

ностей, профессии и специальностей, содержащихся в ЕТКС и ЕКС, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах [8].

4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет роль профессиональных стандартов в системе образования: «учет положений профессиональных стандартов при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования» (часть 7 статьи 11); «формирование содержания основных и дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов» (часть 9 статьи 76); «использование требований профессиональных стандартов и рынка труда к специалистам, рабочим и служащим, соответствующего профиля при проведении профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ» (часть 4 статьи 96) [9].

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». В документе перечислены основные мероприятия, направленные на изменения в рамках различных уровней образования (дошкольного, общего, дополнительного, среднего профессионального, высшего профессионального образования) с целью повышения эффективности и качества услуг в сфере образования, в том числе, путем формирования кадровой политики с учетом внедрения профессионального стандарта педагога. Среди ожидаемых результатов выделяется обеспечение обновления кадрового состава и привлечение молодых педагогов для работы в системе образования с учетом эффективного контракта и внедрения профессионального стандарта педагога.

6. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. «Мероприятия настоящей программы направлены на интеграцию усилий федеральных и региональных органов управления образования, образовательных организаций в рамках реализации государственной политики в сфере образования по повышению профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций различных уровней образования» [4].

В качестве первоочередной меры программы рассматривается внедрение профессионального стандарта педагога (подпрограмма 1). Цель и задачи подпрограммы 1 направлены на обеспечение перехода образовательных организаций общего образования на работу в условиях действия профессионального стандарта педагога; организацию переподготовки и повышения квалификации педагогических работников общего образования, а также формирование системы аттестации педагогических работников общего образования на основе профессионального стандарта педагога.

Настоящей Подпрограммой предусмотрен ряд основных мероприятий, в числе которых: «формирование должностных обязанностей педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога (2015 – 2016 г.); разработка и апробация методики оценки соответствия педагогических работников уровню профессионального стандарта педагога в процессе аттестации (2015 – 2016 г.); обеспечение перехода и внедрение системы аттестации педагогических работников общего образования на основе требований профессионального стандарта педагога (2015 – 2020 г.)» [4].

7. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС). Очевидно, что профессиональный уровень педагогических работников непосредственно влияет на качество реализации ФГОС. В виду того, что для нас особый интерес представляет существующая преемственность ФГОС дошкольного образования и профессионального стандарта педагога с точки зрения требований, предъявляемых к педагогу, и задач дошкольного образования. При соответствующем методическом сопровождении, внедрение профессионального стандарта педагога обеспечит повышение профессионального уровня педагогических работников образовательных организаций дошкольного образования, а соответственно и качество реализации ФГОС дошкольного образования [1; 2].

Профессиональный стандарт педагога, как нормативный документ, является сложным регулятором вопросов педагогической работы различного характера: трудоустройства педагога, определения его должностных обязанностей, оценки и оплаты труда.

Таким образом, определены нормативно-правовые основы разработки, внедрения и использования профессионального стандарта педагога, которые позволят работодателю и педагогическому работнику наиболее полно учитывать положения документа при осуществлении своей профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Багаутдинова С.Ф. Дошкольное образование: от качества условий – к качеству результатов // Дошкольное воспитание. – 2014. – № 3.
2. Багаутдинова С.Ф. Преемственность ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога // Мир детства и образование: сборник материалов конференции. – Магнитогорск: Изд-во МГТУ, 2015.
3. Грязнова Е.С., Багаутдинова С.Ф. К вопросу о реализации профессионального стандарта педагога в дошкольной образовательной организации // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-3. – С. 391-392.
4. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П18) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=166654>.
5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/.
6. Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=155553>.
7. Федеральный закон № 122-ФЗ от 2 мая 2015 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=178864>.
8. Федеральный закон № 236-ФЗ от 3 декабря 2012 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=138556>.
9. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года (ред. от 14.12.2015) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=190482>.

КОНКУРСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГОВ: ЦЕЛИ И ФУНКЦИИ

Дробышевская Д.А., Юревич С.Н.

*Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, Магнитогорск,
e-mail: dashuld@mail.ru*

Профессиональная подготовка педагогов дошкольной образовательной организации (ДОО) носит непрерывный характер и осуществляется в самых различных формах повышения квалификации, методической работы, самообразования. Одним из условий активизации методической работы в ДОО мы рассматриваем организацию различных видов конкурсной

деятельности педагогов. Обоснуем выделение данного условия.

Положение о том, что человек складывается как личность, участвуя в различных видах деятельности, является краеугольным камнем современной педагогики и психологии (К.А. Абульханова-Славская, Л.С. Выготский, Л.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.). Реализовать себя человек может только в деятельности, при этом потребность в деятельности, равно как и потребность в самореализации, самоопределении, являются для личности единими и взаимосвязанными. Конкурс (от лат. *concursum* – сход, стечение; столкновение) – соревнование, имеющее целью выделить наилучших из числа его участников, наилучшие работы; соискательство на получение премий, награды, на поступление в учебное заведение и т.д. [1]. В словаре В. Даля конкурсу дается следующее определение: «конкурс – соискательство на награду, место, звание; соревновательный иск» [2]. Важно отметить, что соперничество или состязание В. Даль относит и к слову конкуренция, соискательство на награду, а не соперничество в чистом виде.

В настоящее время значение понятия «конкурс» значительно шире. Конкурс рассматривается как соискательство на предоставление приоритетного права для поддержки личности или коллектива на выполнение каких-либо работ, исследований. При проведении конкурса определяют лучших по готовности к выполнению конкретных научных, социальных или производственных задач. Конкурсы проводятся и при соискании права на занятие определенной должности, места для обучения, работы. Феномен конкурса как социального явления связан с самой сущностью человеческого существования в сфере общественных отношений и прошел длительную эволюцию своего развития в самой культуре общества. Конкурс выражает специфику и особенности конкурентного взаимодействия людей в обществе. Поэтому введение конкурсной системы в методическую работу дошкольной образовательной организации является вполне обоснованным явлением, наиболее полно отвечает потребностям педагогов и существенно дополняет возможности непрерывной профессионально-педагогической подготовки внутри организации.

Конкурсная деятельность – это процесс отражения ценностных ориентаций человека в действительности. Цель конкурсной деятельности – самоопределение и самореализация через стремление к достижениям. Особенностью конкурсной деятельности является то, что она меняет характер отношений между организаторами и участниками методической работы.

Педагог-участник конкурса и руководитель ДОО (заведующий, старший воспитатель) в процессе создания творческого конкурсного проекта участвуют в совместной творческой деятельности, сотрудничают. При реализации конкурсов достижений как педагогической системы необходимо совместное творчество участников и их руководителей (наставников, тьюторов) на этапе создания конкурсных проектов.

Конкурсы достижений и являются одной из общепринятых форм учета, проектирования, роста личностных достижений, их фиксации, анализа и публикации, предоставляют возможность для проявления индивидуальных способностей, направленности, личных интересов [3].

Конкурсы принято классифицировать по содержанию (исследовательские, художественные, производственные) и другие виды конкурсной деятельности [3]. Опираясь на данную точку зрения и учитывая структуру методической работы в ДОО, мы выделяем следующие виды конкурсной деятель-

ности: профессиональная конкурсная деятельность; художественно-эстетическая конкурсная деятельность; физкультурно-спортивная конкурсная деятельность; социально-педагогическая конкурсная деятельность. Отметим, что в рамках этих видов конкурсной деятельности можно проводить различные конкурсы, которые отличаются по месту организации, содержанию, уровню проведения, составу и количеству участников.

Учитывая сущность конкурсной деятельности, мы выделяем следующие ее функции: коммуникативная, диагностическая, коррекционная, прогностическая, ценностно-ориентационная, познавательная, проекторочная, социализации.

В структуре конкурсной деятельности мы выделяем следующие компоненты:

- мотивационный компонент (мотивация самоутверждения согласно направленности личности, ее ценностным, социальным ориентирам деятельности). Мотивы участия в конкурсной деятельности выражаются в установке либо на процесс творческой деятельности как таковой (когда педагогу важен сам процесс участия в конкурсе, даже если результат не самый лучший, главное – участвовать), либо на ее результат (в этом случае педагога интересует, прежде всего, достижение субъективно понимаемой цели деятельности: выступление на конкурсе, соревновании, получение одобрения руководителя, родителей, коллег);

- процессуально-действенный (включение педагогов в содержательный процесс деятельности на основе личного выбора и принятия решений);

- процессуально-проекторочный (решение конкретных содержательных задач в ситуации конкурентности и кооперации при проектировании достижений);

- оценочно-аналитический (анализ результатов – достижений в ситуации общественной оценки);

- оценочно-ценностный (представление результатов достижений в ситуациях признания личностных достижений как социально-ценностных).

Несмотря на большое разнообразие видов конкурсной деятельности, можно выделить основные этапы, характерные для всех видов. Это подготовительный этап, представление (презентация) и аналитический этап.

Первый этап – подготовительный. Включает в себя два возможных пути активизации субъектной позиции: 1) педагог (часто за счет внешней мотивации) изъявляет желание участвовать в конкурсе и начинает подготовку, которая выражена в усиленном изучении отдельных вопросов, которым посвящен конкурс; 2) педагог давно увлечен существующей проблемой, желание участвовать в конкурсе связано с внутренней мотивацией. В данном случае подготовка связана с систематизированием знаний, идей, разработанных ранее.

Второй этап – представление (презентация). Представление себя, своей работы.

Третий этап – аналитический. Связан с процессом анализа, систематизации полученных знаний о себе, своих достижениях, рефлексии.

В заключение отметим, что конкурсы достижений – многофункциональное явление, направленное на решение комплекса педагогических задач. Но наиболее важной из них является задача стимулирования педагогов к самореализации и профессиональному росту.

Список литературы

1. Комплексный словарь русского языка / под ред. А.Н. Тихонова. – М.: Русский язык, 2001. – 1229 с.
2. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 2. / В.И. Даль. – М.: Русский язык, 1982. – 240 с.
3. Табакова, Е.П. Конкурсы достижений как средство самоопределения старшеклассников: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.П. Табакова. – Оренбург, 2007. – 24 с.

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТАНОВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ПЕДАГОГОВ В САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Жайкбаева А.Т.

*Магнитогорский государственный технический
университет им Г.И. Носова, Магнитогорск,
e-mail: ayza.ishanova.92@mail.ru*

Для дошкольных образовательных организаций (ДОО) стала очевидной проблема повышения профессионализма кадров на рабочих местах. На наш взгляд, это представляется возможным, если реализовать в практике непрерывного профессионального развития сотрудников ДОО положения и принципы самообучающейся организации. Идея самообучающейся организации является относительно новым направлением в образовании. К тому же формирование самообучающейся организации является требованием времени, так как в ее рамках возможно значительное повышение эффективности работы организации, улучшение качества услуг, качественное становление профессиональной компетентности педагогов. В данной статье мы хотим рассмотреть необходимые и достаточные педагогические условия становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения.

Анализ научно-педагогической литературы (Н.Н. Бояринцева, Е.И. Казакова, В.А. Новицкая, П.И. Третьякова, Л.М. Шпицина и др.) по данной проблеме, во-первых, позволили уточнить понятие «педагогические условия». Следуя факторному подходу, условия – это внешние факторы, которые способствуют изменениям в вещи, «...образуют фон, на котором развертывается превращение возможности в действительности, но сами не обуславливают непосредственно эту возможность» [2, с. 256]. Условия могут определяться как необходимые и достаточные. Необходимые условия – это те условия, которые имеют место всякий раз, как только возникает действие; достаточные условия – это те условия, которые непременно вызывают данное действие [1, с. 628].

Анализ теоретических источников и наш собственный опыт позволили, во-вторых, выделить следующие педагогические условия становления профессиональной компетентности педагога в ДОО: методическое сопровождение становления профессиональной компетентности воспитателей в ДОО; участие педагога в инновационной деятельности; применение в работе воспитателей рефлексивной технологии самооценки – портфолио.

Сопровождение понимается как поддержка, в основе которой лежит сохранение максимума свободы и ответственности субъекта развития за выбор варианта решения актуальной проблемы. Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования мы рассматриваем как специально организованное, систематическое взаимодействие старшего воспитателя и воспитателя, направленное на оказание помощи последнему в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации профессионального совершенствования, с учетом имеющегося у него уровня профессиональной компетентности.

В качестве следующего условия мы выделяем использование рефлексивных технологий самооценки педагога. Рефлексия в общем плане понимается как анализ, переосмысление личности собственных действий и состояний. У педагога потребность в переосмыслении появляется при столкновении с кризисной ситуацией, когда прежний опыт в качественно

изменившихся условиях не способен обеспечить положительные результаты в профессиональной области. В качестве рефлексивной технологии нами рассматривается портфолио как форма презентации индивидуальных профессиональных результатов педагогической деятельности, демонстрирующей умение педагога решать профессиональные задачи, умение практически применять теоретические знания в процессе профессиональной деятельности, умение выбирать стратегию и тактику профессионального поведения.

Следующим условием успешного становления профессиональной компетентности является работа ДОО в инновационном режиме. Особое значение здесь играют формы организации обучения педагогов в условиях дошкольной образовательной организации. В качестве таких форм можно выделить: формирование творческих групп педагогов и создание научно-методических объединений, способных самостоятельно решать задачи развития ДОО в инновационном режиме; мастер-классы, семинары-практикумы, издательская деятельность; тренинги профессионального развития, индивидуальное консультирование.

С целью определения субъективной значимости условий становления профессиональной компетентности для педагогов ДОО нами был разработан и использован метод опроса. В опросе приняло участие 19 педагогов ДОО. Педагогам предлагалось оценить педагогические условия по семибальной симметричной шкале – от позитивно влияющих на успешное становление профессиональной компетентности (+3 балла), до негативно влияющих (-3 балла). Факторный анализ позволил выявить две группы условий, которые мы определили как значимые и не значимые для становления профессиональной компетентности педагога.

В число значимых условий вошли: работа с научным консультантом; исследовательская работа по теме самообразования; обучение на проблемных курсах; обобщение и распространение педагогического опыта; формулирование проблемного поля в собственном профессиональном развитии; работа в творческих объединениях с коллегами по проблеме опытно-экспериментальной работы; рейтинговые оценки, тренинги и занятия по совершенствованию профессионализма в ДОО; гуманистическая позиция заместителя руководителя по УВР в консультировании воспитателя по вопросам профессионального роста; помощь заместителя руководителя по УВР в решении проблем, возникающих в процессе профессионального совершенствования воспитателя; самоорганизация и самоконтроль в построении профессиональной карьеры; заполнение портфолио; самоанализ профессиональной компетентности.

Не значимыми в профессиональном становлении, по мнению воспитателей, оказались такие условия как: участие в научно-практических конференциях; диагностика уровня профессиональной компетентности воспитателя; педагогические советы по вопросам самосовершенствования профессиональной компетентности воспитателей; самомониторинг профессиональной компетентности.

Такого рода оценка педагогами данной группы факторов говорит о неиспользованных резервах методической службы в ДОО. Причины этого, по нашему мнению, кроются в традиционной, малофункциональной форме организации методической службы в ДОО.

Повышение значимости и эффективности данных факторов, для успешного становления профессиональной компетентности педагогов в условиях ДОО,