



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент психологии и образования

Безрученко Наталья Сергеевна

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
по направлению подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
магистерская программа «Педагогика дистанционного образовательного
взаимодействия»

Владивосток
2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава I. Теоретические основания процесса непрерывного образования педагогов в системе повышения квалификации	8
1.1. Система повышения квалификации педагогов – история вопроса	8
1.2. Факторы непрерывного образования педагогов в современных условиях	20
1.3. Современный педагог – требования к уровню квалификации	36
1.4. Процесс повышения квалификации в современных условиях – особенности и трудности	51
Выводы по первой главе	61
Глава II. Практические основания процесса непрерывного образования педагогов в системе повышения квалификации	64
2.1. Запросы и требования педагогов к системе повышения квалификации	64
2.2. Процесс сопровождения непрерывного образования педагогов в системе повышения квалификации	81
Выводы по второй главе	93
Заключение	95
Список литературы	98
Приложение	110

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования.

Процессы модернизации, происходящие сегодня в социально-экономической сфере современного общества, предъявляют новые требования к уровню профессиональной квалификации и компетентности современного педагога. Возникла необходимость в качественно иной подготовке педагога – компетентного педагога, позволяющего сочетать фундаментальность базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем. Возросшие требования к профессиональной компетентности педагога в условиях реализации федеральных государственных стандартов и нового профессионального стандарта диктуют необходимость использования современных образовательных технологий в профессиональной деятельности. Это обуславливает систематическое повышение квалификации. Однако современные исследования показывают, что даже регулярное прохождение курсовой подготовки, не позволяет педагогу своевременно перестраивать свою профессиональную работу соответственно изменениям, происходящим в системе образования, и, следовательно, снижает их готовность к инновационной деятельности.

Происходящие в российском образовании процессы модернизации и стандартизации нацеливают современного педагога меняться. Особое внимание уделяется не только личностному развитию педагогов, но непрерывному образованию педагогов, т.е. постоянному профессиональному росту. В связи с этим для каждого педагога становится очевидной необходимость постоянного и системного профессионального обучения, когда принцип "образование на всю жизнь» приобретает иное звучание - "образование через всю жизнь" [1].

Непрерывность образования человека, педагогического работника - объективное требование времени. Дополнительное профессиональное образование, являясь частью системы образования Российской Федерации «направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [45].

Новые требования к педагогическим кадрам, сформулированные в Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» (2013 г.), и Федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартах, не позволяют педагогу ограничиваться усвоением определенной суммы знаний в процессе формального и неформального образования, соответственно возникает необходимость проектирования индивидуальных маршрутов собственного развития [86].

Проблемы стимулирования педагогов к непрерывному профессиональному образованию являлись объектом исследований у С.Г. Вершловского, В.В. Горшковой, Е.И. Казаковой, Е.А. Медник, Е.Г. Матвиевской, А.А. Муравской, В.Г. Осипова, Н.Н. Суртаевой, А.П. Тряпицыной, Р.М. Шерайзиной и др. Особенности информального образования в системе непрерывного образования раскрыты в работах А.И. Гордина, О.В. Гординой, О.В. Павловой, О.В. Ройтблат, Д.Г. Сидорова и др.

Анализ теории и практики непрерывного образования в системе дополнительного профессионального образования в современном мире позволил выделить **противоречия**:

– между новыми требованиями по сопровождению реализации непрерывного образования педагогических работников и ограниченными возможностями его осуществления организациями дополнительного профессионального образования ввиду недостаточно разработанного организационно-методического сопровождения этого процесса;

– между необходимостью расширения практики применения дистанционных образовательных технологий в системе дополнительного профессионального образования и недостаточной разработанностью механизмов использования дистанционных образовательных технологий в системе дополнительного профессионального образования;

– между требованиями, предъявляемыми к современному педагогу ФГОС ДО и профессиональным стандартом педагога и ориентацией педагога на профессиональные запросы или индивидуальные профессиональные потребности.

На основании вышеизложенного мы выделили **проблему исследования** – каким образом должен быть организован процесс непрерывного образования через систему повышения квалификации педагогических работников, чтобы достигался баланс между требованиями, предъявляемыми к современным педагогам со стороны государства ФГОС, профессиональный стандарт педагога и его собственными профессиональными потребностями и дефицитами?

Тема исследования – «Организация процесса непрерывного образования педагогов в современных условиях через систему повышения квалификации».

Объект исследования – процесс повышения квалификации педагогических работников.

Предмет исследования – модель интернет - сопровождения повышения квалификации педагогических работников дошкольного образования с применением дистанционных образовательных технологий.

Цель исследования – разработка модели повышения квалификации педагогов дошкольного образования по индивидуальным образовательным программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения.

Задачи исследования:

- 1.** Определить специфику и содержание дополнительного профессионального образования педагогических работников дошкольного образования в современных условиях.
- 2.** Выявить достоинства и недостатки существующих моделей повышения квалификации с применением дистанционных образовательных технологий в организациях дополнительного профессионального образования.
- 3.** Сопоставить требования государства к современному педагогу и запросы самого педагога к системе повышения квалификации.
- 4.** Разработать и апробировать модель сопровождения непрерывного образования педагогов с использованием дистанционных образовательных технологий в системе повышения квалификации педагогических работников.

Гипотеза исследования: процесс повышения квалификации педагогических работников дошкольного образования будет эффективным, если:

- в основе модели повышения квалификации будут индивидуальные образовательные программы с использованием интернет - ресурсов;
- при построении индивидуальной образовательной программы будут учтены основные трудности и образовательные запросы самого педагога;
- будет организовано тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных программ, отвечающее положениям системного и компетентностного подходов.

Выбор методов исследования обусловлен особенностями теоретического и экспериментального исследования проблемы. Нами использовались следующие методы:

– *теоретические:* изучение и анализ психологической и педагогической литературы;

– *эмпирические:* наблюдение, беседы, тестирование, анкетирование, анализ продуктов деятельности педагогов.

Научная новизна результатов исследования заключается в том, что разработана модель повышения квалификации по индивидуальным образовательным программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения.

Практическая значимость: предлагаемая модель повышения квалификации по индивидуальным образовательным программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения может использоваться другими структурами повышения квалификации при работе с педагогами для преодоления профессиональных дефицитов, для удовлетворения профессиональных запросов и повышения активности педагогов непрерывно профессионально образовываться.

База исследования: ГАУ ДПО «Приморский институт развития образования», г. Владивосток.

ГЛАВА I

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОЦЕССА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

1.1. Система повышения квалификации педагогов – история вопроса

Рассмотреть историю вопроса повышения квалификации требуется для того, чтобы определить специфику и содержание дополнительного профессионального образования педагогических работников, выяснить сущность процесса повышения квалификации и проследить специфику системы повышения квалификации педагогических кадров в Российской Федерации до сегодняшних дней.

Современный период развития в России можно назвать периодом перехода от индустриального общества к обществу постиндустриальному, информационному, базирующемуся на информации, знаниях и инновационных технологиях как основных социально-культурных ценностях, когда происходит не только информатизация общества, но и информатизация образования.

В.Н. Кукьян, Г.Ф. Ткач., В.М., Филиппова, В.Н. Чистохвалова, Н. А. Швецова, изучая тенденции и реформы происходящие в мировом образовании на этапе перехода от постиндустриального к информационному пришли к общему мнению, которое разделяем и мы, что динамичное развитие экономики, рост конкуренции, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда поставило перед дополнительным профессиональным образованием основополагающую задачу в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников, а так же росте их профессиональной мобильности. В силу своего динамизма информационное общество требует от своих членов

непрерывного (на протяжении десятков лет) обучения [75]. Именно непрерывное образование, т.е. «образование через всю жизнь», позволяет человеку не отставать от времени, быть способным сменить профессию, занять достойное место в социальной структуре общества. В связи с этим даже возникло новое понятие: «принцип пожизненного повышения квалификации».

Данные ЮНЕСКО, говорят о том, что сегодня актуальна проблема адаптации многих педагогов к быстро обновляющейся среде информационного общества, им необходимо постоянно повышать свой профессиональный уровень [88].

Шерайзина Р. М., Медник Е. А. изучая новые факторы развития системы непрерывного образования педагогов, выяснили, что новые требования к педагогическим кадрам, сформулированные в Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» (2013 г.), и Федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартах, не позволяют сегодня педагогу ограничиваться усвоением определенной суммы знаний в процессе формального и неформального образования, соответственно у педагогов возникает необходимость проектирования индивидуальных маршрутов собственного развития [90].

Дополнительное профессиональное образование, являясь частью системы образования Российской Федерации «направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [89].

С.Г. Вершловский и С.И. Змеев утверждают, что потребность в непрерывном образовании взрослого человека сегодня жизненно необходима и выделяют ряд существенных причин, таких как, необходимость освоения новых технологий в связи с развитием научно-технического прогресса; усложнение социальной среды, осуществление

постоянного осознанного выбора; новые нравственно-этические требования, предъявляемые современным обществом; удовлетворение потребностей человека в развитии своей собственной личности (саморазвитие, самосовершенствование, реализация способностей)

Разделяя мнение А.П. Владиславлева [13], который говорит о процессе непрерывного образования, что «это систематическая, целенаправленная деятельность по получению и совершенствованию знаний, умений и навыков как в любых видах общих и специальных учебных заведений, так и путем самообразования», мы констатируем, что возросшие сегодня требования к профессиональной компетентности педагога в условиях реализации федеральных государственных стандартов и нового профессионального стандарта нацеливают педагогов овладевать и использовать инновационные образовательные технологии, а так же систематически повышать свою квалификацию.

Мы считаем важными выводы Копыловой А. В. которая, говоря об образовании взрослых в новой социально-экономической ситуации, подчеркивает важность использования в процессе непрерывного обучения педагогов андрагогических технологий, которые обеспечивают субъектность участников образовательного процесса, их самостоятельность; ориентируют их на использование практического опыта обучаемого и обучающего; нацеливают на конкретный результат в обучении [40].

Соответственно в системе дополнительного профессионального образования возникает необходимость в качественно иной подготовке педагога – компетентного педагога, позволяющего сочетать фундаментальность базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем. В связи с этим особое значение приобретает решение проблемы повышения квалификации в соответствии с образовательными потребностями педагогов.

Для понимания возникновения и становления системы повышения квалификации нам важно провести ретроспективный анализ педагогического феномена «повышение квалификации», процесса его образования и становления как социального института.

Для этого рассмотрим основные исторические аспекты данного феномена, попытаемся выяснить, как происходило становление системы повышения квалификации педагогических кадров и имеется ли связь с историей развития системы образования и государства. Исторический подход к данной проблеме представляет большой интерес и позволяет проследить возникновение феномена повышения квалификации как целостного процесса — от начала его зарождения до наших дней, с выявлением объективных и субъективных предпосылок, которые определяли содержание системы повышения квалификации.

Полонский В. М. утверждает, что повышение квалификации — это один из видов профессионального обучения сотрудников. Цель данного вида обучения — повышение уровня теоретических знаний сотрудников, а также совершенствование практических навыков и умений, повышающихся в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов [62].

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, а так же систематически повышать свой профессиональный уровень» [89].

Колиниченко А. В. [38]., исследуя процесс повышения квалификации педагогов, акцентирует наше внимание на том, что «процесс повышения квалификации педагогов тесно связан не только с пересмотром ранее изученных фактов, понятий, закономерностей, которые обусловлены развитием науки, появлением новых научных концепций, но и утверждает

что, во время данного процесса у педагога происходит осмысление своего педагогического опыта и вырабатывается своя собственная педагогическая концепция», а это способствует профессиональному росту педагога.

При изучении теоретических источников нами было отмечено, что уже в XIX веке в России ощутимо проявлялась потребность в повышении квалификации педагогов.

На следующем этапе, с 40-х до 50-х гг. XX в. новый виток в развитии системы повышения квалификации, связан с массовой переподготовкой учителей по программам политехнического обучения. Происходит реформирование системы повышения квалификации, потому что на тот момент система повышения квалификации педагогов представляет собой оказание методической помощи учителям, посредством курсов и семинаров и подготовку их к поступлению в педагогические учебные заведения. Широкое распространение получают очно - заочные курсы в сочетании с целенаправленной самообразовательной работой слушателей в межкурсовой период, появляются новые организационные формы повышения квалификации: школы передового педагогического опыта, районные и областные педагогические чтения. В этот период начинает реализовываться *идея дифференциации содержания повышения квалификации педагогов с учетом уровня их подготовки, стажа, интересов и потребностей.*

Новые потребности школы в 60-70-е годы приводят к структурным изменениям в институтах усовершенствования учителей: укрепляется учебно-материальная база ИУУ, совершенствуется их структура, создаются научно-методические кафедры, которые становятся центрами научно-методической работы. В работах А.В. Даринского [19], Ю.Н. Кулюткина, [49], В.Г. Онушкина, В.И. Подобед, Н.А. Филипповой [90], и других.

Сложившаяся система повышения квалификации к концу 70-х гг. предоставляла широкие возможности для профессионального роста педагогических кадров, но она была зависима и изменялась от изменений происходящих в содержании, формах и методах школьного образования, но

была сравнительно стабильна и устойчива в организационных формах, и достаточно динамична в содержании, которое постоянно обновлялось.

К 80-м г. прошлого века, учебно-материальная база содержание, формы и организация работы с педагогическими кадрами, а так же наличие в институтах научно-преподавательского состава позволили институтам усовершенствования учителей из учреждений учебно-методических перейти в статус научно-методических и учебных центров.

В 1990-е годы – наступает период реорганизации в системе повышения квалификации учителей, в ряде педагогических вузов открываются факультеты повышения квалификации работников образования, появляются негосударственные учреждения повышения квалификации учителей, что приводит к конкуренции между учреждениями дополнительного профессионального образования учителей и обеспечивает гибкость, оперативность и открытость системы дополнительного профессионального образования педагогов. В эти годы на федеральном и региональном уровнях разрабатываются проекты концепций развития системы повышения квалификации педагогов, в основе которых лежат новые требования к профессиональной компетентности педагога. Н.К Зубкова [28] отмечает, что для эффективного осуществления проводимых в России реформ в образовании необходим был переход системы повышения квалификации в новое качество, с целью создания гибкой и мобильной системы, способной удовлетворить любые потребности в дополнительном профессиональном образовании любого гражданина России, во всех регионах, позволяющей решать проблемы обеспечения необходимой квалификации кадров специалистов.

В 2000-е годы система дистанционного обучения в системе дополнительного образования создавалась с целью обеспечения широкого доступа обучающимся педагогам к лучшим мировым образовательным ресурсам, предоставляет возможность обучаться, не покидая места жительства и не прерывая педагогический процесс образовательного

учреждения в котором они работают, так же этим обеспечивает самообучение педагогов наиболее приемлемым способам работы.

На современном этапе развития российского образования необходимость повышения доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина была продиктована присоединением России в 2003 г. к Болонскому процессу и рядом принятых стратегических документов.

Изучение отечественного и зарубежного опыта показало, что система дистанционного обучения обеспечивает широкий доступ обучающихся к лучшим мировым образовательным ресурсам, предоставляет педагогам возможность обучаться, не покидая места жительства и не прерывая педагогический процесс образовательного учреждения, обеспечивает самообучение наиболее приемлемым способам работы.

Педагогическая деятельность в сфере дистанционного обучения представляет собой ряд динамично возникающих взаимосвязанных профессиональных задач:

- умение работать с большим объемом информации;
- владеть информационными технологиями на высоком уровне;
- строить свою профессиональную деятельность на основе овладения новой информацией, таким образом самовыражаясь и саморазвиваясь.

Для успешного осуществления дистанционного обучения педагогов в системе института повышения квалификации, необходимо организовать соответствующую образовательную среду, оснащенную современными ИКТ-технологиями, а в будущем дистанционные школы и университеты станут равноправной альтернативой традиционному образованию, значит овладение современными информационными технологиями «для образования нет границ» будет в приоритете у государства и нам еще предстоит найти различные пути реализации для данных

Опираясь на исследования П.Ф. Каптерева, А.М. Обухова, М.М. Рубинштейна, Э.М. Никитина [56], изучавших теоретические и организационно-педагогические основы развития федеральной системы дополнительного педагогического образования, можно утверждать, что в настоящее время система повышения квалификации работников образования стремительно развивается в разных формах, но институты повышения квалификации остаются основными учебными заведениями, которые занимаются повышением уже имеющейся квалификации педагогов, используя теоретические и практические курсы обучения.

Система дистанционного обучения позволяет обеспечивать широкий доступ обучающихся к лучшим мировым образовательным ресурсам, предоставляет возможность обучаться, не покидая места жительства и не прерывая педагогический процесс образовательного учреждения, обеспечивает самообучение наиболее приемлемым способом работы.

Вместе с тем становление системы повышения квалификации детерминировано социально-экономическими, культурно-идеологическими изменениями, определяющими развитие государственно-общественных отношений в различные исторические периоды.

Сегодня можно утверждать, что повышения квалификации педагогов рассматривается как дополнительное профессиональное образование, которое направлено на совершенствование, углубление, обновление ранее полученных и сформированных знаний и навыков. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний педагога в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Основными принципами построения и совершенствования системы повышения квалификации в настоящее время являются:

– принцип мобильности образовательной среды, когда содержание ДПО формируется на основе программ структурированных по модульному

принципу, которые позволяют сконструировать программу или курсы или семинар из вариативных элементов по различным проблемам современного образования;

- принцип ориентации на системно-деятельностный подход;
- принцип внутренней мотивации субъектов образования;
- принцип дифференциации, когда содержание и формы повышения квалификации определяются с учетом профессиональных уровней педагогов;
- принцип персонификации, когда повышение квалификации строится на основе профессиональных потребностей педагогов и опирается на анализ и самоанализ результатов деятельности, как педагогов, так и образовательных организаций;
- принцип ориентации на саморазвитие педагога - вовлечение педагога в процесс непрерывного образования, самообразования, самосовершенствования;
- принцип добровольности, когда система взаимодействия субъектов основано на проблемно-целевой, личностно-ориентированной, персонифицированной ориентации.

Никитин Э. М. [56]., исследуя федеральную систему повышения квалификации работников образования, прогнозируя процесс развития Российского образования, определил в качестве основных следующие направления деятельности, которые по нашему мнению до сих пор являются актуальными:

- повышение квалификации педагогических и руководящих работников системы образования в области распространения моделей образовательных систем, обеспечивающих современное качество общего образования;
- повышение квалификации педагогов для реализации федерального государственных образовательных стандартов и внедрение в связи с этим

персонифицированных моделей повышения квалификации, обеспечивающих возможность выбора обучающимися работниками образования индивидуальных образовательных программ, финансирование которых осуществляется из средств бюджета субъекта РФ;

– создание площадок для обучения и повышения квалификации управленческих кадров и специалистов, обеспечивающих распространение различных моделей успешной социализации различных категорий детей [56].

Сегодня в условиях модернизации Российского образования к педагогу предъявляются требования: уметь быстро адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и культурным условиям образования, овладевать обновляющимся содержанием и новыми технологиями обучения; «осмысливать изменения, происходящие в ценностно-смысловой сфере обучающихся, быть социально и профессионально мобильным, осваивать новые социальные роли»

Выявляя теоретические основы дидактической системы повышения квалификации, Н.И. Мицкевич[54] называет особенности учения взрослого человека. Все перечисленные далее критерии относятся к современным педагогам, повышающим квалификацию в системе ДПО: это наличие внутреннего побуждения к учению, помогающее ставить самому себе задачу, строить план ее решения и осуществлять его, это самостоятельность, как умение организовать процесс решения задачи и управлять им в соответствии с этой задачей, это зависимость степени включенности человека в процесс обучения от автономности мышления, способности к нововведениям, к сотрудничеству, это способности учиться и передавать другим приобретенные знания, это мобильность и постоянное стремление человека строить свою профессиональную деятельность на основе новой информации, как способ его самовыражения и саморазвития

С.Г. Вершловский и М.Т. Громкова [11] утверждают, что в современных условиях система образования взрослых переживает ряд проблем, пронизывающих всю ее структуру на разных уровнях

(региональном, учебного заведения, обучающихся), порожденных рядом противоречий:

- между целостностью и системностью окружающего нас мира и неразработанностью целостного, системного представления о субъекте образования;
- между необходимым для данной специальности и реальным уровнем знаний;
- между реальным уровнем знаний и необходимым для освоения социальных условий деятельности, социальных отношений, социально одобряемых норм поведения;
- противоречиями саморефлексивного характера, обусловленными, с одной стороны, стремлением лучше и глубже разобраться в себе, с другой — недостаточно развитым механизмом рефлексивного контроля, недостаточным знанием самого себя;
- противоречиями между уровнем знаний человека и новыми проблемными познавательными задачами, выдвигаемыми не только потребностями жизнедеятельности (практики), но и им самим.

Разделяя мнения А.В. Даринского, Ю.Н. Кулюткина, Н.И. Мицкевич Э. М Никитина, В.Г. Онушкина, В.И, Е.П Подобед, Н.А. Филипповой, что современные учреждения дополнительного профессионального образования в системе повышения квалификации призваны совершенствовать профессиональную и методическую компетентность и мастерство педагогов, мы считаем, что необходимо проводить модернизацию содержания, а так же осуществлять разработку новых интегрированных курсов и программ в соответствии с профессиональными потребностями, дефицитами, запросами педагогов и в соответствии с функциями ИПК.

Проведенный анализ литературы позволяет сделать некоторые выводы:

1. Существующая ныне система повышения квалификации и переподготовки педагогических работников явилась результатом длительного процесса, происходящего в период становления индустриального общества в России, это целенаправленная деятельность педагогических работников по получению и совершенствованию знаний, умений и навыков как в любых видах учебных заведений находящихся в системе дополнительного профессионального образования, так и путем самообразования с использованием интернет-ресурсов и дистанционных программ обучения.

2. Каждый этап развития системы повышения квалификации имеет свою специфику, обусловленную особенностями социально-политического, экономического и культурного развития страны, а уровень и содержание образования соответствует запросам общества, так как система повышения квалификации носит государственный характер, и процесс совершенствования системы повышения квалификации полностью зависит от социально-политического и экономического развития общества.

3. Прослеживается взаимосвязь системы повышения квалификации и системы педагогического образования, потому что из реалий сегодняшнего времени возникает необходимость непрерывного повышения квалификации на протяжении всего периода педагогической деятельности.

4. В сложившейся системе дополнительного профессионального образования - повышение квалификации педагогических работников - это наиболее мобильная подсистема непрерывного образования, которая может быстро реагировать на запросы общества, и активная включенность педагога в процесс повышения квалификации является главным условием развития его творческого потенциала, компетентности, педагогического мышления и профессионально значимых качеств.

5. Система повышения квалификации педагогических работников нацелена иметь опережающий характер с учетом перспектив развития школы, достижений педагогической науки и передового опыта, поэтому

должна постоянно совершенствоваться, дифференцируя содержание, формы повышения квалификации, в зависимости от уровня подготовленности, стажа, условий работы и индивидуальных интересов педагогов и ориентации на использование активных методов повышения квалификации педагогических кадров, на всемерное развитие творчества и инициативы педагогов.

б. Сопровождение непрерывного профессионального образования педагогов в зависимости от их профессиональных запросов в системе дополнительного профессионального образования недостаточно и ограничено, недостаточно разработанным организационно-методическим сопровождением данного процесса.

Результаты анализа подтверждают важность поднятой проблемы и необходимость ее изучения в современных условиях информационного общества.

Теперь, следуя задачам нашего исследования, обратимся к феномену непрерывное образование педагога и опишем данный феномен в следующем параграфе.

1.2. Факторы непрерывного образования педагогов в современных условиях

За период существования России как государства, образование всегда являлось предметом гордости и уважения. Считается что, «образование и общество - неотделимы друг от друга» [12].

Сегодня образование способствует осознанию принадлежности каждого человека к единому человеческому сообществу, помогает присвоить общечеловеческие культурные ценности как основополагающие. И конечно

центральное место в структуре системы образования занимал и занимает педагог, потому что педагог – который всегда есть и останется «человеком, формирующим будущее» и являющимся связующим звеном между поколениями, а так же носителем общественно-исторического опыта.

Перед нами стоит задача выяснить факторы, способствующие непрерывному образованию педагогов в современных условиях.

К концу 1960-х годов «Непрерывное образование» как феномен становится специальным предметом научного анализа после того, как соответствующий термин начинает фигурировать в материалах ЮНЕСКО.

Исследованиями по проблемам дополнительного профессионального и непрерывного образования занимались В.Л. Аношкина [11], И.Л. Беленок [4], С.Г. Вершиловский [11], А.Н. Величко [9], В.И. Загвязинский [46], Ю. В. Исаев [25], Г.В. Лаврентьев [61], А. В. Ляпцев [66], В.Я. Синенко [70], Н. И. Фрумина [87], Г.П. Чепуренко [92], Т. В. Щербова [94], Е.Л. Элмасберг [94].

О необходимости «непрерывного образования» в 1989 г было заявлено в «Концепции непрерывного образования». В данном документе раскрывался смысл понятия «непрерывного образования». Это постоянное удовлетворение развивающихся потребностей личности и общества в образовании, что образование должно быть индивидуализированном по времени, темпам, направленности, каждому обучающемуся предоставляются возможности реализации собственной системы получения образования» [69].

Непрерывное образование в работах ведущих отечественных исследователей определяется как способ и процесс (авторский коллектив под ред. В.Г. Онушкина) [24], как идея, как деятельность (А. П. Владиславлев), как принцип преобразования и реформирования всей системы образования в стране [75], как система (Б. С.Гершунский, А. В. Даринский).

Г.А. Ключарев, Д.В. Диденко, Ю.В Латов, Н.В Латова определяют «непрерывное образование» – «как стимул человеческого развития и фактор определяющий социально-экономическое неравенство» [32] и

подчеркивают, что необходимость постоянного пополнения и обновления человеческого капитала привела к возникновению понятий «непрерывное образование»(continuing education) и «образование в течение всей жизни» (lifelong learning). И что оба эти понятия в общем смысле охватывают всю систему образования – куда входит как базовое образование, так и различные формы дополнительной подготовки, в том числе и повышение квалификации. Так же данные исследователи выделяют показатели непрерывности образования получаемого взрослым:

- самостоятельный выбор сделанный взрослым, имеющим профессию и рабочее место в пользу продолжения образования;
- образование связано с периодическим накоплением и обновлением имеющихся знаний, навыков, подходов в той степени, в которой этого требуют постоянно изменяющиеся условия современной жизни, а также высокая цель самореализации (каждого) человека.

Мы рассмотрим понятие «непрерывное образование», как «непрерывное профессиональное образование» педагогов в системе ДПО, что определяет функциональную специфику получаемых ими знаний формально, неформально и информально.

Как и любое другое, «непрерывное образование» на сегодняшний момент является процессом и результатом усвоения знаний, освоения умений, отработки навыков. При этом особенность непрерывного образования заключается в том, что оно может быть получено посредством следующих способов организации образовательного процесса: формального образования, неформального образования, информального образования [52]. Согласно Меморандуму о непрерывном образовании Европейского союза, условия непрерывного образования делают неформальное и информальное образование равноправными участниками процесса обучения [52].

В настоящее время имеется огромное количество определений непрерывного образования, как в российской, так и в зарубежной литературе. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры и ЮНЕСКО определяет понятие «непрерывное образование» как «обучение на протяжении всей жизни» которое является совокупностью процессов формального, неформального и информального обучения, в котором центральным компонентом является обучение и образование взрослых, а так же это деятельность, которая направлена на приобретение, признание и применение ключевых навыков, а также обмен ими [60].

Круг исследований, во многом определивших направления разработок по вопросам формального, неформального и информального образования в России, составляют работы С.Г. Вершловского, В.А. Горского, В.В. Горшковой, Г.М. Гринберг, А.А. Макареня, Т.В. Мухлаевой, А.В. Окерешко, О.В. Павловой, О.В. Ройтблат, Ж.Б. Суртаевой, Н.Н. Суртаевой [83].

Понятийно-терминологический анализ определений, представленных в работах разных авторов, показал, что все исследователи прямо или косвенно говорят о том, что данные формы образовательной деятельности различаются по степени организованности.

Говоря о непрерывном образовании педагогов дошкольного образования [4], можно сказать, что это обучение на протяжении всей жизни, которое определяет три основные области обучения и приобретения навыков:

- грамотность и базовые навыки;
- непрерывное повышение образовательных и профессиональных навыков;
- либеральное, народное и общинное образование и гражданские навыки.

Занимаясь поиском способов непрерывного образования в образовательных процессах разного типа В.В. Горшкова [11], определила, что:

- формальное образование человек получает в рамках соответствующего социального института (в образовательной организации общего, профессионального, дополнительного образования);
- неформальное образование человек получает вне специального образовательного пространства (в образовательных и общественных организациях, клубах, кружках, во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером, на курсах, тренингах, в процессе коротких программ, которые предлагаются на любом этапе образования или трудовой деятельности), при этом в нем чётко обозначены цели, методы и результат обучения. Неформальное образование обычно не сопровождается выдачей документа, чаще всего носит целенаправленный и систематический характер;
 - информальное образование человек получает в значительной мере спонтанно в процессах и эксцессах совместной жизнедеятельности: трудовых процессах, праздниках, в театре, в семье, в туристических поездках. Особое место в современном информальном образовании играет система средств массовой коммуникации (телевидение, Интернет, радио, кинематограф, музыка и т.п.) [11].

Шилова О.Н. отмечает, что между формальным и неформальным видами дополнительного педагогического образования имеются существенные различия, однако, в современных условиях они не являются антагонистическими и предлагает их рассматривать как последовательные этапы одного и того же процесса непрерывного профессионального развития педагогических работников [86].

Модернизация системы образования происходящая в последнее десятилетие является следствием происходящих социальных и экономических перемен происходящих в стране и нацеливает педагогов

мобильно и эффективно реагировать на новые требования отечественной экономики, соответственно возникает необходимость в постоянном повышении квалификации и профессионализма» [36].

Можно сказать что, непрерывное образование и обучение взрослых является необходимым условием для приобретения профессиональных навыков и применения их в профессиональной деятельности, повышая свою квалификацию на базе образовательных учреждений дополнительного профессионального образования .

Одним из значимых факторов определяющих возрастающую потребность в непрерывном образовании педагогов в России явились изменения, произошедшие в конце 20 века в политическом и экономическом устройстве нашей страны. Г.А. Бордовский [6], изучая современное образование, выявил такую зависимость: распад нашей страны и крушение ее плановой системы хозяйствования, переход цивилизации в информационное общество, в котором Россия активно участвует, а так же глобализация радикально изменили Российское общество и всесторонне повлияли на систему образования.

Фактором, определяющим необходимость непрерывного образования, явилось динамичное, постоянно меняющееся общество, соответственно и образование должно было стать столь же динамичным, а непрерывность образования, которое присуще наступающей постиндустриальной эпохе – это одна из черт нового образования, как утверждает А.М. Новиков.

Новиков А.М. изучая феномен «Непрерывного образования» говорит о проблемах в образовании возникших в результате перемен происходящих в экономике России, что «существующая ныне образовательная система, не готова к такому требованию». Он констатирует, что « в эпоху индустриализма человек учился 10-15 лет, чтобы потом всю жизнь работать на выбранном (или назначенном ему) месте, то теперь полученное образование устаревает настолько быстро, что переучиваться надо постоянно» [57].

Тем самым, можно сказать, что в постиндустриальную эпоху быстро устаревающая информация стимулирует педагога непрерывно образовываться, а перед системой дополнительного профессионального образования встает задача соответствовать требованиям времени и запросам государства.

На генеральной конференции ЮНЕСКО в ноябре 2015 г. рассматривался вопрос о непрерывном обучении и образовании взрослых, в том числе педагогов и была принята Рекомендация [72] в которой говорится, что «Непрерывное образование сегодня является жизненной необходимостью, так как, очень сложно во времена экономических, политических, социальных и культурных перемен происходящих в мире человеку быстро адаптироваться и сохранять свою востребованность на рынке труда, а так же принимать обоснованные решения и добиваться поставленных целей, быть успешным в жизни».

Давая институциональную характеристику современной системы Российского образования С.Г. Вершловский [11], раскрывает понятие «непрерывное образование» говорит о том, что оно состоит из формального, неформального и информального образования. Он говорит, что «образование позволяет не только расширить сферу самореализации человека, но и преодолеть кризисы профессиональной идентичности и именно цели и запросы взрослых превращают обычное потребление информации в образовательную ситуацию». «Чем богаче мотивация образования, тем глубже осознание его ценности и тем интенсивнее перестраивается вся система целей и средств деятельности. «внутренней потребностью взрослого в постоянном обновлении своих знаний, ценностных представлений», так С.Г. Вершловский [11], определяет еще один важный фактор, стимулирующий педагога на получение непрерывного образования.

Исследования А.М. Кондакова [38], подтверждают, что сегодня непрерывное образование «образование через всю жизнь» – это ключевой

фактор конкурентоспособности и устойчивого развития экономики в 21м веке. Образование – это процесс обретения человеком собственного образа, отличного от других и одновременно стремящегося к соединению с идеальным. Так же А.М. Кондаков утверждает, что именно непрерывное образование призвано формировать человеческий капитал: знания, навыки, компетенции, инновационные возможности, связи между людьми, создавая возможности социального взаимодействия, сотрудничества, передачи знаний.

Е.Г. Матвиевская и А.А. Муратова [50], изучая факторы, стимулирующие процесс непрерывного образования педагогов ДО считают, что именно современные социально-экономические изменения, происходящие в обществе, нацеливают педагогов быть конкурентоспособными, инициативными, готовыми к обучению на протяжении всей жизни.

В современных условиях необходимость непрерывного образования обусловлена стандартизацией образования и изменениями требований заказчиков к образованию семьи, государства, общества это определено рядом нормативных документов ФГОС ДО, НОО, ООО, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Это повысило его статус современного педагога и требования к уровню квалификации и определило разработку единого для педагогических работников разного уровня общего образования профессионального стандарта «Педагог».

Анализируя, можно сделать вывод, что в эпоху глобальных перемен происходящих в обществе и в России в частности, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда и успешным в жизни, педагогу необходимо непрерывно образовываться: обновлять свои знания, повышать свою квалификацию, потому что знания, навыки, компетенции, инновационные возможности которые являются человеческим капиталом (профессиональным опытом) сформированным в процессе непрерывного образования. В современных условиях необходимость в непрерывном

образовании современных педагогов обусловлена стандартизацией образования и изменениями требований семьи, государства, общества к уровню квалификации педагога. А так же целеполагание и запросы педагогов на получение определенной информации являются стимулом для непрерывного образования, превращая этот процесс в образовательную ситуацию как на ступени формального, неформального или информального образования.

Работы отечественных обществоведов А.П. Ершова, Н.Н. Моисеева, А. И. Ракитова, А.Д. Урсула и др. обращают внимание Российской науки и общественности на главенствующую роль информации в постиндустриальном обществе. С глобальной информатизацией общество приобретает характеристики технотронного и информационного общества. Наука становится главным фактором развития общества и его самосохранения, тем самым, усиливая проблемы в образовании и фундаментально меняя образование. Сегодня Россия находится в процессе перехода к глобальному информационному сообществу, и именно информатизация Российской системы образования выступает в качестве главного фактора непрерывного образования педагогов.

Социолог А. Гежа [15] пишет, что «закрытость» образования в Советском Союзе имела ряд негативных последствий: российское образование отставало от мировых стандартов информатизации и дистанционного обучения; существовавшие глубокие расхождения в учебных программах были настолько велики, что в ближайшее время сложно говорить о конвертируемости дипломов (особенно медицинских, экономических, технологических).

Сегодня, интернет и цифровые технологии становятся важным дополнением к традиционным формам образования и обучения, они меняют модели создания, трансляции и сохранения знаний, а так же меняют процессы фиксации достижения. Любой человек теперь, в том числе и педагог, в процессе неформального обучения может самостоятельно

добывать знания и управлять процессом собственной образовательной траектории. А внедрение современных информационных технологий в формальный образовательный процесс позволяет быстро удовлетворить информационные нужды педагога и адаптировать его к возникающим переменам в обществе и в мире. В социальном плане это поможет обеспечить обучающимся более равные возможности непрерывно получать образование как формально, так и неформально.

В Рекомендациях ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании и подготовке [74] содержатся конкретные рекомендации в отношении непрерывного профессионального обучения и повышения квалификации: « обучение на протяжении всей жизни, развитие знаний, навыков и компетенций необходимо в интересах обеспечения занятости современного гражданина, его служебного роста, для получения им средств к существованию». В данном документе затрагивается и такой важный для непрерывного образования аспект, как использование потенциала информационных и коммуникационных технологий как средства дистанционного и онлайн-ового предоставления образовательных услуг. Сегодня дистанционные школы и университеты становятся равноправной альтернативой традиционному образованию, а «электронные наставники» курируют учебный процесс и помогают желающим, осваивать любую образовательную программу

«Информационное общество» характеризуется тем, что в нем в изобилии циркулирует высокая по качеству информация, а также есть все необходимые средства для ее хранения, распределения и использования, и движущей силой развития информационного общества является производство информационного продукта. При этом изменяется весь уклад жизни, система ценностей, возрастает значимость культурного досуга по отношению к материальным ценностям; производятся и потребляются интеллект, знания, что приводит к увеличению доли умственного труда - от человека требуется способность к творчеству, растет спрос на знания. В силу

своего динамизма информационное общество требует от своих членов непрерывного (на протяжении десятков лет) образования [44]. Это позволяет человеку не отставать от времени, быть способным сменить профессию, занять достойное место в социальной структуре общества. В связи с этим даже возникло новое понятие: понятие «непрерывное образование» и «принцип пожизненного повышения квалификации» [44].

Нефедова Г.М. [56] отмечает, что доступность и открытость разного рода образовательных ресурсов способствует развитию практики неформального и информального образования. Более того, она говорит о проблеме, «что формальное образование, системное, но инерционное, не способно мобильно реагировать на запросы обучающихся и не может обеспечивать реальную непрерывность, необходимую для личностно-профессионального развития современного человека, «обреченного» в условиях высокой динамики происходящих изменений на образование в течение жизни.

Нефедова Г.М. [56] считает, что неформальное и информальное образование это более гибкие и вариативные формы образования, которые обладают значительным потенциалом для своевременного получения образовательных результатов, востребованных на протяжении жизни человека.

Но по данным ЮНЕСКО сегодня актуальна проблема адаптации многих педагогов к быстро обновляющейся среде информационного общества, к необходимости постоянно повышать свой профессиональный уровень [61]. Соответственно в рамках информатизации российского общества и компьютеризации образования возрастают требования к профессионализму и личности педагога. Для реализации будущих перспектив нужен новый профессионально компетентный педагог, которому сегодня необходимо не просто владеть профессиональными умениями, знаниями и навыками, но и уметь быстро, в короткие сроки приобретать новые знания, информацию, совершенствовать и обновлять их,

ориентируясь на требования информационного общества и запросы государства. Соответственно в рамках информатизации российского общества и компьютеризации образования возрастают требования к профессионализму и личности педагога.

Еще недавно, во времена СССР, педагог был транслятором знаний, когда происходила передача готовых знаний учащимся, а дошкольное образование вообще не считалось важным и значимым в развитии ребенка. Наступившая постиндустриальная эпоха изменила современные требования работодателей к выпускникам, теперь с это должны быть не только знания, умения и навыки, а умение анализировать информацию, выработанное проектное мышление (проброс в будущее, и рефлексия-самооценка), навыки работы в команде.

Новиков А.М.[57], отмечая значимость перемен происходящих в Российском образовании, утверждает, что сегодня педагог уже не может быть транслятором знаний, потому что это не позволяет подготовить ученика к реальной ситуации, не описанной в учебнике, а таких ситуаций в практической деятельности становится все больше и больше.

Появление электронных образовательных ресурсов: компьютерных учебников, различных демонстрационных, обучающих, контролирующих программ, используемых в учебном процессе или самостоятельно, дают возможность обучающимся самостоятельно или с помощью преподавателя освоить весь учебный курс. Считает, Э.Д. Телеуова [75], что такой тип учебника является одним из эффективных средств управления учебной деятельностью. Появление ЭОР нацеливает современного педагога на непрерывное образование в сфере информационно-коммуникационных технологий.

Таким образом, можно сделать вывод, глобальная информатизация общества дает педагогу возможность открытого доступа к большому объему информации и возможность обновлять свои знания в процессе как формального, так и неформального образования в очной форме, так и

дистанционно, тем самым, расширяя свои возможности непрерывно образовываться, повышать свою квалификацию, как в системе дополнительного профессионального образования, так самостоятельно в дистанционном формате.

Мы согласны с утверждением В. Штепа [90], что глобальная информатизация явилась значимым фактором в совершенствовании форм непрерывного образования и значимым стимулом быстрее приобретения икт-компетенций современным педагогом. Сегодня, у современного педагога, что бы соответствовать запросам современного общества и требованиям государства имеется возможность получать образование, не выходя из дома.

Переход к информационному обществу радикально изменил систему образования России. Сегодня запрос государства к образованию, сформулированный во ФГОС ДО, НОО, ООО и в Законе об образовании 2012 года, определяет ребенка как личность и субъекта образования и ставит перед педагогом задачу формировать у молодого поколения креативное мышление, самостоятельность и ответственность в принятии решений, коммуникабельность и толерантность, а соответственно данными компетенциями должен обладать и педагог.

Фельдштейн Д.И.[80], изучая ситуацию развития современных детей, выяснил, что сегодня педагог имеет дело с другими детьми, чем 10—20 лет тому назад. Прежде всего, он отмечает, что современные дети отличаются от детей 1990-х годов. Бессистемная информация, идущая из Интернета и телевидения, формирует у ребенка многовекторные формы связей, отношений и действий, порождает клиповое сознание маленького человека, способствует формированию у ребенка контрпродуктивных взглядов на мир и самого себя, ведет к формированию антисоциальных сообществ. У детей произошло изменение ментальности, ценностных ориентаций, сопровождающихся принятием чуждых российской культуре образцов поведения

Как отмечает Н. В. Дружинина [21] развитие системы дошкольного образования и увеличение количества мест в дошкольных образовательных организациях, привело к росту числа педагогических работников, работающих в системе дошкольного образования (ДО) не имеющих базового педагогического образования. Перед системой ДПО встала задача переподготовки работников данной категории. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» [1, ст. 47] педагогический работник имеет право повысить свою квалификацию один раз в три года, что дополнительно увеличивает количество слушателей дополнительного профессионального образования в 1,6 раза. Однако, имеющиеся ресурсы дополнительного профессионального образования практически не изменились.

С 2012 года, с вступлением в силу Закона об образовании [89] в образовательные учреждения пришли дети с особыми образовательными потребностями и дети с ограниченными возможностями здоровья, на сегодняшний момент в исследованиях отмечается, что педагоги не имеющие опыта работы с такими детьми испытывают профессиональные дефициты в работе. Процессы глобализации и информатизации стерли границы, и расстояние больше не играет ни какой роли – курсы многих престижных вузов уже сейчас можно слушать онлайн из любой точки мира, а неизбежное наступление сетевой эпохи в образовании регламентировано ст.15 Закона об образовании позволяют сделать образование более индивидуальным. Больше нет необходимости подстраиваться под общие расписания и пожелания группы – теперь процесс обучения достаточно легко адаптируется к запросам конкретного ученика и его личным особенностям. Можно выбрать формат обучения и его темп, сконцентрироваться на очень узкой теме или наоборот, пройти необычную междисциплинарную программу.

В формальном и неформальном образовании активно используются инструменты обучения с применением ИТ – онлайн-курсы, симуляторы, тренажеры, игровые онлайн-миры. Это дает новые возможности, как

педагогам, так и ученикам. Сегодня ученики не просто усваивают необходимые знания, но и постоянно совершенствуются в умении работать с информацией. А также учатся входить в продуктивные состояния сознания, позволяющие лучше концентрироваться и решать сложные творческие и аналитические задачи [86].

Таким образом, можно выделить факторы, способствующие непрерывному развитию педагогов:

- *быстро устаревающая информация* в постиндустриальную эпоху стимулирует педагога непрерывно образовываться;
- *необходимость быть конкурентоспособным на рынке труда и успешным в жизни;*
- *глобализация общества* дает педагогу не только возможность открытого доступа к большому объему информации и возможность обновлять свои знания в процессе как формального, так и неформального образования в очной форме, так и дистанционно, тем самым, расширяя свои возможности непрерывно образовываться, повышать свою квалификацию, как в системе дополнительного профессионального образования, так самостоятельно в дистанционном формате, но нацеливает современного педагога на непрерывное образование в сфере информационно-коммуникационных технологий;
- *перед современными педагогами стоит задача соответствовать требованиям, предъявляемым ФГОС и профессиональным стандартом педагога и запросам современного общества в образовании и воспитании детей нового поколения;*
- *новое поколение детей* является важным фактором для обновления педагогом своих знаний, для овладения им новыми компетенциями;

- профессиональные дефициты, появляющиеся у педагога в процессе профессиональной деятельности, запросы на получение определенной информации, будут стимулировать его непрерывного образования [55].

Изучая понятийно-терминологический анализ определений, представленных в работах разных авторов, мы пришли к мнению, что «непрерывное образование» - это процесс становления педагога как индивидуума и профессионала, который повышает квалификацию формально, так же может самостоятельно добывать знания как неформально, так и информально, управляя процессом собственной образовательной траектории, обеспечивая тем самым собственный путь развития, определяя содержание, формы, варианты становления своего профессионализма.

Анализируя можно сделать вывод, что перед современными педагогами стоит задача соответствовать предъявляемым требованиям к образованию и воспитанию детей нового поколения со стороны современного общества и государства, а процессы глобализации, информатизации, ускорения внедрения новых научных открытий, быстрого обновления знаний и появления новых профессий, все это выдвигает перед современным педагогом особые требования к повышению профессиональных компетентностей, постоянному личностному и профессиональному росту, профессиональной мобильности и необходимости решать профессиональные проблемы, в быстроменяющемся информационном обществе. Так же постепенное смещение приоритетов от прямого обучения к индивидуальному взаимодействию с обучающимися, определяет переход к индивидуализации обучения в современном образовательном процессе;

- профессиональная подготовка педагогов в быстро меняющихся условиях определяет “принцип пожизненного повышения квалификации”, и выедет к развитию системы пожизненного образования.

1.3. Современный педагог – требования к уровню квалификации

Дошкольное детство очень важный и значимый период для дальнейшего полноценного развития ребенка. Заказ современного общества к выпускнику дошкольного образовательного учреждения - это не только некий объем энциклопедических знаний, но и сформированные умения добывать знания, умения их использовать в ходе дальнейшей активной деятельности.

Сегодня в России, государство к педагогам предъявляет особые профессиональные требования, прописанные в Федеральном Государственном Образовательном Стандарте:

- быть квалифицированным работником соответствующего уровня и профиля;
- конкурентоспособным на рынке труда;
- компетентным;
- ответственным;
- свободно владеющим своей профессией и ориентированным в смежных областях деятельности;
- способным к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов;
- готовым к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Мир меняется слишком быстро, и современный педагог должен соответствовать запросам государства в области образования.

На современном этапе развития общества происходит ориентация на компетентностный подход в подготовке будущего специалиста, в том числе в области образования, где компетентность рассматривается как главный фактор, формируемый в системе профессиональной подготовки специалиста — будущего педагога.

Ориентация на компетентностный подход в образовании – вызвана к жизни социально-экономическими, политико-образовательными и педагогическими предпосылками. Современное общество, государство сегодня предъявляет к современному педагогу целый пласт новых требований. Эти новые требования, как оказывается, не связаны с какой то конкретной дисциплиной, они носят надпредметный характер, отличаются универсальностью. Их формирование требует не столько нового содержания (предметного), сколько иных педагогических технологий. Подобные требования одни авторы называют базовыми навыкам (В.И.Байденко), другие – надпрофессиональными, базисными квалификациями (А.М.Новиков), третьи – ключевыми компетенциям [3].

В настоящее время Профессиональный стандарт педагога определяет, что современный педагог должен быть компетентным в профессиональной деятельности. Для того чтобы организация переподготовки и повышения квалификации специалистов в системе ДПО носила качественный характер, необходимо ясно представлять сущность данного понятия «профессиональная компетентность», как цель подготовки будущего специалиста. Это обязывает сопоставить и классифицировать всевозможные суждения по данному вопросу. Но изучение нормативных документов ФГОС НОО, ФГОС ДО, ПРОФСТАНДАРТ ПЕДАГОГА, ЕКС показало, что в них недостаточно раскрыт термин «профессиональная компетентность», а четко определено, что должен знать, уметь и чем владеть современный педагог [65; 78]. В структуре ФГОС ДО раздел «Требования к условиям реализации образовательной программы дошкольного образования» определён как главный. Стандарт дошкольного образования – стандарт условий, что является инновационным в развитии дошкольного образования на современном этапе. Кадровое обеспечение имеет первостепенное значение для реализации ФГОС дошкольного образования.

Попытаемся выяснить, какая характеристика точно определяет понятие «профессиональная компетентность» педагога.

Профессиональный стандарт педагога представляет собой нормативный документ, в котором раскрыты трудовые действия, необходимые умения и знания для педагогов дошкольного, начального, основного и среднего общего образования; трудовые функции процесса обучения, воспитательной и развивающей деятельности и является «рамочным документом», который определяет основные требования к квалификации педагога.

Помимо трудовых действий педагога, в Профстандарте представлен перечень необходимых умений и знаний для осуществления педагогической деятельности.

Содержание профессиональных компетентностей зависит от общих требований и от требований, выдвигаемой к каждой отдельной профессии, к должности, категории работника [53].

Понятие компетентности прописано в Профессиональном стандарте педагогической деятельности как новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющее успешно решать функциональные задачи [43].

Следует также различать психологический смысл понятий «компетентность» и «квалификация». Присвоение квалификации специалисту требует от него не опыта в этой профессии, а соответствия приобретенных в процессе обучения знаний и умений, определенных в Федеральном Государственном Образовательном Стандарте.

Содержание профессиональной компетентности педагога той или иной специальности определяется квалификационной характеристикой (ЕКС).

Квалификационная характеристика - это, по существу, свод обобщенных требований к педагогу на уровне его теоретического и практического опыта.

Квалификация педагога в Профессиональном стандарте педагога [65] описана как совокупность шести основных компетентностей:

- в области личностных качеств;
- в постановке целей и задач педагогической деятельности;
- в мотивировании обучающихся на осуществление учебно-воспитательной деятельности;
- в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений;
- в обеспечении информационной основы педагогической деятельности;
- в организации педагогической деятельности.

Таким образом, требования к профессиональной компетентности педагога определяются именно функциональными задачами, которые он должен реализовывать в своей деятельности.

Иными словами, для реализации определенных функциональных задач педагог должен обладать определенной компетентностью.

Но в большинстве случаев исследователи ограничиваются изучением набора профессионально-важных качеств, их формирования и оценки. Остается не вполне ясным, что означает человек как профессионал в педагогическом и психологическом отношении, как субъект профессиональной деятельности, чем отличается педагог - профессионал своего дела от других людей.

Проблема определения профессиональной компетентности педагогов стала объектом спора и разногласий между психологами, педагогами, физиологами, специалистами - практиками и т.д. Вопросы, касающиеся определения данного понятия, рассматриваются в работах как отечественных, так и зарубежных ученых.

С.А. Дружилов, Н.В. Матяш, Е.М. Фещенко, В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов, О.Г. Красношлыкова, О.А. Козырева, М.И. Лукьянова, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Никитина, В.И. Загвязинский, В.Н. Лебедев, Е.В. Андриенко, Н.М. Борытко, О.А. Булавенко, Е.Н. Бондаренко, В.А.

Метаева, Н.Л. Солянкина, Э.М. Никитин, Н.В. Кузьмина, Я.И. Кузьминов, В.Л. Матросов, В.Д. Шадриков и др. изучали феномен профессиональной компетентности в своих работах. В научной литературе определены несколько подходов к пониманию сущности профессиональной компетентности и существуют различные точки зрения к определению понятия феномена «профессиональной компетентность».

По мнению Н.М. Борытко, профессиональная компетентность является характеристикой, отображающей деловые и личностные качества специалиста, отражает уровень знаний, умений, опыта, достаточных для того, чтобы достичь профессиональных целей в определённом виде деятельности, а также моральную позицию специалиста. Уровень профессиональной подготовки, конкурентоспособность, мобильность, умение работать в коллективе, логически излагать свои мысли, общая успешность в профессиональной деятельности показывает уровень сформированности компетентности [9].

Первая точка зрения состоит в рассмотрении профессиональной компетентности как системы их трех компонентов:

социальная компетентность (способность к групповой деятельности и сотрудничеству с другими работниками, готовность к принятию ответственности за результат своего труда, владение приемами профессионального обучения);

специальная компетентность (подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать типовые профессиональные задачи, умение оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности);

индивидуальная компетентность (готовность к постоянному повышению квалификации и реализации себя в профессиональном труде, способность к профессиональной рефлексии, преодоление профессиональных кризисов и профессиональных деформаций) [48].

Вторая точка зрения, состоит в определении профессиональной компетентности как совокупности двух компонентов: профессионально-технологической подготовленности, означающей владение технологиями и компонента, имеющего надпрофессиональный характер, и необходимых каждому специалисту – ключевых компетенций [56].

Третья точка зрения В.Н. Введенского [11, с. 51-55], он определяет профессиональную компетентность педагога, как систему ключевых компетентностей, как многопараметрическую характеристику специалиста, которая не может определяться простой суммой имеющихся личностных качеств и способностей. При целостном описании модели профессиональной компетентности В.Н. Введенский предлагает использовать уровневый подход, в котором выделяет *коммуникативную, информационную, регулятивную и интеллектуально-педагогическую компетентности*, причём последняя является базовой для остальных.

Ю.Ф. Абрамов, В.Н. Кудашов, Л.Н. Лесохина, Н.П. Пахомов, Ю.В. Тупталов и др. связывают профессиональную компетентность с базисной квалификацией, которая позволяет человеку ориентироваться в широком круге вопросов, не ограниченных узкой специализацией, обеспечивает социальную и профессиональную мобильность личности, открытость к изменениям и творческому поиску, способность к самовыражению и самосозданию, готовность и способность обновлять свои знания.

Определение профессиональной компетентности, по мнению Н.В. Кузьминой, В.П. Симонова, Н.Ф.Талызиной А.И. Шакурова и др. рассматривается как единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и выполнению своих профессиональных функций. Н.В. Кузьмина характеризует *«профессионально-педагогическую компетентность как специальную способность превращать свой предмет в средство формирования личности и структурировать научные и практические знания»* [41, с. 101—102].

Наша точка зрения на понятие «профессиональная компетентность педагога» совпадает с взглядом группы ученых (Н.А. Морева, Г.Н. Прозументова, Е.А. Соколовская, Г.С. Сухобская, Ю.И. Турчанинова В.И. Волынкин, С.А. Дружилов), которые рассматривают *профессиональную компетентность педагога, как качественную характеристику личности специалиста, и относят к разряду личностно-деятельностных*. Целостный взгляд на педагога, как на человека в профессии, по их мнению, состоит в том, что *особенности личности проявляются, прежде всего, через специфику педагогической деятельности, которая предполагает взаимодействие с другими людьми и воздействие на них*. Так же они считают, что *профессиональная компетентность педагога – это некая совокупность, как профессиональных компетенций, так и личностных качеств педагога, характеризуется единством теоретической и практической готовности специалиста к осуществлению профессиональной деятельности, сочетает в себе систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях*.

Сластёнин В.А., исследуя проблему личности педагога, выяснил, что *«при формировании и развитии личности педагога необходимо постоянно пополняться знаниями методик и процедур педагогического исследования, опытом научной работы по проблемам психологии, теории обучения и воспитания»* [71].

Сластёнин В.А. в соавторстве с А.И. Мищенко в статье «Профессионально-педагогическая подготовка современного учителя» отмечают, что сейчас «все явственнее проявляется противоречие между требованиями к личности и деятельности педагога и фактическим уровням готовности выпускников педагогических учебных заведений к выполнению социально и профессионально обусловленных функций», и предлагают пересмотреть содержание, формы и методы профессиональной подготовки, чтобы «направить педагогический процесс на общекультурное и

профессиональное формирование и развитие личности учителя-воспитателя» [71].

Г.А. Козберг, А.К. Маркова, Ю.А. Савинков [35;51;9] Э.М. Никитин, М.Б. Есаулова, И.А. Колесникова, М. Митина понимают профессиональную компетентность педагога (профессионализм) как некую совокупность, как профессиональных компетенций, так и личностных качеств педагога, которые проявляются в какой либо конкретной педагогической ситуации.

Исследования этих ученых помогает нам сделать вывод о том, что профессиональная компетентность педагога — это многофакторное явление, сочетающее в себе систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности), а так же средства саморазвития, самосовершенствования, самореализации [20;54].

Несмотря на возникшую неоднозначность трактовок, авторы сходятся во мнении, что не корректно будет отождествлять профессиональную компетентность только со знаниями, умениями и навыками и очевидным становится, что профессиональная компетентность является более широким понятием. В отличие от знания, профессиональная компетентность предполагает не просто владение информацией, а возможность ее применения в деятельности. Применение к решению задач различного рода отличает компетентность от умений. Возможность однозначно действовать в различных ситуациях, в том числе нестандартного характера, показывает отличие компетентности от навыков. Исследователи придерживаются мнения о синтезе когнитивной, предметно-практической, мотивационной, ценностной и личностной составляющих данного понятия.

Анализ литературы показал, что понятие «профессиональная компетентность» связывается с профессиональными качествами, а компетентность любого специалиста представляет собой присвоенную,

отрефлексированную им в ходе профессиональной деятельности систему социально значимых и личностно значимых компетенций [2].

Таким образом, в самом общем смысле, *под профессиональной компетентностью мы можем понимать профессионализм личности педагога, то есть совокупность его теоретического и практического опыта педагога в той или иной сфере, способность к постоянному саморазвитию и самообразованию, а также способность к рефлексии*, одним словом - это некая совокупность, как профессиональных компетенций, так и личностных качеств [49].

Одним из ведущих качеств профессионала как личности является, в том числе, способность к постоянному саморазвитию и самообразованию, а также способность к рефлексии. Перед педагогами, работающими в дошкольных образовательных организациях, ставятся новые и профессиональные, и образовательные задачи. На сегодняшний день актуальна проблема соответствия профессиональных компетенций педагога ДОО, требований, предъявляемых к нему ФГОС ДО и «Профессиональным стандартом педагога» и реальным профессионализмом педагогов дошкольных образовательных организаций.

С введением ФГОС ДО изменилась образовательная парадигма. Педагог ДОО нацелен на то, чтобы вся его образовательная и воспитательная деятельность становилась личностно-ориентированной и была направлена на формирование личностных качеств ребенка, поддержку индивидуальности дошкольника. Изменения обусловлены необходимостью удовлетворения образовательных потребностей детей разного уровня развития, детей с разными образовательными потребностями и разными возможностями здоровья [65].

Процесс стандартизации системы дошкольного образования начался в 2013, объявив дошкольное образование первой ступенью в системе общего образования. «Еще не все понимают, что стандарт дошкольного образования – это изменение всей системы образования. И детский сад станет не просто

учреждением, а местом поддержки разнообразия каждого ребенка», - говорил академик А.Г. Асмолов [3].

Произошедшие изменения в системе образования, на ступени дошкольного образования требуют от педагога кардинальных изменений профессиональной деятельности, обретения новых личностных смыслов. Соответственно «необходимо будет перенастроить систему повышения квалификации», чтобы каждый педагог смог привести свой труд в соответствие с общественными ожиданиями, так как в работу педагога вводится много новых задач. Придется освоить дополнительные виды трудовых действий и навыков» [65].

Что бы определить какие профессиональные затруднения сегодня испытывает педагог ДОО, реализуя Стандарт, необходимо выяснить какие изменения произошли на ступени дошкольного образования с введением ФГОС ДО и, соответственно, какие требования предъявляются к педагогу ДОО Стандартом?

Закон об образовании (ст.79) и Стандарт определили, что дети с разными возможностями здоровья и разными образовательными потребностями имеют право на получение качественного образования, поэтому к педагогу ДОО сегодня предъявляются требования по овладению новыми педагогическими методиками и технологиями, такими как, проектирование, коллекционирование, исследовательская деятельность, экспериментирование в разных видах детской деятельности. Изменились и требования к организации непрерывной образовательной деятельности и взаимодействию с позиций сотрудничества и партнерства педагога с детьми в этом процессе. Выполнение этих требований педагогом поможет обеспечить эмоциональное благополучие, поддержку индивидуальности и инициативы детей и построение развивающего образования, ориентированного на зону ближайшего развития каждого воспитанника ДОО.

Современные нормативные требования, определяемые системой дошкольного образования, задают перечень профессиональных компетенций, прописанных в «Профессиональном стандарте педагога», которые значительно отличаются содержательно от ранее реализуемых педагогами ДОО функций. Сегодня в работе педагога ДОО приветствуется использование максимально инновационных и активных методов педагогического взаимодействия, более индивидуализированных и нацеленных на раскрытие собственного потенциала каждого ребёнка, что призвано обеспечить дальнейшее развитие ребенка и его успешность на последующих ступенях обучения.

Реализация требований ФГОС ДО напрямую зависит от готовности самого педагога к организации данного процесса, нацеливая его на обладание высоким уровнем профессиональной компетентности. Это предполагает наличие у педагога определенных компетенций, которые определяют его готовность к профессиональному росту, его умение выявлять проблемы в своей образовательной деятельности и определять точки дальнейшего профессионального развития.

«Информационное общество» характеризуется тем, что в нем в изобилии циркулирует высокая по качеству информация, которая быстро устаревает. В силу своего динамизма информационное общество требует от своих членов непрерывного (на протяжении десятков лет) обучения [41].

Вместе с переменами в обществе роль педагога, его профессиональные функции со временем претерпевает значительные изменения.

В связи с этим даже возникло новое понятие: «принцип пожизненного повышения квалификации». Но по данным ЮНЕСКО сегодня актуальна проблема адаптации многих педагогов к быстро обновляющейся среде информационного общества, к необходимости постоянно повышать свой профессиональный уровень [73].

Информатизация образовательной среды выступает важным фактором непрерывного обновления знаний педагогов в этой области, а

существующие проблемы адаптации педагогов к быстро обновляющейся среде информационного общества, создают необходимость педагогов постоянно повышать свой профессиональный уровень.

Можно сделать вывод, что процессы глобализации, информатизации, ускорения внедрения новых научных открытий, быстрого обновления знаний и появления новых профессий, все это выдвигает перед современным педагогом особые требования к повышению профессиональных компетентностей, постоянному личностному и профессиональному росту, профессиональной мобильности и необходимости решать профессиональные проблемы, в быстроменяющемся информационном обществе.

Взаимодействие с детьми, имеющими разные образовательные потребности и ограниченные возможности здоровья нацеливает современного педагога овладеть *психолого-педагогической компетенцией*. Педагог должен владеть специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу; быть готовым к взаимодействию с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; уметь отслеживать динамику развития обучающихся и составлять совместно с другими специалистами программу их индивидуального развития; составлять психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося; читать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.).

Коммуникативная компетентность, которой должен обладать современный педагог предполагает, умение устанавливать и поддерживать деловые и межличностные контакты, умение сотрудничать и координировать свою профессиональную деятельность с другими педагогами, осуществлять необходимое взаимодействие со своими коллегами. В области воспитательной работы педагог должен: владеть формами и методами воспитательной работы, используя их как в образовательной, так и во внеурочной деятельности.

Педагог должен: владеть методикой проектирования и создания ситуации или события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка. Обнаруживать и реализовывать воспитательные возможности различных видов деятельности обучающихся (учебной, трудовой, спортивной, художественной и т.д.). Уметь анализировать реальное состояние дел в классе (группе), поддерживать в коллективе деловую дружелюбную атмосферу.

Что касается личностных качеств и профессиональных компетенций, необходимых педагогу для осуществления развивающей деятельности обучающихся – это, прежде всего, знание общих закономерностей развития личности и проявления личностных свойств, психологических законов периодизации и кризисов развития, возрастных особенностей обучающихся. Педагог должен обладать способностью, в ходе наблюдения, выявлять разнообразные проблемы обучающихся и оказывать им адресную помощь своими педагогическими приемами, строить индивидуальный образовательный маршрут для любого ребенка [4].

Педагог должен обладать компетентностью грамотного подхода к разработке конкретных индивидуальных планов обучающихся, с учетом их особенностей и образовательных потребностей.

Он должен уметь:

- проектировать индивидуальные образовательные маршруты;
- работать совместно с тьюторами и педагогами-психологами;
- осуществлять коррекционную работу и комплексное психолого-медико-педагогическое сопровождение обучающихся с учетом состояния их здоровья и особенностей психофизического развития;
- формировать компетенции обучающихся в области использования информационно-коммуникационных технологий, познавательно-исследовательской и проектной деятельности [5].

Таким образом, сопоставив требования к профессиональному уровню педагога в контексте двух документов «Профессионального стандарта «Педагога» и «Федерального государственного образовательного стандарта ДО можно сказать, что они дополняют, конкретизируют и регламентируют педагогическую деятельность, что отвечает Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации». Согласно п. 1 ч. 1 ст. 48 Федерального закона №273-ФЗ педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных задач в соответствии с утвержденной рабочей программой и непрерывно повышать свой профессиональный уровень [66;89].

В этой связи, одним из важных направлений программы модернизации российского образования в настоящее время является совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров, готовых реализовывать новые образовательные модели.

Можно констатировать, что современные нормативные требования, определяемые системой дошкольного образования, задают перечень профессиональных компетенций, содержательно отличающихся от выполняемых воспитателем функций. Педагогу, также необходимо быть готовым и способным к изменениям, активным, компетентным, а педагогу не овладевшему определенными профессиональными компетенциями, сложно будет реализовывать образовательные цели, осуществлять свою образовательную деятельность на высоком профессиональном уровне.

Современные образовательные стандарты – это инструменты повышения качества образования, которое невозможно достичь без профессионального роста воспитателя, учитывая то, что квалификация педагога влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка, что, безусловно, должно являться достаточно высоким мотивационным фактором в повышении профессионального мастерства.

Кроме этого, профессиональный стандарт педагога дошкольного образования предназначен еще и для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приеме на работу и при аттестации, формировании должностных инструкций, а также, что является немаловажным фактором – определенным этапом в планировании карьеры педагогами.

В этой связи, разрыв между требованиями образовательных стандартов к профессиональной деятельности педагогов дошкольного образования и реальным уровнем подготовки на современном этапе остается достаточно существенным и может стать, серьезной проблемой для возникновения кадровых проблем, поэтому подготовка специалистов соответствующей квалификации, переподготовка и повышение квалификации воспитателей дошкольных образовательных учреждений, готовых к реализации ФГОС, требует принципиально иного содержания профессионального образования и иного подхода в организации образовательного процесса: создание новой практико-ориентированной модели подготовки и переподготовки кадров, ведь формирование необходимых профессиональных компетенций становится возможным только в практической деятельности, в рамках реального взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Важно не просто акцентировать внимание на профессионализме педагога, а создать условия его непрерывного профессионального развития, так как непрерывное образование – это неотъемлемая составляющая процесса роста образовательного потенциала личности педагога в течение всей профессиональной деятельности.

Именно современный педагог является основной фигурой при реализации на практике основных нововведений в Российском образовании. Однако заданный темп внедрения новаций в образовательный процесс далеко не всегда соответствует возможностям педагога в реальных условиях работы, а стремительная технологизация производства, глобализация и

информатизация общества создают проблемы, которые не позволяют педагогу быстро перестроиться, правильно принять решения и овладеть новыми инновационными формами работы, повышающими его уровень профессиональной компетентности.

1.4. Процесс повышения квалификации в современных условиях – особенности и трудности.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогические работники имеют право получать не реже чем один раз в три года [10, гл. 5, ст. 47, п. 5.2].

Система дополнительного профессионального образования является отличной от других образовательных систем, прежде всего от системы высшего образования, тем, что осуществляет работу с уже имеющимися профессиональными качествами человека, преобразуя эти качества или совершенствуя их, развивая профессиональную компетентность, изменяя содержательные характеристики педагога, связанные с понятием квалификации

В связи с этим для каждого педагога становится очевидной необходимость постоянного и системного профессионального обучения.

Нам предстоит наметить ключевые проблемы по интересующей нас теме:

- насколько эффективна та или иная образовательная модель, используемая в системе дополнительного профессионального образования при обучении педагогов на курсах повышения квалификации;
- имеет ли данная образовательная модель достоинства и недостатки.

Исследованиями по проблемам дополнительного профессионального и

непрерывного образования занимались С.Г. Вершиловский [11], В.И. Загвязинский [23], Ю.В. Исаев [29], В.Я. Синенко [70], Н.И. Фрумина [80].

В работах В.Я. Синенко [70], Н.И. Фруминой [80] отмечается, что традиционная модель повышения квалификации уже не соответствует данной идее непрерывного образования педагогов в современных условиях – она слабо ориентирована на учет разнообразия индивидуальных образовательных потребностей педагогов и не обладает мобильностью, необходимой в условиях постоянно развивающихся образовательных запросов, а происходящие изменения в обществе и в Российском образовании требуют новых подходов к управлению профессиональным развитием педагогов и созданием условий для их непрерывного профессионального образования.

Учитывая изменение парадигмы образования, а также неспособность традиционных моделей профессионального развития используемых в системе дополнительного профессионального образования в полной мере отвечать на запросы общества и самих педагогов, то общепризнанным становится утверждение о том, что образование на протяжении всего жизненного пути невозможно без осознания необходимости поиска и внедрения новых эффективных моделей профессионального развития.

Так как непрерывное профессиональное образование состоит из формального, информального и неформального.

Нам предстоит рассмотреть положительные стороны и недостатки непрерывного профессионального образования педагогов (формального, информального и неформального). Неформальное образование является более гибким, но оно не регламентировано местом получения, сроком и формой обучения (специально организованные для педагогических работников семинары, практикумы, мастер-классы, конференции, проекты, тьютерство, самообучение и пр.), а так же вызывает профессиональный интерес и возможность разрешить профессиональные затруднения, но по окончании обучения итоговая аттестация не предусматривается и документ о

повышении квалификации педагогические работники не получают, а при аттестации педагогов учитывается наличие документов об участии в образовательных событиях. В случае неформального образования мотивацией становятся новые знания, умения, навыки и компетенции, которые педагог приобретает в ходе обучения. Неформальное образование ориентировано на удовлетворение образовательных потребностей конкретного педагога, дошкольной образовательной организации и получение реального образовательного продукта.

При формальном образовании нередко основной мотивацией является получение удостоверения о повышении квалификации или диплома о профессиональной переподготовке, необходимого для прохождения аттестации. Так же отмечается неспособность формальных моделей профессионального развития в полной мере отвечать на запросы общества и самих педагогов

Сейчас в системе ДПО, происходит переход от использования в образовательном процессе традиционных информационно-репродуктивных форм и методов обучения к активным и интерактивным методам. Причем выбор современных образовательных технологий, активных и интерактивных методов обучения должен быть, взаимосвязан с формируемыми компетенциями у педагогов. А процесс усвоения знаний слушателями в системе переподготовки и повышения квалификации профессионального образования должен строиться с учетом стремлений современного педагога самообразовываться и с ориентацией на его профессиональные дефициты и запросы.

Тогда общепризнанным становится утверждение о том, что *образование на протяжении всего жизненного пути невозможно без осознания необходимости поиска и внедрения новых моделей профессионального развития.*

Для выявления эффективности разных образовательных моделей в системе дополнительного профессионального образования нами было

проведен анализ различных образовательных моделей используемых в системе дополнительного образования и представлен в таблице (Таблица 1), анализ происходил с учетом положительных сторон моделей их недостатков.

Таблица 1.

Анализ образовательных моделей повышения квалификации педагогических и руководящих работников в системе дополнительного профессионального образования

<i>Положительные стороны модели</i>	<i>Недостатки данной модели</i>
<p>О. Ф. Клинк предлагает <i>Модель Базового центра подготовки кадров</i>, которая должна выполнять функции системного интегратора повышения квалификации, вести информационный ресурс (База данных лучших практик, преподавателей-экспертов, центров организации ПК, производственных организаций, МЦК, РЦ, готовых проводить стажировки и т.д.);</p> <p>проводит курсы ПК по актуальным вопросам развития НСК, в т.ч.открытые онлайн курсы;</p> <p>центры организации ПК: изучают потребность в ПК, организуют практикоориентированные курсы, в т.ч. стажировки в профильных организациях, привлекают преподавателей-экспертов</p>	<p>У данной модели <i>нет системы открытой образовательной логистики</i> (информационного ресурса, координации деятельности на федеральном и (меж) региональном уровне);</p> <p>Необходимы стажировочные площадки для проведения практикоориентированных курсов;</p> <p>Образовательные организации должны быть связаны в единую образовательную сеть (иметь одну Интернетплатформу)</p>
<p>В.Я. Синенко <i>представил каскадно - циклическую модель повышения квалификации</i>, которая включает предкурсовой период(изучение уровня профессионализма), теоретико-практический курс и внедренческий период, где в качестве инструмента для осуществления самообразования выступает <i>проект роста профессионализма. Проект педагогический работник составляет и реализует самостоятельно, поэтому требуется методологическая помощь в его разработке</i></p>	<p>У данной модели <i>отмечается недостаточная гибкость и присутствие формализма</i> и педагогу <i>требуется методологическая помощь в его разработке проекта по самообразованию</i></p>

<p>А.Н. Лопаткин, в качестве новой формы реализации непрерывного образования предложил региональный образовательный кластер педагогического образования, включающий образовательные организации различного уровня от дошкольного до высшего профессионального.</p>	<p>Для координации работы образовательного кластера педагогам необходимо методологическое сопровождение со стороны научных работников, возможности которых ограничены.</p>
<p>В системе ДПО на основе сетевой формы обучения используется Полиинституциональная модель Организация регулярной обратной связи позволяет своевременно определять проблемы обучающихся.</p> <p>Положительными характеристиками являются активные и интерактивные методы обучения; формирование необходимых компетенций; поэтапный контроль уровня сформированности компетенций.</p>	<p>Как недостатком модели считается увеличение объема документации трудоемкости контроля; изменение структуры учебной нагрузки обучающихся, в частности увеличение внеаудиторной составляющей; необходимость разработки и внедрения новых форм контроля, в том числе для самостоятельной работы для обучающихся с разным уровнем сложности.</p>
<p>Астафьева Н.Е., Шешерина Г.А., Агаркова Е.И. [4] предлагают модель повышения квалификации по индивидуальным образовательным программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения реализуемую в Тамбовской области.</p> <p>На эту форму повышения квалификации выходят педагоги с ярко выраженной спецификой индивидуальных образовательных потребностей. Помимо очных и дистанционных модулей повышения квалификации, в ИОП могут входить дополнительные мероприятия, выбранные тьютором с учетом его образовательных запросов (участие в активной форме). Задачи тьютора предполагают консультационную помощь</p>	<p>Данная модель в организационно-технологическом плане должна обеспечиваться специализированным сайтом и автоматизированной системой, позволяющей определить профессиональные затруднения педагогов через систему диагностик, а так же должна быть создана избыточной образовательная среда, включающая дистанционные и аудиторные модули ПК. Наличие тьюторов в</p>

<p>тьюторанту, содействие развитию мотивов профессионального роста, контроль выполнения ИОП, анализ и обсуждение с ним промежуточных и итоговых результатов обучения. На завершающем этапе тьютор совместно с тьюторантом оценивает степень реализации поставленной цели, уровень удовлетворенности процессом и результатами обучения.</p> <p>Определяется содержание дальнейшей индивидуальной образовательной траектории педагога.</p>	<p><i>учреждениях ДПО,</i></p> <p>Основой для формирования ИОП выступает региональный банк учебных модулей, доступный в онлайн-режиме.</p> <p>Так же превалирует набор эмпирически найденных приемов, средств и правил» что затрудняет создание эффективной модели дистанционного обучения.</p>
<p>В Ханты-Мансийском автономном округе – разработана и используется <i>в практике персонифицированная модель повышения квалификации, на основе компетентностного подхода</i> [20].</p> <p>Главная задача модели, заключается в ликвидации несоответствия уровня профессионализма педагога, как совокупности профессиональных компетенций, выдвигаемым требованиям в сфере современного образования.</p> <p>Конструирование персонифицированной модульной программы повышения квалификации обучающегося <i>предполагает обязательное включение в ее состав инвариантного модуля и вариативных модулей, в том числе стажировку.</i></p>	<p>Оказание такой поддержки возможно только при <i>тщательном изучении видов и областей проявления профессиональных затруднений, особенностей их проявления.</i></p> <p>Особое внимание при реализации такой модели должно уделяться <i>выбору педагогом тех модулей, изучение которых поможет, с одной стороны, реализовать свои потребности в профессиональном развитии, с другой стороны, расширить (совершенствовать) свои компетентности.</i></p>

<p>М.Л. Субочева [74] отмечает появление <i>инновационной смысло-деятельностной модели</i>, в основе функционирования этой модели лежит идея создания условий для актуализации и развития рефлексии педагогов в процессе повышения их квалификации. Основополагающими являются следующие позиции:</p> <p><i>процессы смыслообразования должны происходить как в поле усвоения системы знаний обучающихся, так и в поле профессионального развития и самоосуществления личности.</i></p> <p><i>Интенсификация процесса повышения квалификации педагогов-практиков осуществляется за счет активного использования в нем рефлексивных методов, становится возможным не только повысить качество образовательного процесса, но и перейти к реальной смене парадигмы во всей системе повышения квалификации.</i></p>	<p>Но отмечается <i>неразработанность теории и практики объективности оценки результатов такого повышения квалификации.</i></p>
---	---

Не отвергая ценности всех выше перечисленных моделей повышения квалификации педагогических кадров образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования, *можно выделить, как наиболее перспективные в условиях личностно-ориентированного образовательного процесса, три последние модели.*

Мы считаем, что формирование рефлексивной компетенции у педагога ДО будет способствовать становлению активной позиции педагога по отношению к своему учению и самообразованию, а также наличие жизненного и профессионального опыта, изменят и углубит смысл и качество приобретаемых знаний на курсах повышения квалификации и нацелят педагога на дальнейшую познавательную профессиональную деятельность, тем не менее, следует отметить *не разработанность теории и практики объективной оценки результатов такого повышения квалификации.*

При использовании информационных технологий, основанных на применении специализированных программных средств работы с информацией, происходит интеграция традиционных технологий и современных мультимедийных средств, позволяющих реализовать формы обучения в современном информационном формате. Так, например, проведение лекции-визуализации, где ее содержание сопровождается демонстрацией учебных материалов или видеоматериалами, защита творческих проектов с использованием мультимедийных средств и т.п. Применение таких технологий предполагает повышение качества подготовки педагога к реализации новых Федеральных государственных образовательных стандартов, расширению видов образовательной деятельности слушателей, переходу от объяснительно-иллюстративного к проблемно-поисковому обучению, который предполагает формирование умения самостоятельно приобретать новые знания.

Использование интернет - технологий оказывает существенное влияние на всех этапах профессиональной подготовки педагога, их базе являются открытые образовательные ресурсы (В. Быков, Р. Гуревич, Л. Карташова, М. Кастельс (M Castells), В. Кинелёв, А. Наджи (A. Nagy), Дж. (G. Siemens), С. Френе (C. Freinet) причем, если во время учебной деятельности академического типа они способствуют лишь совершенствованию традиционного образовательного процесса, не меняя его коренных образом, то на этапах квази-профессиональной и учебно-профессиональной деятельности, становятся основой современных педагогических технологий. Это создает принципиально новые условия реализации профессионального образования, способствующее совершенствованию профессиональной подготовки персонала к жизни и деятельности в информационном обществе [73;74].

При этом теоретические исследования и практический опыт работы в сфере повышения квалификации педагогов позволяет нам сделать вывод о том, что в традиционной системе повышения квалификации назрели

серьезные противоречия между динамично меняющимися потребностями профессиональной практики и сложившейся системой преимущественного пассивного, репродуктивного повышения квалификации, между возрастающими требованиями к уровню профессиональной компетентности педагога и сложившейся моделью профессионального образования, ориентированной преимущественно на традиционную «знаниевую» парадигму педагогической деятельности.

Разрешение данных противоречий требует поиска новых форм непрерывного образования педагогов в системе ДПО, обучающимся на курсах повышения квалификации, когда происходит включение каждого слушателя в активные формы образовательной деятельности.

В рамках нашего исследования считаем необходимым согласиться с мнением М.В. Моисеевой, А.Г. Чернявской, А.А. Вербицкого, Е.Л. Гавриловой, которые предлагают использовать тьюторинг в системе ДПО на курсах повышения квалификации, как особую форму взаимодействия обучающего и обучающегося, характеризующаяся профессионально и личностно ориентированным сопровождением и поддержкой обучаемого, приводящую к становлению субъектной позиции профессионала в педагогической деятельности.

Моисеева М.В. утверждает, что внедрение тьюторинга способствует разрешению противоречий и недостатков процесса повышения квалификации, поскольку: содержание обучения трансформируется, обеспечивая возможность его гибкого вариативного изменения; появляется возможность перехода на вариативные дифференцированные и индивидуальные программы обучения; обучение происходит на основе деятельностного подхода, появляется возможность со- и самоуправления учебной деятельностью; взаимодействие между тьютором и педагогом становится субъект - субъектным (оба являются равноправными участниками педагогического процесса), и педагогическая рефлексия является условием выхода педагога на новый уровень личностно-профессионального развития.

Прделанная нами работа по изучению различных образовательных моделей применяемых в системе ДПО на курсах повышения квалификации ставит перед нами задачу, изучить в полной мере соответствуют ли данные модели профессионального развития запросам самих педагогов. И предположить, что актуализация и развитие рефлексии педагогов ДО, а так же конструирование персонифицированной модульной программы повышения квалификации обучающегося совместно с преподавателем-тьютором, активизировать стремления современного педагога самообразовываться ориентируя на его преодоление профессиональных дефицитов и запросов , будет ли это способствовать качественному усвоению знаний в процессе повышения квалификации, а так же поможет определить содержание дальнейшей индивидуальной образовательной траектории педагога.

Выводы по первой главе

Определяя специфику и содержание дополнительного профессионального образования педагогических работников в современных условиях, мы выяснили, что система повышения квалификации педагогических работников - это наиболее мобильная подсистема непрерывного образования, которая может быстро реагировать на запросы общества, и быть главным условием развития педагогического мышления, творческого потенциала и профессионально значимых качеств педагога.

Так как система повышения квалификации педагогических работников нацелена иметь опережающий характер с учетом достижений педагогической науки и передового опыта, то поэтому она должна постоянно совершенствоваться, в зависимости от уровня подготовленности, стажа, условий работы и индивидуальных интересов педагогов и должна быть ориентирована на использование активных методов повышения квалификации педагогических кадров.

Изучая феномен «непрерывного образования» педагогов, мы выяснили что, система повышения квалификации является подсистемой непрерывного образования и пришли к мнению, что именно в системе ДПО происходит процесс становления педагога как индивидуума и профессионала, когда педагог повышает квалификацию формально, неформально и информально, управляя процессом собственной образовательной траектории, обеспечивая тем самым собственный путь развития, определяя содержание, формы, варианты становления своего профессионализма.

Так же подводя итоги, мы можем констатировать, что процессы глобализации, информатизации, ускорения внедрения новых научных открытий, быстрого обновления знаний и появления новых профессий, а так же воспитание и образование детей нового поколения, все это выдвигает перед современным педагогом особые требования к повышению

профессиональных компетентностей и нацеливает его на постоянный личностный и профессиональный рост.

Однако мы выяснили, что заданный темп внедрения новаций в образовательный процесс далеко не всегда соответствует возможностям педагога в реальных условиях работы и создает проблемы, которые не позволяют педагогу быстро перестроиться, правильно принять решения и овладеть новыми инновационными формами работы, повышающими его уровень профессиональной компетентности. Поэтому подготовка специалистов соответствующей квалификации, переподготовка и повышение квалификации воспитателей дошкольных образовательных учреждений, готовых к реализации ФГОС, требует принципиально иного содержания профессионального образования и иного подхода в организации образовательного процесса: создание новой модели подготовки и переподготовки кадров.

Изучая достоинства и недостатки существующих моделей повышения квалификации с применением дистанционных образовательных технологий в организациях дополнительного профессионального образования, наше внимание привлекли три модели:

- персонифицированная модель повышения квалификации, на основе компетентного подхода (разработчики Г.В. Дивеева и С.В. Слинкин), реализуемая в г. Ханты - Мансийске ;
- предложенная М.Л. Субочевой инновационная смысло-деятельностная модель, в основе функционирования этой модели лежит идея создания условий для актуализации и развития рефлексии педагогов в процессе повышения их квалификации.,
- реализуемая модель повышения квалификации по индивидуальным образовательным программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения предложенная Н.Е. Астафьевой., Г.А.

Шешериной , Е.И. Агарковой реализуемую в Тамбовской области.

И пришли к мнению, что проделанная нами работа дает нам возможность предположить, что актуализация и развитие рефлексии педагогов ДО, а так же конструирование персонифицированного образовательного маршрута педагога и тьюторинг на курсах повышения квалификации - все это будет способствовать качественному усвоению знаний, активизировать стремления современного педагога самообразовываться, ориентируя на его преодоление профессиональных дефицитов и запросов в процессе повышения своей квалификации, а так же поможет определить содержание дальнейшей индивидуальной образовательной траектории педагога. В связи с этим предположением возникает необходимость изучить практические основания процесса непрерывного образования педагогов в системе повышения квалификации

Глава I I. Практические основания процесса непрерывного образования педагогов в системе повышения квалификации

2.1. Запросы и требования педагогов к системе повышения квалификации

Возросшие требования к качеству образования, нацеливают педагогов на постоянное профессиональное развитие, на постоянное обновление знаний, на приобретение практического опыта в профессиональной деятельности на получение доступного качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально-ориентированного развития РФ.

Одной из ключевых задач системы повышения квалификации становится создание условий для обеспечения профессионального развития «через всю профессиональную жизнь» различных категорий работников образования при работе по новым федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС).

Волкова М.В.[14] обращает наше внимание на перемены, происходящие в обществе в постиндустриальную эпоху и в Российском образовании, которые меняют требования к личности педагога, определяя его позицию как субъекта в образовании, который должен быть готовый к выбору, рефлексии и саморегуляции. Важное значение придается созданию условий для развития индивидуально-личностных способностей обучающихся, а *педагогическая поддержка индивидуальности рассматривается как главная цель образования.*

Т.А. Абанкина, А.И. Адамский, А.Г. Каспаржак, Т.М. Ковалёва, И.Д. Фрумин отмечают необходимость замены архаичных форм повышения квалификации новыми Моделями на основе индивидуализации траекторий профессионального развития педагогов, сотрудничества педагогов и различных образовательных учреждений.

Кадровый вопрос сегодня остается один из самых сложных в системе образования, а в системе дошкольного образования он стоит еще острее. Это подтверждается в работах разных исследователей.

Несмотря на новые задачи дошкольного образования, императивный и репродуктивный характер работы педагогов в детских садах это достаточно частое явление. Педагогам очень трудно избавиться от стереотипов в работе, и обусловлено это во многом тем, что возраст педагогов на этом уровне образования в среднем составляет 50 лет, а это уже достаточно сложный период для изменений и для поиска новых методов деятельности.

М.Н. Глухенькая, О.Г. Згурян, отмечают, что начинающие (не зависимо от возраста) педагоги и педагоги, прошедшие курсы профессиональной переподготовки имеют специальные знания, но не имеют достаточного практического опыта педагогической деятельности и у них недостаточно сформирована методическая компетентность. Педагоги ДО никогда не занимались проектированием образовательного процесса для детей с ОВЗ, исходя из образовательных потребностей и физиологических особенностей таких детей, педагоги ДОО испытывают профессиональные дефициты в том, что не имеют профессиональных умений выявлять (диагностировать) проблемы детей с ОВЗ, и прорабатывать индивидуальные образовательные маршруты таких детей.

Более 60 лет система образовательных организаций дополнительного профессионального образования призвана быть ориентированной на обеспечение потребности в развитии профессионализма каждого педагога. Однако современные исследования показывают, что даже регулярное прохождение курсовой подготовки, не позволяет педагогу своевременно перестраивать свою профессиональную работу соответственно изменениям, происходящим в системе образования, и, следовательно, снижает его готовность к инновационной деятельности в соответствии с требованиями, прописанными во ФГОС ДО.

Индивидуальная образовательная траектория, или индивидуальный образовательный маршрут, определяется учеными как целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая обучающимся позицию субъекта выбора, разработки и реализации образовательной программы при осуществлении преподавателями педагогической поддержки его самоопределения и самореализации (С.В. Воробьева, Н.А. Лабунская, А.П. Тряпицына, Ю.Ф. Тимофеева и другие).

Ковалёва Т.М. отмечает, что «Открытое образование в антропологическом контексте представляется в первую очередь как пространство всех возможных ресурсов для собственного образовательного движения любого человека, а ведущими открытыми образовательными технологиями при этом являются методы ситуативного анализа, исследования и проектирования, портфолио» [32].

Следует отметить, что тьюторское сопровождение подразумевает наличие свободы в действиях тьюторанта. Внутренняя свобода, являясь одним из наиболее важных условий творческой деятельности человека, может рассматриваться также и как этап становления личности. Свобода предполагает самореализацию, направленную на раскрытие внутреннего потенциала человека, она помогает обрести смысл жизни, обуславливает проявление личного достоинства учителя» [32].

Тьюторская помощь может осуществляться в различных формах, таких как: - тьюториалы:

- создание и реализация индивидуальной образовательной программы;
- помощь в реализации индивидуального образовательного маршрута на курсах повышения квалификации педагога по заявленной проблеме и т.д.

На сегодняшний день произошедшие изменения в системе дополнительного профессионального образования недостаточны потому,

что выявленные не только нами в процессе анкетирования дефицитные профессиональные компетенции и профессиональные затруднения у педагогов ДОО, нацеливают нас на изменение содержания образовательных программ, форм организации образовательного процесса педагогов в ходе организации курсов повышения квалификации педагогических кадров, реализуемых в ГАУ ДПО ПК ИРО

Учитывая изменение парадигмы образования, а также неспособность существующих моделей профессионального развития в полной мере отвечать на запросы общества и самих педагогов, общепризнанным становится утверждение о том, что непрерывное профессиональное образование педагога ДОО в системе ДПО невозможно без осознания необходимости поиска и внедрения новых эффективных моделей профессионального развития.

Можно выдвинуть предположения, что *реализация модели повышения квалификации педагогов дошкольного образования по индивидуальным образовательным программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения позволит современному педагогу ДОО в полной мере овладеть практическими умениями самостоятельно выявлять свои профессиональные затруднения и дефициты, определять точки дальнейшего профессионального развития и оценивать свой продуктивный опыт, обобщать и описывать результаты собственной профессиональной деятельности, методически грамотно организовывать свою образовательную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС ДО.*

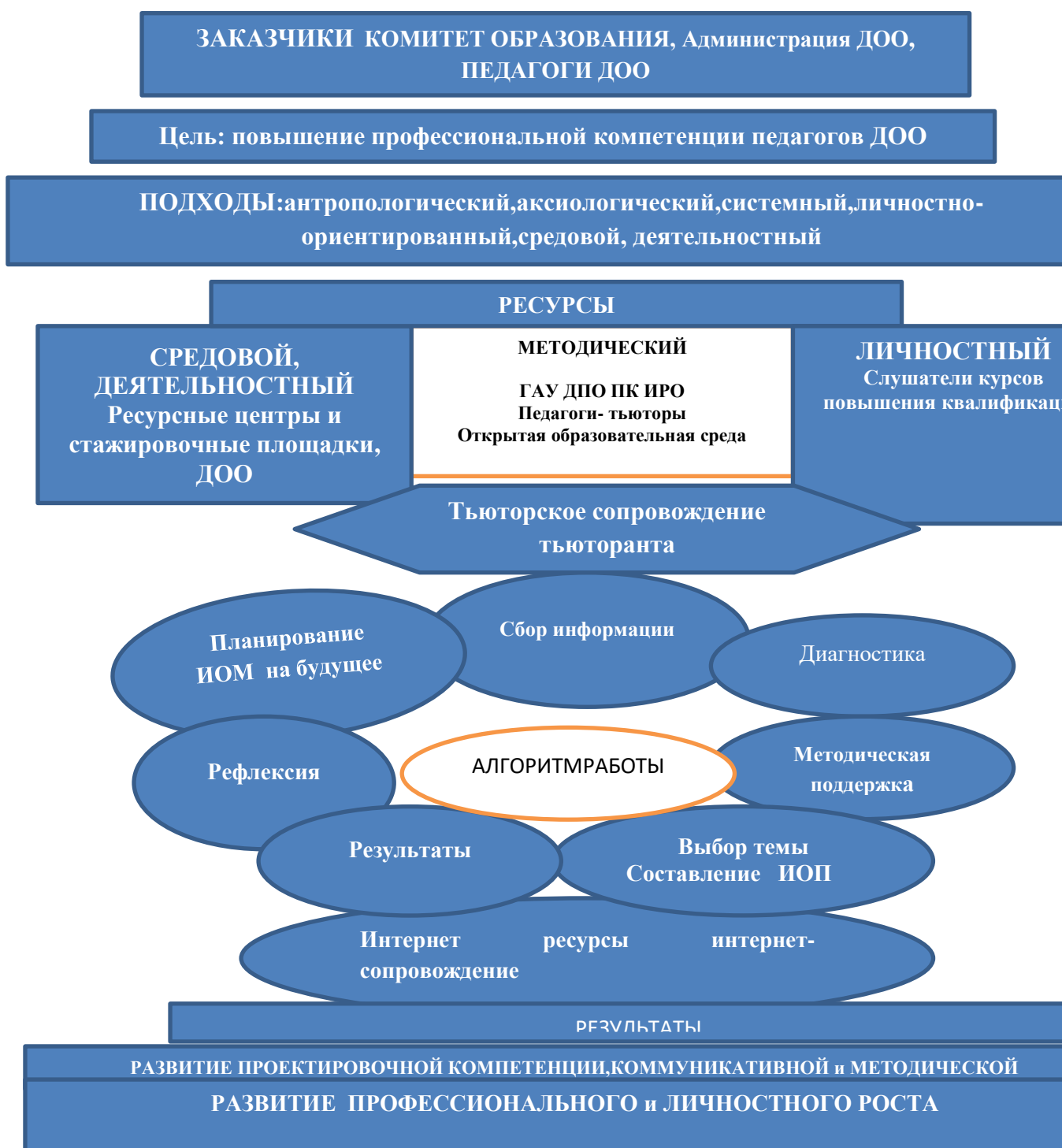


Рисунок 1

Модель повышения квалификации педагогов ДО по индивидуальным образовательным программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения в системе повышения квалификации.

Далее рассмотрим особенности модели повышения квалификации педагогов дошкольного образования по индивидуальным образовательным

программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения в системе повышения квалификации.

Модель повышения квалификации педагога ДО (Рисунок.1) строится на основе подхода тьюторской практики открытого образования как сопровождения индивидуальной образовательной программы (антропологический контекст тьюторства) [32].

Открытое образование в данном случае рассматривается как пространство всех возможных ресурсов для собственного образовательного движения любого человека. «Главная цель открытого образования в этом случае – научить человека максимально использовать различные доступные ресурсы для построения своей образовательной программы. Именно он, как никто другой, являясь заказчиком на собственное образование, способен проектировать его содержание и нести связанные с этим риски и ответственность, приобретая в конечном итоге тот или иной уровень и качество образованности» [33, с.21].

Субъекты реализации модели:

- Педагоги ДОО и администрация ДОО,
- Комитет образования ПК
- ГАУ ДПО ПК ИРО
- Ресурсные центры (стажировочно- инновационные площадки)
- Все заинтересованные в получении качественно новых результатов.

В модели используется технология открытого образования, что дает педагогу возможность использовать различные ресурсы для индивидуализации образования, возможность самовыразиться.

Модель включает в себя четыре компонента:

- концептуально-целевой;
- организационно – содержательный;
- процессуальный;
- результативный.

Концептуально - целевой компонент модели: предполагает создание оптимальных условий для реализации непрерывного дополнительного профессионального образования различных категорий специалистов, максимальное удовлетворение их профессиональных потребностей через конструирование индивидуальной образовательной программы и выбор индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации.

Концептуально-целевой компонент модели предназначен для определения цели и значимых для данной деятельности подходов и принципов.

Условия создаются с целью повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Деятельность строится на основе антропологического, аксиологического, системного, личностно-ориентированного, средового, деятельностного подходов.

Антропологический (гуманитарный) подход используется в основе реализации модели, так как главной профессионально-педагогической ценностью данного подхода является «определённый человек – его внутренне пространство, специфика индивидуального процесса познания [7].

Системный подход — комплексное изучение процесса повышения квалификации по ИОП с тьюторским сопровождением как единого целого с позиций системного анализа, уточнения сложной проблемы и её структуризация, нахождение пути решения проблемы. В основе системного подхода лежит стремление изучить тьюторское сопровождение педагогов как нечто целостное и организованное, ориентируясь на рассмотрение тьюторства как системы, взаимодействующей с внешней средой.

Цель личностно ориентированного подхода - создание условий для полноценного развития функций педагога: способность человека к выбору; умение рефлексировать, оценивать свою жизнь; поиск смысла жизни, творчество; формирование образа «Я»; ответственность; автономность личности.

Средовой подход к организации образовательного процесса в системе ДПО предполагает наличие определенной кадровой, методической, современного оборудования для достижения поставленных задач. Среда представляет возможности событийного статуса: общаться, взаимодействовать с другими людьми, сотрудничать с ними, соперничать, сопереживать и т.д.

Деятельностный подход в реализации данной модели подразумевает активную деятельность педагога. Данный подход особенно актуален для данной работы.

Тьютор направляет деятельность педагога и подводит итог, давая точную формулировку установленных алгоритмов действия. В результате исследовательской деятельности в ходе реализации ИОМ полученные знания приобретают личностную значимость и становятся интересными для самого педагога.

При построении модели учитывались следующие ресурсы:

1. Личностный ресурс: индивидуальные особенности педагогической направленности личности.
2. Ресурс среды: стиль взаимоотношений в коллективе
3. Методический ресурс:
 - Уровень профессионального мастерства тьютора .
 - Использование личностно-ориентированных технологий.

При проектировании индивидуального образовательного маршрута педагога необходимо учитывать следующие факторы: анализ результатов выполнения методики квалификационного испытания (тестирования), уровень образования и опыт работы специалиста.

Данная модель имеет такую особенность, что каждый педагог получает возможность самостоятельно сформировать индивидуальную образовательную программу повышения квалификации на модульной основе с использованием Интернет-ресурса и обрести преподавателя – тьютора для расширения своего образовательного пространства.

Параметры, учитывающиеся при построении дополнительных программ повышения квалификации:

- специальность;
- уровень образования;
- опыт работы.

Обучение происходит формально на базе ПК ИРО, так и с использованием дистанционных технологий.

Педагог может реализовывать данную ИОП индивидуализировано по времени, по темпам и направленности, то есть каждому обучающемуся педагогу предоставляется право и возможность реализации своей собственной образовательной программы.

Категории педагогических работников: педагог дошкольного образования (воспитатель), заместитель заведующего по УМР, ст.воспитатели.

Уровень образования: высшее специальное (педагогическое), среднее специальное (педагогическое), высшее, но другого профиля, среднее другого профиля.

Опыт работы: отсутствие опыта, до 5 лет, от 5 до 15, более 20 лет. На данный момент сообщество работающих педагогов ДО, можно условно разделить на четыре категории:

1 категория - «молодые специалисты без опыта работы», к данной категории относятся педагоги, не имеющие опыта работы в ДОО, но имеющие средне-специальное педагогическое образование, так и педагоги прошедшие курсовую переподготовку от 250ч. до 420 ч. и не имеющие опыта работы в ДОО.

2-я категория – «начинающие специалисты без специального образования» к данной категории относятся педагоги, проработавшие в профессии до 5 лет, но не имеющие специального педагогического образования.

3-я категория – «специалисты ДОО имеющие опыт работы, но не имеющие специального образования» проработавшие от 5 до 15 лет в ДОО, но не имеющие специального педагогического образования.

4-я категория - «специалисты с опытом работы и специальным образованием» проработавшие в ДОО более 5 лет, имеющие специальное педагогическое образование.

Организационно - содержательный компонент:

Когда у конкретного педагога появляется потребность пройти курс повышения квалификации в ПК ИРО, он отправляет заявку в институт развития образования через специальный интернет-сайт, после чего он проходит входную диагностику, после которой получает резюме, о том, что именно должно входить в его личный дополнительный курс обучения.

Исходя из результатов диагностики и личных пожеланий педагог подбирает сам индивидуальная образовательная программа повышения квалификации.

При этом педагог ДО может обучаться как дистанционно, а также выбрать смешанные формы обучения. Ему назначается преподаватель - наставник - тьютор, который сопровождает его на всех этапах прохождения курса.

Тьютор – специалист, который сопровождает процесс реализации индивидуальной образовательной программы и оказывает помощь педагогу ДО в организации описания своего педагогического опыта. Так же преподаватель – тьютор помогает педагогам ДО анализировать, рефлексировать и конструировать свою деятельность с целью понимания и осознания своих профессиональных затруднений, формулировки задач на обучение по ИОП.

Индивидуальная образовательная программа на модульной основе с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения в системе повышения квалификации состоит *из созданной педагогом совместно с тьютором индивидуальной образовательной программы* (далее - ИОП).

ИОП – документ, объединяющий образовательные модули (инвариативный блок и вариативный блок) из банка образовательных программ ПК ИРО, и иные обучающие мероприятия (регионального, муниципального уровня) в период обозначенных сроков повышения квалификации, согласно определенной образовательной категории педагогических работников.

ИОП содержит инвариативный блок, утвержденный в ПК ИРО, в который входит содержание обязательной части, содержащий оптимальный объем теоретических знаний, необходимых для формирования профессиональных практических компетенций, заявленных в данной программе.

Изучение обязательной части — первый и необходимый этап в прохождении индивидуальной образовательной программы ПК для педагогов ДОО.

В содержание обязательной части ИОП, направленной на изучение ФГОС дошкольного образования, включены следующие темы, *например*:

- Дошкольное образование в системе современного российского образования;
- Нормативно-правовые основы введения ФГОС дошкольного образования;
- Теоретические основы ФГОС дошкольного образования.
- Структура, основное содержание и особенности ФГОС дошкольного образования и др.;
- Психолого-педагогические особенности развития детей раннего возраста;
- Психолого-педагогические особенности развития детей дошкольного возраста.

Без изучения содержания данных тем сложным становится изучение вариативных модулей, направленных на формирование таких

профессиональных компетенций, как: организация предметно-развивающей среды, взаимодействие участников образовательного процесса и др.

Изучение содержания обязательной части программы является фундаментом для освоения любого из вариативных модулей.

Индивидуальная образовательная программа ее вариативный блок имеет образовательные модули, которые, выбираются педагогом, конструирующим индивидуальную образовательную программу согласно своих профессиональных дефицитов и предпочтений, и исходя из рекомендаций данных преподавателем - тьютором после входной диагностики (запроса), поданной педагогом на первом этапе.

Вариативный блок - может включать проведение педагогом ДО, проходящим курсы ПК: мастер - класса, « круглого стола », открытого образовательного события или НОД, выставки методических материалов, практических и семинарских занятий, семинара по обмену опытом, методических объединений и др., а так же участие в конференциях, форумах, конкурсах профессионального мастерства, ярмарках, фестивалях и др. как представление своего профессионализма в работе.

Каждый образовательный модуль тематически завершен, имеет цель, содержание, результаты образования, формы, методы, организационные формы образовательного процесса, критерии и способы контроля и оценки достижений.

Выбранные формы должны быть зафиксированы в ИОП с указанием количества часов и уровня мероприятия (регионального и муниципального). Обучение может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий.

Программа ИОМ включает в себя названия обучающих мероприятий, место, сроки и формы обучения, например:

- оказание помощи: в проектировании индивидуальной образовательной программы и индивидуального образовательного маршрута;
- оказание помощи в описании педагогического опыта;

- организация рефлексии при реализации индивидуальной образовательной программы.

Все элементы модуля едины и образуют систему высокого уровня целостности, обеспечивая его законченность.

Целесообразно содержание образовательного модуля по объему планировать от 4 до 36 часов академических часов.

Основой для разработки индивидуальной образовательной программы повышения квалификации являются выявленные в ходе самодиагностики профессиональные затруднения работника образования.

Индивидуальная программа педагога должна строиться, исходя из его профессиональных возможностей, потребностей и интересов которые отражены в приложении (Приложение 1).

Вариант структуры модульной программы повышения квалификации представлен в приложении (Приложение 5, Приложение 6)

Для «молодых специалистов без опыта работы», к данной категории относятся педагоги, имеющие средне-специальное педагогическое образование, так и педагоги прошедшие курсовую переподготовку от 250ч. до 420 ч. и не имеющие опыта работы в ДО, содержательный компонент ИОП включает большее количество практикоориентированных занятий – стажировок, мастер-классов, методических консультаций, практических занятий и получение супервизии по определенным видам и направлениям работы.

Для начинающих специалистов, не имеющих специального профессионального образования - предусмотрены модули теоретического плана и большее количество практикоориентированных занятий – стажировок, практикоориентированных мастер-классов, методические консультации, практические занятия и получение супервизии по определенным видам и направлениям работы.

Педагоги с опытом работы более пяти лет уже владеют определенным практическим арсеналом - обновлению теоретической базы

современная педагогика и психология, предусмотрено большое количество мастер - классов, обмен имеющимся у них опытом, ознакомление с авторскими разработками своих коллег, развитие навыков саморефлексии, формирование и развития компетенций, связанных с электронными технологиями, с работой с различными информационными ресурсами и т.д..

Для педагогов со стажем работы более 15 лет важны все перечисленные формы повышения квалификации, именно в этом диапазоне стажа могут наступать профессиональное выгорание и профессиональная деформация специалиста. Это тренинги профессионального роста обмен имеющимся у них опытом, ознакомление с авторскими разработками своих коллег, развитие навыков саморефлексии, формирование и развития компетенций, связанных с электронными технологиями, с работой с различными информационными ресурсами и т.д..

Выбранные формы должны быть зафиксированы в ИОП с указанием количества часов и уровня мероприятия (регионального и муниципального). Обучение может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий.

Программа ИОМ (Приложение 2) включает в себя названия обучающих мероприятий, место, сроки и формы обучения, например:

- оказание помощи: в проектировании индивидуальной образовательной программы и индивидуального образовательного маршрута;
- оказание помощи в описании педагогического опыта;
- организация рефлексии при реализации индивидуальной образовательной программы.

Процессуальный этап

Когда у конкретного педагога появляется потребность пройти курс повышения квалификации в ПК ИРО, он отправляет заявку в институт развития образования через специальный интернет-сайт, после чего он проходит входную диагностику, после которой получает резюме, о том, что именно должно входить в его личный дополнительный курс обучения.

При этом педагог ДО может обучаться как дистанционно, а также выбрать смешанные формы обучения. Ему назначается преподаватель - наставник - тьютор, который сопровождает его на всех этапах прохождения курса.

Исходя из результатов диагностики и личных пожеланий педагог подбирает самостоятельно или совместно с тьютором индивидуальную образовательную программу повышения квалификации.

Тьютор - преподаватель кафедры, специалист, который

- сопровождает процесс реализации индивидуальной образовательной программы и оказывает помощь в организации описания педагогического опыта;
- помогает педагогам ДО анализировать, рефлексировать и конструировать свою деятельность с целью понимания своих достижений, осознания своих затруднений, формулировки задач на обучение по ИОП;
- оказывает помощь в проектировании ИОП и ИОМ, организует профессиональные пробы и стажировку на базе ОУ;
- оформляет ИОП в виде документа на бумажных носителях;
- проводит консультации со слушателями, выбравшими данную форму повышения квалификации;
- оценивает результаты обучения по ИОП и ее выполнение;- корректирует деятельность обучающихся педагогов ДОО
- контролирует прохождение промежуточной и итоговой аттестации слушателя по ИОП в рамках накопительной системы повышения квалификации.

Тьюторант – специалист, повышающий квалификацию по индивидуальной образовательной программе, т. е. педагог ДО.

Действия тьюторанта:

- оформляет заявление на повышение квалификации по ИОП;

- регистрируется и авторизуется на сайте повышения квалификации по ИОП;
- проходит самодиагностику;
- выбирает проблемное поле;
- формулирует образовательные задачи;
- выбирает модули из банка образовательных программ повышения квалификации и иные обучающие мероприятия;
- конструирует индивидуальную образовательную *программу на личной странице сайта повышения квалификации по ИОП*;
- согласовывает ИОП с тьютором и совместно с тьютором разрабатывает ИОМ;
- несет ответственность.

Процесс обучения по ИОП с использованием Интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения состоит из четырех этапов:

На первом этапе реализации модели:

- происходит сбор информации о запросах на образовательные услуги и мероприятия, которые бы обучающиеся педагоги хотели посетить или принять в них участие;
- идет формирование заказа на образовательные услуги, участниками которого могут быть представители всех уровней региональной системы образования: непосредственные потребители образовательных услуг (педагоги ДОО и руководители ДОО), общеобразовательные организации, муниципальные и региональные органы управления образованием или их уполномоченные представители.

Данный этап реализации модели предоставляет возможность непосредственным потребителям образовательных услуг сформировать заказ на образовательные услуги согласно профессиональным дефицитам, интересам и предпочтениям. Концептуально-целевой компонент данного

этапа определяет, что планируемые результаты программ дополнительного профессионального образования, должны быть ориентированы на профессиональные дефициты и запросы непосредственных потребителей образовательных услуг и на представленные в Профстандарте трудовые функции педагогов.

На втором этапе происходит обработка информации по видам запросов и предпочтений, принятие соответствующих управленческих решений.

Обработанная информация позволяет принять решения по формированию заказа на разработку новых и реализацию имеющихся образовательных услуг (реализация дополнительных профессиональных программ и образовательных мероприятий), а также рассчитать объемы финансовых затрат на исполнение заказа в соответствии с уровнем системы образования.

На третьем этапе составляется план образовательных мероприятий и курсов повышения квалификации на год ориентируясь на следующие четыре категории педагогических работников, продвигающихся по лестнице педагогического мастерства: пример «Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) слушателя курсов (Приложение 2 Таблица 2)

На четвертом этапе осуществляется тьюторское сопровождение и обучение педагогов обучающихся по ИОП на курсах повышения квалификации.

Рефлексивно-оценочный этап

Завершением обучения по ИОП является итоговая аттестация слушателей по результатам освоения модулей, составляющих ИОП.

Результаты прохождения квалификационного испытания дают возможность выявить проблемные зоны в структуре профессиональной компетентности педагога ДОО.

Определение компетенций, сформированных на уровне, недостаточном для эффективного осуществления педагогической деятельности, становится

отправной точкой в планировании дальнейшего индивидуального образовательного маршрута ПК.

Дистанционная форма обучения по ИОП. Это разновидность заочной формы обучения с использованием дистанционных технологий. *Особенностью данной формы обучения является осуществление процесса освоения и контроля знаний слушателей с использованием образовательного Moodle.*

2.2. Процесс сопровождения непрерывного образования педагогов в системе повышения квалификации

На констатирующем этапе, чтобы определить какие компетентности сегодня в дефиците у педагогов ДОО, нами был проведен анализ Профессионального стандарта педагога, утвержденного в октябре 2013 года и проведено анкетирование педагогов и выявлены профессиональные проблемы и затруднения, которые испытывают сегодня педагоги ДОО в профессиональной деятельности.

С 1 сентября по 10 декабря 2017 проводилось анкетирование, было опрошено 129 педагогов ДОО, обучающийся на курсах повышения квалификации на кафедре дошкольного и начального образования в Приморском краевом Институте развития образования (ГАУ ДПО ПК ИРО).

Таблица 2.

Профессиональные затруднения педагогов ДО, обучающихся на курсах повышения квалификации

Профессиональные компетенции, прописанные в Профстандарте	Профессиональные затруднения работающих педагогов ДОО, обучающихся на курсах повышения квалификации
---	---

<p>Готовность принять разных детей от 2х месяцев до 7 лет (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья: аутистов, детей с ДЦП, детей с ЗПР и др. группы).</p>	<p>57% из опрошенных педагогов не имеют <i>непосредственного опыта работы</i> с такими категориями детей и испытывают затруднения.</p>
<p>Профессиональная установка на оказание помощи любому ребенку.</p>	<p>57 % опрошенных педагогов <i>не имеют практического опыта работы</i> в совместной образовательной деятельности с детьми с ОВЗ, детьми с особыми образовательными потребностями и детьми раннего возраста.</p>
<p>Умение в ходе наблюдения разнообразной деятельности выявлять разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития.</p>	<p>87% педагогов <i>не имеют профессиональных умений выявлять (диагностировать) проблемы детей,</i> связанные с особенностями их развития.</p>
<p>Умение отслеживать динамику развития ребенка, а так же оказывать адресную помощь ребенку, используя разные педагогические приемы.</p>	<p>57 % педагогов <i>не имеют в профессиональном опыте педагогических приемов работы с детьми с ОВЗ</i> и детьми с особыми образовательными потребностями.</p>
<p>Умение составлять совместно с другими специалистами программу индивидуального развития ребенка.</p>	<p>Отсутствие в ДОО узких специалистов (логопедов, дефектологов, сурдологов, тьюторов) не позволяет педагогам приобрести такие <i>профессиональные компетенции.</i></p>
<p>Владеть специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно-развивающую работу</p>	<p>87% педагогов <i>не владеют специальными методиками, позволяющими организовывать коррекционно-развивающую работу.</i></p>

<p>Владеть психолого-педагогическими технологиями (в том числе, инклюзивными), необходимыми для работы с различными детьми: одаренные дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.</p>	<p>80% педагогов <i>не владеют психолого-педагогическими технологиями, необходимыми для работы с различными категориями детей.</i></p>
--	--

Выявленные в процессе анкетирования дефицитные профессиональные компетенции у педагогов ДОО и основные затруднения нацеливают нас на изменения содержания образовательных программ, форм организации образовательного процесса педагогов в ходе организации курсов повышения квалификации педагогических кадров, реализуемых в системе ДПО.

Так как одной из ключевых задач системы повышения квалификации становится *создание условий для обеспечения профессионального развития* различных категорий работников образования при работе по новым федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС).

Профессиональное развитие нами понимается, как процесс, в результате которого человеку удастся сохранить качество и уровень своих профессиональных умений в течение всей своей жизни. Другими словами, недостаточно стать профессионалом один раз. Чтобы оставаться профессионалом, необходимо постоянное профессиональное совершенствование, самообразование и развитие личности.

В связи с этим можно предположить, что профессиональная деятельность педагога ДО будет продуктивной, если в межаттестационный

период и период обучения на курсах повышения квалификации в системе ДПО будет осуществляться обучение педагогов по индивидуальной образовательной программе с использованием интернет – ресурсов и тьюторского сопровождения педагогов ДО, а в неформальный период обучения им будет оказываться квалифицированная консультационная и методическая помощь со стороны преподавателей ГАУ ДПО ПК ИРО, являющихся экспертами в аттестационных комиссиях. Обучение педагогов по ИОП будет проходить индивидуализировано по времени, темпам и направленности.

На первом этапе реализации модели (диагностическом) происходил сбор информации об обучающихся и формирование заказа на образовательные услуги были разосланы информационные письма в территориальные Управления образования Приморского края и ДОО г. Владивостока и Интернет-сайте ПК ИРО была вывешена информация о дополнительной программе повышения квалификации. Обучение проводилось и использованием Интернет-ресурсов программы СДО «Moodle». Записавшимся на программу повышения квалификации предлагалось заполнить анкету с информацией о запросах на образовательные услуги и мероприятиях, которые бы обучающиеся педагоги хотели посетить или принять в них участие, или выбрать в качестве вариативного модуля.

Зарегистрировавшимся на программе «Moodle» педагогам предлагалось изучить предложенное содержание программы состоящую из базовых модулей и вариативных модулей и сформировать самостоятельно индивидуальную образовательную программу исходя из профессиональных дефицитов и предпочтений.

Предварительно, в течение месяца, проходило формирование заказа на образовательные услуги, субъектами которого стали педагоги ДОО Приморского края, ГАУ ДПО ПК ИРО

Таблица 3 Квалификационные характеристики, наличие категории

Наличие профессионального опыта	
отсутствие опыта	6 человек
до 5 лет	11 человек
от 5 до 15	21 человек
более 20 лет	8 человек
Уровень образования педагогов зарегистрировавшихся на программе ПК	
высшее специальное (педагогическое),	4 человек
среднее специальное (педагогическое)	24
высшее, но другого профиля,	6
среднее другого профиля	8
Специальность воспитатель ДОО	
специалисты с опытом работы и специальным образованием;	29
молодые специалисты ДОО без опыта работы;	6
начинающие специалисты ДОО без специального педагогического образования;	9
специалисты ДОО, имеющие опыт работы, но без специального образования.	2

Таблица4 Уровень образования.

Уровень образования педагогов	Контр.г р.	Эксперимент.гр.
Среднее специальное (не педагогическое)	6	8
Педагогическое училище, колледж -	27	24
Высшее (не педагогический вуз) -	5	6
Высшее (педагогический вуз) -	1	4
Педагогический колледж и педагогический вуз	0	0

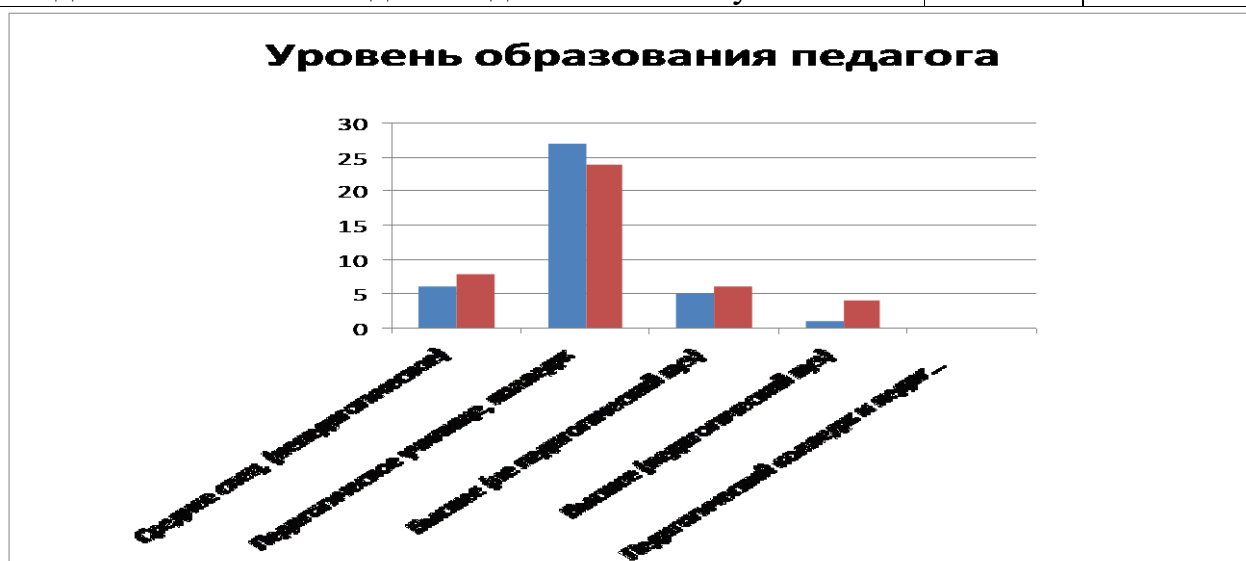


Рисунок 2

Анализ данного вопроса показал (Таблица 4,Рисунок 2), что из двух групп 31% слушателей курсов не имеют базового педагогического образования (Среднее специальное (не педагогическое), Высшее (не педагогический вуз)), так же 40% - это педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности по специальности менее 5 лет.

Таблица 5

Когда в последний раз вы проходили курсы ПК	Контрольн. гр.	Эксперимент. гр.
Менее года назад	3	6
Менее 3 лет назад	20	8
Менее 5 лет назад	9	21
Менее 10 лет	5	1
Никогда	3	6

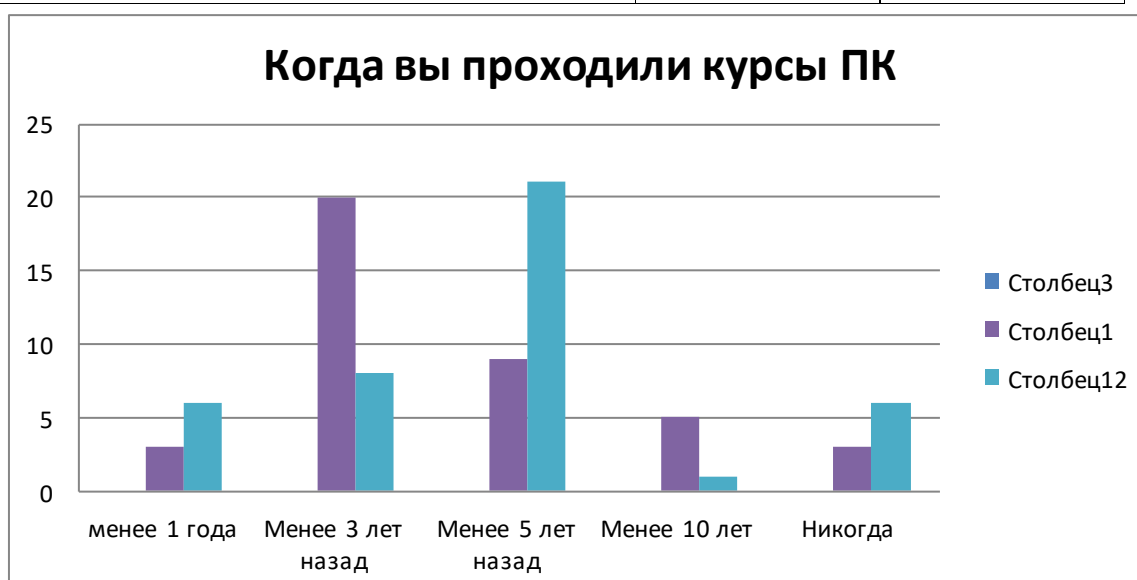


Рисунок 3

Анализ результатов второго вопроса (Таблица 5,Рисунок 3) говорит о том, что 11% слушателей не проходили курсовую подготовку вообще 7% повышали свою квалификацию около 10 лет назад, а 37 % педагогов - повышали свою квалификацию на курсах менее 5 лет назад.

Таблица 6.Результаты выбора курсов повышения квалификации (до 3-х вариантов)

Когда в последний раз вы проходили курсы ПК	Контрольн. гр.	Эксперимент. гр.
Стоимость курсов	15	12
Место проведения курсов	12	16
Личность преподавателя	8	5

Тематика курсов	16	12
Выдача документа об окончании курсов	17	19

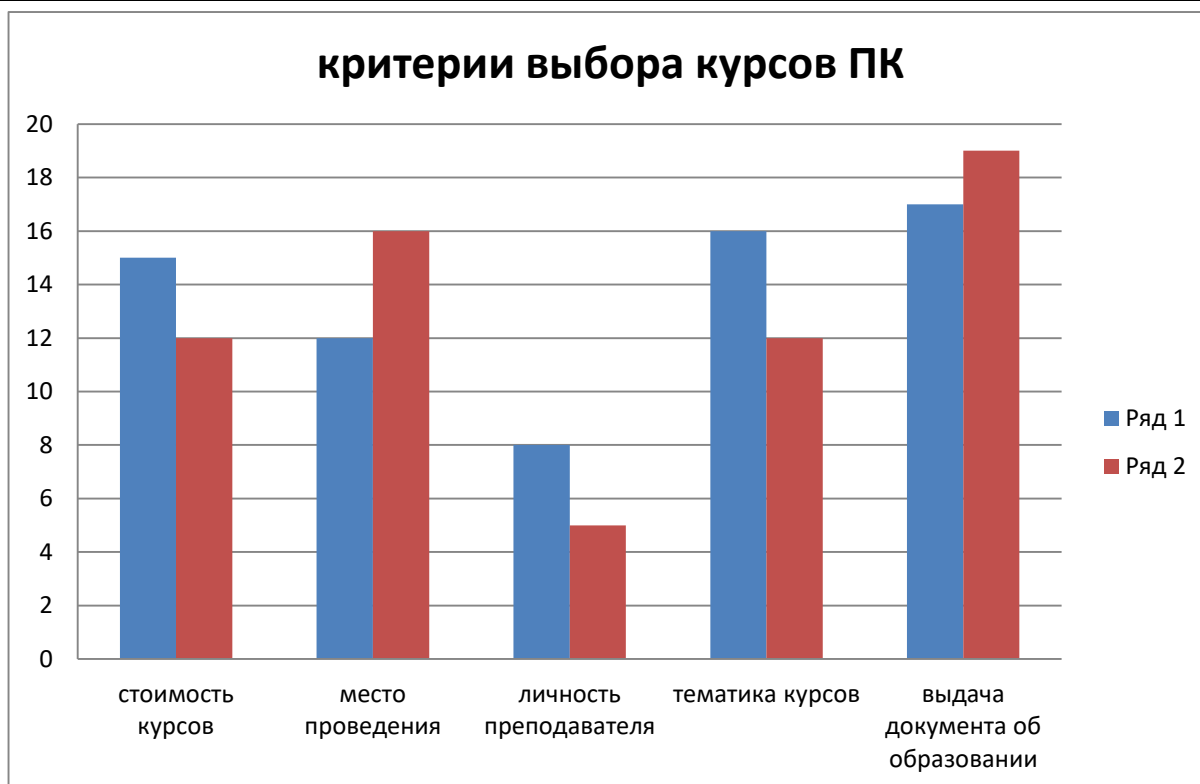


Рисунок 4

Анализируя ответы педагогов (Таблица 6, Рисунок 4), можно констатировать, что только 44% слушателей принимая решение о прохождении курсов повышения квалификации, обращали внимание на тему курсов, а руководствовались местом и наличием официального документа об окончании курсов.

Таблица 7

С какой целью Вы записались на курсы

С какой целью вы записались на курсы ПК	Контр.гр.	Эксперим. гр.
С целью самообразования	8	7
С целью повышения квалификации	13	16
С целью прохождения курсов перед аттестацией	17	18
Другое	1	1

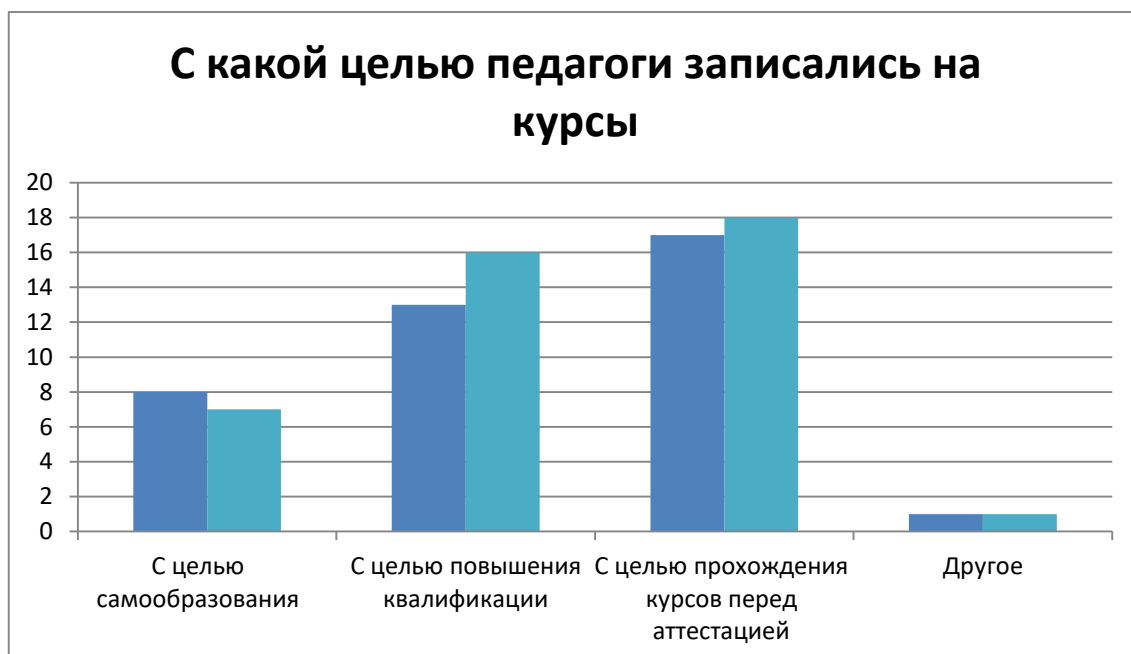


Рисунок 5

Отвечая на вопрос (Таблица 7, Рисунок 5) «С какой целью вы записались на курсы?», выяснилось, что только 17% слушателей пришли на курсы с целью самообразования, 38%- слушателей пришли повышать свою квалификацию, 43% - пришли учиться с целью прохождения курсов перед аттестацией.

Таблица 8.

Какие формы проведения курсов повышения квалификации, на Ваш взгляд, наиболее доступны для педагогов (воспитателей)

Доступные для педагогов формы курсов ПК	Контр.гр.	Эксперим. гр.
Очные	15	13
Очно- Заочные	8	9
Дистанционные	14	19
Затрудняюсь ответить	2	1

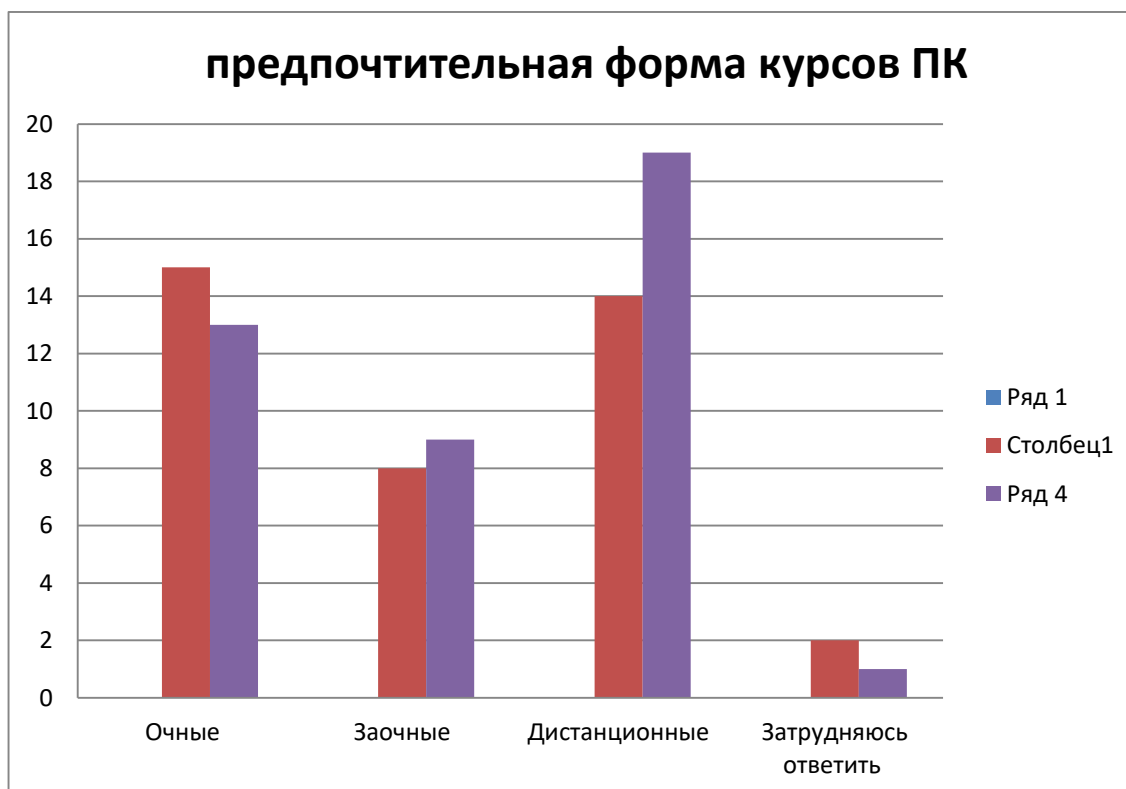


Рисунок 6

Выбирая форму прохождения курсов повышения квалификации, мнения слушателей разделились почти поровну: 34,5 % - предпочли очную форму обучения, 40,7 % - выбрали дистанционную формы обучения, 4 % - затруднялись в выборе формы обучения (Таблица 8, Рисунок 6).

Таблица 7.

Какие способы получения дополнительных знаний и умений в профессиональной деятельности для вас эффективны (не более 3-х ответов)

Эффективные способы получения профессиональных знаний	Контр. гр.	Экс. гр.
Курсы повышения квалификации	20	22
Стажировки	6	4
Тематические семинары	17	12
Мастер - классы	19	24
Тематические лекции	8	7
Встречи с ведущими специалистами	11	5
Чтение специализированных книг	13	12
Чтение специализированных газет и журналов	5	6

Обмен полезной информацией с коллегами	8	9
Посещение профессиональных Интернет-сайтов	12	18

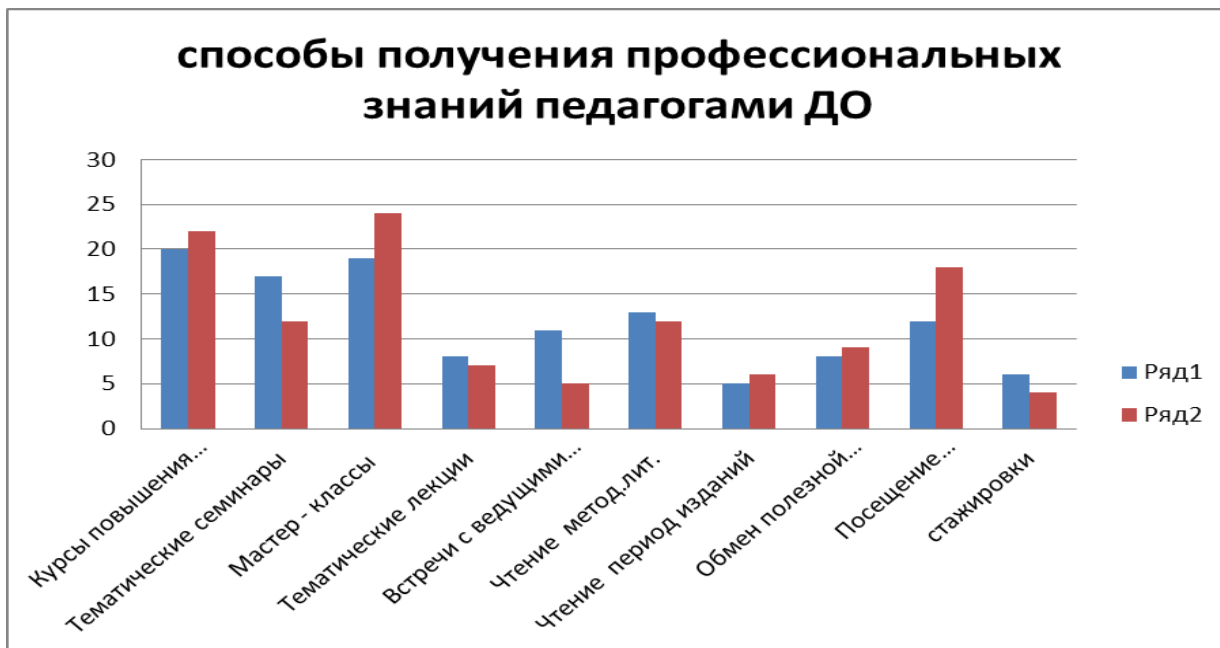


Рисунок 7

Анализируя ответы на шестой вопрос (Таблица 9, Рисунок 7) мы установили, что 53% педагогов предпочитают получать информацию посредством мастер - классов и повышать свою квалификацию на курсах. Но только 35 % педагогов предпочли добывать информацию, посещая профессиональные Интернет - сайты, а 11% педагогов предпочитают получать дополнительную информацию от коллег.

Таблица 10

Что вы ожидаете от этих курсов?

Что ожидаете от курсов	Более 1 ответа	Контр.гр.	Эксперим.г р
Обновить теоретические и практические знания		18	18
Повысить уровень знаний		16	16
Получить практические знания, которые можно применять в своей работе		25	28
Самообразовываться		8	8
Повысить свой профессионализм и компетентность в соответствии с ФГОС ДО		13	15
Узнать приемы работы с детьми с ОВЗ		16	18
Другое		5	5



Рисунок 8

Анализируя ответы педагогов (Таблица 10, Рисунок 8) можно сказать, что 42 % педагогов хотят получать практические знания, которые можно применять в своей работе, а 19 % педагогов хотят самообразовываться и только 34% педагогов хотят повысить свой профессионализм и компетентность в соответствии с ФГОС и узнать приемы работы с детьми с ОВЗ.

Для выявления у педагогов экспериментальной группы уровень профессиональных дефицитов и составления ИОП был проведен анализ анкеты *уровня сформированности профессиональных компетенций в соответствии с требованиями профессионального стандарта*. При этом особое внимание уделялось развитию вышеуказанных компетенций. Результаты контрольной и экспериментальных групп представлены в таблице. (Приложение 3, Приложение 4)

Педагогами экспериментальной группы были определены проблемные поля и сформирован заказ на образовательные услуги согласно выявленным профессиональным дефицитам, интересам и предпочтениям.

На втором этапе происходила обработка информации по видам запросов и предпочтений, принятие соответствующих управленческих решений. С 42 тьюторантами экспериментальной группы были проведены рекомендательные консультации по выбору вариативного модуля. Индивидуальные консультации проводились по мере необходимости и по желанию педагога.

На третьем этапе составления самостоятельно каждым педагогом ИОМ, многие из них испытывали трудности в умении реально оценить свои знания умения и профессиональные навыки и выявить проблемное поле, так как они этого не делали. На данном этапе была выявлена проблема у 35 педагогов ДОО экспериментальной группы: это невысокий уровень умения определять проблемное поле и самостоятельно простраивать образовательный маршрут. Чтобы правильно спланировать программу, составить план образовательных мероприятий, событий в которых тьюторант планирует поучаствовать лично в очной форме или дистанционно им необходима была индивидуальная консультация тьютора – преподавателя.

Для консультирования тьюторантов использовались социальные сети WhatsApp, mail.ru, googl.com. сеть «Moodle»

На четвертом этапе: во время реализации проекта развивается одна из важных для педагога компетентностей – фиксировать профессиональные дефициты, далее планировать свой образовательный маршрут, педагог ДОО вынужден обращаться к теоретическим основам проектной деятельности, находить информацию по данной проблеме, искать пути решения проблемы. Умение применять рефлексивные технологии на каждом этапе своего проекта получалось не у всех педагогов.

Каждый педагог изучал содержание модулей выбранных самостоятельно и выполнял задания к базовым и вариативным модулям в своем темпе, самообразовываясь, педагог развивал специальные (методические) и личностные компетенции. Тьюторское сопровождение строилось на основе указанных принципов и подходов, указанных в

совокупности условий тьюторского сопровождения. Тьюторское сопровождение осуществлялось с использованием социальных сетей WhatsApp, mail.ru, googl.com. и программы «Moodle». В конце программы повышения квалификации, по итогам реализации индивидуальных педагогических проектов, была организована Рефлексия «Круглый стол». Педагоги проанализировали реализацию собственных проектов, с результатами которых поделились на круглом столе (Приложение 4).

Алгоритм апробации модели описан на примере педагога ДОО Сединко Галины Альбертовны (Приложение 2).

В конце программы предлагалось педагогам написать Рефлексивное эссе (не менее 1стр.).

Анализ рефлексивного эссе показал, что педагоги проявили активный интерес к такой форме реализации курсов повышения квалификации, ими отмечена заинтересованность и полученные прогностические умения они смогут в дальнейшем применить в самообразовании в межкурсовой период. Тем самым повысить качество полученных на курсах знаний и умений. Это можно увидеть в заинтересованности педагогов самостоятельно простроить свою образовательную программу, включив в нее дополнительные модули (норма: программа состоит из трех базовых модулей и двух вариативных модулей), а так же в востребованность педагогов экспериментальной группы получать консультации, удовлетворяя свои профессиональные интересы.

Выводы по второй главе

Реализация модели повышения квалификации по индивидуальной образовательной программе (ИОП) на модульной основе с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения способствовала

формированию определенных профессиональных компетенций. Педагоги получили возможность откорректировать свои методические затруднения, приобрели опыт самообразования, умения проектировать свою педагогическую деятельность.

Таким образом, реализация индивидуального педагогического проекта открыла перед педагогом новые профессиональные возможности. Во время реализации проекта педагог работал в двух направлениях: развивался и совершенствовался как в методическом плане, так и в личностном развитии. Развивая своё проектное мышление, педагог планировал свою дальнейшую деятельность на основе постоянной рефлексии, что привело к определённым результатам.

Формирующий этап исследования подтвердил эффективность внедрения тьюторского сопровождения педагогов как одной из форм реализации дополнительных образовательных программ на курсах повышения квалификации в системе ДПО. Педагоги, участвующие в реализации индивидуального педагогического проекта, отметили у себя развитие не только профессиональных, но и личностных компетенций.

Положительный результат защиты проектов и анализ рефлексивных эссе, показали сформированность профессиональных компетенций (Приложение), выявленных на диагностическом этапе (как дефицитные), в эссе педагогов экспериментальной группы было отмечено, что у них возрос уровень заинтересованности профессионально меняться и расти.

Заключение

Так как дополнительное профессиональное образование, неотъемлемая часть системы образования Российской Федерации, оно должно быть направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей педагога ДОО, на обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Однако в виду недостаточно разработанного организационно-методического сопровождения этого процесса не позволяет педагогу своевременно перестраивать свою профессиональную работу соответственно изменениям, происходящим в системе образования, и, следовательно, снижает их готовность к инновационной деятельности.

Выделенные нами противоречия, определили проблемное поле нашего исследования - узнать каким образом должен быть организован процесс непрерывного образования через систему повышения квалификации педагогических работников, чтобы достигался баланс между требованиями, предъявляемыми к современным педагогам со стороны государства ФГОС, профессиональный стандарт педагога и его собственными профессиональными потребностями и дефицитами.

Все вышеизложенное определило, что объектом нашего исследования станет процесс повышения квалификации педагогических работников; предметом исследования – модель интернет - сопровождения повышения квалификации педагогических работников дошкольного образования с применением дистанционных образовательных технологий; а целью исследования – разработка модели повышения квалификации педагогов дошкольного образования по индивидуальной образовательной программе (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения. .

В результате исследований мы выяснили, что одним из главных условий процесса непрерывного профессионального образования педагогов ДОО является умение педагога выявить у себя профессиональные дефициты, умение построить образовательный маршрут по преодолению

этих дефицитов, умение рефлексировать и планировать и реализовывать свой дальнейший путь профессионального развития.

Продолжив исследования, мы предположили, что в ходе реализации предложенной нами модели повышения квалификации педагогов дошкольного образования по индивидуальным образовательным программам (ИОП) с использованием интернет-ресурсов и тьюторского сопровождения процесс повышения квалификации педагогических работников дошкольного образования будет эффективным и они не только удовлетворят свои профессиональные запросы и смогут самостоятельно прорабатывать образовательный маршрут и у них возрастет уровень заинтересованности профессионально меняться и расти.

Подводя итоги формирующего этапа, мы можем констатировать, что тьюторское сопровождение - консультирование педагогов, помощь тьютора в умении педагога оценивать свои проблемные профессиональные поля, совместное с тьютором составление индивидуальной образовательной программы, избыточность вариативных модулей и возможность самостоятельного выбора педагогами вариативных модулей - все вышеперечисленное, дало возможность педагогам самостоятельно проявить познавательную активность за время обучения на курсах повышения квалификации, узнать больше, чем обозначено содержанием программы в 72 часа. Тем самым повысить качество полученных на курсах повышения квалификации знаний и умений, а так же востребованности педагогов экспериментальной группы получать консультации, удовлетворяя свои профессиональные интересы.

Таким образом, гипотеза о том, что процесс повышения квалификации педагогических работников дошкольного образования будет эффективным, если: в основе модели повышения квалификации будут индивидуальные образовательные программы с использованием интернет – ресурсов, при построении индивидуальной образовательной программы будут учтены основные трудности и образовательные запросы самого педагога, будет

организовано тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных программ, отвечающее положениям системного и компетентностного подходов доказана. Цель исследования достигнута.

Перспективу исследования может составить дальнейшая проверка результативности предложенной модели в системе ДПО на курсах повышения квалификации педагогов ДОО.

Список литературы

1. Абашина В. В. К вопросу о профессиональной компетентности педагогов дошкольных учреждений в условиях личностно ориентированной модели обучения детей // Мониторинг как условие реализации личностно ориентированного педагогического процесса: Сб. науч. материалов Третьей окружной науч.-практ. конф. «Знаменские чтения»: В 2 ч. Сургут, 2004. Ч. 1.
2. Аношкина В. Л., Резванов С. В. Стадии становления концепции непрерывного образования // Образование. Инновация. Будущее. 2001. Раздел. 3. URL: sbiblio.com/biblio/archive/
3. Астафьев Д. А. Компетентностный подход в современной философии образования // Молодой ученый. — 2010. — №8. Т. 2. — С. 145-147.
4. Астафьева Н.Е., Агаркова Е.И, Шешерина Г.А.,. Модернизация непрерывного педагогического образования как одно из стратегических направлений развития системы образования Тамбовской области [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/modernizatsiya-nepreryvnogo-pedagogicheskogo-obrazovaniya-kak-odno-iz-strategicheskikh-napravleniy-razvitiya-sistemy-obrazovaniya>
5. Афанасьев Ю.Н. Информатизация образования как глобальная проблема на рубеже веков // Информационный бюллетень Ассоциации "История и компьютер", N 20, 1997. С.124
6. Бордовский Г. А. Современное образование: какое оно? // Вестник Герценовского университета. 1/2012 с.10-15
7. Битянова М., Во тьме ночи и при свете дня. Антропологический подход в образовании. [Электронный ресурс] // Школьный психолог. №03 (409), 2008. <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200800305> (дата обращения 14.11.2016).
- Богряшова Н. Н. Инновационные методы обучения в системе дополнительного профессионального образования (метод-электронный кейс) E-mail: nataly_ul@mail.ru, г. Екатеринбург, Россия. 2013 г

8. Борисенков В. П. Качество образования и проблемы подготовки педагогических кадров // Образование и наука. - 2015. - № 3 (с.122)
9. Борытко Н. М., Байбаков А. М., Соловцова И. А. Введение в педагогическую деятельность: Учебник для студентов педагогических вузов / Под ред. Н. М. Борытко. — Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006.— 40 с.
10. Бюллетень Учебно_методического объединения вузов Российской Федерации по психолого_педагогическому образованию № 1 (4) — 2013
10. Быков А. К. Интерактивные и активные методы и формы обучения в реализации компетентностно-ориентированного учебного процесса в дополнительном профессиональном образовании. Интерактивные и активные формы обучения взрослых: Методические рекомендации / Под общей редакцией Прохоровой О. Г.- М.: ИПК ДСЗН, 2014. – 61 с.
11. Вершловский С.Г. К вопросу об андрагогической компетентности специалистов, обучающих взрослых // Образование взрослых через всю жизнь: Непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы XXI Международной конференции: в 2 ч.— Вып. 11.— СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2013.— Ч. 1.— С. 277–282
12. Введенский В. Н. Развитие педагогической профессии как социального института. Автореферат. 2005 Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/razvitiie-pedagogicheskoi-professii-kak-sotsialnogo-instituta#ixzz4SUyY2X0>
13. Владиславлев А.П. Непрерывное образование: проблемы и перспективы. — М., 1978. — 175 с.
14. Волкова М.В. Личность как субъект инноваций: сборник научных трудов/Науч.ред. М.В.Волкова.- Чебоксары:НИИ педагогики и психологии, 2010.-200с.//
15. Гежа А. Глобализация как фактор модернизации социальных ценностей российской молодежи // Общество. № 9 (312). 2016. с.56-59].
16. Геймификация в образовании: обзор [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ispring.ru/elearning-insights/gameschool/>

(дата обращения 08.03.2016).

17. Гостева П.А. Типы выбора профессии современными старшеклассниками // Проф. потенциал. - 2002.- № 4. - С. 12-17.

18. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. Т. 2: И – О / В.И. Даль; под ред. проф. И.А. Бодуэна де Куртенэ. – М.: ТЕРРА – Книжный клуб, 1998. – 1024 с .

19. Даринский А.В. Пути улучшения системы повышения квалификации педагогических кадров // Советская педагогика.— 1976. — № 8. — С. 12-14

20. Дивеева Г.В.,Слинкин С.В. Персонифицированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально экономических условиях: колл.монография / под ред. Н.К. Зотовой. – 2 изд., стер. – М., ФЛИНТА, 2013. – 344 с

21 Дружинина Н.В. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г. Новокузнецк. 2005. № 8.

22.Жукова Г.С., Никитина Н.И., Комарова Е.В. Технологии профессионально-ориентированного обучения: учеб. пособие. — М.: Изд-во РГСУ, 2012.-165 с.

23. Задворная М.С. Внутрифирменное обучение педагогов дошкольных образовательных организаций в контексте их непрерывного образования // Проблемы современного педагогического образования – 2016. – №52 (2). – С. 88–95.

24. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании // И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 35 с.

25. Зеленецкая Т.С. О формировании компетентности // Высшее образование в России. 2005. № 6.

26. Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России 2012 № 5

27. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 22-28.
28. Зубкова Н. К. Развитие и совершенствование системы повышения квалификации педагогов в России//Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2013. 9 (137) с.18-25
29. Иванова Д.И., Митрофанов К.Р., Соколова О.В. Компетентный подход в образовании. Проблемы. Понятия. Инструкции. - М.: АПК и ПРО, 2003. - 101с.
30. Игумнов О. А. Формирование традиции компетентного подхода в профессиональном образовании // Инновации и традиции в современном образовании: Международная научная интернет-конференция, 20-30.05.2009
31. Интерактивные формы работы с кадрами в ДОУ (методические материалы) / авт.-сост. Н.Б. Ромаева и др. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2012. - 93 с.
32. Ковалёва Т.М. Культурные границы тьюторства. [Электронный ресурс] // Управление школой. N15 (498), 08.2009. <http://upr.1september.ru/index.php?year=2009&num=15>(дата обращ.14.06.2017).
- 33.Ковалёва Т.М. Основы тьюторского сопровождения в общем образовании. Лекции 1–4. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2010. с.8
34. Ключарев Г. А., Диденко Д. В., Латов Ю. В., Латова Н. В «Непрерывное образование» – стимул человеческого развития и фактор определяющий социально-экономическое неравенство / Под общей редакцией д.соц.н., к.э.н. Ю. В. Латова. М.: ЦСПиМ, 2014. – 433 с.
35. Коджаспирова Г.М. Педагогика: Учебник. - М.: Гардарики, 2004. - 528 с.
36. Козберг Г.А. Этапы профессионального становления молодого педагога в условиях современной школы // Проблемы развития общества и образования.

Межвуз. сб. научн. тр. Философия. История. Педагогика. Воронеж, 1998. - С.121-128.

37. Козырева. О. А. Профессиональная педагогическая компетентность учителя: феноменология понятия.//Вестник Томского педагогического университета Выпуск №2/2009

38. Колинченко А. В. Повышение квалификации педагога // Молодой ученый. — 2016. — №25. — С. 552-554. — URL <https://moluch.ru/archive/129/35812/> (дата обращения: 08.05.2018)

38. Колокольникова З.У. Технология активных методов обучения в профессиональном образовании: учеб. пособие /З.У. Колокольникова, С.В. Митросенко,Т.И. Петрова. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т; Институт естественных и гуманитарных наук, 2007. -176 с.

39.Кондаков, Н.И. Логический словарь-справочник / Н.И. Кондаков. - 2-е изд., исп. и доп. - М. : Наука, 1975. - 720 с

40. Копылова А.В. Подготовка педагогов учреждений профессионального образования к обучению взрослых на примере среднего профессионального образования // Актуальные проблемы профессиональной педагогики Профессиональное образование в России и за рубежом 1 (13) 2014 С. 22

41.Кравченко Е. В. Профессионально-педагогическая компетентность будущего учителя. //Мир науки, культуры, образования. № 4 (23) 2010 с.116-118 Научная библиотека КиберЛенинка: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-pedagogicheskaya-kompetentnost-buduschego-uchitelya#ixzz4UPhTnSWX>

42. Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования. Л., 1980.

42 .Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М.: Высш. шк., 1990. С. 89-90.

43. Кузьминов Я.И. Профессиональный стандарт педагогической деятельности / Я.И. Кузьминов, В.Л. Матросов, В.Д. Шадриков // Вестник образования. – 2007. - № 7. – С. 20-34. с. 21
44. Кукьян В. Н. Швецова Н. А. Новые ценности образования в информационном обществе, противоречия их формирования // Вестник Челябинского государственного университета. 2011. № 18 С. 31-37.
45. Кулюткин, Ю. Н. Психология обучения взрослых Текст. / Ю. Н. Кулюткин.- М.: Просвещение, 1985. 128 с
46. Кутовая Е.А. Повышение профессионализма педагогов - фактор повышения качества образования / Е.А. Кутовая // Учитель в школе. - 2009. - № 2. - С. 124-128.
47. Кучугурова Н.Д. Формирование профессиональной компетентности будущего специалиста // Проблемы и перспективы педагогического образования в XXI веке. - М., 2000. - С. 360-362.
48. Ландшеер В. Концепция «минимальной компетентности»// Перспективы. Вопросы образования. 1988. - № 1.
49. Ломакина Г. Р. Педагогическая компетентность и компетенция: проблемы терминологии // Педагогическое мастерство: материалы Междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012. — С. 276-279.
50. Матвиевская Е.Г., Муратова А.А. Непрерывное образование педагогов дошкольного образования//Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2016. № 9 С. 83-88
51. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд “Знание”, 1996. – 308 с.2]
52. Меморандум непрерывного образования Европейского союза [Электронный ресурс] // Общество «Знание» России, 2001. – Режим доступа: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html>
53. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учеб. пособие для студ.высш. пед. учеб. заведений. М., 2004.

54. Мицкевич Н.И. Сопровождение профессионального развития слушателей: концептуальный подход (практические результаты) // Инновация в российском образовании. — М., 2000. — С. 53-55.
55. Моисеева М.В. Основы деятельности тьютора в системе дистанционного образования: специал. учеб. курс / М.В. Моисеева, А.Г. Чернявская, А.А. Вербицкий, Е.Л. Гаврилова. — М.: Дрофа, 2006
56. Никитин М.В. Модернизация управления развитием образовательных организаций. — М.: Изд-во АПО, 2000 — 221 с
56. Нефедова Г. М. Специфика интеграции формального, неформального и информального образования // Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017. 3 (17) С.127-133
57. Никитин Э. М. Федеральная система повышения квалификации работников образования. История становления, сравнительный опыт, современное состояние, прогнозирование, развитие: учеб. пос. М., 1995. 191 с.
56. Никольский В.С. Образование. Общество. Личность. — М., 2006. с.34-36
57. Новиков А.М. Профессиональное образование в России. М.: ИЦП НПО РАО, 1997. 45 с.
57. Новиков М. В. Дополнительное профессиональное образование как фактор конкурентоспособности на рынке труда. // Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации: материалы восьмой всероссийской научно-практической интернет-конференции (с международным участием) / под науч. ред. — Ярославль: РИО ЯГПУ, 2016. — 200 с. Сборник с. 60-62
58. Новикова В.М. Проблемы и перспективы российского высшего образования. // МГИМО Российское высшее образование в мировом пространстве. 2013, с. 282-286
59. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. — М., 1993. — 294с.

60. «Образование – 2030»,// Рекомендация об обучении и образовании взрослых 2015 [Электронный ресурс] // Опубликовано в 2016 г. Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры и UIL. – Режим доступа : <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232596r.pdf>
61. Панкова, Н.В. Актуальные проблемы развития сферы образования в России / Н.В. Панкова Управление федерального имущества и развития материально-технической базы Федерального агентства по образованию // Научные ведомости БелГУ. Сер. История. Политология. Экономика. - 2007. - №3(34), вып.2.-С. 159-163.
61. Перспективы: вопросы образования. Париж: ЮНЕСКО, 1991. N2. С.21-117.
62. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике. — М.: Высш. шк., 2004.-512 с1, 512 с.
62. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования (утвержден приказом Министерства образования и науки РФ №1014 от 30 августа 2013 года) [Электронный ресурс] <http://www.rg.ru> 2013/10/23/obr-dok.html (дата обращения:12.01.2017).
63. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел “Квалификационные характеристики должностей работников образования”» (ред. от 31.05.2011) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html> (дата обращения: 12.01.2017).0
64. Программа реформирования и развития системы повышения квалификации и переподготовки работников образования Российской Федерации. МО РФ, РИПКРО. М., 1993. 84 с

65. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. Под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. Издание 3-е, переработанное. М.: Из-во ЭГВЕС, 2009
66. Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель). Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/> (дата обращения: 12.01.2017).
67. Радкевич В., Бондаренко О. Коучинг як інноваційна педагогічна технологія // Професійно-технічна освіта. -2015. — № 2. — С. 17-19. с. 17-19
68. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. - М.: Когито-Центр, 2002. —396 с.
69. Романенко Н.М. Особенности аккультурации в профессиональной деятельности специалиста-международника // Вестник МГИМО Университета. 2014. № 4 (37). С. 312-316.
69. Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции «Детский сад будущего: оценка качества в соответствии с ФГОС дошкольного образования» к 150-летию открытия первого детского сада в России (Санкт-Петербург, 24-25 марта 2014 года) Выпуск №2
70. Синенко В.Я. Концепция модернизации системы дополнительного профессионального педагогического образования Новосибирской области // Сибирский учитель. – 2011. – № 4. – с. 22-28.
71. Слостенин, В.А. Общая педагогика: учебное пособие для вузов : в 2 ч. Ч. 1 /В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. - М. : Владос, 2003. - 288 с
- 72.Слостёнин В.А. Мищенко А.И. Профессионально-педагогическая подготовка современного учителя // Советская педагогика. — 1991. — № 10. — С. 79-84.

73. Солдаткин В.И., Лобачев С.Л. Online-университет на базе LM: Moodle // Высшее образование в России. - 2009. - № 9. - С. 103-110. , с. 272
74. Субочева М.Л. Современные модели повышения квалификации педагогических работников СПО// Преподаватель ХХ ВЕК, 2 / 2016
75. Ткач Г.Ф., Филиппов В.М., Чистохвалов В.Н. Тенденции развития и реформы образования в мире: Учеб. пособие – М.: РУДН, 2008. – 303 с. с.7
76. Толковый словарь русского языка: в 3 т. Т. 1. А – М / под ред. проф. Д.Н.Ушакова. – М. : Вече : Мир книги. - 704 с.
77. Ульянова Е.Г. Формирование культурно-образовательной компетентности будущих педагогов в процессе дополнительного профессионального образования.// Мир науки, культуры, образования № 1 (20) 2010 с. 210-213
78. Уэбстер Ф. Теории информационного общества. 2000- М.: Аспект Пресс, 2004.- 400 с
79. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. Утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от «6» октября 2009 г. № 373
Электронный ресурс.: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/97127/>
(дата обращения: 12.01.2017).
80. Фельдштейн Д. И., Фомин В., Севостьянов В. Дополнительное профессиональное образование // Человеческие ресурсы. 2003 г. № 3 с 113-117
81. Харитоновна Е.В. Об определении понятий «компетентность» и «компетенция»// Успехи современного естествознания. – 2007. – № 3 – С. 67-68
82. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы // Народное образование. - 2003. - № 2. - С. 58-64
82. Царева С.Е. Проблемы подготовки учителей начальных классов к обучению математике в системе педагогического образования современной

- России //Успехи современного естествознания. – 2010. – № 12 – С. 113-114 .
Файлы <https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id>
83. Чекалева Н. В., Ройтблат О. В., Суртаева Н. Н. Отношение к процессу интеграции формального, неформального и информального образования взрослых // Письма в Эмиссия. Оффлайн. 2012. № 3. URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1755.htm> (дата обращения: 18.06.2017).
84. Шаталов, М.А., Мычка, С.Ю. Внедрение инновационных методов обучения при реализации программ подготовки специалистов среднего звена. / М.А. Шаталов, С.Ю. Мычка. // Перспективы науки и образования. – 2015. – № 5 (17). – С. 47-52.
85. Шишов С.Е. Понятие компетенции в контексте качества образования //Стандарты и мониторинг образования. – 1999. – С. 15-20.
86. Шерайзина Р. М.,Медник Е. А. Становление обучающейся организации как фактор развития системы непрерывного образования педагогов// Человек и образование, 2015
КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-obuchayuscheysya-organizatsii-kak-faktor-razvitiya-sistemy-nepreryvnogo-obrazovaniya-pedagogov>
- 87.Атлас профессий будущего (Сколково)
http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC Atlas.pdf
- 88.Перспективы: вопросы образования. Париж: ЮНЕСКО, 1991. N2. С.21-117.
89. [Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ \(ред. от 07.03.2018\) "Об образовании в Российской Федерации"](#)Статья 76. Дополнительное профессиональное образование
- 90.Филиппов В.А. Штепа В Место дополнительного образования в системе российского образования //AlmaMater,№9,1999, с. 3-10.
- 91.Чепуренко, Г.П. Новые ориентиры современного образования.Информационный аспект: монография/ Г.П. Чепуренко.- 2-е изд. – СПб.: ЛГУ им.А.С. Пушкина. 2007. – 156с

92. Шерайзина Р. М., Медник Е. А. Становление обучающейся организации как фактор развития системы непрерывного образования педагогов// Человек и образование, 2015

КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-obuchayuscheysya-organizatsii-kak-faktor-razvitiya-sistemy-nepreryvnogo-obrazovaniya-pedagogov>

Таблица 11.

Уровни профессионального развития и мастерства педагога

Уровень образования	Отсутствие опыта	До 5 лет	от 5 до 15 лет	более 20 лет
Высшее специальное образование	МС — специальные теоретические знания + недостаточное развитие практических компетенций	Начальный уровень сформированности и профессиональных компетенций, базирующихся на специальных теоретических знаниях	Достижение высокого уровня сформированности практических компетенций	Снижение мотивации к профессиональному росту, ригидность в выборе методов и приемов работе, тенденция к профессиональным деформациям и выгоранию
Средне-специальное	МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ -Преобладание практических компетенций над теоретическими знаниями	Повышение уровня практических компетенций находится в прямой зависимости от уровня мотивации сотрудника, профессиональные проблемы, связанные с недостатком специальных теоретических знаний	Достаточный уровень развития профессиональной компетенции для решения профессиональных обязанностей, не требующих углубленных специальных знаний. Решение нестандартных профессиональных задач вызывает затруднения	Снижение мотивации к профессиональному росту, ригидность в выборе методов и приемов работе, тенденция к профессиональным деформациям и выгоранию имеет выраженный характер
Высшее другого профиля	Отсутствие специальных теоретических знаний и практических компетенций при наличии	Повышение уровня практических компетенций находится в прямой зависимости от	Способность к самоанализу дает возможность осознавать нехватку специальных	Снижение мотивации к профессиональному росту, ригидность в выборе методов и приемов работе,

	<p>навыков обучения в вузе, относительно высоком общекультурном уровне и уровне базовых знаний по определённому профилю</p>	<p>уровня мотивации сотрудника к освоению профессии и от уровня общечеловеческой культуры, профессиональные проблемы связанные с недостатком специальных теоретических знаний решаются интуитивным путем</p>	<p>знаний для решения профессиональных задач. Возрастает мотивация к получению системы профессиональных знаний. Педагог занимает активную позицию в построении своего образовательного маршрута.</p>	<p>тенденция к профессиональным деформациям и выгоранию имеет выраженный характер</p>
<p>Средне-специальное другого профиля</p>	<p>Отсутствие специальных теоретических знаний и практических компетенций при наличии среднего-специального образования</p>	<p>Повышение уровня практических компетенций находится в прямой зависимости от уровня мотивации сотрудника к освоению профессии и от уровня общечеловеческой культуры, наличие профессиональных проблем связанных с недостатком специальных теоретических знаний не может решить самостоятельно</p>	<p>Специалисту требуется активная внешняя стимуляция для дальнейшего профессионального роста, хотя на практике работник оказывается некомпетентным в решении профессиональных задач.</p>	<p>Снижение мотивации к профессиональному росту, ригидность в выборе методов и приемов работе, тенденция к профессиональным деформациям и выгоранию имеет ярко выраженный характер</p>

Таблица 12

Примерный индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) слушателя курсов

№	Этапы модели	Действия педагога	Действия тьютора
1	Диагностический	<p>Самоанализ воспитателя старшей группы ДОУ общеразвивающего вида</p> <p>Выявлено проблемное поле : Не умеет самостоятельно планировать (НОД) непрерывную образовательную деятельность по определенной образовательной области (занятия по ФЭМП):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) не может определиться с целью занятия; 2) не знает программных образовательных задач по ОО «Познавательное развитие»; 3) не может сформулировать предполагаемый образовательный результат по окончании образовательной деятельности; 4) затрудняется в подборе правильных методов и приемов для реализации поставленных ею задач на занятии. 	Обсуждает с педагогом существенные проблемы
2	Выбор темы в рамках исследовательских проектов педагогов	<p>Определена тема проекта «Проектирование непрерывной образовательной деятельности педагога ДО</p>	Помогает сформулировать тему проекта по просьбе педагога
3	Этап сбора информации, оформления индивидуального педагогического проекта	<p>Педагог начинает оформлять проект, но не знает структуру проекта.</p> <p>Определившись со структурой, не может определить предмет и объект исследования, поставить правильно цель.</p> <p>После тьюториала педагог оформил проект и приступил к поиску информации по проблеме.</p>	<p>Так как с данной проблемой обратились все педагоги, по их заказу проведён коллективный тьюториал: семинар-практикум «Разработка и реализация индивидуального педагогического исследовательского проекта как средство профессионального</p>

			развития педагога»
4	Выбора формы тьюторского сопровождения	Педагог выбрал индивидуальную форму своего сопровождения в форме индивидуальных встреч	Тьютор вместе с педагогом обсуждал эффективность форм работы по проблеме.
5	Тьюториалы	Пересмотрена методика преподавания предмета в соответствии с ФГОС ДО по отношению к образовательным результатам и образовательным задачам обозначенного возраста детей Изучены активные методы обучения. Домашние задания сориентированы на разноуровневый подход.	Тьютор вместе с педагогом и по его желанию обсуждали эффективность выбранных направлений деятельности педагога.
6.	Методическая поддержка педагога	Педагог по промежуточным итогам проекта -подготовил материал для выступления, - выступил на педагогическом совете ДОУ -записался на консультацию «Современные средства и технологии формирования личностных результатов в НОД» Выставил на конкурс НОД свой проект	По просьбе педагога проводилась внутренняя рецензия статьи, помог подготовить выступление на районную конференции. В сети интернет искали тематику бюджетных дистанционных курсов по исследуемой проблеме.
7	Диагностика результатов тьюторантов	Итоговое Тестирование	Вместе с педагогом искали точки роста тьюторанта
8	Коррекция деятельности педагога	Пересмотр своих результатов и нерешённых проблем, составление плана своего развития	Обсуждение с педагогом возможности составления плана по следующей профессиональной проблеме
9	Рефлексия	Самоанализ педагогом реализации проекта, самооценка, анализ качества решённых проблем. Выступление на «круглом столе».	По желанию педагога оказание помощи в его профессиональном развитии

Таблица 13

Диагностический этап

№	Профессиональные компетенции педагогов ДОО	Контрольная группа			Экспериментальная группа		
		низкий	средний	высокий	низкий	средний	высокий
1.	Уровень педагогической рефлексии	16%	30%	54%	21%	36%	43%
2.	Уровень личностного потенциала педагога (познавательная-исследовательская деятельность, профессиональные интересы)	29%	40%	31%	27%	43%	30%
3.	Уровень владения психолого-педагогическими технологиями (способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, составлять индивидуальный маршрут развития ребенка)	47%	31%	21%	48%	29%	23%
4.	Уровень владения методической компетенцией знание предметной области и программы обучения, формами и методами образовательной деятельности, выходящими за рамки занятия: исследовательские работы, эксперименты, проектная деятельность.	36%	31%	33%	43%	33%	24%

Таблица 14

Рефлексивный этап

№	Профессиональные компетенции педагогов ДОО	Контрольная группа			Экспериментальная группа		
		низкий	средний	высокий	низкий	средний	высокий
1.	уровень педагогической рефлексии	11%	35%	54%	15%	30%	55%
2.	уровень личностного потенциала педагога (познавательная-исследовательская деятельность, профессиональные интересы)	25%	44%	31%	10%	60%	30%
3.	Уровень владения психолого-педагогическими технологиями (способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, составлять индивидуальный маршрут развития ребенка)	35%	31%	21%	20%	53%	27%
4.	Уровень владения методической компетенцией знание предметной области и программы обучения, формами и методами образовательной деятельности, выходящими за рамки занятия: исследовательские работы, эксперименты, проектная деятельность.	36%	31%	33%	23%	33%	44%

Приложение 5

Пример структуры дополнительной программы повышения квалификации, разрабатываемой на основе реализации индивидуальной образовательной программы в основе, которой лежит модульная программа повышения квалификации:

№	Наименование разделов/модулей	Общая трудоемкость, час	Всего, ауд. видов работ, час.	Аудиторные виды работ, час.				Самостоятельная работа	Текущ. Контроль, ед./форма
				Л	П	МК	ТР		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Базовый Модуль «Обновление содержания дошкольного уровня образования на современном этапе»	6	6	4	2				ДУЗ 1КС
2.	Базовый Модуль «Новые подходы к развитию личности в современном ДОО в условиях реализации ФГОС ДО»	6	6	4			2		1КС
3.	Базовый Модуль «Методические аспекты организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО»	8	8	6	2				4КС
4.	Вариативный Модуль «Ребенок как субъект деятельности в образовательном процессе детского сада»	40	40	26	10				1КС
5.	Вариативный Модуль «Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях реализации требований ФГОС ДО»	6	6	3	3				1КС
6.	Подготовка к итоговой аттестации	2	2					2	
7.	Объем часов без итоговой аттестации	68	68	45	15	4	2	2	ДУЗ 8КС
8.	Итоговая аттестация	4	Защита итогового проекта						
9.	ИТОГО	72							

Пример структуры дополнительной программы повышения квалификации

№	Наименование разделов/модулей	Общая трудоемкость, час	Всего, ауд. видов работ, час.	Аудиторные виды работ, час.				Самостоятельная работа	Текущ. Контроль, ед./форма
				Л	П	МК	ТР		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Базовый Модуль «Обновление содержания дошкольного уровня образования на современном этапе»	6	6	4	2				ДУЗ 1КС
2.	Базовый Модуль «Новые подходы к развитию личности в современном ДОО в условиях реализации ФГОС ДО»	6	6	4			2		1КС
3.	Базовый Модуль «Методические аспекты организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО»	8	8	6	2				4КС
4.	Модуль « Проектно-исследовательская деятельность детей дошкольного возраста »	24	12	8		4			1ПР
5.	Модуль «Управление ДОО в условиях реализации ФГОС ДО».	8	4	4	4				1КС
6.	Подготовка к итоговой аттестации	2	2					2	
7.	Объем часов без итоговой аттестации	54	68	45	15	4	2	2	ДУЗ 7 КС 1ПР
8.	Итоговая аттестация	2	Защита итогового проекта						
9.	ИТОГО	56							

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**повышения квалификации**

«Актуальные вопросы по реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (для реализации инклюзивного образования)»

Категория обучающихся: воспитатели, ст. воспитатели, зам. заведующих, заведующие.

Общая трудоемкость: 72 часа.

Форма обучения: заочная с ДОТ

Общая характеристика содержания образования:

программа повышения квалификации «Актуальные вопросы по реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования(включая вопросы инклюзивного образования)»состоит из 5 модулей.

Модуль 1. Базовая часть «Обновление содержания дошкольного уровня образования на современном этапе»рассматриваются нормативно-правовые документы федерального уровня, регламентирующие изменения государственной политики в сфере дошкольного образования; структура, содержание и требования Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, его методологическая основа. Изучается структура Основной образовательной программы. Рассматриваются требования к построению обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений с учетом принципа взаимодополнения. Анализируется система требований к условиям реализации ООП ДОО. Рассматривается образовательная область как структурный компонент ООП ДОО.

Практическая часть модуля посвящена сравнительному анализу нормативно правовых документов и заполнению матрицы. Приложение 2.

Модуль 2 Базовая часть «Новые подходы к развитию личности ребенка-дошкольника в современном ДОО в условиях реализации ФГОС ДО»рассматриваются современные психологические теории развития личности ребенка-дошкольника, дающие психологическое обоснование модели развивающего индивидуально-ориентированного обучения, современной дошкольной дидактике, практике психолого-педагогической поддержки позитивной социализации и индивидуализации детей.

Практическая часть модуля посвящена тренингу эмпатического понимания как компонента выстраивания педагогического сопровождения и педагогической поддержки детям раннего и дошкольного возраста.

Модуль Базовая часть

«Методические аспекты организации воспитательно-образовательного процесса в ДОО в условиях реализации ФГОС ДО» рассматриваются особенности организации образовательного процесса в ДОО в соответствии с современными требованиями, анализируются модели организации образовательного процесса в ДОО. Раскрываются основные дидактические принципы организации образовательного процесса в ДОО. Раскрывается содержание понятия «совместная деятельность взрослого и детей». Изучаются механизмы педагогической диагностики личностных образовательных результатов дошкольников.

Практическая часть модуля посвящена конструированию занятия (НОД).

Модуль Вариативная часть – модуль по выбору

«Ребенок как субъект деятельности в образовательном процессе детского сада» рассматриваются вопросы проектирования и решения задач по освоению ребенком позиции субъекта разных видов деятельности, творческой индивидуальности. Раскрываются приемы формирования субъективности в разных видах деятельности. Дается обзор детской деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ДО. Рассматриваются практические методы, приемы, формы организации детской деятельности.

Модуль .. Вариативная часть- модуль по выбору

«Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях реализации требований ФГОС ДО»

Обсуждаются особенности реализации идей совместного обучения и воспитания на современном этапе развития системы дошкольного образования.

Формируется понятийное поле проблемы. Дается характеристика процессов интеграции и инклюзии в образовании. Изучаются нормативно правовые основания инклюзивной практики в ДОО.

Рассматриваются аспекты взаимосвязи общеобразовательных программ и адаптированных общеобразовательных программ, предназначенных для детей с особыми образовательными потребностями.

Рассматриваются концептуальные подходы к построению коррекционно-развивающей работы. Рассматриваются общие и специфические закономерности развития детей с ОВЗ»

Практическая часть модуля посвящена решению педагогических ситуаций (кейсов).

Вариативная часть - модуль по выбору слушателей (максимальный объем каждого модуля час.):

Модуль. Вариативная часть – модуль по выбору

Модуль «Воспитание и развитие детей раннего возраста»,

Модуль «Организация предметно - пространственной развивающей среды физкультурно-оздоровительной направленности в ДОО».

Модуль «Музыкальное развитие и воспитание детей дошкольного возраста».

Модуль «Организация проектной деятельности с детьми дошкольного возраста»

Модуль « Методическое сопровождение реализации ФГОС в ДОО.

Модуль « Управление ДОО в условиях реализации ФГОС ДО.

Планируемые результаты обучения. В результате освоения индивидуальной образовательной программы обучающиеся смогут выявить свои профессиональные дефициты, смогут сконструировать свою индивидуальную образовательную программу, приобретут следующие базовые знания, умения, навыки в рамках имеющейся квалификации в соответствии с ФГОС ДО и удовлетворят свои профессиональные интересы, выбрав самостоятельно вариативные модули.

Узнают:

-основные положения нормативно-правовых и программно-методических материалов, обеспечивающих реализацию ФГОС ДО;

-содержание, структуру и концептуальные особенности ФГОСДО;

-основные положения нормативно-правовых и программно-методических материалов, обеспечивающих организацию инклюзивного образования в дошкольных образовательных организациях.

- особенности развития детей с особыми потребностями, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья.

-основные признаки личностно-ориентированного, деятельностного подхода, научно-методические основы отбора и реализации педагогических технологий;

- особенности реализации образовательных областей в соответствии с ФГОС ДО.

Сумеют:

- проектировать индивидуальный образовательный маршрут для детей с особыми потребностями.
- использовать методы и средства анализа педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательной программы в соответствии с особенностями развития
- организовывать виды детской деятельности в соответствии с возрастными особенностями

Овладеют:

- практическими навыками планирования образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО;
- навыками организации психологической защищенности воспитанников ДОО, их полноценного воспитания и развития;
- способами педагогического сопровождения детей с особыми потребностями, в том числе с ОВЗ в образовательно-воспитательном процессе в ДОО.
- практическими навыками планирования индивидуального маршрута ребенка дошкольного возраста по освоению образовательной программы.
- всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской), игровыми методами обучения;
- навыками самостоятельной работы с учебно-методической литературой и нормативно-правовыми документами в области дошкольного образования.

Рабочая программа модуля «Обновление содержания дошкольного уровня образования на современном этапе» *6 часов, из них 5 часов лекции, 1 час практическая работа.*

Цель: формирование у педагогов целостного представления о нормативно-правовом регулировании дошкольного образования на современном этапе в условиях реализации требований ФГОС ДО;

Планируемые результаты обучения. В результате освоения программы обучающийся должен приобрести следующие знания, умения, навыки в рамках имеющейся квалификации.

Знают:

- основные положения нормативно-правовых документов, регламентирующих изменения в государственной политике ДО;
- концептуальные и методологические особенности ФГОС ДО;
- требования предъявляемые ФГОС ДО;
- структуру ООП ДОО;

-требования к разделам обязательной части программы, и части формируемой участниками образовательного процесса;

-особенности мониторинга образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

Умеют: проектировать образовательные области ООП ДОО на основе требований ФГОС ДО.

Владеют: механизмом проектирования образовательных областей, как структурных единиц содержательного раздела ООП ДО.

Трудоемкость 6 часов.

Форма обучения очная.

Тема 1. Нормативно-правовые основания изменений в дошкольном образовании. 2 часа. 1 час лекция, 1 час практическая работа.

Нормативно-правовые и инструктивно-методические документы, регламентирующие изменения в дошкольном образовании.

Тема 2. ФГОС дошкольного образования как механизм реализации государственной политики в сфере дошкольного образования. 2 часа лекции.

Отражение в законодательных актах Российской Федерации статуса, состава и структуры ФГОС дошкольного образования. Нормативно-правовое обеспечение ФГОС дошкольного образования. Стандарт как система требований. Структура программы. Компоненты ООП. Часть программы, формируемой участниками образовательных отношений. Приоритетные направления деятельности и принципы реализации образовательной программы дошкольного образования. Концептуально-методологические основы ФГОС ДО.

Тема 3 Основная образовательная программа как инструмент реализации ФГОС ДО. 2 часа, из них 1 час лекция, 1 час практическая работа.

Образовательная область как структурная единица ООП. Цель, задачи, средства, методы, приемы, технологии. Виды детской деятельности. Формы организации детской деятельности.

Форма текущего контроля и контрольно-измерительные материалы

Вопросы для подготовки к контрольной работе по модулю «Обновление содержания дошкольного уровня образования на современном этапе»

1. Дайте определение понятию «Государственная политика в сфере образования».
2. Перечислите нормативно-правовые документы, регламентирующие изменения государственной политики в сфере дошкольного образования.
3. Какой нормативный документ устанавливает нормы и положения, обязательные для реализации в дошкольном образовательном учреждении и отражает государственную политику в сфере дошкольного образования?
4. Какие требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования представлены в ФГОС ДО?
5. Из каких частей и разделов состоит основная образовательная программа дошкольной образовательной организации?
6. На что должна быть направлена основная образовательная программа дошкольной образовательной организации?
7. Раскройте концептуальные особенности ФГОС ДО.
8. Какие требования предъявляет стандарт к содержанию целевого раздела Программы?
9. Что включает в себя содержательный раздел основной образовательной Программы?
10. Что должен включать в себя организационный раздел Программы?
11. Какие особенности необходимо учитывать при проектировании основной общеобразовательной программы дошкольного образовательного учреждения?
12. Какие образовательные области составляют содержание основной образовательной программы дошкольной образовательной организации?
13. Какие требования к условиям реализации Программы предъявлены в стандарте?
14. Что должна обеспечивать развивающая предметно-пространственная среда?
15. Какое процентное соотношение устанавливается между обязательной частью ООП, и частью, формируемой участниками образовательного процесса?
16. В виде чего представлены требования Стандарта к результатам освоения Программы?
17. Что является объектом мониторинга?
18. Какие виды диагностики проводятся в детском саду, раскройте особенности проведения диагностики.

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ ВКР

на выпускную квалификационную работу студентки

Безрученко Натальи Сергеевны

направление подготовки - 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
группа - М4217 в

Руководитель ВКР - канд. пед. наук, доцент Анжелика Николаевна Сазонова

На тему «**Организация процесса непрерывного образования педагогов в современных условиях через систему повышения квалификации**».

Дата защиты ВКР - «05» июля 2018 г.

Оригинальность текста ВКР - 77 %.

Департамент психологии и образования

Безрученко Наталья Сергеевна – педагог-практик, работает в практическом образовании 37 лет: воспитатель, логопед, учитель начальных классов, преподаватель в сфере повышения квалификации педагогов.

Проблема, решению которой Безрученко Н.С. посвятила своё магистерское исследование - повышения квалификации педагогических работников дошкольного образования. Магистрант анализирует профессиональные трудности, с которыми сталкиваются как молодые педагоги, так и педагоги с опытом работы и запросы, с которые сегодня обращаются педагоги-практики к системе повышения квалификации.

Во введении работы представлены все методологические характеристики, отражающие логику научного поиска.

В первой главе диссертации Наталья Сергеевна представила серьезный теоретический аспект обозначенной проблемы. Но теоретическая часть работы излишне изобилует огромными цитатами и ссылками, которые не

государства.

Во второй главе работы Безрученко Н.С. представила модель подготовки специалистов сферы образования с элементами тьюторской поддержки и использования он-лайн среды. Но экспериментальная часть работы, посвященная реализации данного педагогического инструмента, прописана недостаточно подробно, нарушена логика изложения. Неплохо (с графиками, диаграммами) представлен лишь констатирующий этап исследования, точнее результаты анкетирования слушателей курса. Формирующий этап, где прописывается методика реализации модели подготовки слушателей курсов, представлен слабо. Кроме того, Наталья Сергеевна не смогла отойти от эмпирического опыта, что четко прослеживается в работе.

В период проведения исследования Безрученко Н.С. была старательна и исполнительна. Но, умение самостоятельно и своевременно организовывать свою деятельность, сформировано у магистранта недостаточно.

Магистерская диссертация выполнена в соответствии с требованиями к данному типу работ (ВКР), а Безрученко Наталья Сергеевна заслуживает присвоения академической степени "Магистр" по направлению 44.04.01 Педагогическое образование.

Рекомендуемая оценка: **удовлетворительно.**

Руководитель ВКР канд. пед. наук, доцент  А.Н. Сазонова

В период проведения исследования Безрученко Н.С. была старательна
«19» июня 2018 г.