Садыкова Таслима Нурисовна

МБДОУ "ДС "Непоседы"

ЯНАО, Тюменская область, г. Муравленко,

Музыкальный руководитель

**Профессионально-педагогическая компетентность современного работника дошкольного образования**

Актуализация проблемы профессионально-педагогическойкомпетентности обусловлена новым социальным заказом на обновлениесистемы дошкольного образования и на модернизацию функционирования дошкольной образовательной организации. В ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обозначен тренд на высокое качество образованности и социализованности обучающихся и воспитанников: эти приоритеты образовательной политики актуализируют проблему поиска эффективных способов управления качеством дошкольного образования и, в частности, профессионально-педагогической компетентностью персонала.

**Ключевые слова**: дошкольное образование, компетенция, компетентность, профессиональный стандарт педагога, экспертная оценка, дошкольное образование.

Как отмечается в ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[[1]](#footnote-1) (статья 48-ая),«педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне» [4, с. 48-49]. Трудовой кодекс РФ дает определение понятия«профессиональный стандарт», под которым понимается квалификация, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 95.1) [3].

В настоящее время разработан стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н) [2][[2]](#footnote-2).

Настоящий ПСП определяет и фиксирует комплекс «умений» (почему-то не компетенций – Т.Н.), необходимых педагогу дошкольной образовательной организации[[3]](#footnote-3), среди которых «умения планировать», «организовывать образовательную работу», «осуществлять контроль», «постоянно повышать уровень своей квалификации», «владеть современными образовательными технологиями с учетом особенностей дошкольного образования», «умение взаимодействовать с коллегами и родителями детей раннего и дошкольного возраста» и другие.Заметим, что создатели ПСП употребляют термин «умение», нарушая традиционно сложившуюся, неразделимую триаду – «знания-умения-навыки». Ведь умения обеспечиваются «совокупностью приобретенных знаний и навыков» [6, с. 295]. К термину «умения» авторы текста ПСП еще добавляют какой-то не научный термин - «необходимые»: лучше было бы назвать их уж тогда стандартными.

Но, тем не менее, анализ ПСП позволяет констатировать, что к уровню профессиональной компетентности педагогических работников дошкольного образования предъявляются высокие требования, которым должен, в идеале, соответствовать каждый работник.В связи с тем, что проблема формирования компетентных педагогов дошкольной образовательной организации определена на законодательном уровне, возникает необходимость формализации условий для повышения квалификации и формирования высокого уровня компетентности педагогических работников.

Как мы [1](С.Г. Молчанов и автор настоящей статьи – Т.Н) уже отмечали, специфика профессионально-педагогической деятельности предполагает наличие у педагического работника и социальных, и социально-профессиональных, и социально-статусных компетенций. Педагический работник должен иметь в своем арсенале не только профессионально-образовательные компетенции, обеспечивающие передачу содержания дошкольного образования, но еще и компетенции, обеспечивающие передачу содержаниясоциализации. Таким образом, профессиональную компетентность следует рассматривать как совокупность компетенций, а приоритетными компетенциями выступают те их группы, которые востребованы актуальной социально-образовательной ситуацией и современным ребенком, и современным родителем [1].

Для оценивания социальных и социально-профессиональных компетенций педагического работника может быть использована технология С.Г. Молчанова «Духовные скрепы», которая состоит из методик а) отбора содержания социализации и б) оценивания социализованности [5].

Нами была проведена апробация этой технологии на базе МБДОУ «Золушка» г. Муравленко. Мы предложили педагогическим работникам ДОО отобрать социальные и социально-профессиональные компетенции, которые, по их экспертному мнению, должны быть присущи современномувоспитателю ДОО. Для этого мы предложили участникам апробации ознакомиться с предложенным «перечнем» [5, с. 8]позитивных качеств личности (позитивных социальных компетенций). Из имеющихся в перечне слов каждый участник экспертного опроса должен был выбрать десять качеств (компетенций), т.е. «как из элементов (из пазлов, кубиков и т.п.), сложить некий набор компетенций, т.е. портрет воспитателя, опираясь, с одной стороны, на общечеловеческие, а с другой стороны, на свои субъективные представления» [5, с. 34] о том, каким должен быть современный педагогический работник дошкольного образования.

После выполнения этого задания (заметим, что способ его выполнения не анкетирование, и, именно, экспертное оценивание, которое автор (С.Г. Молчанов) назывывает еще «экспертным опросом»[5, с. 46]), участниками апробации, мы отобрали в итоговый перечень из десяти слов (компетенций) только те, которые получили наибольшее количество выборов. Таким образом, нами был получен набор социальных и социально-профессиональных компетенций современного педагогического работника конкретного детского сада. Но, если такой экспертный опрос провести с участнием всех педагогов России, то мы получим «портрет», согласованный со специалистами дошкольного образования, современного педагического работника. И нам, в этой связи, представляется, что так и должен выстраиваться ПСП. И так он может и должен обновляться ежегодно или в рамках других временных интервалов, определенных государственным регламентом. У ПСП не должно быть верхней границы, а вот нижняя должна каждый год подрастать, двигаться вперед и вверх. К сожалению, в нынешнем ПСП это не учтено[1].

Итак, все педагогические работники, участники апробации, выступившие как эксперты, обозначили желательные позитивные социальные компетенции современного воспитателя ДОО.

Так, в МБДОУ «Золушка» г. Муравленко«портрет»современного воспитателя составили следующие компетенции:1) любовь к детям; 2) умение понимать других; 3) ответственность; 4) жизнерадостность; 5) вера в себя; 6) тактичность; 7) работоспособность; 8) доброта; 9) ум; 10) дисциплинированность.

Таким образом, мы реализовали методику отбора содержания социализации. Данные, полученные в рамках этой методики, служат для наполнения экспертных листов, предназначенных для оценивания социализованности [5] педагогических работников (участников апробации), а также частных социальных и социально-профессиональных компетенций.

Вторая методика - «Оценивания социализованности»[5]- была использована нами для оценивания выраженности названных выше десяти социальных и социально-профессиональных компетенций у участников апробации, каждый из которых, одновременно, выступает и как эксперт, и как оцениваемый.

При этом каждый воспитатель имеет возможность и сам оценить (субъективно) выраженность у себя этих десяти компетенций, чтобы затем сравнить свою субъективную оценку с внешней, со стороны коллег.

Чтобы провести оценивание выраженности у педагогических работников социальной компетентности, в целом, и каждой компетенции, в частности, мы создали (наполнили) экспертные листы (экспертные карты) десятью качествами (компетенциями) и именами оцениваемых и оценивающих.

При этом мы, вслед за автором методики [5] подчеркиваем, что все оценивание строится как, именно, взаимное (реципрокное) оценивание. И это увеличивает позитивность и справедливость этого экспертного оценивания; позволяет каждому увидеть себя глазами коллег, а именно, экспертного (педагогического) сообщества, конкретной социальной группы.

В нашем исследовании, на добровольной основе, приняли участие восемь педагогических работников. Мы предложили каждому, сначала, оценить степень выраженности данных качеств у себя, провести самооценку, а затем уже оценить степень выраженности этих же качеств у своих коллег. И тогда каждый оценивающий (эксперт), как бы, сам становится мерилом, эталоном,относительно которого он и будет оценивать выраженность этих же компетенций у своих коллег в своейобразовательнойорганизации. При этом, оценивающий может избрать в качестве мерила, эталонаи кого-то из своих коллег, поскольку оценка, в любом случае, будет субъективной.

Заметим также, что оцениванию подлежит не личность, а количество поступков, в которых проявилась та или иная компетенция. Таким образом в экспертном листе фиксируется число поступков и исследователь (или менеджер, руководитель) получает информацию в виде числовых значений, отражающих совокупную экспертную позицию о выраженности всех качеств и каждого качества (компетентности и каждой компетенции) у каждого воспитателя. Эту информацию мы зафиксировали и представили в виде таблицы (табл. 1).В таблице представлены числовые значения, полученные от деления суммы всех фиксированных всеми оценивающими поступков на количество сданных для обработки экспертных листов (карт). Таким образом, эти числовые значения обозначают уже не количество поступков, а выраженность качества (компетенции) по отношению к конретному социуму.

Таблица 1

**Своднаятаблица выраженности качеств (компетенций)**

**у педагогов МБДОУ «Золушка» г. Муравленко(фрагмент)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Качества | ФИО педагогов | Всего |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. | Любовь к детям | 9,7 | 9,2 | 9,1 | 9,8 | 9,4 | 9,2 | 9,6 | 9,8 | 75,8 |
| 2. | Умение понимать других | 9,2 | 8,8 | 8,8 | 9,3 | 9,1 | 8,8 | 9,4 | 8,9 | 72,3 |
| 3. | Ответственность  | 9,5 | 9,2 | 9,09 | 8,4 | 8,8 | 8,7 | 9,0 | 9,2 | 71,89 |
| 4. | Жизнерадостность  | 9,1 | 9,4 | 9,2 | 9,2 | 9,6 | 9 | 9,2 | 9,5 | 74,2 |
| 5. | Вера в себя | 8,3 | 8,8 | 9 | 9,09 | 8,9 | 9 | 9,4 | 8,9 | 71,39 |
| 6. | Тактичность  | 9,09 | 9,09 | 8,9 | 9 | 9 | 9,3 | 8,9 | 9,5 | 72,78 |
| 7. | Работоспособность  | 9,09 | 9,5 | 9,6 | 8,18 | 9,7 | 9 | 9,1 | 9,4 | 73,57 |
| 8. | Доброта | 9,6 | 9 | 9,2 | 9,8 | 10 | 9,4 | 9,4 | 9,9 | 76,3 |
| 9. | Ум  | 8,9 | 8,7 | 8,7 | 9,09 | 9,1 | 9,1 | 9,0 | 9,1 | 71,69 |
| 10. | Дисциплинированность | 9,2 | 9,2 | 9,3 | 9,3 | 9,4 | 9,4 | 9,4 | 9,2 | 74,4 |
| 11. | Всего  | 92,09 | 91,2 | 91,2 | 90,1 | 93 | 90,8 | 92,4 | 97,7 |  |
| 12. | Среднее значение полученное от деления суммы всех баллов на 10 (количество качеств) | 9,3 | 9,1 | 9,1 | 9,0 | 9,3 | 9,1 | 9,2 | 9,8 |  |
| 13. | Среднее значение выраженности качеств в группе | 9,2 |
| 14. | Рейтинг  | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 1 |  |
| 15. |  |  |  |  | аут-сайдер |  |  |  | лидер |  |

Свод всех обработанных экспертных листов позволяет определить лидеров и аутсайдеров в составе педагогического персонала ДОО. Так, лидером является воспитатель, набравший 97,7 единиц (стр. 11, столб. 10). Наименьшее количество единиц – 90,1 (стр. 11, столб. 6) – у аутсайдера.

Итоги взаимного оценивания выраженности компетентности (компетенций) позволяют установить рейтинг педагогических работников относительно актуального социального заказа, а также выявить слабо выраженные компетенции, чтобы начать увеличивать их выраженность в рамках методической работы.

Так, на педагогическом совете было принято решение об увеличении количества открытых занятий педагогами, на которых воспитатели должны были продемонстрировать заданные выше компетенции в конкретных действиях и поступках. Для их оценивания создавались экспертные листы (карты), такие же, как описано выше, по методике С.Г. Молчанова [5].

На эти же компетенции были ориентированы и недели методического мастерства воспитателей, и работа временных творческих групп по различным направлениям социализационно-образовательного процесса и взаимодействия с родителями.

Это должно было обеспечить и обеспечило в более высокий уровень представлений воспитателей о позитивных социально-профессиональных компетенциях и об их представленности и выраженности в деятельности их коллег. Мы предполагаем, что повторное оценивание покажет более высокий уровень осведомленности о коллегах, выявитдинамику социально-профессиональной компетентности каждого педагогического работника глазами его же коллег. Среди них выявятся новые лидеры и аутсайдеры. И эта позитивная состязательность будет обеспечивать постоянный прирост качества не образования, но образованности и социализованности детей, новых поколений.

Таким образом, предложенная технология дает возможность оценивать работу воспитателя в течение конкретного временного интервала, позволяет фиксировать не вчерашний, а актуальный перечень социально значимых позитивных социальных компетенций и для конкретного детского сада, и для всей системы дошкольного образования. К тому же, технология позволяет определять рейтинг каждого педагогического работника на основе взаимного (реципрокного) экспертного оценивания, а следовательно, фиксировать и уровень социальной и социально-профессиональной компетентности. Сравнивая сведения, полученные в определенном временном интервале,можно оценить также и эффективность деятельности каждого отдельного педагога. Таким образом, технология может быть использована и для создания ПСП педагогического работника, и для его аттестации, и для отбора содержания повышения квалификации (в аспекте оценивания социально-профессионального статуса) и для определения направлений институциональной методической работы.

**Библиография**

1. Молчанов, С.Г. Основания для построения теории профессионально-педагогической компетентности / С.Г. Молчанов, Т.Н. Садыкова // Социум и власть. – 2018. – № 1 (69). – С. 113-126.

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.prosv.ru/umk/doshkolka/info.aspx?ob\_no=29775

3. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] Режим доступа: http://base.garant.ru/12125268/

4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации: от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ. – М.: Эксмо, 2013. – 208 с.

5. Методики отбора содержания социализации (ОСС-ДОУ) и оценивания социализованности мальчиков и (или) девочек (ОС-ДОУ) в дошкольном образовательном учреждении. Пособие для работников дошкольного образования. -Челябинск: Энциклопедия, 2012. – 60 с.

6. Педагогический энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия, 2002. – 538 с.

1. В дальнейшем – ФЗ «Об образовании…» [↑](#footnote-ref-1)
2. В дальнейшем – ПСП. [↑](#footnote-ref-2)
3. В дальнейшем – ДОО. [↑](#footnote-ref-3)