

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Проектно-исследовательская деятельность как фактор
профессионального роста педагогов дошкольного образования**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 352 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль подготовки «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Чакаевой Айгуль Сисанаговны

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Л.В. Горина

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор

Е.А. Александрова

Саратов 2023

Введение. Актуальность исследования. В настоящее время в российском образовательном процессе назрела необходимость расширения сферы научно-методических познаний педагогов дошкольных образовательных организаций и повышения эффективности их профессиональной подготовки в условиях совершенствования российской образовательной системы, что определяет тенденцию на разработку новых ориентированных на практику моделей организации процесса повышения квалификации педагогических кадров. Динамизм изменчивости социокультурной и профессиональной среды определяет повышение требований к образовательным системам, которые создают условия для подготовки, переподготовки и повышения профессиональной грамотности и компетентности педагогов.

Главным богатством каждой дошкольной образовательной организации, его основой служат педагоги, специалисты, трудовой коллектив. Высококвалифицированное руководство образовательных организаций стремится как можно более продуктивно использовать потенциал своих педагогов-специалистов, для полноценной деятельности кадрового состава, для его интенсивного развития и полной отдачи сил создаются все условия. Безусловно, одним из важнейших условий эффективности деятельности трудового педагогического коллектива, следовательно, эффективности функционирования образовательной организации, является повышение квалификации педагогов.

Одним из наиболее эффективных и продуктивных методов повышения уровня профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации является объединение исследовательской и учебной работы на базе проектной деятельности. Реализация метода проектов как наиболее эффективного способа обучения исследовательской творческой, деятельности в системе повышения квалификации способствует изменению позиции слушателей курсов: они не просто приобретают готовые знания, но становятся организаторами и руководителями собственной

познавательной деятельности, активными участниками творческого исследовательского процесса. Кроме того, важное значение для повышения эффективности профессиональной подготовки педагогов дошкольных образовательных организаций имеет то, что проектное обучение в системе повышения квалификации основано на ведущих идеях компетентностного подхода, чрезвычайно актуального в современной отечественной системе образования.

Накопленный педагогом социальный опыт, его психолого-педагогические и предметные знания, новые идеи, умения и навыки, дающие возможность применять оригинальные профессиональные решения, инновационные формы и методы, таким образом улучшать реализацию своих профессиональных функций, - служат основой формирования личности педагога. В аспекте научного подхода к решению вопросов тесной связи развития государства, общества и образования, обусловленных стремительно нарастающими темпами трансформаций в научно-технической, культурологической, социально-экономической сферах, усилением социальной роли личности педагога, особого внимания требует вопрос педагогического проектирования. На этом основании ведущим направлением развития системы профессиональной подготовки служит создание теоретических основ проектирования учебных заведений интегративного типа, формирование образовательных систем обучения и воспитания.

Совершенствование нового содержания дошкольного образования основывается на внедрении современных образовательных программ и технологий. В свою очередь, это ставит перед дошкольными образовательными организациями вопрос о непрерывном повышении профессиональной компетентности и мастерства педагогов.

Процесс модернизации российской образовательной системы направляет педагогов дошкольных образовательных организаций на практическое осуществление творческого подхода к повышению уровня профессиональной подготовки специалистов. Согласно с действующим

законодательством, в настоящее время педагогические работники имеют право на самостоятельный выбор образовательной программы из ряда предложенных вариантов. Также педагогические работники имеют право на оценку образовательной программы с точки зрения теории и методики воспитания и обучения детей. При этом социально-профессиональные функции педагога стремительно изменяются и усложняются, предъявляются новые, более жесткие требования к его профессиональным, личностным и творческим характеристикам.

Цель исследования состоит в изучении теоретических основ проектно-исследовательской деятельности в системе повышения квалификации как фактора профессионального роста педагога; также в проведении опытно-экспериментального исследования возможности проектно-исследовательской деятельности как фактора профессионального роста педагогов.

Задачи исследования:

- изучить, проанализировать и дать определение понятия профессиональный рост;
- охарактеризовать проектно-исследовательскую деятельность в системе повышения квалификации педагогов дошкольного образования;
- провести изучение факторов профессионального роста в системе дошкольного образования, описать модель повышения квалификации педагогов дошкольного образования в процессе проектно-исследовательской деятельности;
- провести экспериментальную проверку эффективности модели повышения квалификации педагогов дошкольного образования в процессе исследовательской деятельности.

Объект исследования – проектно- исследовательская деятельность в системе повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций.

Предмет исследования - педагогические условия совершенствования процесса повышения уровня профессиональной подготовки и квалификации

педагогов дошкольной образовательной организации на основе проектно-исследовательской деятельности.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что процесс повышения квалификации педагогов дошкольной образовательной организации с использованием проектно-исследовательской деятельности будет особенно успешным, если реализация метода проектов имеет организационно-деятельностный характер и используется как одно из основных форм организации учебно-познавательного процесса.

Теоретико-методологической основой выпускной квалификационной работы послужили труды таких видных отечественных педагогов, как А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, И.А. Зимняя, В.А. Лисичкина, А.М. Коптяев, В.Ю. Кричевский, Н.В. Новожилова, М.М. Поташник, А.В. Райцев, В.П. Симонов, А.Г. Соколов, О.Ф. Федорова и др.

Методы исследования. Согласно с целью и задачами исследования использовались общие методы теории познания, диалектики; методы теоретического и психолого-педагогического анализа проблемы и эмпирического исследования.

Основное содержание работы. Первая глава выпускной квалификационной работы называется *«Теоретические основы проектно-исследовательской деятельности в системе повышения квалификации как фактора профессионального роста педагога»* и включает в себя два подраздела *«1.1. Определение понятия профессиональный рост»* и *«1.2 Проектно-исследовательская деятельность в системе повышения квалификации педагогов дошкольного образования»*.

Вопросы профессиональной квалификации работника образования в российской педагогической науке изучали такие видные специалисты, как О. А. Абдуллина, З. Ф. Абросимова, Е. П. Белозерцев, Э. Ф. Зеер, И. Я. Зязюн, Е. А. Климов, Г. Н. Сериков, В. А. Сластенин, Н. Ф. Талызина, К. Д. Ушинский и многие другие.

Повышение квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций служит одним из основных элементов подготовки кадров, выступает ведущим регулятором взаимодействия между системой образования и трудовой деятельностью. Одним из основных элементов работы с педагогами в образовательной организации служит управление карьерой, профессиональным ростом. В процессе взаимодействия организации ее сотрудников происходит их взаимное приспособление, которое основывается на постепенном вхождении специалиста в новые социально-экономические и профессиональные условия труда.

Профессиональный рост педагога представляет собой систему мер, целью которых является профессиональное становление специалиста, формирование и развитие у него социальных и профессиональных качеств, потребностей в творческом труде, умение устанавливать отношения сотрудничества и взаимопомощи в коллективе.

Понятие «квалификация» большинство современных исследователей описывают, как сложное, интегративное качество человека, означающее его способность выполнять определенную профессиональную деятельность. В психолого-педагогической литературе авторами используются такие термины, описывающие способности педагога, как «профессионально-педагогическая квалификация», «педагогическое мастерство» (И.А. Зязюн), «педагогическая культура», «профессионализм» (Е.И. Рогов, А.К. Маркова), «компетентность» (С.Г. Молчанов). Согласно мнению ряда авторов специальной научной литературы, квалификацию следует описывать, как педагогическое мастерство, которое является комплексом свойств личности, определяющий высокую степень самоорганизации профессиональной деятельности.

Компетентность понимается рядом авторов, как сочетание психических качеств, как психическое состояние, которое дает возможность осуществлять свою профессиональную деятельность ответственно и самостоятельно, как владение индивидом умением и способностью

осуществлять определенные трудовые функции. Квалификация означает требования к работнику выполнения профессиональных должностных обязанностей в качественном и количественном проявлении (что должен знать, уметь работник первой, второй, третьей категории).

Согласно ведущим положениям системного подхода «квалификация специалиста» может быть определена, как сложная интегративная способность не в ущерб здоровью людей способствовать развитию их уровня образования, ориентировать их в профессиональном отношении, направлять образовательные процессы (учение, самообразование, обучение и пр.) на удовлетворение личных и социальных потребностей, профессиональном образовании граждан.

Профессиональный рост педагога предполагает реализацию системы мер, целью которых является профессиональное становление специалиста, формирование и развитие у него социальных и профессиональных качеств, потребностей в творческом труде, умение устанавливать отношения сотрудничества и взаимопомощи в коллективе. Грамотно спланированный и хорошо подготовленный процесс профессионального роста должен способствовать достижению следующих основных целей: снижение стартовых издержек путем уменьшения сроков достижения педагогом установленных в данной организации норм, требований, стандартов выполнения работ; снижение показателей текучести кадров; рациональное использование экономии времени прямого руководителя сотрудника и его коллег; формирование у педагога чувства удовлетворенности работой, уменьшению неуверенности и тревожности. Руководитель ДОО осуществляет руководство организацией процесса профессионального роста, т.е. определяются цели и задачи профессионального роста; выявляется исходный уровень подготовки специалиста, его вовлеченности в педагогический процесс, его самооценка как специалиста; определяется также необходимый объем подготовки, количество и качество требуемых мероприятий по профессиональному росту; определяются необходимые

методы повышения квалификации; планируются мероприятия согласно стадиям карьеры. Руководство определяет имеющиеся возможности специалиста, его потенциал, создает условия для его оптимальной профессиональной деятельности, для освоения им своих профессиональных обязанностей, выявляет слабости и сильные стороны специалиста.

Одним из наиболее важных методов для реализации компетентностного подхода в системе повышения квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций служат проекты.

Под профессионально ориентированными проектами специалисты понимают форму организации профессиональной деятельности обучающихся по созданию, исследованию и реализации модели, практически значимой в профессиональном плане проблемной ситуации, разрешение которой способствует проявлению, формированию и совершенствованию профессионально важных качеств специалиста. Обратим внимание, что профессионально ориентированный проект не всегда в полной мере соответствует реальным условиям профессиональной деятельности. Этим профессионально ориентированный проект отличается от профессионального.

Основными структурными компонентами профессионально ориентированного проекта являются: выявление проблемы профессионального содержания и вытекающих из неё задач исследования, обсуждение требований к выполняемому проекту, выбор инструментария, обсуждение методов исследования, распределение поручений среди участников проекта, поиск необходимой информации из различных источников, построение и реализация модели, интерпретация и анализ полученных данных, рефлексия, оформление конечных результатов, их презентация, выдвижение новых проблем исследования.

Вторая глава выпускной квалификационной работы называется *«Опытно-экспериментальное исследование возможности проектно-исследовательской деятельности как фактора профессионального роста*

педагогов» и включает в себя два подраздела: «2.1 Изучение факторов профессионального роста в системе дошкольного образования. Модель повышения квалификации педагогов дошкольного образования в процессе проектно-исследовательской деятельности» и «2.2. Экспериментальная проверка эффективности модели повышения квалификации педагогов дошкольного образования в процессе исследовательской деятельности».

Была разработана и экспериментально проверена модель профессионального роста «Профессионал».

Задачи Модели:

- улучшить процесс профессионального роста педагога в коллективе при помощи создания позитивного психоэмоционального настроения;

- применять продуктивные формы с целью повышения уровня профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога, создавая информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными навыками и умениями;

- целенаправленно и дифференцированно планировать методическую работу на базе определенных потенциальных возможностей и недостатков молодого педагога;

- отмечать динамику профессионального развития молодого педагога, и на основе этих данных осуществлять коррекцию последующей деятельности.

Реализацию Модели предполагается проводить в три этапа.

Первый этап – констатирующий, или диагностический.

На этом этапе осуществляется изучение и первичная диагностика уровня сформированности профессиональных навыков, умений и компетенций молодого специалиста при помощи анкетирования и собеседования, посещение руководителем ДОО и опытными педагогами занятий с детьми, психологическое и методическое сопровождение педагога, разработка плана работы с молодым педагогом.

Второй этап – формирующий, заключается в осуществлении творческого поиска молодого специалиста и его руководителей, когда выявляются наиболее приемлемые формы и методы педагогической деятельности молодого педагога, выбор им образовательных программ, определение стиля и методов работы с воспитанниками ДОО их родителями, формируются отношения с коллегами. Также на этом этапе реализуются основные разделы плана работы с молодым педагогом, при необходимости вносятся требуемые коррективы. Происходит подготовка и начало проектирования индивидуальной карьеры молодого специалиста, определяются ее цели, задачи, осуществляется поиск необходимых ресурсов, устанавливаются критерии оценки результатов профессиональной педагогической деятельности).

Этот этап по продолжительности может занимать от полугода до одного года.

Третий – оценочный этап, занимает 2 или 3 месяца. На этом этапе происходит оценка итогов на основе сбора контекстных данных, изучения проделанной работы, оценки и отзывов о работе молодого педагога, руководства и педагогов образовательной организации.

Методическое сопровождение процесса профессионального роста молодого специалиста строится на основании принципов партнерства. Молодых специалистов знакомят с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, проводятся консультации по оформлению групповой документации, планированию и реализации образовательно-воспитательного процесса. На каждого педагога оформляется специальная карта наблюдений, в которой отражаются итоги его деятельности, результаты организации и осуществления образовательного, оформляется портфолио педагога, документально отражается его профессиональная деятельность. Оказывается методическая помощь в подготовке и реализации индивидуальной и совместной работы с воспитанниками ДОО. Молодые специалисты обеспечиваются необходимыми наглядно-дидактическими и

демонстрационными материалами. С целью повышения квалификации уровня профессиональной подготовки молодые педагоги посещают районные методические объединения, городские семинары, конференции.

Было установлено, что проделанная работа позволила улучшить процесс профессионального роста педагога в коллективе при помощи создания позитивного психоэмоционального настроения; создать информационное пространство с целью самостоятельного повышения уровня профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога; целенаправленно и дифференцированно планировать методическую работу на базе определенных потенциальных возможностей и недостатков молодого педагога; - отмечать динамику профессионального развития молодого педагога, и на основе этих данных осуществлять коррекцию последующей деятельности.

Заключение. При подготовке к выпускной квалификационной работе нами были сделаны определенные выводы и обобщения. Так, нами отмечено, что современные достижения педагогики и психологии определяют подходы к педагогической квалификации, дают возможность интерпретировать ее, как разноаспектную сложную характеристику педагога. Вопросы профессиональной квалификации работника образования в российской педагогической науке изучали такие видные специалисты, как О. А. Абдуллина, З. Ф. Абросимова, Е. П. Белозерцев, Э. Ф. Зеер, И. Я. Зязюн, Е. А. Климов, Г. Н. Сериков, В. А. Сластенин, Н. Ф. Талызина, К. Д. Ушинский и многие другие.

Повышение квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций служит одним из основных элементов подготовки кадров, выступает ведущим регулятором взаимодействия между системой образования и трудовой деятельностью. Одним из основных элементов работы с педагогами в образовательной организации служит управление карьерой, профессиональным ростом. В процессе взаимодействия организации ее сотрудников происходит их взаимное приспособление,

которое основывается на постепенном вхождении специалиста в новые социально-экономические и профессиональные условия труда.

Профессиональный рост педагога представляет собой систему мер, целью которых является профессиональное становление специалиста, формирование и развитие у него социальных и профессиональных качеств, потребностей в творческом труде, умение устанавливать отношения сотрудничества и взаимопомощи в коллективе.

Профессиональный рост учителя, педагога представляет собой процесс развития, интеграции и реализации в ходе профессиональной деятельности педагогически значимых свойств и способностей личности, реализацию профессиональных умений и знаний; функциональное преобразование человеком на высоком качественном уровне собственного внутреннего мира, повышение уровня духовных запросов и потребностей, что в итоге способствует сознательному переходу к новому образу жизни.

Специалистами выделяются следующие этапы профессионального роста преподавателя: педагогическая умелость; мастерство; творчество; новаторство.

Профессиональный стандарт педагога – это документ, в котором установлены основные требования к его квалификации. Профессиональный стандарт педагога может быть также дополнен внутренним стандартом образовательной организации (по аналогии со стандартом предприятия), в соответствии со спецификой реализуемых в данной организации образовательных программ.

Проект представляет собой ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с заранее определенными требованиями к качеству результатов, вероятным размерам расхода средств и ресурсов и особой организацией.

Особенно продуктивным механизмом формирования компетентности педагогов, согласно мнению ряда авторов научной литературы, является

особый вид прикладных проектов — профессионально ориентированные проекты.

Под профессионально ориентированными проектами специалисты понимают форму организации профессиональной деятельности по созданию, исследованию и реализации модели, практически значимой в профессиональном плане проблемной ситуации, разрешение которой способствует проявлению, формированию и совершенствованию профессионально важных качеств педагога.

Основными факторами, обуславливающими процесс профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации, являются:

- профессиональная подготовка специалиста;
- отношение членов коллектива и непосредственного руководителя;
- личностные особенности педагога и его умение работать в команде;
- культура организации, условия труда, организация рабочего места, соблюдение санитарно-гигиенических и эргономических норм, норм безопасности труда;
- организационная среда.

Таким образом, проект является профессионально ориентированным, если имеющаяся проблема отвечает запросам профессиональной деятельности, а процесс его реализации приводит к формированию профессионально значимых качеств педагога.