

## ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ НА СЕЛЕ

### Дошкольный стандарт и компетенции дошкольных педагогов: что изменилось, и что должно измениться?

*О.А. Жбанникова,  
старший  
преподаватель  
ГАУ ДПО ЯО  
«Институт  
развития  
образования»*

**Ф**едеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования введён и реализуется в практике. Какие итоги, какие проблемы возникают у педагогов, оправдываются ли ожидания родителей от введения ФГОС ДО? Ответы на эти вопросы мы обсуждали с педагогами в ходе работы XX Межрегиональной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития сельских образовательных организаций: проблемы и эффективные практики». Результаты обсуждения мы представляем в данной статье.

Рассматривая эффективность реализации ФГОС ДО на современном этапе в сельской дошкольной образовательной организации, ведущим условием данного процесса мы считаем формирование компетенций педагога, соответствующих требованиям ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога дошкольного образования. Определим понятие профессиональной компетенции по А.В. Хуторскому как «совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определённом кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним; компетентность — владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности» [2, с. 86].

Компетентностный подход в оценке качества дошкольного образования в настоящий момент, по нашему мнению, предполагает подбор эффективных механизмов не только оценки, но и мотивации педагогов к профессиональному

росту и улучшению результатов деятельности. В качестве одного из таких механизмов предлагаем использовать эффективный контракт. Опыт работы МДОУ «Детский сад» п. Судоверфь «Солнышко» Рыбинского муниципального района показывает эффективность применения данного механизма, выраженную в повышении профессионального уровня и активности педагогов ДОО, повышении качества образовательных услуг, отсутствии текучести кадров. Основная идея, с целью реализации которой появился эффективный контракт, — привязать зарплату педагога к критериям качества выполняемой им работы, тем самым мотивируя его на активную и эффективную работу.

Сущность данного механизма состоит в составлении трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, меры социальной поддержки. При составлении эффективного контракта важно грамотно и полно сформулировать показатели оценивания и полноценно указать «стоимость» балла, т.к. на практике часто педагоги при несопоставимом уровне профессиональной подготовки имеют одинаковую зарплату за счёт активности во внесадовых мероприятиях, конкурсах и т.д.

В практике внедрения и реализации эффективного контракта коллеги из МДОУ «Детского сада «Солнышко» п. Судоверфь столкнулись с проблемами. Одна из причин — мнение педагогов в разделении своей работы на ту, что подлежит рациональной оценке, и ту, которая делается вне конкретных величин, однако, как предполагается, на пользу образовательному процессу.

Другая точка несогласия в данном вопросе — соразмерность задач, возложенных на воспитателей, и величины требуемых ресурсов в аспекте затрат труда и времени. Педагоги рассматривают свою профессию как неподдающуюся измерению в рацио-

нальных единицах, поэтому саму процедуру оценивания своего труда считают недостаточно объективной.

Ещё одна группа проблем — риски, связанные с чрезмерным бюрократизмом, т.к. отчётные документы, подготовленные педагогом, не только занимают много времени, но и требуют качественного их составления. При наличии умений грамотного оформления документов педагог может отразить в них приукрашенные результаты своей деятельности. В результате мы сталкиваемся с несоответствием реальной картины с представленным отчётом.

В качестве путей выхода из выявленных проблем мы предлагаем следующие меры:

- качественная разработка показателей эффективного контракта с учётом специфики работы педагога детского сада; гибкая система показателей, чёткое определение стоимости балла;
- разъяснительная работа с персоналом по механизму эффективного оценивания;
- сочетание методов самооценки и экспертной оценки при оценивании деятельности педагогов.

Компетентностный подход в организации педагогической деятельности сотрудников детского сада рассматривается нами с позиции создания условий педагогом для развития воспитанников, включая эффективные практики работы с детьми и родителями. В 2015–2016 гг. проводилось исследование состояния дошкольного образования в сельских ДОО, включающее выявление ожиданий родителей и педагогов относительно введения ФГОС ДО, оценку профессиональной компетентности педагогов. По результатам данного прикладного исследования выявлено следующее:

- 95% родителей положительно оценивают качество образовательной деятельности в организации (содержание деятельности, подход и отношение к ребёнку, компетенции педагога и условия в ДОО);
- 3,3% родителей выражают недовольство относительно недостаточного спектра образовательных услуг

в организации, реализации индивидуального подхода к ребёнку;

- ожидания родителей относительно положительных изменений с введением ФГОС ДО подтвердились с позиции сотрудничества родителей и педагогов (76%), предоставления более широких возможностей для реализации образовательных потребностей родителей и детей (53%);

- специфика взаимодействия педагогов с родителями в сельских детских садах связана с более тесным взаимодействием, недостаточным принятием родителями компетентной позиции педагога детского сада, недостаточной включённостью родителей в управленческую деятельность детского сада, что подтверждают низкие показатели участия родителей в проектировочной деятельности, в т.ч. разработке ООП.

По данным исследования профессиональной компетентности педагогов, включающей самооценку и экспертную оценку, получены следующие выводы:

- Педагоги сельских детских садов в качестве профессиональных трудностей в условиях введения ФГОС ДО выделяют высокий уровень требований к владению различными технологиями (в частности, 43,5% педагогов отмечают трудности в освоении и применении ИКТ-технологий), возрастание требований к профессиональному уровню педагога детского сада (13%). Педагоги высказывают пожелания к программно-методическому обеспечению образовательного процесса в условиях введения ФГОС ДО с позиций наличия готовых методических разработок образовательной деятельности с детьми по образовательным областям, готовым шаблонам оформления карт индивидуального развития воспитанников (14,3%). Эти данные позволяют нам сделать вывод о недостаточной компетентности педагогов в вопросах организации и осуществления образовательной деятельности в ДОО с позиций требований ФГОС ДО, что подтверждают и экспертные оценки компетентности педагогов (знание и понимание концептуальных основ стандарта (40% педагогов выявили непонимание), несоответствие

самооценки педагогов и экспертной оценки компетентного применения в практике работы развивающих технологий (педагоги дают высокую оценку своих компетенций, что не подтверждается экспертной оценкой)).

- Затруднения у педагогов вызывают организация самостоятельных исследований детей, выбор технологий для достижения целевых ориентиров с учётом интересов, потребностей и особенностей детей (снижение в экспертной оценке на 20%).

- Около 54% педагогов испытывают потребности в методической поддержке своей профессиональной деятельности, организации обучения (в том числе внутрифирменного).

По результатам наблюдений (анализируя степень выраженности проявлений) мы выделили сильные и слабые стороны во взаимодействии педагога с детьми:

- постоянно присутствуют в общении с детьми уважительное, доброе отношение к ребёнку (у 94,3% педагогов), создание условий для положительного отношения к сверстнику (у 100% педагогов), учёт индивидуальных и возрастных особенностей детей при взаимодействии (у 100% педагогов);

- периодически проявляется при взаимодействии с детьми поощрение инициативы детей (у 73% педагогов), практически не наблюдается при взаимодействии с детьми поощрение самостоятельности и инициативы детей (у 8% педагогов).

Коллективное обсуждение с педагогами ДОО выявило, что в настоящее время ожидания сотрудников относительно введения ФГОС ДО реализованы в следующих вопросах:

- расширение возможностей повышения квалификации за счёт введения различных форм организации курсов и семинаров (в том числе дистанционных) и увеличение спектра тем курсовой подготовки;

- относительно большая свобода в выборе профессиональных инструментов и форм организации образовательной деятельности (свобода выбора образовательных программ и проектирование образовательной

деятельности с детьми и родителями; возможность организации образовательной деятельности в различных интересных для детей формах; разнообразие технологий и форм организации образовательной деятельности с детьми и родителями);

- частичное повышение статуса педагога в обществе за счёт общей стратегической линии государства в области образования (повышение положительных примеров практики дошкольных работников в СМИ, повышение заработной платы);

- формирование организационной культуры в дошкольных организациях (воспитание уважительного отношения к сотрудникам внутри организации);

- улучшение материально-технической базы ДОО, появились ресурсы для повышения качества РППС в ДОО (технические, методические, организационные).

Выявлены проблемы, связанные с ожиданиями педагогов и родителей относительно введения ФГОС ДО:

- повышение качества реализации технологий развивающего, проблемного обучения и ИКТ у педагогов в сельских детских садах;

- необходимость расширения спектра образовательных услуг ввиду недостатка специалистов, отдельных помещений в сельских детских садах;

- перекладывание ответственности родителей за воспитание и развитие ребёнка на образовательную организацию;

- трудности в индивидуализации образования, осложнённой большой наполняемостью групп, смешанным составом группы по возрастам в сельских детских садах;

- нет единой системы подходов к образованию и воспитанию детей со стороны ДОУ и семьи;

- отсутствие квалифицированных кадров по работе с детьми с ОВЗ.

Для решения данных проблем мы предлагаем следующие пути:

1. Использование системы повышения квалификации педагогов вне ДОО (курсы, семинары, вебинары, конференции и т.д.) и внутри ДОО (наставничество, тьюторство, семинары-практикумы, мастер-классы, открытые занятия и т.д.).

2. Использование в работе с родителями интерактивных форм работы с учётом их интересов и потребностей (проекты, родительские клубы, семейные гостиные, интерактивные игры и т.д.).

3. Сотрудничество с организациями общего и дополнительного образования для привлечения специалистов по оказанию дополнительных образовательных услуг.

Итак, в дошкольных образовательных организациях, находящихся в сельской местности, мы определяем ведущим условием обеспечения качественной реализации ФГОС ДО формирование профессиональных компетенций педагогов через эффективную систему вне- и внутрифирменного обучения. Точками роста для повышения профессионализма сотрудников детских садов являются: высокий потенциал кадров, методические и материальные ресурсы, современные управленческие механизмы (например, эффективный контракт) и передовой педагогический опыт коллег по взаимодействию с детьми и родителями, использованию игровых технологий, проектного метода.

## Литература

1. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. — М., 2004. — 381 с.
2. Хуторской А.В. Общепредметное содержание образовательных стандартов. — М., 2002. — 205 с.