующего эксперимента были определены уровни готовности педагогов к аттестации в процентном соотношении по следующим компонентам: мотивационный, когнитивный, технологический и рефлексивный.

На третьем, заключительном, этапе был проведен анализ полученных результатов опытно-экспериментальной работы по подготовке педагогов ДОО к аттестации; произведено текстовое оформление диссертационных материалов; подведены итоги и сформулированы выводы.

Заключение

Полученные экспериментальные данные доказали, что большинство педагогов дошкольной образовательной организации по результатам констатирующего эксперимента были не готовы к аттестации. Для решения этой проблемы были созданы организационно-педагогические условия: организована материально-пространственная среда ДОО; организовано сопровождение педагогов методической службой ДОО; обеспечено самообразование педагогов через использование информационно-коммуникативных технологий.

Результатом успешной подготовки педагогов к аттестации может служить тот факт, что в 2015-2016 уч. г. на высшую квалификационную категорию защитились 14 педагогов, из них: 1 музыкальный руководитель, 1 педагог-психолог, 3 учителя-логопеда, 9 воспитателей, на первую квалификационную категорию 3 воспитателя, на соответствие занимаемой должности 3 воспитателя и 1 инструктор по физической культуре. При этом необходимо отметить, что на конец 2015-2016 учебного года 40% (27 чел.) педагогических работников имели высшую квалификационную категорию и 27% (18 чел.) – первую квалификационную категорию, 14% (10 чел.) на соответствие занимаемой должности.

В 2016-2017 учебном году на высшую квалификационную категорию защитились 6 педагогов: 4 воспитателя, 2 учителя-логопеда; на первую квалификационную категорию – 3 воспитателя и на соответствие занимаемой должности – 3 воспитателя дошкольной образовательной организации. Доля аттестованных педагогов на высшую квалификационную категорию повысилась на 9%, на первую квалификационную категорию на 5%, на соответствие занимаемой должности на 5%.

Таблица 6 – Повышение доли аттестованных педагогов с 2015 по 2017 учебный год

Квалификационная категория	2014–2015	2015–2016	2016-2017
высшая категория	20% (14 чел.)	на 20 % (14 чел.)	на 9% (6 чел.)
первая категория	22 % (15 чел.)	на 5% (3 чел.)	на 5% (3 чел.)
соответствие занимаемой должности	8% (6 чел.)	на 6% (4 чел.)	на 5% (3 чел.)

Таким образом, на конец 2016-2017 учебного года количество педагогов с высшей квалификационной категорией составило 49% (33 чел.), с первой квалификационной категорией 32% (22 чел.), с соответствием занимаемой должности 19% (13 чел.).

Программа по улучшению качества подготовки педагогов к аттестации помогла повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников.

В приложении представлен комплекс диагностических методик, критериально-диагностический инструментарий, программа подготовки педагогов ДОО к аттестации.

Список используемой литературы

1. Акмеологический словарь / Под ред. А.А. Дергача М., 2004.
2. Алехина, И.В. Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования в межаттестационный период [Текст] / И.В. Алехина // Педагогическое мастерство: материалы междунар.заоч. конф.– М.:Буки-Веди, 2012.
3. Аттестация педагогических работников (из опыта работы муниципальных образовательных учреждений города Екатеринбурга) : сб.ст. [Текст] / составитель Н.С. Грудина – Екатеринбург: МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2013. – 80 с.
4. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений: Сборник нормативно-правовых и инструктивно-методических материалов. Вып. 1. [Текст] / Сост. Н.В. Долгоаршинных. – М.:УЦ «Перспектива», 2012.
5. Баранова В.Н., Информатизация дошкольной образовательной организации: управленческие и педагогические аспекты [Текст] / В.Н. Баранова, Р.Ю Белоусова, И.Н. Дурнова. – М.: ТЦ Сфера, 2016 – 128с.
6. Белая, К.Ю. Ежедневник старшего воспитателя детского сада [Текст] / К.Ю. Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2000.– 80 с.
7. Белая, К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: метод. пособие [Текст] / К.Ю. Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2004. – 64с.
8. Белая, К.Ю. Методическая работа в ДОУ анализ, планирование, формы и методы [Текст] / К.Ю. Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2005. – 96 с.
9. Бескровная, Л.В. Сопровождение педагогического коллектива с учетом дифференцированного подхода: методическое пособие для руководителей ДОО [Текст] / Л.В. Бескровная [и др.]. – Ульяновск–Тольятти: Изд-ль Качалин Александр Васильевич, 2014. – 108 с.

10. Богославец, Л.Г. Площадка успешности как форма аттестации педагогов [Текст] / Л.Г. Богославец, Т.Я. Андреева // Управление ДОУ. – 2005. №6.

11. Бойко, О.Н. Аттестация педагогов дошкольного образования на соответствие занимаемым должностям [Текст] / О.Н. Бойко, Т.Г. Трубина // Научн.-практ. журн. Управление ДОУ – 2014. – №4. – С. 69 – 73.

12. Богославец, Л.Г. Управление качеством дошкольного образования [Текст] : методическое пособие / Л.Г. Богославец, А.А. Майер. – М. : ТЦ Сфера, 2009. – 128 с. Приложение к журналу «Управление дошкольным образовательным учреждением»

13. Бугров, Л.Ю. Аттестация как комплексное явление в трудовом праве [Текст] / Л.Ю. Бугров, В.А. Пашиев // Государство, право, общество: пути гармонизации отношений: сб. науч. тр.: 2 часть, Пермь, 2009. Ч.1. – 166с.

14. Вифлеемский, А.Б. Стандарт дошкольного образования: новый взгляд на дошкольную организацию с юридической и экономической точек зрения [Текст] / А.Б. Вифлеемский – М.: ТЦ Сфера, 2016. – 128 с

15. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 96с.

16. Гулидов, П.В. Аттестация педагогических работников в новейшей истории России [Текст] / П.В.Гулидов // Справочник педагога-психолога, №8, 2014

17. Давыдова, О.И. Тьюторское сопровождение самообразования педагога ДОУ [Текст] / О.И. Давыдова, А.А. Майер // Научн.- практ. журн. Управление ДОУ – 2012. – №1. – С. 92 – 98.

18. Денякина, Л.М. Самообразование - требование времени [Текст] / Л.М. Денякина // Научн.- практ. журн. Управление ДОУ – 2012. – №1. – С. 105 – 111.

19. Долгоаршинных, Н.В. Новый порядок аттестации педагогических работников: нормативные акты и процедура экспертизы профессиональной

деятельности [Текст] / Н.В. Долгоаршинных, И.И. Семенова Методическое пособие. – М.: УЦ «Перспектива», 2015.

20. Дубцова, М.В. Эффективные формы методической работы с педагогами в режиме развития [Текст] / М.В. Дубцова // Актуальные вопросы современной педагогики : материалы VI междунар. науч. конф. – Уфа, 2015. – С. 54–57.

21. Дубцова, М.В. Методическое сопровождение педагога в условиях современного дошкольного учреждения [Текст] / М.В. Дубцова // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования: международная заочная научно-практическая конференция.– Тамбов, 2015. – С. 55–58.

22. Дубцова, М.В. Организация методического сопровождения педагогов детского сада [Текст] / М.В. Дубцова // Проблемы образования на современном этапе: материалы студенческой научно-практической конференции, 28 марта – 12 апреля 2016 г. Выпуск V Сост. О.В. Дыбина, О.П. Болотникова, Е.А. Сидякина, В.В. Щетинина – Тольятти, 2016. – 25 –41 с.

23. Дыбина, О.В. Магистерская диссертация. Учебное пособие для магистров направления «Педагогическое образование» [Текст] / О.В. Дыбина, О.П. Болотникова, В.В. Щетинина ; под ред. О.В. Дыбиной. – Тольятти : ТГУ, 2011. – 192 с.

24. Дыбина, О.В. К вопросу о повышении управленческой компетентности руководителя дошкольного образовательного учреждения [Текст] О.В. Дыбина, Е.И. Кузьмичева // Современные тенденции в образовании и науке: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 10 частях.– Часть 3. – Тамбов, 2013. – С. 63–68.

25. Дыбина, О.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя дошкольной образовательной организации [Текст] / О.В. Дыбина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2015. – № 2-1 (32-1). – С. 154–160.

26. Езопова, С.А. Менеджмент в дошкольном образовании учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] / С.А. Езопова. – М. : Изд.центр Академия, 2003. – 320 с.

27. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец.: 050706(031000) – Педагогика и психология; 05701(033400) – Педагогика [Текст] / В. И. Загвязинский, Р. А. Атаханов. – 6-е изд., стер. ; Гриф УМО. – М.: Академия, 2010.

28. Зебзеева, В.А. Нормативное обеспечение дошкольного образования [Текст] / В.А. Зебзеева. – М. : ТЦ Сфера, – 2015. – 128с.

29. Зотова, Н.К. Проектирование развивающей модели аттестации педагогических работников. Теория и практика [Электронный ресурс] / Н.К. Зотова. – Москва: ФЛИНТА, 2014. – 21 с. – ISBN 978-5-9765-2157-5 Режим доступа http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=9361047

30. Исса, О.Ф. Содержание профессиональных компетенций воспитателя детского сада [Текст] / О.Ф. Исса // Управление ДООУ. – 2015. – №10. – С.18 – 26.

31. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] // режим доступа: <http://kpfu.ru/do/struktura-i-funkcii/otdel-nepreryvnogo-obrazovaniya/proektkonsercii-razvitiya-nepreryvnogo-184853.html>

32. Лебедева, С.С. Проблемы управления инновационным дошкольным образовательным учреждением в условиях социального партнерства [Текст] / С.С. Лебедева, Л.М. Маневцова. – СПб.: Детство-Пресс, 2011. – 96 с.

33. Ломоносова, И.А. Некоторые проблемы подготовки педагогических работников дошкольной образовательной организации к аттестации: [Текст] / И.А Ломоносова, И.В. Непрокина // сборник статей 2 ч. Международной научно-практической конференции (3 декабря 2015 г., г. Самара) Инновации, технологии, наука [отв. ред.: А. А. Сукиасян]; Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. – С. 158 – 161.

34. Ломоносова, И.А. Саморазвитие педагога дошкольной образовательной организации как источник успешной подготовки к аттестации [Текст] / И.А. Ломоносова // материалы студенческой научно-практической конференции Проблемы образования на современном этапе, 28 марта – 12 апреля 2016 г. Выпуск V Сост. О.В. Дыбина, О.П. Болотникова, Е.А. Сидякина, В.В. Щетинина – Тольятти, 2016. – С. 76 – 80.

35. Ломоносова, И.А. Психологическая готовность педагогического коллектива дошкольной образовательной организации к аттестации [Текст] / И.А. Ломоносова // материалы XII Международной научно-практической конференции Проблемы и перспективы современной науки – Ставрополь: Логос, 2016. – С. 84–88.

36. Ломоносова, И.А. К вопросу о повышении уровня готовности педагогов дошкольной образовательной организации к аттестации [Текст] : научно-практическая конференция «Студенческие Дни науки» в ТГУ, Тольятти VI выпуск сборника «Проблемы образования на современном этапе» 3 апреля– 15 апреля 2017 г.

37. Ломоносова, И.А. Методическое сопровождение воспитателей дошкольной образовательной организации в межаттестационный период [Текст] Международный научный журнал «Инновационная наука» Научно-исследовательский центр «Аэтерна» г. Уфа апрель, 2017г.

38. Лыкова, И.А. Индивидуальный образовательный маршрут [Текст] / И.А. Лыкова // Научн.-практ. журн. Управление ДОУ – 2014 – №2. С. 83–94.

39. Майер, А.А. Вызовы в педагогической деятельности современного воспитателя [Текст] / А.А. Майер // Научн.-практ. журн. Управление ДОУ. – 2015. – № 5. – С. 33–39.

40. Майер, А.А. Готовность педагога к профессиональной деятельности в контексте ФГОС ДО [Текст] / А.А. Майер // Управление ДОУ. – 2014. - №3. – С.27 – 35.

41. Майер, А.А. Организация взаимодействия субъектов в ДОУ [Текст] / А.А. Майер, Л.Г. Богославец. СПб: Детство-пресс, 2012. – 176с.

42. Майер, А.А. Профессиональные деформации педагога дошкольного образования: от профилактики к саморазвитию [Текст] / А.А. Майер // Управление детским садом – М.: ТЦ Сфера, 2015. – 128 с.

43. Майер, А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: метод. пособие [Текст] / А.А. Майер, Л.Г. Богославец – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.

44. Майер, А.А. Управление инновационными процессами в ДОУ [Текст] : методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с.

45. Микляева, Н.В. Особенности стратегического управления в современном детском саду [Текст] / Н.В. Микляева // Научн.-практ. журн. Управление ДОУ – 2015. – №3. – С. 112–119.

46. Мясникова, Т.И. Развитие профессиональной мобильности в процессе профилизации подготовки будущих специалистов в вузе [Текст] : автореф. дис. ...канд. пед. наук / Т.И. Мясникова – Омск, 2010. – 18 с.

47. Неволлина, Н.Н. Повышение педагогической компетентности в ДОУ [Текст] / Н.Н. Неволлина // Научн.-практ. журн. Управление ДОУ – 2012. – №7. – С. 72–80.

48. Непрокина, И.В. Педагогический мониторинг как средство оценки качества сформированных профессиональных компетенций [Текст] / И.В. Непрокина, Н.Н. Ершова // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 3 . – С. 171-174.

49. Новиков, А.М. Методология научного исследования [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Новиков А.М., Новиков Д.А. – Электрон. текстовые данные. – М.: Либроком, 2010. – 280 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8500>.

50. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013г. № 544н) [Электронный ресурс] // режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129>

51. Пенькова, Л.А. Управление развитием ДООУ. Учебно-методическое пособие [Текст] / Л.А. Пенькова – Тольятти : ТГУ, 2007. – 120 с.
52. Проблемы дошкольного образования на современном этапе [Текст] : сб. науч. статей. Выпуск 10; часть 1. / под ред. О.В. Дыбиной [и др.]. – Ульяновск: Издатель Качалин Александр Васильевич, 2012. – 374 с.
53. Проблемы дошкольного образования на современном этапе [Текст] : сб. науч. статей. Выпуск 10; часть 2. / под ред. О.В. Дыбиной [и др.]. – Ульяновск: Издатель Качалин Александр Васильевич, 2012. – 402 с.
54. Пенькова, Л.А. Менеджмент в практике дошкольного учреждения [Текст] : методическое пособие / Л.А. Пенькова, В.М. Калинкина, В.Н. Казакова, Д.В. Сереброва. – Ульяновск : Издательство «Корпорация технологий продвижения», 2006. – 88 с.
55. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие [Текст] / М.М. Поташник – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.
56. Разина, Н.А. Профессионально-личностное развитие педагога в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения [Текст] / Н.А. Разина // Учёные России. – М. : «Академия Естествознания», 2012.
57. Савченко, В.И. Организация системы методической работы в ДОО по сопровождению ФГОС ДО [Текст] / В.И. Савченко. – СПб. : ООО Издательство «Детство-пресс», 2016. – 192 с.
58. Третьяков, П.И. Дошкольное образовательное учреждение: управление педагогическим процессом по результатам [Текст] П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. – М.: Изд-во УЦ «Перспектива», 2010. – 312 с.
59. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» [Текст] : офиц. текст. – М. : ТЦ Сфера, 2013. – 192 с.
60. Шаехова, Р.К. Совершенствование профессиональной компетентности работников образования в условиях стандартизации дошкольного образования [Текст] Р.К. Шаехова, Г.А. Галева // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2015.– №1. – С.34–48.

61. Шаховалов, Н.Н. Комплексно-целевая программа формирования готовности педагогов к осуществлению инновационной деятельности [Текст] / Н.Н. Шаховалов // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2013. – №7. – 35 с.

62. Akerson, V.L. Teaching Nature of Science through Inquiry: Results of a 3 Year Professional Development Program [Text] / V.L. Akerson, D.L. Hanuscin // Journal of research in science teaching, 2007. – Vol. 44, No.5. – PP. 653–680.

63. Bell, R.L. Learning in Context: Technology Integration in a Teacher Preparation Program Informed by Situated Learning Theory [Text] / R.L. Bell, J.L. Maeng, I.C. Binns // Journal of Research in Science Teaching, 2013. – Vol. 50, No. 3. – PP. 348–379.

64. Bianchini, J. A. Educative Mentoring: Promoting Reform-Based Science Teaching Through Mentoring Relationships [Text] / J. A. Bianchini, Sh. Southerland, M. Windschitl // Science Teacher Education. Wiley Periodicals, Inc., 2010. – PP. 1049–1071.

65. Davin, K.J. The Implementation of High-Leverage Teaching Practices: From the University Classroom to the Field Site [Text] / K.J. Davin, F.J. Troyan // Foreign Languages Annals, 2015. – Vol. 48, No.1.– PP. 124–142.

66. Dupriez, V. Teacher shortage and attrition: Why do they leave? [Text] / V. Dupriez, B. Delvaux, S. Lothaire // British Educational Research Journal, 2015 – Vol. 42, No. 1. – PP. 21–39.

Приложение А

Методика выявления уровня готовности педагогов к аттестации

Название методики	Самоанализ
Вид методики	Анкета «Самоанализ готовности педагога к аттестации»
Автор методики	Авторская методика составлена с учетом профессиональных знаний, умений и действий, Ломоносова И.А.
Цель методики	Выявление уровня готовности педагогов к аттестации
Материал и оборудование	Таблица, сводная таблица итоговых результатов, ручка.
Технология реализации	<p>Каждому члену педагогического коллектива предлагается заполнить таблицу по четырем компонентам: мотивационной, когнитивной, деятельностной, и рефлексивной готовности и оценить каждый из показателей (в баллах):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 балла – данное умение проявляется всегда, • 2 балла – данное умение проявляется недостаточно; • 1 балл – данное умение не проявляется.
Интерпретация результатов	<p>После проведения анкетирования необходимо подсчитать итоговые результаты по каждому компоненту профессиональной компетентности педагогов и внести их в итоговую таблицу.</p> <p>Суммировать оценки по каждому умению и получится результат по уровню сформированности каждого компонента профессиональной компетентности.</p> <p>Суммировать оценки всех разделов.</p> <p>Итоговое значение интерпретируется с уровнем сформированности профессиональной готовности педагогов к аттестации.</p> <p>Средний балл (СБ) определялся по формуле:</p> $СБ = \frac{\text{Общее кол-во баллов}}{\text{Общее кол-во критериев}}$ <p>Ранговая шкала:</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень – 2,7 – 3 балла (высокий); • средний уровень – 1,9 – 2,6 балла (средний); • низкий уровень – 0,1 – 1,8 балла (низкий).
Преимущества	Педагог использует рефлекссию; Комплексное изучение всех компонентов профессиональной компетентности
Ограничения	Ограничений нет.

Методика оценки реализации потребностей педагогов в развитии.

Название методики	Самооценка.
Вид методики	Методика оценки реализации потребностей педагогов в развитии.
Автор методики	Н.В. Немова
Выходные данные	Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ [Текст] / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2004. - 64с.
Цель методики	Выявить уровень потребности педагогов в развитии.
Материал и оборудование	Анкета №1 «Выявление способности педагогов к развитию». Анкета №2 «Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих развитию педагогов», итоговая таблица, ручка.
Технология реализации	Исследование проводится индивидуально с каждым педагогом. Педагогу предлагается ответить на вопросы анкеты №1 и оценить себя по 5-ти бальной шкале. Дается инструкция: «Отвечая на вопросы, поставьте около каждого номера балл: 5 - если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению; 4 – скорее соответствует, чем нет; 3 – и да и нет; 2 – скорее не соответствует; 1 – не соответствует. Ответить на вопросы анкеты №2. Дается инструкция: «Оцените перечисленные факторы по 5-ти бальной шкале: 5 – да, 4- скорее да, чем нет, 3- да и нет, 2- скорее нет, 1-нет.
Интерпретация результатов	Стандартная процедура сбора и анализа данных. Анкета №1 содержит 15 вопросов. Каждый ответ выражается в баллах. Подсчитывается общая сумма баллов: 55 и более баллов – высокий уровень (педагог активно реализует свои потребности в саморазвитии); от 36 до 54 баллов – средний уровень (у педагога отсутствует сложившаяся система развития); от 15 до 35 баллов - низкий уровень (педагог находится в стадии остановившегося развития) В анкете №2 прописано 7 препятствующих факторов и 12 стимулирующих факторов. В результате обработки анкет выявляются три категории педагогов, данные о которых заносятся в соответствующую графу таблицы. Оценочные факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла и так же заносятся в таблицу. Коэффициент развития (Кр) вычисляется по формуле $Kp = \frac{K \text{ факт}}{K \text{ макс}}$ где К факт – суммарное число баллов, проставленных в анкете, а К макс – максимально возможное количество баллов в анкетах.
Преимущества	<ul style="list-style-type: none"> • Педагог работает самостоятельно; • Педагог развивает свой уровень рефлексии.
Ограничения	Ограничений нет.

Тест «Профессиональная компетентность педагога»

Тестируемый: _____ Дата: _____

Задание №1

Вы владеете компьютером.

Выберите один из 2 вариантов ответа:

- | | | |
|----|--------------------------|-----|
| 1) | <input type="checkbox"/> | да |
| 2) | <input type="checkbox"/> | нет |

Задание №2

Перечислите компьютерные программы, которые вы используете в работе.

Запишите ответ:

Задание №3

Вы проводите с детьми НОД с помощью ИКТ-технологий (укажите количество раз в неделю)

Запишите ответ:

Задание №4

Вы испытываете трудности при планировании образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО.

Выберите один из 2 вариантов ответа:

- | | | |
|----|--------------------------|-----|
| 1) | <input type="checkbox"/> | да |
| 2) | <input type="checkbox"/> | нет |

Задание №5

Перечислите трудности в планировании образовательной деятельности.

Запишите ответ:

Задание №6

Выберите современные инновационные подходы, которые вы используете в своей деятельности.

Выберите несколько из 6 вариантов ответа:

- | | | |
|----|--------------------------|--|
| 1) | <input type="checkbox"/> | ситуативные беседы |
| 2) | <input type="checkbox"/> | разные виды культурных практик |
| 3) | <input type="checkbox"/> | индивидуализацию образовательной деятельности |
| 4) | <input type="checkbox"/> | вовлечение родителей в образовательную деятельность группы |
| 5) | <input type="checkbox"/> | образовательные проекты |

б)	дифференцированный подход к детям с ОВЗ
----	---

Задание №7	
Выберите формы, которые вы используете для распространения своего инновационного опыта.	
Выберите несколько из 5 вариантов ответа:	
1)	доклад
2)	эссе
3)	медиа-презентация
4)	публикации в профессиональных журналах, сборниках научных статей
5)	подготовка материалов для размещения на интернет-сайтах

Задание №8	
Перечислите темы по плану самообразования, которые вы изучили и внедрили в образовательную деятельность.	
Запишите ответ:	

Задание №9	
Перечислите новые образовательные технологии, которые вы используете в своей деятельности с детьми.	
Запишите ответ:	

Задание №10	
Перечислите подписные профессиональные издания, которые вы изучаете для реализации информационной компетентности.	
Запишите ответ:	

Задание №11	
Соблюдение требований профессиональной этики педагогических работников является важной составляющей вашей деятельности.	
Выберите один из 3 вариантов ответа:	
1)	да
2)	нет
3)	иногда

Задание №12	
Вы владеете педагогическими компетенциями, которые предъявляет к педагогу ФГОС ДО и профессиональный стандарт педагога.	
Выберите один из 2 вариантов ответа:	

1)	да
2)	нет

Задание №13

Проблема эмоционального выгорания педагога для вас является актуальной.

Выберите один из 2 вариантов ответа:

1)	да
2)	нет

Задание №14

Перечислите формы методической помощи по реализации современных требований к организации образовательной деятельности в ходе НОД, ОДРМ, в которых вы нуждаетесь.

Запишите ответ:

Задание №15

Выберите из предложенных вариантов курсы повышения квалификации, которые вы прошли начиная с 2013 года?

Выберите один из 5 вариантов ответа:

1)	Планирование в соответствии с ФГОС
2)	Разработка рабочей программы
3)	Инклюзивное образование
4)	Современные образовательные технологии
5)	Взаимодействие с семьями воспитанников

Тест «Профессиональная компетентность педагога».

Ответы:

№1 (1 б.)	да
№2 (1 б.)	перечислены компьютерные программы Microsoft Word, PowerPoint
№3 (1 б.)	ежедневно, 1 раз в неделю, 1 раз в месяц
№4 (1 б.)	нет
№5 (1 б.)	нет трудностей
№6 (1 б.)	выбраны все варианты
№7 (1 б.)	выбраны все варианты
№8 (1 б.)	написана тема
№9 (1 б.)	3-4 технологии
№10 (1 б.)	3-4 издания
№11 (1 б.)	да
№12 (1 б.)	да
№13 (1 б.)	нет
№14 (1 б.)	перечислены 3-4 формы
№15 (1 б.)	пройдено 3-4 курса

Уровень профессиональной компетентности:

12-15 баллов - высокий уровень

9-11 баллов - средний уровень

5-8 баллов - низкий уровень

Приложение Б

Критерии, показатели и уровни готовности педагогов ДОО к аттестации

Критерии	Показатели		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Мотивационный компонент			
1. Возможность карьерного роста	Имеет значение возможность карьерного роста	Не так важна возможность карьерного роста	Не имеет значения возможность карьерного роста
2. Возможность получать более высокую зарплату	Имеет значение возможность получать более высокую зарплату	Не так важна возможность получать более высокую зарплату	Не имеет значения возможность получать более высокую зарплату
3. Возможность заниматься саморазвитием, самообразованием	Имеет значение возможность заниматься саморазвитием, самообразованием	Не так важна возможность заниматься саморазвитием, самообразованием	Не имеет значения возможность заниматься саморазвитием, самообразованием
4. Возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу	Имеет значение возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу	Не так важна возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу	Не имеет значения возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу
5. Уважение в педагогическом коллективе	Имеет значение уважение в педагогическом коллективе	Не так важно уважение в педагогическом коллективе	Не имеет значения уважение в педагогическом коллективе
Когнитивный компонент			
1. Знание нормативно-правовых документов	Знает нормативно-правовые документы	Знает не достаточно нормативно-правовые документы	Не знает нормативно-правовые документы
2. Знание требований ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог»	Знает требования ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог»	Знает не достаточно требования ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог»	Не знает требования ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог»
3. Знание процедуры аттестации	Знает процедуру аттестации	Знает не достаточно процедуру аттестации	Не знает процедуру аттестации

4. Знание структуры, содержания и требований к оформлению портфолио достижений педагога	Знает структуру, содержание и требования к оформлению портфолио достижений педагога	Знает не достаточно структуру, содержание и требования к оформлению портфолио достижений педагога	Не знает структуру, содержание и требования к оформлению портфолио достижений педагога
5. Знание особенностей проведения аттестации	Знает особенности проведения аттестации	Знает не достаточно особенности проведения аттестации.	Не знает особенности проведения аттестации.
Деятельностный компонент			
1. Умение педагога ДОО осуществлять подбор методов, средств, технологий.	Умеет осуществлять подбор методов, средств, технологий.	Умеет не достаточно осуществлять подбор методов, средств, технологий.	Не умеет осуществлять подбор методов, средств, технологий.
2. Умение проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач.	Умеет проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач.	Умеет не достаточно проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач.	Не умеет проектировать педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач.
3. Умение транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях.	Умеет транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях.	Умеет не достаточно транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях.	Не умеет транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях.
4. Умение использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми;	Умеет использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми;	Умеет не достаточно использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми;	Не умеет использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми;

5. Умение подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам.	Умеет подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам.	Умеет не достаточно подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам.	Не умеет подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам.
6. Владение основами ИКТ-компетентности.	Владеет основами ИКТ-компетентности.	Владеет не достаточно основами ИКТ-компетентности.	Не владеет основами ИКТ-компетентности.
Рефлексивный компонент			
1. Умение анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность.	Умеет анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность.	Затрудняется в анализе, оценивании и корректировании своей деятельности.	Не умеет анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность.
2. Умение сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования современных образовательных технологий с достижениями современной науки	Умеет сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования современных образовательных технологий с достижениями современной науки	Затрудняется в умении сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования современных образовательных технологий с достижениями современной науки	Не умеет сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования современных образовательных технологий с достижениями современной науки

Приложение В

Критериально-диагностический инструментарий

Этап	Критерии	Показатели	Задачи	Диагностические методики
1 этап	Мотивационная готовность к аттестации.	Возможность карьерного роста; возможность получать более высокую зарплату; возможность заниматься саморазвитием, самообразованием; возможность изучать новые образовательные технологии и внедрять их в работу; уважение в педагогическом коллективе.	Выявление уровня мотивационной готовности педагогов к аттестации.	Беседа.
				Анкетирование «Самоанализ готовности педагога к аттестации» И.А. Ломоносова.
				Самооценка Методика оценки реализации потребностей педагогов в развитии. Н.В. Немова.
2 этап	Когнитивная готовность к аттестации.	Знание нормативно-правовых документов; знание требований ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог»; знание процедуры аттестации; знание структуры, содержания и требований к оформлению портфолио достижений педагога; знание особенностей проведения аттестации.	Выявление уровня когнитивной готовности педагогов к аттестации.	Беседа
				Анкетирование «Самоанализ готовности педагога к аттестации» И.А. Ломоносова.
				Тестирование «Профессиональная компетентность педагога».
3 этап	Деятельностная готовность к аттестации.	Умение педагога ДОО осуществлять подбор методов, средств, технологий; умение проектировать	Выявление уровня деятельностной готовности педагогов к аттестации.	Анкетирование «Самоанализ готовности педагога к аттестации» И.А. Ломоносова

		<p>педагогический процесс, управлять деятельностью для реализации поставленных целей и задач;</p> <p>умение транслировать свой педагогический опыт на различных уровнях;</p> <p>умение использовать новые образовательные технологии в образовательной деятельности с детьми;</p> <p>умение подготовить воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам;</p> <p>владение основами ИКТ-компетентности.</p>		<p>Наблюдение за деятельностью педагогов.</p> <p>Тестирование «Профессиональная компетентность педагога».</p>
4 этап	Рефлексивная готовность к аттестации.	<p>умение анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность;</p> <p>умение сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.</p>	Выявление уровня рефлексивной готовности педагогов к аттестации.	<p>Анкетирование «Самоанализ готовности педагога к аттестации» И.А. Ломоносова</p> <p>Самооценка + оценка экспертов Рефлексивная диагностика профессиональной компетентности педагога ДОУ А.А. Майер, Л.Г. Богославец.</p>

Приложение Г

Программа подготовки педагогов ДОО к аттестации

Компоненты	Содержание программы		
	Соответствие занимаемой должности	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Мотивационная готовность	<p>Публичное признание заслуг и уважения в коллективе (материальное, нематериальное и моральное стимулирование)</p> <p>Грамоты, дипломы, благодарности за сотрудничество с родителями, распространение опыта, открытые показы для воспитателей детского сада.</p> <p>Премии, стимулирующие доплаты</p>	<p>Беседа с педагогами «Возможности карьерного роста», «Аттестация – путь к получению более высокой зарплаты»</p> <p>Публичное признание заслуг и рост уважения в коллективе (материальное, нематериальное и моральное стимулирование)</p> <p>Консультация «Важность внедрения новых образовательных технологий» с использованием материалов из опыта работы, инновационной и экспериментальной деятельности</p> <p>Круглый стол «Значение саморазвития и самообразования»</p> <p>Просмотр сайтов педагогов, победителей конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года»</p> <p>Ознакомление с успехами педагогов на сайте организации АНО ДО «Планета детства «Лада»</p> <p>Создание каждым педагогом папки с личными достижениями.</p> <p>Награждение педагогов грамотами, дипломами, благодарностями за распространение опыта через публикации, открытые показы, за участие в конкурсах</p> <p>Премии, стимулирующие доплаты.</p>	

Когнитивная готовность	<p>Ознакомление педагогов с нормативно-правовыми документами: – Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273–ФЗ от 29.12.2012 – Федеральный закон РФ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» №149–ФЗ от 27.07.2006 – приказ Минобрнауки от 17.10.2013г. № 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования – приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н от 18.10.2013«Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» Обучение на курсах повышения квалификации 36 часов.</p>	<p>Изучение нормативно-правовых документов: – Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273–ФЗ от 29.12.2012 – Федеральный закон РФ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» №149–ФЗ от 27.07.2006 – приказ Минобрнауки от 17.10.2013г. № 1155 Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования – приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №544н от 18.10.2013«Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» Обучение на курсах повышения квалификации (72 часа первая категория, 144 часа – высшая) Семинары: «Инновационная деятельность педагога», «Методическое сопровождение педагогов в условиях внедрения ФГОС ДО», «Профессиональные компетенции современного педагога ДОО». Экспресс-консультация «Процедура аттестации и особенности ее проведения» Консультация «Структура, содержание и требования к оформлению портфолио достижений педагога» Семинар-практикум «Самообразование педагогов через использование информационно-коммуникативных технологий», «Самообразование – требование времени» Мастер-класс «Как участвовать в интернет-конкурсах». Самообразование. «Изучение материалов по процедуре аттестации» на электронных носителях. Консультация «Как написать статью для публикации?» Список сайтов и интернет-порталов для самостоятельного изучения методических рекомендаций по процедуре аттестации http://www.ctr-tlt.ru/; http://www.cposo.ru/</p>
------------------------	---	--

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Деятельностная готовность</p>	<p>Консультация «Как осуществлять подбор методов, средств, технологий».</p> <p>Открытый показ ОД «Использование новых образовательных технологий в образовательной деятельности с детьми».</p> <p>Повышение квалификации.</p>	<p>Консультация «Как осуществлять подбор методов, средств, технологий»</p> <p>Открытый показ ОД «Использование новых образовательных технологий в образовательной деятельности с детьми»</p> <p>Проект «Формирование ИК-компетентности»</p> <p>Мастер-класс «Основы ИКТ. Базовый уровень»</p> <p>Презентация «Алгоритм подготовки воспитанников к городским, областным, всероссийским и международным конкурсам»</p> <p>Семинар-практикум «Работа педагогов на компьютере» составление документов в программе Microsoft Word, презентаций в PowerPoint, составление конспектов образовательной деятельности, презентаций, отправка заявок на конкурсы, информационных буклетов, памяток, выполненных с помощью программы MS Publisher.</p> <p>Создание электронного портфолио достижений воспитателями и специалистами.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Рефлексивная готовность</p>	<p>Беседа с педагогами о необходимости проводить рефлексию своей деятельности.</p> <p>Памятка для педагогов «План анализа образовательной деятельности».</p>	<p>Самообразование Изучение и анализ педагогами папки «Инновационная деятельность. Современные образовательные технологии» с целью развития умение сопоставлять свой педагогический опыт в рамках использования СОТ с достижениями современной науки.</p> <p>Беседа с педагогами о необходимости проводить рефлексию своей деятельности.</p> <p>Брифинг «Анализ образовательной деятельности педагога – плюсы и минусы».</p> <p>Памятка для педагогов «План анализа образовательной деятельности».</p> <p>Демонстрация передового педагогического опыта средствами мультимедийных презентаций.</p> <p>Мини-презентация на итоговом педагогическом совете «Мои достижения за год».</p>