

**Управление образования администрации  
муниципального образования город Армавир**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 54**

**Программа  
повышения профессиональной компетентности педагогов  
в области туристско-краеведческой деятельности  
с дошкольниками**



г.Армавир, 2019 г.

Печатается по решению педагогического совета МБДОУ № 54 МО г. Армавир

Рецензенты:

- Тупичкина Е.А., доктор педагогических наук, профессор ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»;
- Андриенко Н.К., декан факультета дошкольного и начального образования, кандидат педагогических наук, доцент ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет».

Авторский коллектив:

С.В.Снурникова, заведующий МБДОУ № 54, Н.А.Плотниченко, старший воспитатель МБДОУ № 54.

**Программа повышения профессиональной компетентности педагогов в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками /Снурникова С.В., Плотниченко Н.А. - по материалам научно-исследовательской работы, проведенной в рамках краевой инновационной площадки по теме: «Развитие детского туризма как условие освоения дошкольниками социокультурной и природной среды родного края». Армавир: Армстайлинг ИП Калегин Ю.В., 2019г. – 74стр.**

Авторский коллектив МБДОУ № 54 МО город Армавир представляет материалы научно-исследовательской работы, проведенной в ходе реализации инновационной программы «Развитие детского туризма как условие освоения дошкольниками социокультурной и природной среды родного края».

На основе проведенных научных исследований авторы программы раскрывают инновационные формы повышения профессиональной компетенции педагогов по рассматриваемой проблеме, описывают эффективные формы и методы работы с дошкольниками, родителями воспитанников по освоению дошкольниками социокультурной и природной среды родного края средствами туризма.

Новизна Программы определяется тем, что в ней впервые реализован комплексный подход к процессу разработки модели повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО. Особую ценность программы представляют Примерный учебный план и Примерная программа повышения профессиональной компетентности педагогов в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками.

Представленные материалы могут быть рекомендованы студентам ВУЗов, педагогам ДОО, родителям воспитанников.

Содержание	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ	8
1.1. Педагогическая характеристика профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования	8
1.2. Подходы к структуре и содержанию методической компетентности педагогов дошкольного образования	16
1.3. Современные формы и методы работы, обеспечивающие развитие методической компетентности педагогов дошкольного образования	22
Выводы по первой главе	
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	32
2.1. Изучение исходного уровня сформированности методической компетентности педагогов дошкольного образования	31
2.2. Модель формирования методической компетентности педагогов дошкольного образования	39
2.3. Выявление динамики формирования методической компетентности у педагогов дошкольного образования	45
2.4. Влияние формирования методической компетентности педагогов дошкольного образования на уровень их профессионализма	49
Выводы по второй главе	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	51
Программа повышения профессиональной компетентности педагогических работников ДОО в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками	54
Приложения	60
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	71

## ВВЕДЕНИЕ

Современное дошкольное образование является одной из самых развивающихся ступеней образовательной системы Российской Федерации. В настоящее время осуществление образовательной деятельности в ДОО регламентируется основным нормативным документом - ФГОС ДО (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г. N1155г. Москва"Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"). [1].

Среди ряда требований, ФГОС ДО указывает на кадровые условия реализации образовательной программы дошкольного образования (п.3.4.1, п.3 ФГОС ДО), которые должны быть представлены в полном соответствии с квалификационными характеристиками, установленными в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н с изменениями от 31мая 2011 г. N 448н). В ФГОС ДО отмечено, что «...педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей». [2].

Требования к определению структуры, условий реализации образовательной программы дошкольного образования обязывают администрацию дошкольной организации выстраивать современные образовательные маршруты развития педагогов, призванных реализовывать воспитательно-образовательный процесс в изменяющихся условиях.

Решение основных задач, стоящих перед современной дошкольной организацией, новые цели и содержание образовательных программ дошкольного образования ожидают новых взаимоотношений взрослых с детьми, отрицая манипуляторный подход к ребенку, учебно-дисциплинарную модель взаимодействия с ним. Однако, в процессе обучения будущие воспитатели в настоящее время во многих учебных заведениях получают только специальные знания, а умения и навыки они приобретают самостоятельно, путем проб и ошибок. Исследования последних лет показывают, что у воспитателей, как начинающих, так и со стажем, наблюдается бедность арсенала средств решения педагогических задач, недостаточная сформированность педагогических умений и механизмов понимания другого человека.

*Актуальность проблемы* на научно-теоретическом уровне определяется недостаточной разработанностью ключевого для нас определения - «профессиональная компетентность педагогов ДОО». В последние годы понятия «компетенции», «компетентность» активно осваиваются отечественной педагогикой (В.И.Байденко, А.С.Белкин, С.А.Дружилов, Э.Ф.Зеер, О.Е.Лебедев, В.Г.Пищулин, И.П.Смирнов, Е.В.Ткаченко, С.Б.Шишов и др.). Большое количество диссертационных

исследований посвящено этой проблеме, однако в них уделяется внимание условиям формирования коммуникативной компетентности у школьников на различных учебных предметах, технологии формирования различных видов компетенций у студентов, социально-перцептивной компетентности у педагогов и т.д. Т.е., область исследований затрагивает, в основном, школьную и вузовскую ступени образования, в то время как условия развития профессиональной компетентности в поствузовский период и, что не менее важно, для работающих педагогов дошкольных образовательных организаций исследованы недостаточно.

**Таким образом, важным для разработки нашей программы будем считать проведение предварительного исследования с выделением следующих составляющих:**

**объект исследования** – повышение профессионализма педагогов ДОО;

**предмет исследования** – процесс формирования профессиональных (методических) компетенций, способствующих развитию профессионализма педагогов ДОО.

**Цель исследования:** теоретически обосновать, разработать и апробировать модель формирования профессиональных (методических) компетенций, ориентированную на развитие профессионализма педагога дошкольного образования.

Далее предполагается на **основе разработанной модели составить программу повышения профессиональной компетентности педагогов в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками.**

**Гипотеза исследования.** Обеспечение педагогическими работниками дошкольных образовательных организаций качества дошкольного образования во многом зависит от уровня их методической компетенции. Данный факт обуславливает объективную необходимость формирования методической компетенции воспитателей ДОО как условия повышения их профессионализма.

Эффективность формирования методической компетенции педагогов дошкольной образовательной организации как условия повышения их профессионализма может быть обеспечена, если:

- формирование методической компетенции воспитателей ДОО является частью их профессионализма;

- определена структурно-содержательная характеристика методической компетенции, выявлены уровни её проявления в процессе педагогической деятельности;

- разработана модель формирования методических компетенций педагога дошкольного образования, ориентированная на развитие профессионализма;

- технология формирования методической компетенции воспитателей дошкольной образовательной организации строится поэтапно, с учётом дифференцированного подхода к уровню методической подготовленности

воспитателей, их опыта и интересов в профессионально-личностном развитии.

В соответствии с целью, предметом и гипотезой определены **задачи исследования**:

1. Раскрыть сущность методической компетенции педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Определить структуру и содержание методической компетенции педагогов дошкольного образования.

3. Разработать модель формирования методических компетенций педагогов дошкольного образования.

4. Обосновать и экспериментально проверить эффективность внедрения модели формирования методических компетенций педагогов дошкольной образовательной организации как условия повышения их профессионализма в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками.

В работе используются **методы исследования**, направленные на проверку выдвинутой гипотезы и решение поставленных задач, включающие методы подготовки и организации исследования.

Теоретические: анализ, изучение, обобщение и систематизация научной, педагогической и психологической литературы по изучаемой проблеме.

Практические: методы педагогических измерений - тестирование, диагностирование уровня профессиональных компетенций воспитателей дошкольной организации, наблюдение, беседа, опрос, анкетирование, кейс-технология, изучение результативности образовательной деятельности ДОО и педагогической деятельности воспитателей ДОО, экспертная оценка, статистические и математические расчеты.

Опытнo-поисковая работа по теме исследования проводилась на базе Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 муниципального образования город Армавир Краснодарского края.

Выделенные цель, гипотеза и задачи исследования обусловили логику исследования, которое проводилось с 2016 г. по 2017 г. и включало в себя три этапа.

*На первом – констатирующем этапе* (сентябрь 2016 г.) проведен анализ нормативных документов, научной, психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, сформулированы тема, цель и задачи исследования. Практический аспект работы состоял в проведении констатирующего эксперимента, позволившего выявить нормативные требования к педагогу ДОО и исходный уровень методических компетенций в области туристско-краеведческой работы.

*На втором этапе – экспериментальном* (октябрь 2016 г. - апрель 2017 г.) разработана модель формирования методических компетенций,

ориентированная на развитие профессионализма педагогов ДОО и начата ее апробация на базе учреждения МБДОУ № 54.

*На третьем этапе* (май 2017 г.) проведена экспериментальная проверка эффективности модели формирования методических компетенций в области туристско-краеведческой работы с дошкольниками, дифференцированной по формам и видам взаимодействия с педагогами дошкольной образовательной организации, способствующей росту профессионализма, оценка опытно-поисковой работы, обобщены результаты и сформулированы выводы.

Структура программы работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

## **1.1. Педагогическая характеристика профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования**

На современном этапе развития общества, в период модернизации всей системы дошкольного образования, главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

Как известно, Правительством РФ принято решение о введении нового типа документов - профессиональных стандартов для работников самых разных профессий, в том числе - и для воспитателей (Распоряжение правительства РФ №2204-р от 29 ноября 2012 г.). Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену морально устаревшим документам, до сих пор регламентирующим его деятельность, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию. Данный документ содержит и профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования.

В соответствии с разработанным профессиональным стандартом квалификация педагога может быть описана как совокупность ряда основных компетентностей (трудовых действий, необходимых умений, необходимых знаний):

1. Компетентность в области личностных качеств (эмпатийность и социорефлексия, самоорганизованность, общая культура).

2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности (умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей, умение перевести тему занятия в педагогическую задачу, умение вовлечь детей в процесс формулирования целей и задач).

3. Компетентность в мотивировании воспитанников на осуществление учебной деятельности - умение создавать ситуацию успеха в учебной деятельности, умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации детей, умение создавать условия для самомотивирования воспитанников.

4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений (умение принимать решение в



педагогических ситуациях, умение разработать собственную программу, умение выбрать и реализовать типовые программы).

5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности (компетентность в методах преподавания, компетентность в предмете преподавания, компетентность в субъективных условиях педагогической деятельности).

6. Компетентность в организации педагогической деятельности (умение устанавливать субъект-субъектные отношения, умение организовать учебную (воспитательную) деятельность, умение реализовать педагогическое оценивание).

Для целостного представления о возможных путях, способах формирования профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций рассмотрим основные понятия: «компетентность», «компетенции», «профессиональная компетентность».

**«Компетентность»**, как эталон, несмотря на достаточное количество исследований, сегодня еще не имеет точного определения и не получил своего исчерпывающего анализа.

По мнению многих исследователей, компетентность человека проявляется, прежде всего, в эффективном выполнении функциональных обязанностей. Но компетентность понимают и таким образом:

- мера понимания окружающего мира и адекватность взаимодействия с ним [73, с. 66];

- совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих успешно выполнять деятельность [32, с. 54];

- определенный уровень сформированности общественно-практического опыта субъекта [36, с. 87];

- уровень обученности социальным и индивидуальным формам активности, которая позволяет индивиду в рамках своих способностей и статуса, успешно функционировать в обществе [66, с. 76];

- совокупность профессиональных свойств, т.е. способностей реализовать должностные требования на определенном уровне [31, с. 81-87] и др.

Исследования показывают, что понятие компетентности тесно связано с определением **«компетенция»**. При этом в различных толковых словарях понятие «компетенция», несмотря на некоторые различия в интерпретации, включает два основных общих объяснения:

- 1) круг вопросов;

- 2) знания и опыт в определенной области [24, с. 107].

Помимо этого, выделяют и другие характеристики рассматриваемого понятия. Так, под компетенцией понимается:

- способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области;

- знание и понимание (теоретическое знание академической области, способность знать и понимать);

– знание как действовать (практическое и оперативное применение знаний к конкретным ситуациям);

– знание как быть (ценности как неотъемлемая часть способа восприятия жизни в социальном контексте) [3, 25, 27].

Компетентность, как считает И.А.Зимняя, это ситуативная категория, поскольку выражается в готовности к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных профессиональных (проблемных) ситуациях.

Как показывают исследования, компетенции – это «ожидаемые и измеряемые достижения личности, которые определяют, что будет способна делать личность по завершению процесса обучения; обобщенная характеристика, определяющая готовность специалиста использовать весь свой потенциал (знания, умения, опыт и личностные качества) для успешной деятельности в определенной профессиональной области» [30, с. 6-12].

Анализ сущности понятия **«профессиональная компетентность»** дает возможность представить его как интеграцию знаний, опыта и профессионально значимых личностных качеств, которые отражают способность эффективно осуществлять профессиональную деятельность и достигать целей, связанных с развитием личности. А это возможно в том случае, когда субъект профессиональной деятельности достигает определенного уровня профессионализма, т.е. высокой подготовленности к выполнению задач профессиональной деятельности.

**Профессионализм** понимается, как качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в т.ч. основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой и стабильной продуктивностью [9]. При этом выделяют и **профессионализм личности**, который также понимается как качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных или личностно-деловых качеств, профессионализма, креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленная на прогрессивное личностное развитие [15, с. 133]. Известно, что **профессионализм деятельности и личности** проявляется в потребности и готовности систематически повышать квалификацию, изыскивать творческую активность, продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры, совершенствовать результаты своего труда и собственную личность. В этом случае можно говорить не только о профессиональной компетентности субъекта профессиональной деятельности, но и его личностной компетентности, что, в общем, является важным для системы профессий «человек-человек» и, в частности, для педагогической деятельности.

Исходя из вышеназванных определений, можно представить сущностное содержание понятия «профессиональная компетентность», которое рассматривается как главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности и деятельности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью.

Вопросам компетенции воспитателей во взаимоотношениях с воспитанниками посвящали свое внимание в исследованиях и научных работах П.Ф.Лесгафт, М.Х.Свентицкая, А.С.Симонович, Л.Н.Толстой, К.Д.Ушинский и др. В связи с этим Н.И.Пирогов, В.А.Сухомлинский, рассуждают о необходимых воспитателю механизмах особенного понимания ребенка, его специфического духовного мира.

Концепция дошкольного воспитания, авторами которой являются А.М.Виноградова, И.А.Карпенко, В.А.Петровский и другие, заложила новые целевые ориентации педагога на личностное взаимодействие и партнерское общение с ребенком в условиях сотрудничества.

Современные отечественные исследователи, изучая педагогическую деятельность и критерии ее успешности, наряду с понятием профессиональной компетентности рассматривают и педагогическое мастерство, педагогическую технику, педагогические умения и др.

Изучив ряд исследований, посвященных вопросам профессиональной подготовки педагога (Н.В.Кузьмина, Н.Е.Кузнецова, В.С.Леднев, А.К.Маркова, М.М.Поташник, Н.В.Седова, В.Н.Скворцов, В.А.Сластенин и др.), мы определили теоретические основы и провели функциональный анализ профессиональной компетентности педагога ДОУ.

Изучение и анализ работ Ф.А.Байбановой, Г.И.Захаровой, А.А.Майера, Т.А.Сваталовой и др., посвященных проблеме сущности и содержания профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации позволил нам сформулировать свое определение профессиональной компетентности педагога-дошкольника.

**Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования** - это интегральное личностное образование, основанное на мотивационно-ценностном осознании значения дошкольного детства, включающее совокупность взаимосвязанных профессионально значимых теоретических знаний и практических умений, позволяющих педагогу эффективно осуществлять профессиональные функции и профессиональное самосовершенствование.

Профессиональная компетентность педагога является таким личностным образованием, которое имеет свойство изменяться и совершенствоваться. Следовательно, можно говорить о ее становлении. Становление профессиональной компетентности рассматривается учеными как последовательность взаимосвязанных временных стадий от возникновения и формирования профессиональных намерений до полной

реализации личности в профессиональном труде (Э.Ф.Зеер, Е.А.Климов, А.К.Маркова, Л.М.Митина и др.). Следовательно, становление профессиональной компетентности педагога происходит не только на этапе профессионального обучения, но и в процессе его трудовой деятельности.

Подводя итог, можно **основные требования к профессиональной компетентности педагога-воспитателя** сформулировать следующим образом:

- наличие глубоких знаний возрастных и индивидуальных психофизиологических особенностей детей;
- проявление осведомленности во взаимоотношениях с воспитанником и существование развитых механизмов понимания другого человека;
- владение педагогическим мастерством и педагогической техникой;
- обладание профессионально значимыми личностными свойствами и ценностными ориентациями.

Компетентность как профессионально-личностная характеристика педагога, имеет определённую структуру. Она может быть измерена количественно (с помощью выделения уровней, разрядов или категорий) или качественно (измерение методологической, технологической, социальной, коммуникативной и др. компетентностей) [29, с.113-120].

В научной литературе встречаются различные подходы к определению **содержания профессионально-педагогических компетенций и их структурных компонентов.**

В зависимости от того, что включается в понятие «профессиональная компетентность педагога ДОО», различные авторы предлагают различные типы (виды) профессиональной компетентности.

Одни авторы подразумевают под ними иерархию знаний и умений (А.Г.Казакова, Л.В.Комаровская, Н.В.Кузьмина), другие (А.К.Маркова, Н.В.Матяш) – ряд специфических способностей, которые предполагают профессиональное мастерство.

По мнению И.А.Зимней, профессиональная компетентность включает в себя: когнитивный (познавательный), мотивационно-ценностный и эмоционально-волевой компонент [30, с.6-12].

Л.М.Митина в концепции профессионального развития педагога выделяет три интегральные характеристики педагогического труда: направленность, компетентность и эмоциональную гибкость, которые, по существу, являются интегральными характеристиками личности педагога, обуславливающими эффективность педагогического труда в целом [47].

Более полным и содержательным нам представился подход, предложенный Э.Ф.Зеер, который мы примем за основу при проведении нашего исследования. [29, с.113-120]. В структуре профессиональной компетентности она выделяет профессионально-личностный, профессионально-содержательный, профессионально-деятельностный компоненты. (Рисунок 1.)

*Профессионально-личностный компонент* включает профессионально-личностные качества, определяющие позицию и направленность педагога как личности, индивида и субъекта деятельности.

*Профессионально-содержательный (базовый) компонент* предполагает наличие у педагога теоретических знаний, что обеспечивает осознанность при определении педагогом содержания его профессиональной деятельности.

*Профессионально-деятельностный (практический) компонент* включает профессиональные знания и умения, апробированные в действии, освоенные личностью как наиболее эффективные.



Рисунок 1. Структура профессиональной компетентности.

В следующей под-главе рассмотрим более подробно описание содержания и взаимосвязи структурных компонентов профессиональной компетенции.

В изученных нами исследованиях достаточно подробно описаны структура, основные содержательные характеристики, требования к личности и деятельности педагогических кадров дошкольной образовательной организации. Но, мало тех работ, в которых была бы представлена система формирования профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Тогда как именно система обеспечивает возможность видения путей, средств и методов достижения профессиональной компетентности субъектом определенной сферы деятельности. Система представляет собой единый процесс взаимодействия и сотрудничества педагогов, воспитателей, администрации по выработке компетенций в сфере осуществления воспитательной деятельности в дошкольной образовательной организации, разрешения сложных профессиональных проблем, осуществления нравственно обоснованного выбора и т.д. [7, 10].

Некоторые элементы предложенной системы уже нашли свое отражение в практической деятельности различных образовательных организаций, другие только внедряются, часть из них требует апробации. Безусловно, в предложенный список можно включать и другие эффективные способы и механизмы формирования профессиональной компетентности педагогических кадров ДОО. Но ориентиром является идея о том, что сформированность профессиональной компетентности обеспечивает педагогам возможность:

- а) выбирать эффективные способы решения профессиональных задач;
- б) творчески выполнять функциональные обязанности;
- в) проектировать успешные стратегии профессионального становления и саморазвития;
- г) адекватно оценивать и совершенствовать себя;
- д) определять факторы, сопутствующие профессиональному становлению;
- е) устанавливать конструктивные межличностные отношения со всеми субъектами образовательного пространства;
- ж) вносить конструктивные коррективы в жизненный замысел и создавать развивающую среду для своих воспитанников [42, С. 15 - 17].

Происходящие инновации в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом. Основным механизмом таких перемен является поиск и освоение новых технологий повышения профессиональной компетентности, способствующей качественным изменениям в деятельности дошкольных образовательных организаций.

Как показывают результаты исследований, сегодня обнаруживаются такие проявления профессиональной некомпетентности среди педагогов ДОО, как недостаточные знания педагогов в области возрастных особенностей детей дошкольного возраста; низкий профессионализм в проведении индивидуальной диагностики развития личности ребенка и его эмоциональных состояний; направленность большинства педагогов на учебно-дисциплинарную модель взаимодействия с детьми [48, С. 156] и др.

Отмеченные трудности в реализации задач новых нормативных документов в области дошкольного образования позволяют констатировать, что проблема особой подготовки педагогов ДОО и проявления ими прогрессивной профессиональной компетентности является актуальной. Однако, недостатки в системе подготовки и переподготовки педагогических кадров всех категорий дошкольных работников, обнаружившиеся в связи с изменившимися социальными ожиданиями общества и с переходом от авторитарной к гуманной педагогике, делают решение этой проблемы медленным. Существующее противоречие между требованиями к профессиональной компетентности педагога ДОО, определяемыми новыми нормативными документами в области дошкольного образования, и недостаточно разработанной технологией формирования профессиональной компетентности педагогов ДОО в современной социокультурной ситуации остаётся неразрешённым.

На основе анализа литературных источников, *профессиональную компетентность педагога ДОО можно определить как способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемую требованиями должности, базирующейся на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.*

## **1.2. Подходы к структуре и содержанию методической компетентности педагогов дошкольного образования**

В научно-педагогической литературе авторы предлагают разные подходы к определению типов (видов, категорий, элементов) профессионально-педагогической компетентности.

В.И.Байденко отмечает, что компетенции и навыки разбиты на три категории: инструментальные, межличностные и системные.

Профессионально-педагогическая компетентность, по Н.В.Кузьминой, включает пять видов компетентности: специально-педагогическая, методическая, социально-психологическая, дифференциально-психологическая, аутопсихологическая (соотносится с понятием профессионального самосознания, самопознания, и саморазвития). Методическая компетентность охватывает область способов формирования знаний, умений у учащихся [40].

По мнению Подласого И.П., существует несколько типов профессиональной компетентности. Это:

1.Специальная компетентность. Педагог владеет профессиональной компетентностью на высоком уровне и занимается саморазвитием, а также у него развита коммуникабельность.

2.Социальная компетентность. Педагог владеет совместной профессиональной деятельностью, сотрудничает с окружающими и ответственен за результаты своего труда.

3.Личностная компетентность. Педагог владеет способами личностного самовыражения и саморазвития. Это интересная яркая личность.

4.Методическая компетентность. Педагог знает методы и приемы обучения, имеет интуицию выбора метода.

5.Психолого-педагогическая компетентность. Педагог знает психику детей, умеет определять индивидуальные качества каждого ученика[55, с.73 - 78].

Н.В.Ипполитова, рассматривая содержательный аспект профессионально-педагогической подготовки будущих учителей, указывает на то, что он включает такие компоненты, как нравственно-психологическая, методологическая, теоретическая, методическая и технологическая подготовка, которые, находясь во взаимосвязи и взаимозависимости, обеспечивают эффективность осуществляемого педагогического процесса. При этом, «методическая подготовка предполагает обеспечение студентов знаниями принципов, содержания, правил, фактов, форм и методов конкретных направлений воспитания и обучения. Методическая деятельность осуществляется как специально-научная деятельность, направленная на получение новых продуктов - новых методов и средств научного исследования» [8,9].

Данные положения послужили предпосылкой к выделению методической сферы в профессиональной деятельности воспитателей. И,



как следствие, **формирование методической компетентности воспитателя** в процессе профессионально-педагогической деятельности стало одной из приоритетных задач старшего воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

В настоящее время происходит переоценка методической работы специалистов системы образования. Постепенно создаются новые модели методической службы, отвечающие запросам современного общества. Появляются новые направления и формы. Качественно меняется содержание, проявляется такая тенденция, как вариативность и разноуровневость этой деятельности в зависимости от запросов и готовности образовательных организаций. Т.А.Загрянная и ряд других исследователей выделяет методическую работу как ведущий фактор становления методической компетентности, являющийся важной составляющей профессиональной компетентности педагогов.

А.М.Столяренко, рассматривая методическую сторону работы педагога, указывает на то, что по старой традиции она сводилась к методам, причем чаще всего, к методам обучения. «Позже стали говорить о методике работы, методической работе, а в последнее время - все больше и о педагогической технике, педагогических технологиях, методических системах».

Изучением проблемы формирования методической (научно-методической) компетентности, методической подготовки педагогов занимались отечественные исследователи Т.Э.Кочарян, С.Г.Азаришвили, Т.И.Шамова, Т.А.Загрянная, И.Ю.Ковалева, Т.Н.Гущина, А.А.Майер и многие другие.

Т.Н.Гущина определяет методическую компетентность как интегральную многоуровневую профессионально значимую характеристику личности и деятельности педагогического работника, опосредующую результативный профессиональный опыт, как системное образование знаний, умений, навыков педагога в области методики и оптимальное сочетание методов профессиональной педагогической деятельности.

И.В.Ковалева рассматривает научно-методическую компетентность как интегральную характеристику деловых, личностных и нравственных качеств педагога, отражающую системный уровень функционирования методологических, методических и исследовательских знаний, умений, опыта, мотивации, способностей и готовности к творческой самореализации в научно-методической и педагогической деятельности в целом.

На основании анализа психолого-педагогической литературы, исследований в области образовательной теории и практики можно сделать вывод о том, что единого взгляда на определение понятия и структуры методической компетентности (как профессионально-педагогической) так и не существует.

В целях преодоления данного явления рассмотрим более подробно содержание компонентов методической компетенции (как одного из видов профессиональной компетенции) педагогов дошкольной образовательной организации на основе проведенного анализа.

В методической компетентности, обеспечивающей готовность педагога ДОО к эффективной методической деятельности, исходя из его профессиональных функций, выделим следующие составляющие:

1. Компетенции в области проектирования педагогом собственной методической деятельности;
2. Компетенции в области организации учебно-методической и научно-методической работы;
3. Компетенции в области контроля и оценки педагогом ДОО хода процесса и результатов методической деятельности.

Раскроем содержание каждого компонента методической компетентности, представленного на рисунке 1 в подглаве 1.1.

1. Содержательной характеристикой **профессионально-личностного компонента** методической компетентности является ценностно-смысловая целостность личности педагога; ценностно-смысловое отношение к ребёнку, к себе, к профессии, а также профессионально-педагогическая направленность, проявляющаяся в комплексе личностных качеств. Профессионально-ценностные ориентации стимулируют профессионально-личностное развитие педагога ДОО, поскольку играют стратегическую роль в поведении и деятельности. Критериями проявления данного компонента выступают: *эмоционально-ценностный и индивидуально-личностный компоненты компетентности.*

В нашем исследовании *эмоционально-ценностный компонент* представлен системой отношения педагога к воспитаннику, к профессии, к себе. [Таблица 1].

Таблица 1.

Показатели проявления эмоционально-ценностного компонента методической компетентности педагога ДОО	
отношение к воспитаннику	- безусловное принятие ребёнка, - вера в него и его способности, - разумная требовательность, - способность понимать потребности, желания, - ответственность за развитие, воспитание, образование ребёнка, - стремление сделать жизнь ребёнка интересной, насыщенной, разнообразной
отношение к профессии	- интерес к профессиональной деятельности, - стремление к овладению знаниями, умениями, - готовность совершенствовать умения, - способность к конструктивному диалогу с родителями воспитанников, - целеустремлённость, - инициативность, - стремление к профессиональному росту
отношение к самому себе	- требовательность к себе, - самокритичность, - уверенность в себе,

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нравственная воспитанность,</li> <li>- стремление к самореализации,</li> <li>- осознание своего жизненного назначения,</li> <li>- готовность взять на себя ответственность за принятое решение,</li> <li>- стремление к коррекции негативных личностных качеств</li> </ul>
--	---

*Индивидуально-личностный компонент* методической компетентности педагога ДОО включает как общечеловеческие ценности, так и профессионально-ориентированные личностные качества педагога. [Таблица 2].

Таблица 2.

Характеристика индивидуально-личностного компонента методической компетентности педагога ДОО	
Общечеловеческие личностные качества	<ul style="list-style-type: none"> <li>- любовь к детям, доброта,</li> <li>-чуткость, эмоциональная отзывчивость,</li> <li>- установка достижения успеха,</li> <li>-сопереживание, сочувствие,</li> <li>-бескорыстность,</li> <li>-альтруизм и др.</li> </ul>
Профессионально-ориентированные личностные качества	<ul style="list-style-type: none"> <li>-уравновешенность, выдержка, терпение,</li> <li>-терпимость, самообладание,</li> <li>-самоконтроль,</li> <li>-оригинальность (креативность), гибкость мышления, изобретательность, творческое воображение,</li> <li>-профессиональная мобильность,</li> <li>-психолого-педагогическая зоркость,</li> <li>-наблюдательность,</li> <li>-профессиональная работоспособность,</li> <li>-самоотверженность и др.</li> </ul>

**2.Профессионально-содержательный компонент** методической компетентности педагога ДОО включает профессиональную информированность, т.е. владение содержанием определённого объёма методических знаний, необходимых педагогу ДОО. Он основывается на умениях, составляющих теоретическую подготовку воспитателя.

**3.Профессионально-деятельностный компонент** включает в себе накопленные профессиональные знания и умения актуализировать их в нужный момент, используя в процессе реализации своих профессиональных функций. Также он предполагает овладение воспитателем исследовательскими и творческими умениями.

Комплекс представленных компонентов, коррелирующий с каждой из выделенных профессиональных компетенций обеспечивает реализацию профессиональных функций, которые выступают в качестве системообразующего начала деятельности. При таком подходе обеспечивается внутренняя интеграция всех компонентов методической компетенции. (Рисунок 2.)

При более детальном рассмотрении *содержательной характеристики методической компетентности* можно выделить:

- *аналитико-прогностические компетенции*: аналитические (умение анализировать программно-методические документы, выявлять методические проблемы и определять пути их решения, умение классифицировать, систематизировать методические знания); *прогностические* (умение прогнозировать эффективность выбранных средств, форм, методов и приемов, умение применять методические знания, умения, навыки в новых условиях);

- *проектировочные* (умение структурировать и выстраивать процесс обучения, отбирать содержание и формы, подбирать методики, методы и приемы, умение планировать методическую деятельность);

- *организаторские компетенции*, проявляющиеся при осуществлении педагогами организационно-педагогической, учебно-методической, научно-методической деятельности посредством *информативной, развивающей, ориентационной, мобилизационной компетенций*;

- *коммуникативные компетенции педагогического воздействия, педагогической техники, перцептивной компетенции*;

- *контрольно-диагностические и рефлексивные компетенции* позволяют использовать эффективные методы педагогической диагностики уровня развития детей в разнообразных видах деятельности и группы в целом, выявлять деструктивные проявления, определять причины и осуществлять, при необходимости, коррекционно-развивающую работу.



Рисунок 2. Структура методической компетентности.

Более подробная информация о структуре и содержании компонентов методической компетентности представлена на рисунке 3.

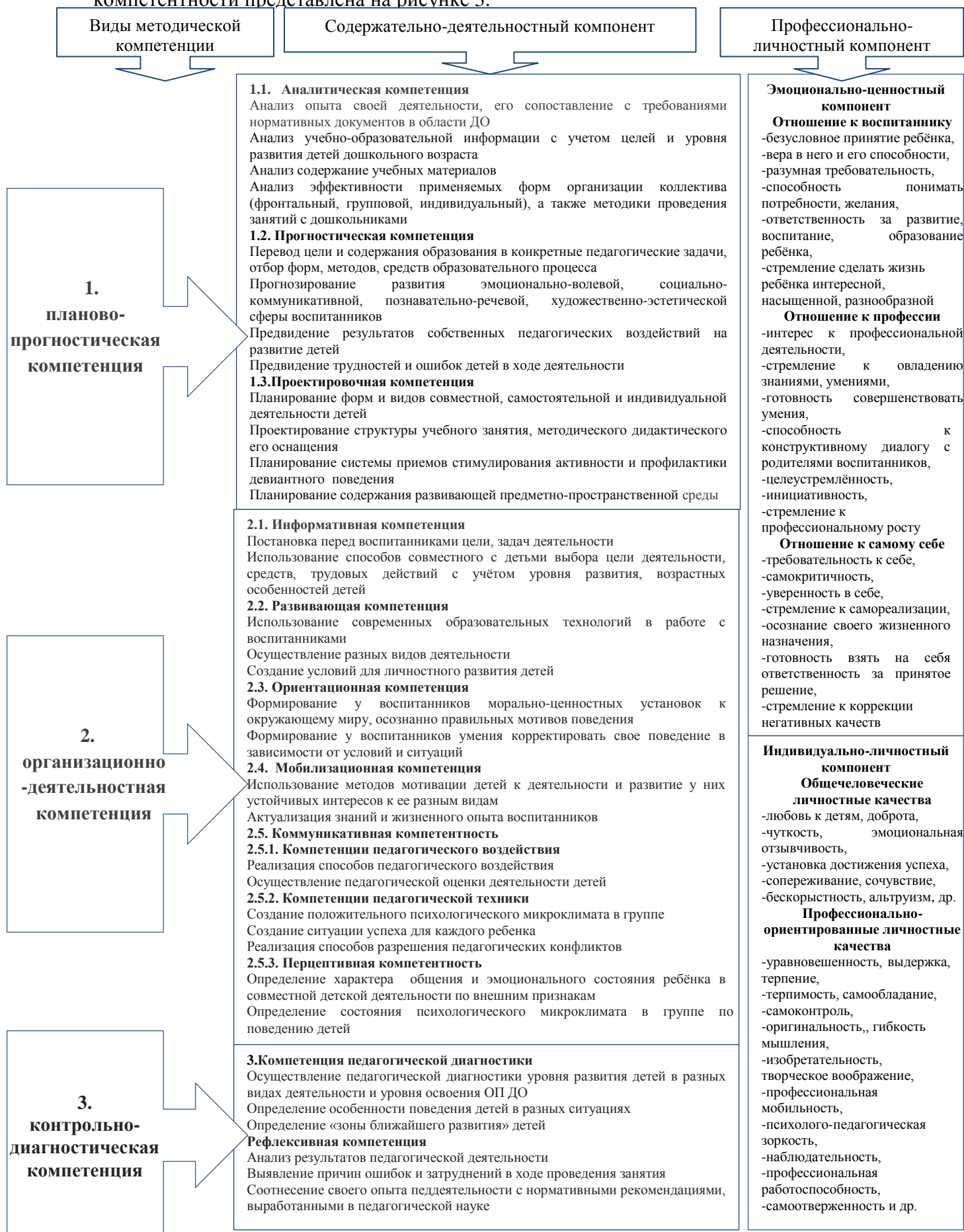


Рисунок 3. Содержательная характеристика компонентов методической компетентности. 21

По итогам проведённого анализа представим перечень видов методических компетенций, которые легли в основу проведения диагностического исследования (Приложение 4).

Качественно влиять на формирование методической компетентности, обеспечивая достаточно быстрые темпы роста его профессионализма, можно (в т.ч.) эффективно используя активные формы методической работы с кадрами.

В следующей под-главе 1.3. рассмотрим формы повышения квалификации педагогов, наиболее распространенные и значимые, содействующие формированию профессионально-компетентного педагога, способного исследовать результаты своего труда.

### **1.3. Современные формы и методы работы, обеспечивающие развитие методических компетенций педагогов дошкольного образования**

На современном этапе развития системы дошкольного образования стратегическим направлением работы с педагогическими кадрами становится непрерывное совершенствование уровня профессионального мастерства педагогов [20, С. 3-10], формирование готовности педагогов к обновлению своих методических компетенций.

Формирование методических компетенций – процесс, продолжающийся на протяжении всего профессионального пути, в соответствии с этим постоянная незавершенность - одна из характеристик профессиональной компетентности педагога. Поэтому старшим воспитателем должна планироваться постоянная работа по развитию методических компетенций всех педагогов ДОО, которая включает в себя:

1) ознакомление педагогов с современными тенденциями дошкольного образования, изучение и анализ законодательных и нормативно-правовых документов;

2) использование интерактивных методов методической работы с целью активизации воспитателей;

3) планирование работы по организации постоянного самообразования воспитателей и специалистов;

4) мониторинг профессиональной компетентности педагогов для выявления их педагогического опыта по определенным вопросам, затруднений и пожеланий. На основе результатов мониторинга планируется групповая и индивидуальная методическая работа.

Итак, современный педагог дошкольного образования должен быть нацелен на то, чтобы у ребенка возникла мотивация к познанию и творчеству, он должен быть направлен на поддержку любых программ, способствующих формированию личности ребенка как носителя ценностных установок современного мира. Мы должны учитывать, что дети приобщаются к миру в эпоху информационного взрыва - информатизации, виртуальной реальности. В связи с этим, еще раз подчеркнем актуальность и значимость формирования у педагогов

готовности к обновлению методических компетенций, чтобы как сказал А.Г.Асмолов, в нашей дошкольной организации не случилась «драма отставания воспитателей от детей».

Отличие компетентного педагога от квалифицированного (в данном понимании рассматриваемого термина) заключается в том, что первый не только обладает определённым уровнем знаний, умений и навыков, но и способен реализовать их в работе. Компетентный педагог способен выходить за узкие рамки предмета своей профессии, он обладает некоторым творческим потенциалом саморазвития, т.к. компетентность предполагает наличие у педагога внутренней мотивации к качественному осуществлению своей профессиональной деятельности, присутствие профессиональных ценностей и отношение к своей профессии как к ценности. Профессионально развиваясь, компетентный педагог создаёт что-то новое в своей профессии, несёт самостоятельную ответственность за принятое решение.

Если говорить о повышении качества дошкольного образования, нам представляется важным, в первую очередь, рассмотреть **классификацию форм совместной деятельности** по формированию и стимулированию развития методической компетентности. Они могут быть группированы по разным основаниям:

- по целям деятельности: аналитико-прогностические (в т.ч. проектировочные), организационно-практические и комплексные;

- по соотношению теоретической и практической составляющих содержания деятельности: теоретические (методологические, научные), практические (в т.ч. экспериментально-исследовательские); смешанные (лекционно-семинарские, научно-практические, воспитательно-образовательные) формы деятельности;

- по инициативе создания: формальные и неформальные;

- по количеству участников, вовлекаемых в деятельность: массовые (публичные), коллективные, групповые, парные (индивидуальные);

- по продолжительности осуществления: постоянно действующие, временные, разовые;

- по источнику финансирования: самофинансируемые, внешнего финансирования (бюджетные, внебюджетные), смешанного финансирования;

- по характеру управления: управляемые (административное управление), самоуправляемые, смешанного управления (общественно-административное управление);

- по характеру региона, из которого привлекаются педагоги к участию в совместной деятельности: внутри дошкольной организации, муниципальные, краевые, зональные, федеральные, международные формы деятельности.

Основной формой научно-теоретической подготовки педагогов является **проблемный теоретический семинар**. Он проводится не реже

одного раза в квартал. На этих семинарах рассматриваются вопросы внедрения психолого-педагогической теории в учебную деятельность, заслушиваются выступления участников семинара, происходит обмен мнениями по проблемам современной педагогической науки и передового педагогического опыта, а также путей внедрения педагогических идей в практику. Семинар используется как для повышения квалификации коллектива, так и в проблемных группах.

**Профессиональное объединение педагогов** — самопроизвольно возникшая или целенаправленно созданная группа воспитателей, педагогов-психологов, учителей-логопедов, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, возможно, и каких-то приглашенных специалистов, определенным образом оформленная или неоформленная, призванная решать те или иные задачи ДОО и самих членов объединения [59]. Профессиональные объединения педагогов создаются не только для повышения профессиональной компетентности, но и для разработки программ развития ДОО, для подготовки программ исследовательской деятельности педагогов, реализации программ экспериментальной деятельности и т. п.

М.М.Поташник подчеркивает: «Все профессиональные объединения педагогов — это формы их совместной деятельности, это организационные формы включения педагогов в принятие управленческих решений» [59]. Обращаясь к формам педагогических сообществ российской, белорусской, некоторых зарубежных школ, он выделяет различные объединения: методические объединения, школа профессионального мастерства, школа передового опыта, педагогическая студия, педагогическая мастерская, мастер-класс, творческие микрогруппы, кружки качества, временные творческие коллективы, школа исследователя, временные научно-исследовательские коллективы, лаборатории, кафедры, авторский экспертный совет [59].

В целях более глубокого осмысления названных форм и объединений рассмотрим фрагментарно содержание их деятельности.

**Методические объединения.** Как традиционно существующий вид педагогического сообщества одного направления имеет следующее содержание деятельности:

- разработка и обсуждение приемов, методов, методик, технологий обучения воспитанников по тем или иным темам;
- обзор новинок методической литературы;
- обсуждение проблем преемственности обучения, проведение конкурсов, других организационно-массовых мероприятий;
- показ открытых занятий;
- работа педагогов по самообразованию;
- диссеминация передового педагогического опыта.

**Школа передового опыта.** В нашем педагогическом коллективе (как, впрочем, и в других) выделяются три группы педагогов:



первая группа - творчески работающие;

вторая группа - работающие добросовестно и ориентированные на творчество, но испытывающие определенные затруднения в достижении первого уровня;

третья группа - молодые специалисты.

Первая группа посещает **«Школу высшего педагогического мастерства»**, содержание деятельности которой заключается в:

- реализации научно-исследовательского подхода к обучению, воспитанию и развитию ребёнка;

- освоении новых для педагогов областей научных знаний и др.;

- создании нового содержания образования и соответствующих ему технологий обучения, новых способов диагностики развития личностных качеств ребенка, учебно-методических и дидактических пособий и т. п.

Вторая группа посещает **«Школу совершенствования педагогического мастерства»**. Содержание деятельности в ней выражается формулой: анализ педагогических затруднений - постановка проблемы - самообразование - моделирование - создание собственного опыта - анализ - прогнозирование - доведение опыта до совершенства.

Третья группа педагогов посещает **«Школу молодого педагога»**, содержание деятельности которой включает:

- изучение технологии современного занятия;

- овладение методами диагностики освоения образовательной программы;

- обоснование оптимального сочетания методов обучения, способов дифференциации, индивидуализации и т. д.

*Школа передового опыта* организуется в двух вариантах: многочисленная и индивидуального наставничества.

В первом случае опытный педагог проводит занятия с коллегами по возможным вариантам проведения занятий по какой-то теме, разделу или образовательной области. Занятия могут проводиться в виде бесед, семинаров, открытых занятий.

Во втором случае опытный педагог дает опережающие уроки для молодых специалистов с целью демонстрации образцов педагогической деятельности.

Образовательные возможности перечисленных «Школ» обусловлены рядом причин, в первую очередь, это содержание, методы, реализуемые через них, уровень профессиональной компетентности педагога, в качестве которого в школе выступает наиболее квалифицированный сотрудник.

**Педагогическая студия, творческая гостиная** выступают как разновидность школы передового опыта — школы одного педагога, в которой рассматриваются:

- «сценарии» занятий;

- комментированный показ интересных методических приемов;

- передача достижений своего профессионального опыта и т. п.

В студии царит творческая атмосфера, безбоязненно излагаются и апробируются самые парадоксальные идеи.

**Мастер-класс** — форма передачи собственного педагогического опыта путем прямого и комментированного показа приемов работы.

**Педагогический совет** - как высший орган самоуправления всем воспитательно-образовательным процессом ставит и решает конкретные проблемы дошкольной организации. Наибольшие трудности здесь связаны с недостаточным осознанием педагогами значимости каждого участника в принятии основополагающих для реализации педагогического процесса дошкольной организации решений. Следовательно, необходимо использовать вариативные формы проведения совета педагогов и других форм методической работы, предполагающие презентацию той или иной проблемы, ее дальнейшее совместное обсуждение, вынесение коллегиального решения методом выбора предложения каждого. Например, Кейс-метод, метод обучения активному мышлению «Шесть шляп мышления», «Ярмарка педагогических идей», «Суд», мозговой штурм, деловая игра и т.д. В связи с тем, что педагоги пассивны в высказываниях, испытывают дискомфорт при публичном выступлении, с целью развития коммуникативной культуры, повышения их самооценки используются психологические тренинговые упражнения в начале мероприятий, в конце проводится рефлексия для выявления впечатлений и пожеланий педагогов.

Также из разнообразных форм методической работы в детском саду особенно прочно вошло в практику консультирование педагогов. **Консультации** индивидуальные и групповые, консультации по основным направлениям работы всего коллектива, по актуальным проблемам педагогики, по заявкам воспитателей и т.д. Любая консультация требует от старшего воспитателя подготовки и профессиональной компетентности.

Ранее мы рассмотрели понятие «компетентность». Компетентность, так необходимая старшему воспитателю для работы с педагогами, это не только наличие знаний, которые он постоянно обновляет и пополняет, но и опыт, умения, которые он может использовать при необходимости. Полезный совет или вовремя проведенная консультация корректируют работу педагога.

Основные консультации планируются в годовом плане работы учреждения, однако, отдельные проводятся по мере необходимости. Используя разные методы при проведении консультаций, старший воспитатель не только ставит задачи передачи знаний педагогам, но и стремится сформировать у них творческое отношение к деятельности. Так, при проблемном изложении материала формулируется проблема и показывается путь ее решения [23, с. 72].

**Семинары и семинары-практикумы** остаются самой эффективной формой методической работы в детском саду. В годовом плане дошкольной организации определяется тема семинара и составляется

подробный план его работы. Развернутость плана с четким указанием времени работы, продуманностью заданий привлечет внимание большего количества желающих принять участие в его работе. На первом же занятии можно предложить дополнить этот план конкретными вопросами, на которые воспитатели хотели бы получить ответ [24, с.70]. Большую роль в результативности семинара играет правильно организованная подготовка к нему и предварительная информация. Тематика семинара должна быть актуальна для конкретной дошкольной организации и учитывать новую научную информацию.

**Самообразование** - самостоятельное изучение информации, его систематизация и выделение главного в виде консультаций и памяток для педагогов, родителей, мастер-класса, открытого просмотра развивает самостоятельность и инициативу педагогов, позволяет им увидеть практическую творческую реализацию теоретических положений в практике детского сада. С педагогами организуется работа по разработке педагогических проектов по интересующим их проблемам воспитания и развития детей в соответствии со спецификой деятельности детского сада. Конечно, и здесь существуют трудности с представлением некоторых воспитателей о нецелесообразности и не востребованности педагогических разработок. Следовательно, планируется организовывать презентации педагогического опыта с открытым просмотром совместной деятельности с детьми, либо с проведением мастер-классов для педагогов и родителей, что позволит другим педагогам ознакомиться с новыми для них приемами работы по определенному направлению.

У каждого воспитателя свой педагогический опыт, педагогическое мастерство. Выделяют работу воспитателя, добивающегося наилучших результатов, его опыт называют передовым, его изучают, на него «равняются» [23, с. 73].

**Передовой педагогический опыт** - это средство целенаправленного совершенствования учебно-воспитательного процесса, удовлетворяющее актуальные потребности практики обучения и воспитания. Передовой педагогический опыт помогает воспитателю изучить новые подходы к работе с детьми, выделить их из массовой практики. В то же время он пробуждает инициативу, творчество, способствует совершенствованию профессионального мастерства. Передовой опыт зарождается в массовой практике и является в какой-то степени ее итогом. Для любого педагога, изучающего передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых, достигнут этот результат. Это позволяет соизмерить свои возможности и принять решение о внедрении опыта в свою работу [23, с. 74].

Передовой опыт - самая быстрая, оперативная форма разрешения назревших в практике противоречий, быстрого реагирования на общественные запросы, на изменяющуюся ситуацию воспитания. Рожденный в гуще жизни передовой опыт может стать хорошим

инструментарием, и при соблюдении ряда условий успешно приживается в новых условиях, он наиболее убедителен, привлекателен для практики, ибо представлен в живой, конкретной форме.

**Открытый показ** дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы. Показ помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя, стать свидетелем процесса педагогического творчества. Руководитель, организующий открытый показ, может ставить несколько целей: пропаганда опыта и обучение педагогов методам и приемам работы с детьми и т.д. [45, С. 117].

Таким образом, планируя методическую работу, необходимо использовать все виды обобщения педагогического опыта. Кроме того, имеются разнообразные формы распространения опыта: открытый показ, работа в паре, авторские семинары и практикумы, конференции, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, день открытых дверей, мастер-классы и т.д.

Практика показывает, что изучение, обобщение и внедрение педагогического опыта является важнейшей функцией методической работы, пронизывающей содержание и все ее формы и методы. Значение педагогического опыта трудно переоценить, он обучает, воспитывает, развивает педагогов. Будучи по существу теснейшим образом связанным с прогрессивными идеями педагогики и психологии, основанный на достижениях и закономерностях науки, этот опыт служит наиболее надежным проводником передовых идей и технологий в практику ДОО.

В настоящее время **деловые игры** нашли широкое применение в методической работе, в курсовой системе повышения квалификации, в тех формах работы с кадрами, где цель не может быть достигнута более простыми, привычными способами. Неоднократно отмечалось, что применение деловых игр имеет положительное значение. Положительно то, что деловая игра является сильным инструментом формирования личности профессионала, она помогает активизировать участников для достижения цели [45, с. 140].

Но всё чаще деловая игра используется в методической работе как, отчасти, внешне эффектная форма. Другими словами: тот, кто проводит ее, не опирается на психолого-педагогические или научно-методические основы, и игра «не идет». Следовательно, дискредитируется сама идея применения деловой игры.

Деловая игра - это метод имитации (подражания, изображения, отражения) принятия управленческих решений в различных ситуациях, путем игры по заданным или вырабатываемым самими участниками игры правилам. Нередко деловые игры называют имитационными управленческими играми. Сам термин «игра» на различных языках соответствует понятиям о шутке, смехе, легкости и указывает на связь

этого процесса с положительными эмоциями. Думается, что этим объясняется появление деловых игр в системе методической работы.

Деловая игра повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умение в разрешении реальных педагогических проблем. В целом игры, с их многосторонним анализом конкретных ситуаций, позволяют связывать теорию с практическим опытом. Сущность деловых игр в том, что они имеют черты, как учения, так и труда. При этом обучение и труд приобретают совместный, коллективный характер и способствуют формированию профессионального творческого мышления [45, с. 145].

При обсуждении любых вопросов воспитания и обучения дошкольников *«Круглые столы»* (как формы размещения участников) позволяют сделать коллектив самоуправляемым, позволяют поставить всех участников в равное положение, обеспечивают взаимодействие и открытость. Роль организатора «круглого стола» состоит в тщательном подборе и подготовке вопросов к обсуждению, нацеленных на достижение конкретной цели [19, с. 70-77].

Такая форма объединения сотрудников, как *литературная* или *педагогическая газета* позволяет показать развитие творческих возможностей взрослых, а также детей и родителей. Воспитатели пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, оцениваются личностные, профессиональные качества, необходимые в работе с детьми, - сочинительство, владение речевыми навыками - образность высказываний и т.д.

*Творческие микро группы, педагогические мастерские.* Они возникли в результате поисков новых эффективных форм методической работы. Такие группы создаются на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику или разработать идею. В группу объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместимости. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы.

Каждый член группы сначала самостоятельно изучает опыт, разработку, затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают свои варианты, конструируют конечный продукт. Важно, чтобы все это реализовалось в практике работы каждого. Члены группы посещают друг у друга занятия, обсуждают их, выделяют лучшие методы и приемы. Если обнаруживается какой-то пробел в понимании знаний или умениях педагога, то идет совместное изучение дополнительной литературы. Совместное творческое освоение нового идет в 3-4 раза быстрее. Как только поставленная цель достигнута - группа распадается. В творческой микро группе неформальное общение, главное внимание здесь уделяется поисковой, исследовательской деятельности, с результатами которой в последующем знакомится весь коллектив учреждения [19, С. 78-79].

**Курсовая подготовка и повышение квалификации педагогических кадров** предусматривает обучение педагогов по одному из перспективных направлений развития дошкольного образования в соответствии с его потребностями. Данная форма обладает высокой эффективностью, поскольку обеспечивает быстрое внедрение науки в практику, согласование индивидуальных целей деятельности, способствует формированию коллективной профессиональной компетентности.

Рассмотрев разные формы и методы работы по формированию методической компетентности педагогов, мы предполагаем, что, объединяя формы и методы работы с кадрами в единую систему, необходимо учитывать их оптимальное сочетание между собой.

В рамках функционирующей дошкольной образовательной организации потребность в коллективной методической компетентности удовлетворяется в процессе совместного решения педагогических задач, совместного управления развитием ДОО через систему методической, научно-методической, инновационной деятельности, которая становится образовательно-развивающей формой деятельности. Коллективные формы деятельности по формированию и стимулированию развития методической компетентности в условиях ДОО обладают рядом преимуществ перед индивидуальными. Они состоят: в обеспечении обратной связи с реальной педагогической практикой; в адресности и оперативности; в увеличении продолжительности процесса повышения квалификации; в возможности освоения универсальных способов деятельности посредством соединения в систему организационно-педагогической, учебно-методической, научно-методической деятельности; в возможности сотрудничества и согласования индивидуальных целей с социальными в совместной деятельности; в создании условий для развития деятельности отдельных педагогов ДОО и педагогического коллектива.

Таким образом, в свете современных требований, формирование методической компетентности воспитателя ДОО, пройдя путь от обучения простейшим действиям по подбору методов и приемов работы с детьми в рамках целостной методической системы, является необходимым условием повышения профессионализма педагога в целом.

### **Выводы по первой главе.**

Профессиональную компетентность педагога ДОО можно определить как способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, основанной на требованиях к должности, базирующуюся на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.

Комплекс профессионально-личностных, профессионально-содержательных и профессионально-деятельностных компонентов

методической компетенции, коррелирующей с профессиональными компетенциями (планово-прогностической, организационно-деятельностной, контрольно-диагностической) обеспечивает реализацию профессиональных функций, которые выступают в качестве системообразующего начала деятельности. При таком подходе обеспечивается внутренняя интеграция всех компонентов методической компетенции.

Современные формы работы по формированию и стимулированию развития методической компетенции могут быть представлены в виде нескольких взаимосвязанных векторов, сгруппированных по разным основаниям: по целям деятельности, по инициативе создания, по количеству участников, по источнику финансирования, по характеру региона, из которого привлекаются педагоги к участию в совместной деятельности. При объединении рассмотренных форм и методов работы с педагогическими работниками дошкольной организации в единую систему, необходимо учитывать их оптимальное сочетание между собой, а в процессе реализации системы методического обучения осуществлять дифференцированный подход к уровню готовности педагогов к повышению их профессионализма.

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ТУРИСТСКО-КРАЕВЕДЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ДОШКОЛЬНИКАМИ**

### **2.1. Изучение исходного уровня сформированности методической компетентности педагогов дошкольного образования в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками**

В предыдущей главе мы выяснили, что методическая компетентность воспитателей ДОО как интегральная характеристика личности формируется в образовательном процессе через определённый набор компетенций (в области проектирования, организации, контроля и оценки деятельности), а проявляется в практической деятельности. Поэтому, чтобы оценить уровень методической компетентности педагога ДОО, необходимо иметь данные успешности его деятельности в педагогической сфере, на которую, кстати, оказывают влияние и индивидуальные качества человека, которые составляют основу творческого стиля работы. Данные качества воспитателя вариативны, определяются особенностями развития личности и не требуют контроля.

Поэтому при проведении нашего исследования мы будем использовать систему средств измерения, призванную оценивать индивидуальные способности и ценностные ориентации человека, а также компоненты методических компетенций, связанные со знаниями и отдельными профессиональными умениями в области туристско-краеведческой деятельности с воспитанниками ДОО.

Оценивание уровня сформированности методических компетенций предполагает: оценку особенностей проявления компетенции личности; оценку сформированности основных компонентов компетенции; сбор оценочной информации относительно сформированности компетенции для планирования и обеспечения качества обучения и развития кадров.

С этой целью мы использовали комплекс следующих методов: самооценка, наблюдение за деятельностью педагога, беседа, метод обобщения независимых характеристик, анкеты, тесты, экспресс-опросы, кейс-технологии и др. Оценка результатов проводилась с использованием побальной системы оценок, а также метода шкалирования. По итогам полученных данных определяли усреднённый балл для каждого компонента.

Изучение психолого-педагогической литературы, интернет-ресурсов, проведенного ранее анализа позволило выделить особенности проявления компонентов методической компетентности, критерии и показатели оценки проявления следующих компонентов (Таблица 4):



Таблица 4.

Компоненты методической компетенции	Критерии оценки проявления методической компетенции
профессионально-личностный	-ценностные отношения; -мотивация и интерес к применению знаний и умений в практической деятельности; -удовлетворение методической деятельностью; -профессионально-важные качества личности.
профессионально-содержательный	-полнота, осмысленность, системность усвоенных знаний
профессионально-деятельностный	-степень сформированности умений, навыков методической деятельности; -самостоятельность в выделении методических проблем; -практикоориентированность как самостоятельное применение знаний и умений в практической деятельности

При проведении констатирующего и экспериментального этапов исследования уровня сформированности методической компетентности оценивалось овладение педагогами ДОО *планово-прогностическими, организационно-деятельностными и контрольно-диагностическими видами методической компетентности* по определённым нами компонентам (*профессионально-личностному, профессионально-содержательному, профессионально-деятельностному*). Состояние определённых нами критериев оценивалось с помощью следующих уровней освоения методической компетентности (Таблица 5).

Таблица 5.

Уровни методической компетентности педагогов ДОО		
Высокий	Средний	Низкий
<ul style="list-style-type: none"> <li>Педагог понимает важность методической компетентности для педагогической деятельности, проявляет интерес к овладению ею, осознает необходимость приобретения соответствующих знаний и умений, развития способностей, ответственность за рост своей методической компетентности.</li> <li>Педагог инициативен в определении индивидуальной образовательной программы при овладении разными видами методической компетенции, самостоятельно и активно ведет себя в процессе применения методической компетенции в педагогической деятельности.</li> <li>Педагог правильно действует при применении методических базовых компетенций, при интеграции организационно-педагогической, учебно-методической, научно-методической деятельности, может объяснить свой замысел и выбор способа, делится своими мыслями, знаниями, чувствами; уверен в себе.</li> <li>Педагог стремится к постоянному обогащению методических знаний и умений, развитию творческих проявлений в профессиональной деятельности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Педагог проявляет понимание важности методической деятельности, но не постоянен в своем интересе к способам их применения в педагогической деятельности.</li> <li>Педагог недостаточно активен в овладении базовыми методическими компетенциями</li> <li>Педагог не всегда справляется с требованиями педагогической деятельности, когда необходимо организовать восприятие, переработку, трансформацию учебно-методической и научно-методической информации, организовать учебный процесс на этой основе и включить в него воспитанников.</li> <li>Педагог испытывает неуверенность в методической деятельности, порой обращается за помощью к коллегам, недостаточно критически оценивает результаты взаимодействия с партнерами.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Педагог не в полной мере понимает суть методической деятельности, поэтому воспринимает её не всегда адекватно (в части необходимой и выгодной для себя).</li> <li>Педагог недостаточно активен в овладении базовыми методическими компетенциями, проявляет интерес к её видам в ситуациях успеха, не показывает необходимой инициативы и самостоятельности в решении её задач.</li> <li>Педагог крайне редко справляется с требованиями педагогической деятельности, когда необходимо организовать восприятие, переработку, трансформацию учебно-методической и научно-методической информации.</li> <li>Педагог не проявляет ответственности за использование имеющихся у него методических знаний и умений в педагогической деятельности, не стремится развить их.</li> </ul>

Выделив основные критерии и уровни сформированности методической компетентности, предлагаем результаты практического исследования констатирующего этапа эксперимента.

Исследование проводилось на базе муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 муниципального образования город Армавир. В данном исследовании принимали участие 24 педагога, из них 19 воспитателей, 5 узких специалистов (педагог-психолог, учителя-логопеды, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель).

Цель исследования – определение уровня сформированности компонентов методической компетентности у педагогов ДОО.

Для изучения исходного уровня сформированности методической компетентности (в области организации туристско-краеведческой деятельности) педагогов дошкольного образования использовались следующие виды диагностического исследования:

- беседа, самоанализ, метод обобщения независимых характеристик (для оценки особенностей проявления компетентности личности);
- анкетирование, тестирование, кейс-технология (для оценки сформированности теоретических знаний);
- экспресс-опрос, наблюдение, анализ деятельности педагога, кейс-технологии для оценки сформированности компетентности для обеспечения качества обучения и развития воспитанников).

При проведении констатирующего этапа исследования уровня сформированности методической компетентности оценивалось овладение педагогами ДОО:

*-планово-прогностическими, организационно-деятельностными и контрольно-диагностическими компетенциями по определённым нами компонентам: профессионально-личностному, профессионально-содержательному, профессионально-деятельностному по указанной ранее системе оценивания.*

Итоги диагностики уровня сформированности методической компетентности при проведении констатирующего этапа исследования (сентябрь 2016г.) представлены в приложениях 1, 2, 3.

Общие результаты диагностики сформированности методической компетентности педагогов ДОО при проведении констатирующего этапа исследования представлены в сводной таблице 6.

Сводная таблица 6.

Компетенции	Планово-прогностическая компетенция			Организационно-деятельностная компетенция			Контрольно-диагностическая компетенция		
Компоненты	Уровни сформированности методической компетенции								
	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
Профессионально-содержательный компонент	24%	40%	36%	20%	51%	29%	28%	25%	48%
ИТОГО:	24% + 40% = 64%		36%	20% + 51% = 71%		29%	28% + 25% = 53%		47%
	<b>(64% + 71% + 53%) / 3 = 63%</b>								
Профессионально-деятельностный компонент	25%	28%	47%	18%	37%	45%	17%	28%	55%
ИТОГО:	25% + 28% = 53%		47%	18% + 37% = 55%		45%	17% + 28% = 45%		55%
	<b>(53% + 55% + 45%) / 3 = 51%</b>								
Профессионально-личностный компонент	высокий			средний			низкий		
	42%			35%			23%		
ИТОГО:	<b>42% + 35% = 77%</b>						23%		

\*Данные по показателю «ИТОГО» считаются как среднее арифметическое данных по высокому и среднему уровням.

На рисунке 4 представлены общие результаты обследования сформированности методической компетентности педагогов ДОО при проведении констатирующего этапа исследования.

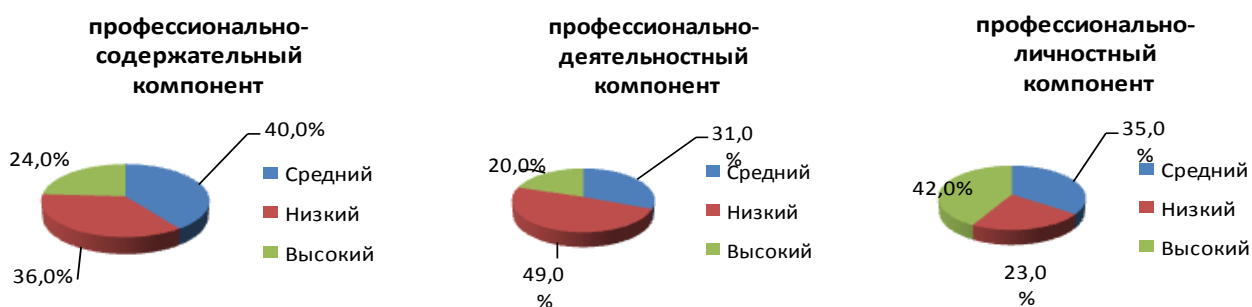


Рисунок 4. Диаграммы уровня сформированности методической компетентности (констатирующий этап исследования).

В результате констатирующего эксперимента выявлено, что на начальном этапе эксперимента уровень сформированности профессионально-личностного компонента (ПЛК) выше, чем уровень сформированности профессионально-содержательного компонента (ПСК), а он в свою очередь выше, чем уровень сформированности профессионально-деятельностного компонента (ПДК) методической компетентности педагогов ДОО.

Иначе, ПЛК > ПСК > ПДК. Таким образом, можно сделать вывод, что педагоги обладают выраженной мотивацией и потребностью к повышению методической компетентности, однако обладают в большей мере знаниями, чем умениями. С целью коррекции выявленных проблем были запланированы: открытые просмотры образовательной деятельности по познавательному и физическому развитию дошкольников в процессе: «Экскурсий к объектам наблюдения», познавательных квест-игр с элементами ориентирования на местности, игровых физкультурно-оздоровительных комплексов, «Путешествий по экологической тропе с элементами экспериментально-исследовательской деятельности», День открытых дверей «Любознательные почемучки», День здоровья «Я здоровье берегу, сам себе я помогу!», практикумы по специальной физической подготовке и спортивному ориентированию и т.д.

В ходе анализа результатов проведённой работы были определены группы педагогов, характеризующихся разным уровнем мотивации к профессиональной деятельности в зависимости от уровней сформированности методических компетенций и стажа работы.

*Низкие уровни овладения аналитическими, прогностическими, проектировочными, диагностическими компетенциями организаторской компетенцией в области туристско-краеведческой деятельности, но достаточный уровень мотивации* показали начинающие педагоги, со стажем работы до 2-х лет. Следовательно, можно говорить о том, что у молодых специалистов ДОО методическая компетентность данного направления не сформирована. Причиной стало (в том числе) отсутствие специального высшего дошкольного образования. Им очень тяжело дается самостоятельное овладение знаниями, а, следовательно, и приобретение практических умений, но у них есть потребность этому научиться. Этим педагогам предложено повышение квалификации в виде получения второго высшего профессионального образования по направлению «дошкольная педагогика» и индивидуальное методическое сопровождение по актуализации полученных знаний в практике работы посредством посещения «Школы молодого педагога».

*Средние уровни овладения всеми компонентами методической компетенции: теоретическими основами, практическими умениями* стали основанием для планирования разнообразных, интересных, более динамичных, чем традиционные формы обучения, методов работы: мастер-класс «Лэпбук – инновационная форма познавательно-

исследовательской деятельности дошкольников», деловая игра «Виртуальный поход», творческий семинар «Интеграция задач разностороннего воспитания дошкольников в процессе прогулок и походов с детьми в природу», открытые просмотры, в т.ч. взаимопосещения ОД туристско-краеведческой направленности, творческие конкурсы, смотр-конкурсы Центров двигательной активности групп, работа по самообразованию. Чтобы повысить уверенность педагогов в себе и мотивацию к самореализации планируются тренинги личностного роста, т.к. это, преимущественно, педагоги со стажем до 5-ти лет, которые не уверены в себе, теряются при осуществлении организационно-педагогической и учебно-методической деятельности.

*Уровень овладения аналитическими, прогностическими, проектировочными, диагностическими компетенциями – высокий, организаторской компетенции – средний, мотивация – ярко выражена.* Эти критерии выявились у педагогов со стажем работы до 10-и лет. Результаты обследования убедили нас, в том, что именно на этом уровне нужно снимать трудности по формированию практических умений при помощи определенных форм, методов, приёмов методической работы. С этой целью были проведены: деловые игры-имитации «Экскурсия по Краснодарскому краю», конкурс образовательных проектов: «Социально-личностная составляющая маршрута в природу», «Художественно-эстетическая рефлексия эколого-краеведческого похода», «Историко-патриотическое наследие на маршрутах в природу», «Природа родного края», семейных проектов «Экотуризм-2017», педагогический видеоальманах Бесединой И.А. «Детский туризм как средство оздоровления организма» (по итогам конкурса детско-родительских проектов), фестивали педагогического мастерства «Разработка карт-схем и макетирование объектов экологических маршрутов с воспитанниками ДОО», банк педагогических идей «Лучшая разработка маршрута в природу», пресс-конференция «Взаимодействие ДОУ и семьи в вопросах эколого-краеведческого образования ребенка: проблемы и перспективы», групповая дискуссия по теме: «Возможности туристических прогулок и походов в компенсации двигательного голода» и др.

*Уровень знаний и умений – высокий.* Эти педагоги имеют ярко выраженные профессиональные качества, в коллективе пользуются уважением и авторитетом, активны, знают и умеют пользоваться нормативными документами; разграничивать функции деятельности; диагностировать объект исследования или явление; адекватно содержанию деятельности подбирать формы, методы, виды деятельности; оценивать, осуществлять самоконтроль и контроль и пр. Это – педагоги с большим опытом работы и, как правило, с высшей квалификационной категорией. В составе творческой группы дошкольной образовательной организации они являются руководителями педагогических мастерских, родительского клуба «Молодая семья», осуществляют работу по повышению

профессиональной компетентности начинающих педагогов в качестве наставников.

*В результате обследования навыков, умений и знаний педагогов, мы пришли к выводу, что часть педагогов группы имеют потребность в повышении методической компетентности, хотя овладеть основными видами компетенций, но не обладают достаточными знаниями в этой области либо же они полностью отсутствуют. Другие же обладают знаниями, но имеют неполные представления о формах и методах их реализации в своей практической деятельности.*

*С учётом вышеописанных результатов, мы разработали свою модель формирования методической компетентности педагогов, технология реализации которой с целью повышения квалификации в области туристско-краеведческой работы с дошкольниками представлена в разделе 2.2.*

## **2.2. Модель формирования методической компетентности педагогов в области туристско-краеведческой работы с дошкольниками**

В процессе нашей исследовательской работы мы выяснили, что существуют различные подходы к решению проблем повышения методической компетентности педагогов ДОО, однако нет модели, представляющей систему работы по реализации предложенных для этого мероприятий.

В данной под-главе мы представим:

- план работы второго (экспериментального) этапа нашего исследования, который был реализован в период: октябрь 2016 г. - апрель 2017 г.;

- разработанную и апробированную модель формирования методической компетентности, ориентированную на развитие профессионализма педагогов МБДОУ № 54 в области туристско-краеведческой работы с дошкольниками.

Материалы, полученные в ходе анализа исходного уровня сформированности методической компетентности, позволили нам разработать модель формирования методической компетентности педагога дошкольного образования, которая представляет собой интеграцию взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов и компетенций. Её структура представлена четырьмя блоками:

1 блок – целевой; 2 блок – содержательный; 3 блок – технологический; 4 блок - рефлексивный.

*Реализация первого блока* включала постановку *цели и задач по составлению алгоритма работы над созданием модели, а также разработку педагогических условий по формированию компетентности воспитателя дошкольной образовательной организации* в процессе его педагогической деятельности.

**Цель** – разработка и апробация модели формирования методической компетентности в области туристско-краеведческой работы с дошкольниками с учётом дифференцированного подхода к уровню развития профессионализма педагогов дошкольного образования.

### ***Задачи:***

1. Разработать алгоритм работы по реализации системы мероприятий по формированию методической компетентности.

2. Разработать модель формирования методической компетентности педагогов дошкольного образования.

3. Обосновать и экспериментально проверить эффективность внедрения модели формирования методической компетентности педагогов ДОО как условия повышения их профессионализма.

Реализация данных задач предполагает создание следующих условий:

- развитие ценностного отношения к педагогической деятельности на основе интеграции личностной позиции воспитателя и имеющих у него

общекультурных, психолого-педагогических, методологических и методических знаний, актуализации его индивидуального опыта;

- включение воспитателя в активное творческое взаимодействие в системах «воспитатель - ребенок», «воспитатель - воспитатель», «воспитатель - старший воспитатель», «воспитатель-родитель»;
- осуществление дифференцированного целостного методического сопровождения деятельности воспитателя, которое имеет аналитический характер, а его результаты - диагностическую направленность, и предусматривает выработку педагогических умений и навыков, необходимых для самостоятельного осуществления педагогической деятельности (самоорганизация, саморегуляция);
- рефлексия педагогических действий на разных этапах деятельности (самоанализ и самооценка).

Содержанием методического сопровождения явилось следующее:

-определение групп педагогических трудностей и проблем методической компетенции воспитателей;

-совместная разработка индивидуальных маршрутов формирования методических компетенций воспитателей, в зависимости от результатов исходного уровня исследования состояния методических компетенций;

-осуществление методического сопровождения воспитателей со схожими профессиональными трудностями в условиях ДОО.

Реализация **первого блока** включала в себя работу по определению групп педагогических трудностей и проблем в профессиональной компетентности воспитателя. Чтобы получить информацию об уровне актуального состояния профессиональной компетентности воспитателей ДОО в целом, выявить типичные трудности и проблемы, характерные для определенных групп педагогов (в зависимости от возраста и стажа) использовался анализ результатов констатирующего этапа эксперимента, Особое внимание обращалось на качества, имеющие критический уровень. Данная информация фиксировалась в карте наблюдения за деятельностью воспитателя и доводилась до каждого в индивидуальной беседе.

**Второй блок** включал разработку алгоритма работы по осуществлению психолого-педагогического и методического сопровождения процесса формирования методической компетентности педагогов в условиях ДОО. В итоге была разработана модель, построенная на основе модульного подхода. В модели заложено три модуля согласно выделенным структурным компонентам методической компетентности воспитателя: профессионально-личностный, профессионально-содержательный и профессионально-деятельностный. Каждый модуль: планомерно-прогностический, организационно-деятельностный, контрольно-диагностический находит в компонентах своё отражение. Содержательное наполнение отдельной части каждого модуля учитывает индивидуальные особенности групп воспитателей со схожими профессиональными трудностями. Модульное построение модели позволяет каждому педагогу



самостоятельно совершенствования туристско-краеведческой работы с детьми. (Рисунок 5.)

выстраивать индивидуальную профессиональную компетентности в маршруте в области



Рисунок 5. Модель формирования методической компетентности педагогов ДОО

*Реализация третьего блока* состояла в осуществлении вариантов методического сопровождения воспитателя, групп воспитателей со схожими профессиональными трудностями. В качестве форм работы были выбраны следующие.

1. Постоянно-действующий семинар по теме: «Современные подходы к организации образовательного процесса в условиях ФГОС ДО», теоретический семинар «Обеспечение психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса в ОО инновационного типа», образовательный салон «Теоретические аспекты развития познавательной активности у детей дошкольного возраста в процессе взаимодействия с природой» и др. позволили повысить теоретические знания педагогов об особенностях обновления содержания дошкольного образования в контексте стандартизации, структуре и объеме ОП ДО, условиях её реализации, требованиях к оценке качества дошкольного образования.

2. Творческий семинар «Интеграция задач разностороннего воспитания дошкольников в процессе прогулок и походов с детьми в природу», мастер-класс «Лэпбук – инновационная форма познавательно-исследовательской деятельности дошкольников», деловая игра «Виртуальный поход», открытые просмотры образовательной деятельности по познавательному и физическому развитию дошкольников в процессе: «Экскурсий к объектам наблюдения», познавательных квест-игр с элементами ориентирования на местности, игровых физкультурно-оздоровительных комплексов, «Путешествий по экологической тропе с элементами экспериментально-исследовательской деятельности», День открытых дверей «Любознательные почемучки», День здоровья «Я здоровье берегу, сам себе я помогу!», практикумы по специальной физической подготовке и спортивному ориентированию, работа по самообразованию уточнили теоретические знания и расширили практические умения педагогов по рассматриваемым темам.

3. «Школа молодого педагога», педагогическая мастерская, родительский клуб «Молодая семья», пресс-конференция «Взаимодействие ДОУ и семьи в вопросах эколого-краеведческого образования ребенка: проблемы и перспективы», групповая дискуссия по теме: «Возможности туристических прогулок и походов в компенсации двигательного голода», педагогическая мастерская «Разработка карт-схем и макетирование объектов на экологических маршрутах с воспитанниками ДОО» и др. способствовали обучению педагогов навыкам конструирования отдельных видов деятельности, пропаганде и распространению опыта работы педагогов и родителей, развитию профессиональных коммуникативных навыков.

4. Деловые игры-имитации «Экскурсия по Краснодарскому краю», конкурс методических проектов: «Социально-личностная составляющая маршрута в природу», «Художественно-эстетическая

рефлексия эколого-краеведческого похода», «Историко-патриотическое наследие на маршрутах в природу», «Природа родного края», семейных проектов «Экотуризм-2017», педагогический видео-альманах Бесединой И.А. «Детский туризм как средство оздоровления организма» (по итогам конкурса детско-родительских проектов), банк педагогических идей «Лучшая разработка маршрута в природу», проведение психологических тренингов профессионального роста, индивидуальных консультаций, участие в муниципальных и краевых творческих конкурсах повлияли на повышение самооценки личности отдельных педагогов, способствовали развитию их креативности, творчества, уверенности в себе.

Таким образом, часть педагогов во время учебного года посещала все формы работы по повышению методических компетенций, а другая часть занималась наставнической деятельностью, организуя творческие мастерские или работая в творческих группах.

Чтобы проверить эффективность разработанной нами модели формирования методической компетентности необходимо грамотно оценить составляющие компетенции педагогов ДОО. Для определения показателей её компонентов были использованы результаты профессионального обучения: качества и отношения, которыми должен обладать педагог, знания и умения по завершении экспериментального этапа. Диагностический инструментарий по отслеживанию результатов заключительного этапа остался прежним. Кроме того, в конце каждого учебного года (на основе диагностических карт) составляется сводная таблица возможностей и затруднений педагогов нашего ДОО, которая даёт наглядную картину методической компетентности педагогов «глазами самих педагогов».

На основе диагностики и анализа профессиональных потребностей, мотивов, установок, уровня компетенций отдельных педагогов и педагогического коллектива в целом в соответствии с целями и задачами МБДОУ № 54, приоритетными направлениями его развития осуществляется разработка стратегии деятельности по управлению профессиональным развитием педагогического коллектива (для признания личности педагога, отвечающего за результаты своего труда).

**Четвертый блок** работы по апробации модели формирования методической компетентности включал в себя проведение итоговой диагностики и самодиагностики становления методической компетентности воспитателя, внесение корректив в методическое сопровождение. Диагностировались только те показатели, которые на констатирующем этапе имели репродуктивный уровень. Полученные результаты итоговой диагностики являлись основанием для оценки эффективности проделанной работы и принятия решений по совершенствованию методического сопровождения.

Таким образом, результатами данной работы стали следующие новообразования у педагогов:

- интерес педагогов к себе как личности и профессионалу;
- стремление к профессиональному саморазвитию и совершенствованию;
- формирование планомерно-прогностических, организационно-деятельностных, контрольно-диагностических методических компетенций, что способствовало повышению профессионализма педагогов.

*В целом представленная модель формирования методической компетентности:*

- создаёт условия для развития профессионализма педагогов ДОО;
- опирается на системно-деятельностный, мотивационный и дифференцированный подходы в организации деятельности, необходимые для её успешной реализации;
- отвечает основным принципам: научности, системности, единства теории и практики, гибкости и мобильности, связи с практикой и др., что находит отражение в работе активных форм методической работы;
- ориентирована на совершенствование и развитие содержательно-деятельностной и личностной характеристик методической деятельности педагогов, что, на наш взгляд, составляет основу их профессионализма.

*Таким образом, представленная нами модель формирования методической компетентности способствует развитию профессионализма педагогов ДОО в условиях реализации инновационной работы по приобщению дошкольников к туристско-краеведческой деятельности.*

### 2.3. Выявление динамики формирования методической компетентности у педагогов дошкольного образования

Итоговый этап работы завершился контрольным экспериментом, который позволил определить эффективность проведённой работы, направленной на формирование методической компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

На третьем этапе (май 2017г.) проведена экспериментальная проверка эффективности модели формирования методической компетентности, дифференцированной по формам и видам взаимодействия, оценка опытно-поисковой работы, обобщены результаты и сформулированы выводы.

Диагностика уровня развития методической компетентности педагогов на экспериментальном этапе была проведена по тем же показателям и критериям, что и при проведении констатирующего этапа.

Итоги диагностики уровня сформированности методической компетентности при проведении экспериментального этапа исследования (май 2017 г.) представлены в приложениях. Общие результаты диагностики сформированности методической компетентности педагогов ДОО при проведении экспериментального этапа исследования представлены в сводной таблице 7.

Таблица 7.

Компетенции	Планово-прогностическая компетенция			Организационно-деятельностная компетенция			Контрольно-диагностическая компетенция		
	Уровни сформированности методической компетентности								
Компоненты	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
Профессионально-содержательный компонент	44%	40%	16%	40%	51%	9%	48%	35%	17%
	44% + 40% = 84%		16%	40% + 51% = 91%		9%	48% + 35% = 83%		17%
<b>ИТОГО:</b>	<b>(84% + 91% + 83%) / 3 = 86%</b>								
Профессионально-деятельностный компонент	45%	38%	17%	58%	27%	15%	47%	38%	15%
	45% + 38% = 83%		17%	58% + 27% = 85%		15%	47% + 38% = 85%		15%
<b>ИТОГО:</b>	<b>(83% + 85% + 85%) / 3 = 84%</b>								
Профессионально-личностный компонент	высокий			средний			низкий		
	56%			36%			8%		
<b>ИТОГО:</b>	<b>56% + 36% = 92%</b>						8%		

\*Данные по показателю «ИТОГО» считаются как среднее арифметическое данных по высокому и среднему уровням.

На рисунке 6 представлены результаты обследования сформированности методической компетентности педагогов ДОО при проведении итогового этапа эксперимента.

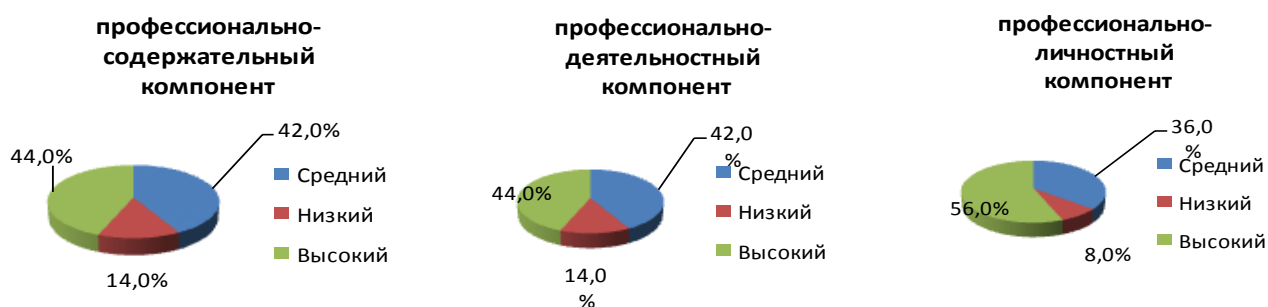


Рисунок 6. Диаграммы уровня сформированности методической компетентности (экспериментальный этап исследования).

В результате итогового эксперимента выявлено, что динамика прослеживается, практически, по всем критериям и показателям.

На итоговом этапе эксперимента уровень сформированности профессионально-личностного компонента (ПЛК) выше, чем уровень сформированности профессионально-содержательного компонента (ПСК) методической компетентности, а он в свою очередь выше, чем уровень сформированности профессионально-деятельностного компонента (ПДК) методической компетентности педагогов ДОО. Иначе, ПЛК > ПСК > ПДК.

Таким образом, можно сделать вывод, что педагоги обладают выраженной мотивацией и потребностью к повышению методической компетентности, а показатели уровня знаний (86%) стали значительно выше, чем на начальном этапе эксперимента и практически сравнялись с уровнем умений (84%).

Полученные в ходе эксперимента данные подтвердили эффективность использования разработанной нами модели для повышения методической компетентности педагога в условиях повышения квалификации педагогов дошкольного образования по теме инновационной работы. Полученные данные представлены в таблице 7.

Таблица 7.

Компетенции		Планово-прогностическая компетенция			Организационно-деятельностная компетенция			Контрольно-диагностическая компетенция		
		Уровни сформированности методической компетентности								
Компоненты		высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий	высокий	средний	низкий
Профессионально-содержательный компонент	1	24%	40%	36%	20%	51%	29%	28%	25%	48%
	2	44%	40%	16%	40%	51%	9%	48%	35%	17%
<b>Динамика</b>		<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>10%</b>	<b>31%</b>
<b>Общая динамика – 54%</b>										
Профессионально-деятельностный компонент	1	25%	28%	47%	18%	37%	45%	17%	28%	55%
	2	45%	38%	17%	58%	27%	15%	47%	38%	15%
<b>Динамика</b>		<b>20%</b>	<b>10%</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>	<b>10%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>10%</b>	<b>40%</b>
<b>Общая динамика – 73%</b>										
Профессионально-личностный компонент	1	высокий			средний			низкий		
		42%			35%			23%		
2	56%			36%			8%			
	<b>Динамика</b>		<b>14%</b>			<b>1%</b>			<b>15%</b>	
<b>Общая динамика – 30%</b>										

**В результате проведенной работы выявлена положительная динамика развития профессионально-содержательного компонента. (Рисунок 7).**

Динамика составила:  
 - по высокому уровню – 20%;  
 - по среднему уровню- 10%  
 (в результате повышения уровня контрольно-диагностической компетенции);  
 - по низкому уровню – 24%.

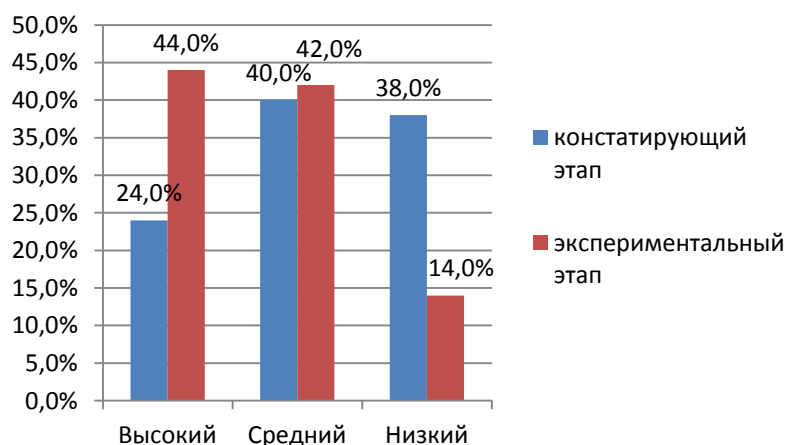


Рисунок 7. Диаграмма динамики уровня развития профессионально-содержательного компонента. Общая динамика изменения уровня развития профессионально-содержательного компонента составила 54% (Рисунок 7).

**В результате проведенной работы выявлена положительная динамика развития профессионально-деятельностного компонента (Рисунок 8).**

Динамика составила:

- по высокому уровню – 30%;
- по среднему уровню – 10%;
- по низкому уровню – 33%.

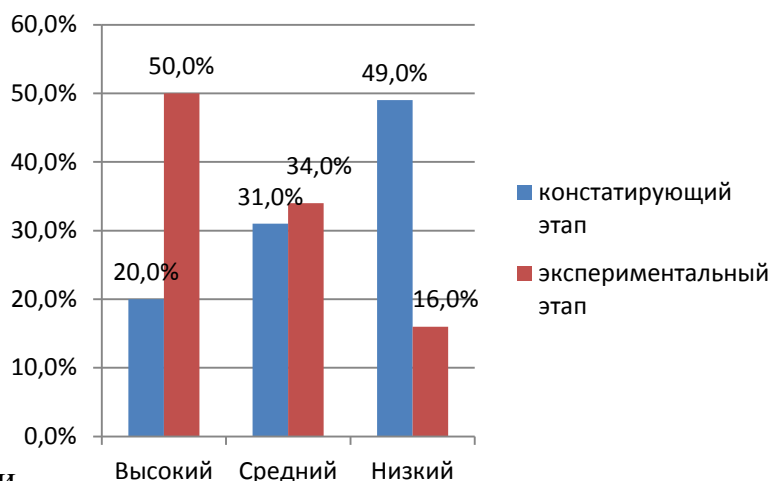


Рисунок 8. Диаграмма динамики

уровня развития профессионально-деятельностного компонента.

Общая динамика изменения уровня развития профессионально-содержательного компонента составила 73% (Рисунок 8).

**В результате проведенной работы выявлена положительная динамика изменения уровня профессионально-личностного компонента (Рисунок 9).**

Динамика составила:

- по высокому уровню – 14%;
- по среднему уровню – 1%;
- по низкому уровню – 15%.

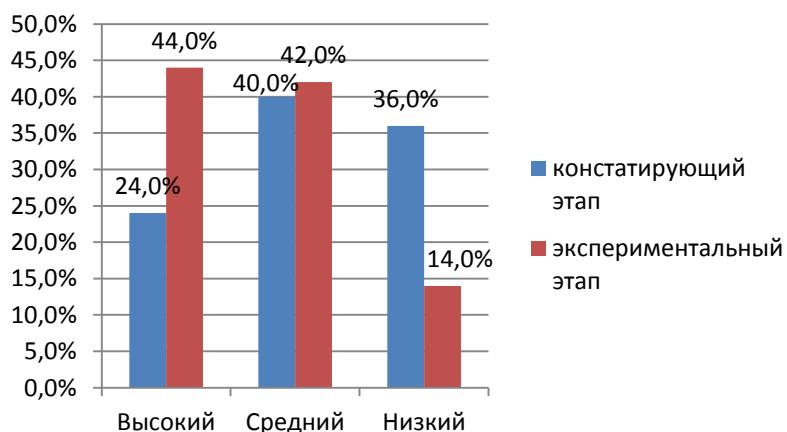


Рисунок 9. Диаграмма динамики

изменения уровня профессионально-личностного компонента.

Общая динамика изменения уровня профессионально-личностного компонента составила 30% (Рисунок 9).

*Результаты сравнительной диагностики уровня сформированности компонентов позволили сделать вывод о том, что грамотное построение модели и её реализация в работе с педагогами дошкольной организации положительно влияют на рост методической компетентности и, как следствие, на повышение качества осуществления образовательной работы в условиях ДОО.*

*Уровни знаний и умений педагогов в области формирования методической компетентности значительно выросли, но уровень умений требует отработки в ходе дальнейшей практической работы над проблемными областями.*



#### **2.4. Влияние формирования методической компетентности педагогов дошкольного образования на уровень их профессионализма.**

Обновление и перестройка методической работы в дошкольной организации на каждом этапе ставит задачи, решение которых неизбежно приводит к правильным ответам на вопросы: «чему учат педагогов? какой информацией, какими знаниями, умениями, навыками и в каком объеме должен овладеть педагог-практик сегодня для повышения своего профессионального мастерства и квалификации?»

В своей работе мы отметили важность оптимального выбора форм и содержания методической работы в современных ДОО. Актуальность такого выбора подтверждается и результатами проведённых нами исследований.

П.Н. Лосев отмечает что, нередко выбор содержания работы с педагогами случаен, отличается бессистемностью, отсутствием или слабостью связей между основными направлениями повышения квалификации работников детских садов, отсутствием в планах методической работы ряда необходимых блоков содержания, самых острых и актуальных проблем [42, с. 88]. Во многих детских садах реальные проблемы учебно-воспитательного процесса, проблемы конкретных педагогов и воспитанников и содержание методической работы существуют вполне мирно, но параллельно, относительно друг друга.

Миссия разработанной нами модели направлена на формирование нового типа педагога – профессионала, обладающего современным мышлением и высокой профессиональной культурой.

Эффективность методической модели зависит от решения двух взаимосвязанных задач: формирование готовности педагога к восприятию новых образовательных средств и обучение умениям действовать по-новому.

Потенциальная полезность функции данной модели:

- формирование новой, более вариативной и гибкой к современным условиям образовательной среды для профессионального, творческого развития педагогов;
- удовлетворение профессиональных потребностей педагогов;
- культивирование интереса к нововведениям и их инициирование;
- приведение квалификации кадрового потенциала к современному уровню требований (конкурентоспособности);
- повышение свободы общения на основе интенсивного информационного обмена;
- модернизация системы методической работы ДОО.

Модель формирования методической компетентности (в разрезе рассмотренных нами компетенций) педагога ДОО успешно апробирована и может быть использована в практике современных ДОО с целью повышения качества образования и профессионального уровня педагогов.

В основу работы легли ранее изданные нами материалы повышению профессионализма педагогов ДОО.

1. Плотниченко Н.А. Технология коучинга как средство профессионально-личностного развития и формирования профессионализма педагога. Материалы региональной научно-практической конференции «Актуальные вопросы познавательного развития детей». АГПА, 2015г.

2. Плотниченко Н.А. Система мониторинга профессионального роста педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС ДО. «Информационный вестник». Научно-методический журнал ГБОУ ДПО Краснодарского края ККИДПО. № 2 (40)2015г.

3. Плотниченко Н.А. Организация методического сопровождения педагогов в условиях инновационной работы ДОО. Сборник материалов ППО, Краснодар, 2015г.

4. Плотниченко Н.А. Современные подходы к организации образовательного процесса в дошкольном учреждении (в рамках участия в августовской конференции педагогической общественности), 2013г.

5. Плотниченко Н.А. Организация семейного экологического туризма средствами проектной деятельности. Выступление в рамках краевого семинара ККИДПО для педагогов ДОО по теме: «Организация проектной деятельности специалиста ДОО в условиях реализации ФГОС ДО», 2014г.

6. Плотниченко Н.А. Методы продуктивной педагогики как условие повышения творческого потенциала педагогов. // Новационные технологии образования дошкольников. Сборник научных статей и методических материалов АГПА. Выпуск 1. Игра в современном игровом пространстве дошкольников. Практика организации игровой деятельности на всех ступенях дошкольного образования. Армавир: ИП Чайка А.Н., 2010.

### **Выводы по второй главе.**

*В процессе исследовательской работы мы пришли к выводу о необходимости экспериментальной проверки уровня имеющейся у педагогов методической компетентности. В итоге, констатирующий этап исследования выявил наличие трудностей и профессиональных проблем педагогов в области овладения теоретическими и практическими навыками методической работы.*

*С учётом описанных в работе результатов, мы разработали свою модель формирования методической компетентности педагогов. В целом представленная модель:*

- создаёт условия для развития профессионализма педагогов ДОО;*
- опирается на системно-деятельностный, мотивационный и дифференцированный подходы в организации деятельности, необходимые для её успешной реализации;*
- отвечает основным принципам: научности, системности, единства теории и практики, гибкости и мобильности, связи с практикой*

*и др., что находит отражение в работе активных форм методической работы;*

*- ориентирована на совершенствование и развитие содержательно-деятельностной и личностной характеристик методической деятельности педагогов, что, на наш взгляд, составляет основу их профессионализма.*

*Технологию реализации модели мы апробировали в условиях проведения контрольного этапа эксперимента, что позволило нам сделать вывод о том, что грамотное построение модели и её реализация в работе с педагогами дошкольной организации положительно влияют на рост методической компетентности и, как следствие, на повышение профессионализма педагога и качества осуществления им образовательной работы в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками.*

*Уровни знаний и умений педагогов в области формирования методической компетентности по теме инновации значительно выросли, но уровень умений требует отработки в ходе дальнейшей практической работы над проблемными областями.*

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Избранный нами комплекс подходов и раскрывающих их принципов и категорий позволил многоаспектно и целостно рассмотреть предмет и объект нашего исследования - процесс формирования профессиональной (методической) компетентности педагогов ДОО в области туристско-краеведческой работы с дошкольниками; интерпретировать полученные исследовательские данные на основе использования базовых категорий этих подходов: компетенция, профессиональная компетентность, методическая компетентность, структурные компоненты методической компетентности, методические компетенции и др.

Степень развития человека определяется, с одной стороны, свободой человека, возможностью делать самостоятельный выбор на основе осознанного отношения к миру и себе, а с другой стороны — способностью выполнять цели системы, в связи и отношения с которой он включен. Для реализации целей образовательной системы необходимо обеспечить, во-первых, соединение внешних и внутренних целей педагогов, во-вторых, развитие способов коллективной профессиональной деятельности.

В силу отмеченных характеристик современной трактовки понятия «методическая компетентность» следует подчеркнуть, что педагогу необходимо овладевать способами деятельности на основе планово-прогностической, организационно-деятельностной и контрольно-диагностических компетенций. Такие элементы могут формироваться в разных формах деятельности в педагогическом коллективе, где педагог имеет возможность не только овладевать теоретическими основами, но и

способами решения задач практической педагогической деятельности, и на основе сравнения личных целей, ценностей, способов деятельности, программ индивидуальной деятельности с таковыми у своих коллег, осуществлять самоанализ деятельности, ее преобразование. Формирование и стимулирование развития компетенций в коллективных формах деятельности обеспечивает развитие не только мотивационной сферы педагога, но и способствует формированию у него эмоционально-ценностного отношения, развитию личностных и профессиональных качеств. Следовательно, сформированность методической компетентности обеспечивает, с одной стороны, продуктивность педагогической деятельности, а с другой — саморазвитие педагога.

В рамках дошкольной организации потребность в росте методической компетентности удовлетворяется в процессе совместного решения педагогических задач через систему методической, научно-методической, инновационной деятельности. Коллективные формы деятельности по формированию и стимулированию профессионального роста педагога способствуют становлению профессиональной компетентности в условиях дошкольной организации и обладают рядом преимуществ перед индивидуальными. Они состоят: в обеспечении обратной связи с реальной педагогической практикой; в адресности и оперативности; в увеличении продолжительности процесса повышения квалификации; в возможности освоения универсальных способов деятельности посредством соединения в систему научно-методической, методической, педагогической и управленческой деятельности; в возможности сотрудничества и согласования индивидуальных целей с социальными в совместной деятельности; в создании условий для развития деятельности отдельных педагогов ДОО, педагогического коллектива, повышения качества работы ДОО.

Обобщение данных первичного среза (сентябрь 2016 г.) в сравнении с контрольным срезом (май 2017 г.) позволили получить основание для заключения об эффективности созданной в ДОО модели формирования методической компетентности как условия профессионального роста педагогов дошкольного образования.

Экспериментальная проверка эффективности модели формирования методической компетентности педагогов дошкольного образования подтверждается общей положительной динамикой изменения уровня сформированности ее компонентов.

Положительными последствиями проведенного исследования следует считать изменение микроклимата в коллективе, социально-педагогических ориентиров педагогов, актуализацию ими задачи управления развитием собственной профессиональной деятельности, положительную динамику формирования методической компетентности у педагогов, развитие учебной мотивации воспитанников в области туризма и краеведения.

Ограничениями реализации разработанной системы мер являются: стереотипы профессиональной деятельности; ротация кадров; неудовлетворенность педагогов социальным статусом.

Таким образом, мы можем сделать вывод, о том, что разработанная нами модель формирования методической компетентности педагогов дошкольного образования способствует развитию всех составляющих её компонентов и является условием профессионального роста педагогов ДОО.

На основе диагностики и анализа проведённой экспериментальной работы по выявлению профессиональных потребностей, мотивов, установок, уровня методической компетентности педагогов и педагогического коллектива в целом в соответствии с целями, задачами, направлениями развития дошкольной образовательной организации, а также разработанной нами моделью, осуществляется реализация стратегии деятельности по формированию методической компетентности педагогов как условия повышения их профессионализма (в том числе, в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками).

Вся методическая работа в дошкольной образовательной организации направляется на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки педагога, достижение оптимальных результатов. Разумеется, новое направление в методической работе заключается в становлении педагога-исследователя, способного управлять собственной деятельностью и деятельностью воспитанников, создавать условия для их развития, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности.

Разработанная модель является основой для разработки программы повышения профессиональной компетентности педагогических работников ДОО в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками.

## **Программа повышения профессиональной компетентности педагогических работников ДОО в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками**

**Цель:** совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников дошкольных образовательных организаций, осуществляющих организацию туристско-краеведческой деятельности с детьми.

**Планируемые результаты обучения:** готовность педагогических работников к организации туристско-краеведческой деятельности в ДОО с применением инновационных форм, методов, средств и технологий.

**Категория слушателей:** педагоги дошкольных образовательных организаций.

**Форма работы:** представлены в модели.

### **Пояснительная записка**

Программа направлена на повышение профессиональной компетентности педагогических работников ДОО в области осуществления туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками. Программа способствует расширению знаний и формированию практических умений для подготовки и организации экскурсий, краткосрочных туристско-краеведческих мероприятий, в том числе допустимых туристских походов по родному краю, проведения массовых туристских мероприятий в дошкольных образовательных организациях, с приоритетной туристско-краеведческой направленностью.

**Задача** — заложить основы нравственно-патриотического воспитания в процессе освоения дошкольниками социокультурной и природной среды родного края, сформировать у воспитанников элементарный опыт в области туристско-краеведческой работы.

Программа рассчитана на период весь период организации в ДОО туристско-краеведческой деятельности с воспитанниками. Отдельные темы программы могут повторяться (в зависимости от уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО). Темы программы могут быть реализованы в формах, представленных в разделе 2, в виде практических занятий в помещении, на местности, в процессе проведения экскурсий, прогулок, туристских походов. Руководствуясь программой педагоги могут самостоятельно разрабатывать методические материалы с учетом потребностей и возможностей воспитанников и родителей.

## Примерный учебный план программы

№	Наименование темы	Количество часов	
		теория	практика
1.	Концептуальные основы и нормативно-правовое обеспечение туристско-краеведческой деятельности общеобразовательных организаций	8	
1.1	Реализация воспитательного и образовательного потенциала туристско-краеведческой работы в ДОО	1	
1.2.	История туризма в России. Туризм и краеведение в системе образования.	1	
1.3	Нормативные документы по вопросам туристско- краеведческой работы с дошкольниками	2	
1.4	Планирование и проведение туристско- краеведческой работы в образовательной организации по реализации инновационной программы	2	2
2.	Содержание и формы туристско- краеведческой работы в дошкольной образовательной организации с воспитанниками	19	
2.1	Ознакомление с материалами ППО в области дошкольного туризма	2	
2.2	Социальные эффекты образовательной деятельности как результат расширения культурно-образовательной среды дошкольников	1	
2.3	Развивающая среда ДОО как условие приобщения дошкольников к туристско-краеведческой деятельности	2	2
2.4	Организация и проведение массовых туристско-краеведческих мероприятий с дошкольниками	1	2
2.5	Организация работы игрового физкультурно-оздоровительного комплекса «Юные туристы»	2	2
2.6	Знакомство с туристскими маршрутами и экскурсионными объектами родного города и края	2	3
3.	Организация, подготовка и проведение туристских походов с воспитанниками	15	
3.1	Подготовка похода	2	3
3.2	Меры по обеспечению безопасности в походах и на экскурсиях	2	2
3.3	Организация и методика проведения экскурсий, походов	3	3

### Примерная программа

#### повышения профессиональной компетентности педагогов в области туристско-краеведческой деятельности с дошкольниками

1. Концептуальные основы и нормативно-правовое обеспечение туристско-краеведческой деятельности общеобразовательных организаций.

1.1. Реализация воспитательного и образовательного потенциала туристско-краеведческой работы в ДОО. Современные подходы к воспитанию дошкольников в соответствии с ФГОС ДО. Компоненты воспитательной деятельности: целевой, содержательный, операционно-деятельностный, аналитико-результативный. Задачи воспитания, реализуемые в процессе туристско-краеведческой деятельности (развивающие, диагностические, коммуникативные, задачи индивидуально-практического характера) и средства их реализации. Принципы организации процесса развития и воспитания дошкольников в туристско-краеведческой

деятельности. Развитие социальных компетенций в туристско-краеведческой работе.

1.2. История туризма в России. Туризм и краеведение в системе образования. История туризма в России. Роль туристских походов, путешествий, экспедиций, экскурсий, краеведческих поисков в формировании характера будущего учащегося, его нравственных принципов, патриотизма, повышения знаний. Туризм - многофункциональное средство познания своего края, физического и духовного развития, оздоровления детей, активного участия в общественно полезной деятельности, привитие самостоятельности, трудовых и прикладных навыков. Роль туризма в патриотическом воспитании дошкольников. Роль государства и органов образования в развитии детско-юношеского туризма. Виды туризма. Формы туристско-краеведческой работы с воспитанниками.

1.3. Нормативные документы по вопросам туристско-краеведческой работы с обучающимися. Основные документы, регламентирующие воспитательную работу в образовательной организации: Закон РФ об образовании, федеральные и ведомственные нормативные акты. Нормативные документы по организации и проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий с обучающимися Российской Федерации. Маршрутные документы - маршрутный лист и его оформление. Иные документы для организации походов, их оформление. Примерный перечень продуктов питания, рекомендуемых при составлении суточного рациона юного туриста в походах и путешествиях.

1.4. Планирование и проведение туристско-краеведческой работы в образовательной организации с обучающимися. План туристско-краеведческой работы - составная часть плана учебно-воспитательной работы образовательной организации. Массовая и кружковая форма работы. Туризм в планах работы педагогов. Планирование походов с учетом сезонности. Участие в туристских мероприятиях. Интеграция планируемых маршрутов походов и экскурсий с ООП ДО МБДОУ № 54. Зависимость планов туристско-краеведческой работы в образовательной организации от уровня развития, туристских традиций и степени подготовленности педагогов. Утверждение годового плана, модели взаимодействия сотрудников ДОО при проведении туристского похода. Работа с педагогическим коллективом, проведение семинаров, учебно-тренировочных походов, соревнований, пропаганда туризма среди родителей, анализ работы.

2. Содержание и формы туристско-краеведческой работы в дошкольной образовательной организации с воспитанниками.

2.1. Ознакомление с материалами ППО в области дошкольного туризма. Работа с интернет-ресурсами. Методическая копилка. Составление картотеки.

2.2. Социальные эффекты образовательной деятельности как результат расширения культурно-образовательной среды дошкольников. Роль



администрации образовательной организации, родителей, общественных организаций. Контакты с организациями и учреждениями, содействующими проведению туристско-краеведческой работы: центр детско-юношеского туризма, Дворец детского творчества, общества охраны природы, охраны памятников истории и культуры, музеи и другие. Пропаганда туризма среди родителей. Туристская стенгазета и радиопередачи.

2.3. Развивающая среда ДОО как условие приобщения дошкольников к туристско-краеведческой деятельности. Пополнение фондов туристского инвентаря и снаряжения, методических материалов, литературы, учебных пособий. Музей туризма. Положение о музее. Паспортизация музея. Определение основного содержания музея. Создание тематико-экспозиционного плана музея. Методика сбора и обработки материалов. Учет и хранение экспонатов. Музейные фонды. Использование материалов музея в учебной и воспитательной работе. Планирование работы. Формы массовой работы музея. Работа совета музея. Туристские, краеведческие выставки: тема и задачи выставки, положение, экспозиционный план, отбор экспонатов, подбор жюри, план работы выставки, подготовка экскурсоводов, подведение итогов, награждение

2.4. Организация и проведение массовых туристско-краеведческих мероприятий с дошкольниками. Виды массовых мероприятий, их характеристика по целям и форме проведения. Документация (положение, условия проведения, план подготовки и проведения, отчет), ее составление, обсуждение и утверждение. Участие родительского актива, бывших воспитанников, работников организаций дополнительного образования в проведении мероприятий. Привлечение спонсоров. Туристские соревнования дошкольников: цели и задачи, положение, программа и виды соревнований, судейская коллегия, состав участников, подготовка маршрутов. Практическая работа: участие в проведении одного из массовых туристско-краеведческих мероприятий, организованного ДОО.

2.6. Знакомство с туристскими маршрутами и экскурсионными объектами родного города и края. Природные особенности. Растительный и животный мир, полезные ископаемые. Рельеф. Главные реки и озера. Промышленность. Сведения о прошлом края. Памятники истории и культуры. Рекомендуемые объекты экскурсий. Наиболее интересные многодневные маршруты по родному краю. Создание картотеки маршрутов и экскурсионных объектов края. Перечень экскурсий.

3. Организация, подготовка и проведение туристских походов с воспитанниками.

3.1. Подготовка похода. Стратегия похода: определение целей похода, допустимая продолжительность, протяженность, сложность. Комплектование туристской группы, предварительный медицинский осмотр участников. Требования руководителя к участникам. Взаимодействие руководителя похода с родителями. Принципы самоуправления и самообслуживания: распределение обязанностей в группе, подготовка ответственных за участки

работ. Составление плана подготовки похода. Выбор и изучение района похода, разработка маршрута. Главные требования к построению маршрута и плана-графика похода. Понятие о тактике и технике туризма. Разработка календарного плана-графика похода. Оформление походной документации, утверждение похода. Обязанности администрации образовательной организации, участие организаций дополнительного образования, родителей в подготовке похода. Снаряжение для пешеходного похода: личное, групповое, специальное. Требование к снаряжению. Хранение и укладка снаряжения. Проверка личного снаряжения участников похода. Распределение общественного снаряжения. Нормы весовых нагрузок юных туристов.

3.2. Меры по обеспечению безопасности в походах и на экскурсиях. Установление связи с поисково-спасательной службой МЧС России. Правила движения по дорогам и улицам городов. Обеспечение безопасности при преодолении естественных препятствий в походе. Меры безопасности при купании, обустройстве бивака. Противопожарные мероприятия на биваке. Правила обращения с режущим инструментом, костровым оборудованием. Ядовитые грибы и растения. Питьевой режим в походе. Обеззараживание воды. Меры предосторожности при грозе, сильном ветре. Приемы самоконтроля. Воспитание у юных туристов сознательной дисциплины, умения оценивать свои силы и возможности.

3.3. Организация и методика проведения экскурсий Методика организации и проведения экскурсий на предприятия, к памятникам, на природу. Составление плана экскурсий. Характеристика некоторых экскурсионных объектов муниципального образования, региона, соседних регионов. Создание методических разработок экскурсий при самостоятельном проведении экскурсии педагогом. Подведение итогов экскурсии. Организация и проведение учебного похода. Подготовка к выходу: место и время сбора группы, проверка готовности (одежда, обувь, снаряжение, продукты, маршрутные документы), информация руководителя о плане дня, форме одежды, порядке движения группы. Переход к начальному пункту похода: поведение группы на улицах. Начало маршрута: готовность к ведению записей на маршруте, сверка часов. Работа с картой и компасом на маршруте. Нанесение на карту (маршрутную ленту) подробностей и исправлений, рисовка отдельных участков. Использование электронного навигатора. Требования к местам привалов. Расположение туристов на привале. Обращение с рюкзаком на маршруте и на привале. Познавательная краеведческая работа на маршруте и привале: ведение записей, наблюдений, видео и фотосъемка. Воспитание наблюдательности и любознательности. Контроль педагога за самочувствием участников в пути и на привалах. Время и место привала. Типы костров, виды топлива и растопки. Костровые принадлежности. Выбор места для разведения костра. Безопасность при костровых работах. Уборка территории. Ликвидация костра. Во время похода: практика организации движения группы по

маршруту, работа с картой и компасом, устройство бивака, костровища; тренировки в преодолении препятствий, практика ведения краеведческих наблюдений, выполнения заданий, сбор и хранение материалов. Практическая работа: составить паспорт маршрута, паспорт экскурсионного объекта, отчет по выполненному краеведческому заданию, маршрутную топографическую ленту, видеофильм или фотогазету.

## Приложение 1.

*Результаты диагностики профессионально-личностного компонента компетентности педагогов в области туристско-краеведческой работы с дошкольниками (начало эксперимента - сентябрь 2016г.).*

№ п/п	Знания	Уровни освоения		
		высокий	средний	низкий
<b>1.Планово-прогностическая компетенция</b>				
	Аналитическая компетенция			
1	Анализ опыта своей деятельности, его сопоставление с требованиями нормативных документов в области организации туристско-краеведческой работы с дошкольниками	46%	45%	9%
2	Анализ эффективности применяемых форм организации коллектива (фронтальный, групповой, индивидуальный), а также методики проведения ОД по туризму	34%	42%	24%
	Прогностическая компетенция			
3	Перевод цели и содержания образования в конкретные педагогические задачи, отбор форм, методов, средств организации ОД по туризму	13%	24%	63%
4	Предвидение результатов собственных педагогических воздействий на развитие детей	0%	0%	100%
	Проектировочная компетенция			
5	Проектирование структуры ОД по туризму, ее методического дидактического оснащения	24%	63%	13%
6	Планирование системы приемов стимулирования активности и профилактики девиантного поведения	25%	66%	9%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>24%</b>	<b>40%</b>	<b>36%</b>
<b>2.Организационно-деятельностная компетенция</b>				
	Информативная компетенция			
7	Постановка перед воспитанниками цели, разъяснение задач туристско-краеведческой работы	45%	42%	13%
	Развивающая компетенция			
8	Знание методов и приёмов организации туристско-краеведческой работы с воспитанниками	8%	42%	50%
	Ориентационная компетенция			
9	Знание способов коррекции поведения воспитанников в зависимости от условий и ситуаций	0%	87%	13%
	Мобилизационная компетенция			
10	Знание методов мотивации детей к деятельности	13%	42%	45%
	Коммуникативная компетенция			
11	Знание способов оценки деятельности детей	34%	42%	24%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>20%</b>	<b>51%</b>	<b>29%</b>
<b>3.Контрольно-диагностическая компетенция</b>				
	Диагностическая компетенция			
12	Знание методики диагностики уровня компетентности детей в области туристско-краеведческой деятельности	21%	25%	54%
	Рефлексивная компетенция			
13	Знание требований к проведению анализа ОД	34%	25%	41%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>28%</b>	<b>25%</b>	<b>48%</b>
	<b>ИТОГО по компетенциям:</b>	<b>24%</b>	<b>39%</b>	<b>37%</b>
	<b>ИТОГО по компоненту:</b>	<b>63%</b>		<b>37%</b>

## Приложение 2.

*Результаты диагностики профессионально-содержательного компонента компетентности педагогов в области туристско-краеведческой работы с дошкольниками (начало эксперимента - сентябрь 2016г.).*

№ п/п	Знания	Уровни освоения		
		высокий	средний	низкий
<b>1.Планово-прогностическая компетенция</b>				
	Аналитическая компетенция			
1	Анализ опыта своей деятельности, его сопоставление с требованиями нормативных документов в области организации туристско-краеведческой работы с дошкольниками	46%	45%	9%
2	Анализ эффективности применяемых форм организации коллектива (фронтальный, групповой, индивидуальный), а также методики проведения ОД по туризму	34%	42%	24%
	Прогностическая компетенция			
3	Перевод цели и содержания образования в конкретные педагогические задачи, отбор форм, методов, средств организации ОД по туризму	13%	24%	63%
4	Предвидение результатов собственных педагогических воздействий на развитие детей	0%	0%	100%
	Проектировочная компетенция			
5	Проектирование структуры учебного занятия, методического дидактического его оснащения	24%	63%	13%
6	Планирование системы приемов стимулирования активности и профилактики девиантного поведения	25%	66%	9%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>24%</b>	<b>40%</b>	<b>36%</b>
<b>2.Организационно-деятельностная компетенция</b>				
	Информативная компетенция			
7	Постановка перед воспитанниками цели, разъяснение задач деятельности	45%	42%	13%
	Развивающая компетенция			
8	Знание методов и приёмов современных образовательных технологий в работе с воспитанниками	8%	42%	50%
	Ориентационная компетенция			
9	Знание способов коррекции поведения воспитанниками в зависимости от условий и ситуаций	0%	87%	13%
	Мобилизационная компетенция			
10	Знание методов мотивации детей к деятельности	13%	42%	45%
	Коммуникативная компетенция			
11	Знание способов оценки деятельности детей	34%	42%	24%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>20%</b>	<b>51%</b>	<b>29%</b>
<b>3.Контрольно-диагностическая компетенция</b>				
	Диагностическая компетенция			
12	Знание методики диагностики уровня освоения воспитанниками ОП ДО	21%	25%	54%
	Рефлексивная компетенция			
13	Знание требований к проведению анализа занятий	34%	25%	41%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>28%</b>	<b>25%</b>	<b>48%</b>
	<b>ИТОГО по компетенциям:</b>	<b>24%</b>	<b>39%</b>	<b>37%</b>
	<b>ИТОГО по компоненту:</b>	<b>63%</b>		<b>37%</b>

Приложение 3.

Результаты диагностики профессионально-деятельностного компонента  
методической компетентности педагогов ДОО  
(начало эксперимента - сентябрь 2016г.).

№ п/п	Умения	Уровни освоения		
		высокий	средний	низкий
<b>1.Планово-прогностическая компетенция</b>				
	Аналитическая компетенция			
1	Умение анализировать опыт своей деятельности, сопоставлять с требованиями ФГОС ДО	9%	27%	64%
2	Эффективное применение форм организации коллектива и методики проведения занятий с дошкольниками	46%	21%	33%
	Прогностическая компетенция			
3	Предвидение результатов собственных педагогических воздействий на развитие детей	25%	49%	26%
4	Умение интегрировать цели, задачи, отбирать формы, методы, средства образовательного процесса	17%	21%	62%
	Проектировочная компетенция			
5	Проектирование структуры учебного занятия, методического дидактического его оснащения	29%	21%	50%
6	Планирует формы, виды самостоятельной деятельности детей	25%	27%	48%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>25%</b>	<b>28%</b>	<b>47%</b>
<b>2.Организационно-деятельностная компетенция</b>				
	Информативная компетенция			
7	Использование способов совместного с детьми выбора цели деятельности, средств, трудовых действий с учётом уровня развития, возрастных особенностей детей	8%	13%	79%
	Развивающая компетенция			
8	Применение современных образовательных технологий в работе с воспитанниками	30%	17%	53%
	Ориентационная компетенция			
9	Формирование у воспитанников морально-ценностного отношение к труду, явлениям природы и общества	0%	87%	13%
	Мобилизационная компетенция			
10	Использование методов мотивации детей к деятельности	17%	42%	45%
	Коммуникативная компетенция			
11	Владеет способами оценки деятельности детей	35%	27%	38%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>18%</b>	<b>37%</b>	<b>45%</b>
<b>3.Контрольно-диагностическая компетенция</b>				
	Диагностическая компетенция			
12	Владеет методикой диагностики уровня освоения воспитанниками ОП ДО	8%	13%	79%
	Рефлексивная компетенция			
13	Умеет определять причины и неудачи при проведении занятия	27%	42%	31%
	<b>ИТОГО по компетенции:</b>	<b>4%</b>	<b>28%</b>	<b>55%</b>
	<b>ИТОГО по компетенциям:</b>	<b>16%</b>	<b>31%</b>	<b>53%</b>
	<b>ИТОГО по компоненту:</b>	<b>47%</b>		<b>53%</b>

Приложение 4.

<b>Виды методических компетенций</b>	<b>Владею свободно</b>	<b>Владею недостаточно</b>	<b>Владею очень слабо</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1. Аналитико-прогностические компетенции</b>			
<b>1.1. Аналитическая компетенция</b>			
Анализ опыта своей деятельности, его сопоставление с требованиями нормативных документов в области дошкольного образования			
Анализ учебно-образовательной информации с учетом целей и уровня развития детей дошкольного возраста			
Анализ содержание учебных материалов			
Анализ эффективности применяемых форм организации коллектива (фронтальный, групповой, индивидуальный), а также методики проведения занятий с дошкольниками			
<b>1.2. Прогностическая компетенция</b>			
Перевод цели и содержания образования в конкретные педагогические задачи, отбор форм, методов, средств образовательного процесса			
Прогнозирование развития эмоционально-волевой, социально-коммуникативной, познавательно-речевой, художественно-эстетической сферы воспитанников			
Предвидение результатов собственных педагогических воздействий на развитие детей			
Предвидение трудностей и ошибок детей в ходе деятельности			
<b>1.3. Проектировочная компетенция</b>			
Планирование форм и видов совместной, самостоятельной и индивидуальной деятельности детей			
Проектирование структуры учебного занятия, методического дидактического его оснащения			
Планирование системы приемов стимулирования активности и профилактики девиантного поведения			
Планирование содержания развивающей предметно-пространственной среды			
<b>2. Организационные компетенции</b>			
<b>2.1. Информативная компетенция</b>			
Постановка перед воспитанниками цели, разъяснение задач деятельности			
Использование способов совместного с детьми выбора цели деятельности, средств, трудовых действий с учётом уровня развития, возрастных особенностей детей			
<b>2.2. Развивающая компетенция</b>			
Использование современных образовательных технологий в работе с воспитанниками			
Осуществление разных видов деятельности с учетом собственной позиции ребенка			

Создание условий для личностного развития детей			
<b>2.3. Ориентационная компетенция</b>			
Формирование у воспитанников морально-ценностных установок отношения к труду, явлениям природы, общества, осознанно правильных мотивов поведения			
Формирование у воспитанников умения корректировать свое поведение в зависимости от условий и ситуаций			
<b>2.4. Мобилизационная компетенция</b>			
Использование методов мотивации детей к деятельности и развитие у них устойчивых интересов к ее разным видам			
Актуализация знаний и жизненного опыта воспитанников			
<b>2.5. Коммуникативная компетенция</b>			
<b>2.5.1. Компетенция педагогического воздействия</b>			
Реализация способов педагогического воздействия			
Осуществление педагогической оценки деятельности детей			
<b>2.5.2. Компетенция педагогической техники</b>			
Создание положительного психологического микроклимата в группе			
Создание ситуации успеха для каждого ребенка			
Реализация способов разрешения педагогических конфликтов			
<b>2.5.3. Перцептивная компетенция</b>			
Определение характера общения и эмоционального состояния ребёнка в совместной детской деятельности по внешним признакам			
Определение состояния психологического микроклимата в группе по поведению детей			
<b>3. Контрольно-диагностические компетенции</b>			
<b>3.1. Компетенция педагогической диагностики</b>			
Осуществление психолого-педагогической диагностики уровня развития детей в разных видах деятельности и уровня освоения ОП ДО			
Определение по внешним признакам, поступкам изменения психического состояния детей, понимать и объяснять особенности их поведения в конкретных ситуациях			
Определение «зоны ближайшего развития» отдельных детей и группы в целом			
<b>3.2. Рефлексивная компетенция</b>			
Анализ положительных и отрицательных результатов педагогической деятельности			
Выявление причин успехов и неудач, ошибок и затруднений в ходе реализации намеченных задач обучения и воспитания			
Соотнесение своего опыта педагогической деятельности с нормативными рекомендациями, выработанными в педагогической науке			



\* «Владею свободно» - это означает, что педагог выявляет объект; формулирует его определение. Может воспроизвести во внутреннем плане последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности, то есть описать, почему надо делать именно так.

\*\* «Владею недостаточно» - это означает, что педагог различает и идентифицирует объект, дает его качественное описание по внешним признакам, выделяя и формулируя важнейшие, внешние наблюдаемые, свойства.

\*\*\* «Владею очень слабо» - это означает, что педагог затрудняется в различении и идентификации объекта, в качественном описании объекта по внешним признакам, в выделении важнейших, внешне наблюдаемых свойств.

### **Анкета № 1. Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности.**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, инновационному, используя следующую оценочную шкалу:

3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
6. Вы открыты новому?
7. Ваше отношение к выбору инновационной программы в ДОО «Развитие детского туризма как условие освоения дошкольниками социокультурной среды родного края?»

**Обработка результатов.** Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

0-9 – низкий уровень; 10-20 – допустимый уровень; 21 – оптимальный уровень.

### **Анкета № 2. Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности.**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Определите свою мотивационную готовность к инновационной деятельности, используя следующую оценочную шкалу:

3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хороший эффективный образовательный процесс для детей.
5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутинности.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.

10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

**Обработка результатов.** Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

### **Анкета № 3. Барьеры, препятствующие освоению инновационных технологий.**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, – укажите причины (поставьте "галочку" напротив выбранных утверждений).

1 балл – всегда; 2 балла – иногда, 3 балла – никогда.

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая учебная нагрузка.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
6. Отсутствие материальных стимулов.
7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.
9. Разногласия, конфликты в коллективе.

**Обработка результатов.** Обработка результатов производится путем математического суммирования. Чем меньше инновационных барьеров (чем выше балл) у педагогов, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

### **Анкета № 4. Определение уровня инновационной деятельности педагогов в ДОО.**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! К какой группе, на ваш взгляд, вы относитесь?

Поставьте "галочку" напротив выбранной группы.

*Группа А.* Вы поглощены опытно-экспериментальной работой, постоянно ею интересуетесь, смело внедряете, идете на риск.

*Группа В.* Вы интересуетесь опытно-экспериментальной деятельностью, но не внедряете её вслепую, рассчитываете целесообразность нововведений. Считаете, что инновации следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.

*Группа С.* Вы воспринимаете инновационный продукт умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.

*Группа D.* Вы больше сомневаетесь, чем верите в инновации. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство педагогов ДОО.

*Группа E.* Вы последним осваиваете инновации. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.

**Обработка результатов.** Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем малочисленнее группы D и E, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива в продвижении инновационной программы.

### Анкета № 5. Диагностики мотивационной среды ДОО.

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Оцените соответствие предложенных ниже утверждений положению дел в вашем коллективе по 10-балльной шкале, где 0 баллов – полностью не соответствует, 10 баллов – полностью соответствует (обведите соответствующий балл).

1	2
Утверждения	Баллы
1. Ожидаемые от педагогов результаты инновационной деятельности четко определены	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Эти результаты известны каждому педагогу	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Существуют вознаграждения за достижение высоких результатов	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Размеры вознаграждения известны каждому педагогу	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Вознаграждения имеют ценность	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. Отношение к педагогу зависит от его активности в инновационной деятельности	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Система контроля и экспертизы обеспечивает объективную оценку результатов работы	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Каждый педагог уверен в объективной оценке результатов его работы	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Положительные результаты работы участников инновационной деятельности будут обязательно известны всему профессиональному сообществу ДОО	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Получаемые вознаграждения соответствуют результатам труда в реализации инновационных проектов	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Педагоги не сомневаются в справедливости распределения вознаграждения	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Педагоги не сомневаются, что ожидаемые от них результаты соответствуют их возможностям	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. Достижение ожидаемых результатов не требует постоянного чрезмерного напряжения	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14. Педагоги не сомневаются, что существуют необходимые для достижения ожидаемых результатов условия	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. В процессе работы педагоги испытывают положительные эмоции чаще, чем отрицательные	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**Обработка результатов.** Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Чем ближе полученная сумма к максимальному количеству баллов, тем благоприятнее созданные в ДОО условия для высокой мотивации. Чем ниже результат, тем мотивационная среда менее благоприятна для работы. На основе полученных результатов может быть построен графический профиль мотивационной среды ДОО, а также определены демотивирующие факторы.

### Анкета № 6. Определение мотивов инновационной деятельности педагогов.

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив «галочку». Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

1	2	3
Фактор	Выбор	Значимость

1	2	3
Уровень доходов (заработная плата)		
Возможность продвигаться по карьерной лестнице		
Возможность профессионального роста		
Возможность управления другими людьми		
Обучение за счет ДОО		
Большие полномочия		
Гибкий график работы		
Возможность самореализации		
Комфортные условия труда		
Нормированный рабочий день		
Отношения с непосредственным руководителем		
Признание, ощущение значимости в ДОО		
Работа по специальности, в соответствии с образованием		
Работа ради общения, возможность занять свободное время		

**Обработка результатов.** Обработка результатов производится путем анализа ответов, может иметь графическую или табличную форму.

**Анкета № 7. Определение затруднений педагогов при организации опытно-экспериментальной работы.**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Определите степень своих затруднений в приведенных ниже аспектах инновационной педагогической деятельности (*поставьте "галочку" в соответствующей графе*).

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
1	2	3	4	5
Тематическое планирование				
Перспективное планирование				
Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства				
Овладение содержанием новой инновационной программы				
Умение ставить цели ОД				
Умение отработать содержание материала к НОД в соответствии с поставленной задачей				
Использование эффективных форм в ОД				
Использование элементов современных педагогических технологий				
Умение провести самоанализ ОД				
Осуществление дифференцированного подхода к образованию				
Развитие у воспитанников познавательного интереса в процессе ОД				

Интеграция компонентов ОД				
Систематизация, обобщение, распространение своего опыта работы				
Умение провести анализ ОД коллеги				
Оценка уровня индивидуального развития воспитанников				
Выявление проблемных аспектов зон развития воспитанниками				
Использование современных образовательных технологий в работе с воспитанниками				
Работа с родителями				
Оснащение образовательного процесса новыми методическими, дидактическими пособиями, эффективность их использования				
Педагогическая диагностика уровня овладения УУД воспитанников				

**Обработка результатов** производится путем анализа ответов и выделения проблемных зон.

**Анкета № 8. Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности.**

**Инструкция:** Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.

№	Критерии	1	2	3	4	5
<b>I. Мотивационно-творческая направленность личности</b>						
1	Заинтересованность в творческой деятельности					
2	Стремление к творческим достижениям					
3	Стремление к лидерству					
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
5	Личная значимость творческой деятельности					
6	Стремление к самосовершенствованию					
<b>Всего:</b>						
<b>II. Креативность педагога</b>						
7	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления					
8	Стремление к риску					
9	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
10	Способность к самоанализу, рефлексии					
<b>Всего:</b>						
<b>III. Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности</b>						
11	Владение методами педагогического исследования					
12	Способность к планированию экспериментальной работы					
13	Способность к созданию авторской концепции					

14	Способность к организации эксперимента					
15	Способность к коррекции своей деятельности					
16	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов					
17	Способность к сотрудничеству					
18	Способность творчески разрешать конфликты					
<b>Всего:</b>						
<b>IV. Индивидуальные особенности личности педагога</b>						
19	Работоспособность в творческой деятельности					
20	Уверенность в себе					
21	Ответственность					
<b>Всего:</b>						

**Обработка результатов.** На основе полученных результатов делаются выводы о готовности педагога к участию в инновационной деятельности:

- высокий уровень – от 84 до 71 балла;
- средний уровень – от 70 до 55 баллов;
- низкий уровень – менее 55 баллов.

**Анкета № 9. Уровень сформированности у педагога профессиональных компетенций в области организации туристско-краеведческой деятельности**

1. Считаете ли Вы необходимым знакомить детей с природой нашего края?
2. На Ваш взгляд, обладаете ли Вы достаточной информацией о природе родного края, чтобы ответить на возникающие у детей вопросы?
3. Какие места нашего города Вы можете предложить как маршрут экскурсии или похода?
4. Как часто Вы с членами своей семьи и друзьями отдыхаете на берегу реки, озера, бываете в лесу?
5. Как часто вы с детьми совершаете выходы на природу, экскурсии по городу, посещаете выставки, бываете в театре, цирке?
6. Нужна ли вам помощь специалистов в организации походов и экскурсий с детьми, получении информации о природе города, области?
7. Хотели бы вы принять участие в туристических походах совместно с воспитанниками, их родителями, педагогами ДОО?

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г. N1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования".
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н с изменениями от 31 мая 2011 г. N 448н) о Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.
3. Андюсев Б.Е. Проектно-компетентный подход в подготовке специалиста в педвузе/Управление образовательным процессом в современном виде: материалы VI Региональной научно-методической конференции. г.Красноярск, 2005.С.39
4. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. – М., 1991. С. 27 – 43.
5. Атнахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ: Дис. канд. пед. наук: 13.00.07. Екатеринбург, 2006. - 177с.
6. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал. – М.: Учитель, 2013. -78с.
7. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. / С.Ф.Багаутдинова// Управление ДОУ. - 2010. - №3.-С. 82-85.
8. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. – М.: Перспектива, 2010. С. 290-292.
9. Белая К.Ю. Организационные основы эффективности методической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях (по материалам лекций. Лекция № 5).
10. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. Воронеж. 1977. – 188с.
11. Битина Б.П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы //Б.П.Битина // Педагогика. - 2010. - №6. -С. 61.
12. Бондаренко А., Позняк Л., Шкатула В. Заведующий ДОУ. М., 2009.144с.
13. Борисова О.А., Липова И.В. Как помочь воспитателю пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование. – М.: Учитель. 2013. - 245с.
14. Вагина Л.А., Дорошенко Е.Ю. Система работы школы с молодыми специалистами. Волгоград. 2011. – 443с.
15. Василенко Н.П. Диагностика и организация методической работы. Рн Дону. 2012. – 380с.
16. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада. М.: Просвещение. 2011. - 143с.

17. Ващенко Д.Г., Андриенко А.В. Изучение уровня сформированности профессиональной компетентности молодого специалиста. Вестник ТомскогоГоспедуниверситета, выпуск 9(87), 2009г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: (<http://www.cyberleninka.ru./>). – Дата доступа: 27.02.2014.
- 18.Виноградова Н.А., Микляева Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы. М.: Перспектива, 2011 – 278 с.
- 19.Волобуева Л.М.Активные методы обучения в методической работе ДОУ. /Л.М.Волобуева// Управление ДОУ. - 2012. – №6. – С. 70-78.
- 20.Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М.: ТЦ Сфера, 2011.– С. 3-10.
- 21.Демурова Е.Ю., Островская Л.Ф. О руководстве детским садом. – М., 2010. - 151с.
- 22.Дубейковская Я.Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2011. С. 220-224.
- 23.Дуброва В.Н., Милашевич Е.П. Организация методической работы в ДОУ. – М., 2009. – С. 72-74.
- 24.Дуброва В.Н. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.Н. Дуброва, Е.П. Милашевич. – М.: Новая школа, 2010. – С.70.
- 25.Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. М.: Просвещение, 2010. – 183 с.
- 26.Есенков Ю.В. Организационно-педагогическая система управления развитием профессионального образовательного учреждения. Автореферат – Ульяновск – 2006. – 34 с.
- 27.Загвоздкин В.К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентностного подхода. На материалах немецких источников / В.К. Загвоздкин // Компетентностный подход, как способ достижения нового качества образования. М., 2003. – С. 184–198.
- 28.Зверева О.Л. Родительские собрания в ДОУ. Методическое пособие. – М.: Учитель, 2011. – 55 с.
- 29.Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб.пособие. – Екатеринбург, 2000. – С. 113-120.
30. Зимняя И.А. Компетентностный подход в образовании (методолого-теоретический аспект) //Проблемы качества образования. – Материалы XIVВсероссийского совещания. Книга 2. – М., 2004. – С.6-12.
- 31.Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. – М.: АПК и ПРО, 2011. – С. 81 - 87.
- 32.Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. – Москва, 2010. – 390 с.
- 33.Колесникова И.А.Педагогическая праксеология: Учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 256 с.



34. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – М.: Дело, 2011. – 334 с.
35. Конаржевский Ю.А. Воспитательное мероприятие: состав, структура, анализ. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогор. гос. пед. ин-та, 1979. – 177 с.
36. Коробицына Т.А., Пахомова Б.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: планирование и методическая работа: учебно-методическое пособие / – Архангельск: АО ИППК РО, 2010. - 265с.
37. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Психология в практике менеджера образования. – СПб.: КАРО, 2010. – 176 с.
38. Крымов А.А. Вы – управляющий персоналом. Профессия? Ремесло? Судьба? – М.: Бератор – Пресс, 2009. – 321.
39. Кудяев М.Р. Методология и методика педагогических исследований. Учебное пособие. – Майкоп: АГУ, 2009. – 209 с.
40. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность и талант учителя. – Л., 1985. – 79с.
41. Левшина Н.И. Информатизация как условие эффективности контрольно – аналитической деятельности // Управление ДОУ, 2012. – №2. – С. 10–12.
42. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. – М., 2011. – С.15 – 17, С. 88.
43. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения. – М., 2011. – 160 с.
44. Микляева Н.В. Программа развития и образовательная программа ДОУ: технология составления, концепция, 2012. – 176 с.
45. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. – М.: Перспектива, 2011. – С.117 - 145.
46. Микляева Н.В. Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОУ: методическое пособие. – М.: Перспектива, 2010. – 229 с.
47. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. Учебное пособие для вузов. – М.: Изд-во Академия, 2004. – 320с.
48. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях. – Волгоград. 2011. – С. 156.
49. Никишина И.В. Диагностическая работа в дошкольном учреждении: опыт, технологии. – Волгоград, 2009. – 288 с.
50. Никишина И.В. Методическая работа в ДОУ: организация, управление. – Волгоград, 2010. – С. 65–77.
51. Никишина И.В. Научно методическое обеспечение новых технологий в системе методической работы. – Волгоград, 2009. – 178 с.
52. Никишина И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении // Волгоград, 2009. – 209 с.
53. Общая психология. Методы психологического исследования. Метод обобщения независимых характеристик. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: (<http://www.psyznaika.net/>). – Дата доступа: 13.02.2015.
54. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования. // Методист, 2012. – 145 с.

55. Подласый И.П. Новый курс: Учебник для студ. пед. вузов: в 2 кн. / И.П. Подласый. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. – Кн.1: Общие основы. Процесс обучения. – С.73 - 78.: ил.
56. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. М., Академия, 1999. – 223с.
57. Поздняк Л.В. Основы управления ДОУ. – М., 2011. – С. – 4–5.
58. Поздняк Л.В. Заведующий в системе управления ДОУ. // Дошкольное воспитание. - 2010. – №1.- С. 55.
59. Притуло А.В. Совершенствование методической компетентности воспитателя дошкольного образовательного учреждения в системе повышения квалификации. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата наук. – М., 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: (<http://www.docme.ru/>). – Дата доступа: 03.12.2014.
60. Сажина С.Д. Составление учебных программ для ДОУ. Методические рекомендации. – М.: Учитель, 2009. – 289 с.
61. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. – Рн Дону. 2007.– 512с.
62. Спирина М.Л. Формирование у будущих социальных педагогов профессиональной компетентности в области патронатного воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: монография. – Армавир: РИЦ АГПУ, 2009, С.84.
63. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России. М.: АСТ, 2009. – 336 с.
64. Третьяков П.И., Белая К.Ю. ДОУ управление по результатам. – М., 2011.– 290с
65. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием. – М., 2011. – 151 с.
66. Ушакова Е.Л. Формирование рефлексивной компетенции будущего учителя как средство преодоления затруднений в педагогических ситуациях. // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2012. № 3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: (<http://www.cyberleninka.ru/>). – Дата доступа: 01.05.2015.
67. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. – М.: АРКТИ, 2011. – 262 с.
68. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2011. – 416 с.
69. Щепотин А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами. // Профессиональное образование, 2012. – №8. – С. 23–24.
70. Методические рекомендации по повышению квалификации специалистов, работающих в области детского туризма. Ссылка: <http://doocaltai.ru/turizm/turizm/kadri/Методические%20рекомендации%20по%20повышению%20квалификации%20специалистов%20работающих%20в%20области%20детского%20туризма.pdf>
71. Комплект анкет на определение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности <http://irinakomarova.ucoz.ru>