



---

<http://LLL21.petrSU.ru>

<http://petrsu.ru>

**Издатель**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Петрозаводский государственный университет»,  
Российская Федерация, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

Научный электронный ежеквартальный журнал  
**НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: XXI ВЕК**

Выпуск 4 (16).  
Winter 2016

**Главный редактор**  
И. А. Колесникова

**Редакционная коллегия**

О. Грауманн  
Е. В. Игнатович  
В. В. Сериков  
С. В. Сигова  
И. З. Сквородкина  
Е. Э. Смирнова  
И. И. Сулима

**Редакционный совет**

Т. А. Бабакова  
Е. В. Борзова  
А. Виегерова  
С. А. Дочкин  
А. Клим-Климашевска  
Е. А. Маралова  
А. В. Москвина  
А. И. Назаров  
Е. Рангелова  
А. П. Сманцер

**Служба поддержки**

А. Г. Марахтанов  
Е. Ю. Ермолаева  
Т. А. Каракан  
Е. В. Петрова  
В. П. Петров

**ISSN 2308-7234**

Свидетельство о регистрации СМИ Эл. № **ФС77-57767** от 18.04.2014

**Адрес редакции**

185910 Республика Карелия, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33, каб. 254а  
Электронная почта: [LLL21@petrsu.ru](mailto:LLL21@petrsu.ru)

**РУДНЕВА Александра Александровна**  
научный сотрудник ФГБНУ «Институт управления образованием Российской академии образования» (Москва)

*Rudneva-iuorao@yandex.ru*

## **НОВОЕ КАЧЕСТВО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ГОТОВНОСТЬ СИСТЕМЫ ДПО К РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**Аннотация:** в статье на примере Центрального федерального округа РФ анализируется состояние системы повышения квалификации работников дошкольного образования. Автор поставлена задача: рассмотреть направления и полноту предоставления услуг по повышению квалификации работников дошкольного образования в соответствии с требованиями нормативной документации системы ДПО, с ключевыми тенденциями и запросами развития современной сферы дошкольного образования. Данные по системе повышения квалификации работников дошкольного образования были получены в результате анализа информации из открытых источников: интернет-ресурсов институтов развития образования и институтов повышения квалификации 18 субъектов Центрального федерального округа РФ. Основанием для предлагаемых автором выводов послужило содержание программ повышения квалификации для руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала дошкольных образовательных организаций. Была проанализирована тематика более 280 программ объемом до 150 часов, а также представленное в учебных планах содержание более 50 курсов с целью выявления соответствия направлений подготовки ведущим тенденциям развития современного дошкольного образования. Материалы и выводы, предлагаемые в статье, представляют интерес для организаторов повышения квалификации в системе ДПО, исследователей дошкольного образования.

**Ключевые слова:** дошкольное образование, повышение квалификации, программы повышения квалификации, дополнительное профессиональное образование.

**Rudneva A.**

## **NEW QUALITY PRESCHOOL EDUCATION AND THE READINESS OF THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT**

**Abstract:** in the article the state of the further training system for pre-school teachers on the example of the Central Federal district of the Russian Federation is analyzed. The author pursues the aim to consider the direction and completeness for pre-school teachers professional training services in accordance with the normative documents and regulations of the pre-school learning system, keeping in line with key trends and needs of the modern pre-school education development. The data for the pre-school teachers professional training were obtained as a result of the analysis of the information taken from open sources (the Internet resources of development institutions education and training institutions) of the 18 subjects of the Central Federal district of the Russian Federation. The content of the further training programs for administrators of educational institutions, teaching staff and support staff of pre-school education organizations served as the basis for the conclusions offered by the author. The topics of more than 280 programs designed for up to 150 hours, and the content of more than 50 courses presented in the curriculum were analyzed. The analysis was made in order to identify the compliance of further teachers training educational directions with the leading tendencies of the modern pre-school education. The materials and conclusions presented in the article may be of

interest for the organizers of the further training in the system of additional pre-school education and for researchers engaged in the study of pre-school education.

**Key words:** preschool education, teachers training development, training professional educational programs, additional professional education.

I. За последние годы в нашем государстве и обществе произошли переоценка концептуальных основ, переосмысление целей, задач, принципов образования в целом и, в частности, начальной его ступени – дошкольного образования. Существенные изменения коснулись и содержательного и организационного аспектов образования. Основными организационными результатами модернизации дошкольного образования, которые фиксируются на данный момент, можно считать:

- уход от единообразия видов учреждений, программ, жесткой регламентации видов деятельности;
- расширение организационно-правовых форм ДОО (государственные, автономные, муниципальные, негосударственные);
- предоставление родителям и педагогам возможности выбора образовательных маршрутов, становление рынка образовательных услуг;
- усиление автономности детского сада, развитие творческого потенциала личности субъектов дошкольного образования [1, с. 23].

В нормативной документации и федеральных программах последних лет разработано и освещено множество значимых для современной социальной ситуации требований к развитию системы дошкольного образования. Совокупность этих требований диктует необходимость внесения изменений и в систему подготовки кадров. Так, к числу приоритетных направлений развития системы дошкольного образования, определенных в Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 гг., а также в «Дорожной карте» в сфере образования, относятся:

1. Внедрение профстандарта педагога и руководителя образовательной организации.
2. Переподготовка или повышение квалификации по вопросам образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.
3. Организация системы психолого-педагогической, диагностической, консультативной помощи родителям с детьми от 0 до 3 лет.
4. Создание современных моделей выявления, психолого-педагогического сопровождения талантливых детей.
5. Обновление и создание новых методик работы с одаренными детьми [2].

Расширение вариативности форм дошкольного образования, предоставление детям качественной психологической и коррекционно-педагогической помощи, обеспечение условий для выявления и развития талантливых детей и детей со скрытой одаренностью, организация системы психолого-педагогической поддержки семьи, развитие системы дополнительных образовательных услуг – эти направления содержатся в Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 гг. [3]. Подобные же задачи включены в Государственную программу РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. [4]. Рост профессионального мастерства педагогических и руководящих работников дошкольного

образования, расширение их профессиональных и личностных компетенций, обогащение системы знаний и умений новым содержанием – все это является одним из ведущих ориентиров повышения качества дошкольного образования.

Нормативное закрепление данных направлений развития, а также внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, утверждение профессиональных стандартов педагога и руководителя образовательной организации кардинальным образом влияют на изменения системы подготовки кадров. Не случайно в профессиональном стандарте педагога указано, что введение нового стандарта должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов подготовки и переподготовки педагогов в высшей школе и в центрах повышения квалификации [5].

В настоящее время можно обозначить несколько наиболее важных изменений в профессиональной деятельности работников системы дошкольного образования, в соответствии с которыми развивается и перестраивается система повышения квалификации.

Современный *руководитель дошкольной образовательной организации* должен иметь представление об особенностях современной системы дошкольного образования в России, о ключевых тенденциях и перспективах ее развития, о направлениях государственной политики в сфере образования. Эффективное руководство невозможно без знания правовых и финансово-экономических основ управления дошкольной образовательной организацией в условиях реализации ФГОС дошкольного образования.

Обновление содержания, методов и программ дошкольного образования выдвигает требования к новым компетенциям *заместителей руководителей, старших воспитателей и методистов*. В кадровой политике образовательной организации основными нововведениями являются реформирование кадровой структуры объединенных образовательных комплексов, переход на эффективный контракт, необходимость формирования новых профессиональных компетенций и проектирования индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов.

Активно обновляется и перестраивается профессиональная модель *педагога-дошкольника*. Профессиональный стандарт педагога определяет необходимость освоения педагогами новых компетенций, таких как:

- работа с одаренными детьми;
- работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
- работа с детьми, имеющими проблемы в развитии;
- работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми детьми, имеющими серьезные отклонения в поведении [5].

На первый план в деятельности современного педагога выходят такие качества, как профессиональная и личностная открытость, гибкость, инициативность, творческие способности, умение их проявлять и транслировать детям. Педагог, в соответствии с профессиональным стандартом, должен сочетать и реализовывать в своей работе образовательную, воспитательную и развивающую функции. Кроме того, ему необходимы исследовательские компетенции, навыки организации и ведения проектной деятельности, способность создавать

и реализовывать собственные образовательные траектории, ориентироваться на индивидуальные линии развития детей.

Одним из самых сложных новых направлений является организация инклюзивного образования, успешность которого напрямую связана с повышением квалификации руководящих и педагогических работников. Речь идет о направленности, структуре и содержании программ ДПО для административных и педагогических кадров, не имеющих соответствующего для ведения данной профессиональной деятельности образования [6, с. 62]. Специальная подготовка для работы по программам инклюзивного образования требуется не только воспитателям и учебно-вспомогательному персоналу, но и специалистам – педагогам-психологам, логопедам, дефектологам, инструкторам по физической культуре и пр.

Еще один блок новых для педагогов компетенций включает владение современными информационными технологиями, которое позволяет свободно ориентироваться в информационном пространстве и без затруднений включать информационные компоненты в свою работу с детьми, в профессиональное общение и трансляцию опыта.

Реализация ФГОС дошкольного образования в деятельности *специалистов* (педагогов-психологов, логопедов, дефектологов, коррекционных педагогов, инструкторов по физической культуре, музыкальных и художественных руководителей, педагогов дополнительного образования) представляет собой отдельную проблематику. ФГОС ДО, а также профстандарт педагога являются для данных категорий работников рамочными документами, определяющими фундаментальные принципы и общепедагогические основания работы в условиях модернизации. Поэтому для данных специалистов хорошо разработанная, практико-ориентированная система повышения квалификации может стать ведущим ресурсом для профессионального развития и достижения результатов, соответствующих требованиям стандартов.

II. В какой степени современная система ДПО отвечает перечисленным выше запросам и готова стать ведущим ресурсом развития кадрового потенциала дошкольного образования? Для ответа на этот вопрос нами был предпринят выборочный анализ системы повышения квалификации на примере субъектов Центрального федерального округа РФ. Информационной базой анализа послужили материалы интернет-ресурсов институтов развития образования и институтов повышения квалификации 18 субъектов Центрального федерального округа РФ. Была проанализирована тематика более 280 дополнительных профессиональных программ для руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала дошкольных образовательных организаций объемом до 150 часов, а также представленное в учебных планах содержание более 50 курсов. Цель анализа – выявление соответствия направлений и содержания подготовки ведущим тенденциям современного дошкольного образования и запросам к качеству кадрового потенциала этой сферы. В результате проведенного анализа были сделаны следующие выводы.

**1. Система повышения квалификации Центрального федерального округа практически полностью обновлена с учетом введения и реализации**

**стандартов дошкольного образования, а также с учетом современной образовательной политики и ключевых процессов модернизации.**

Все региональные организации ДПО имеют в своих реестрах курсы повышения квалификации, освещающие актуальные проблемы и методы реализации ФГОС дошкольного образования, и разработанные для всех категорий работников образования: руководителей, заместителей руководителей, методистов, педагогов и специалистов. Для *руководителей и заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций* представлены курсы, раскрывающие тематику организационно-управленческой деятельности в условиях ФГОС; правового и методического сопровождения образовательного процесса в условиях современной образовательной политики.

Курсы для *педагогов* разработаны с учетом обновления содержания и методов образовательной деятельности при реализации ФГОС ДО; реализации системно-деятельностного подхода; проектирования основной общеобразовательной программы и планирования образовательного процесса; организации различных видов деятельности дошкольников с учетом ФГОС; сопровождения познавательного, художественно-эстетического, коммуникативного, речевого, физического развития детей.

В большинстве институтов развития образования и повышения квалификации имеются курсы, обеспечивающие повышение ИКТ-компетенций педагогов, что соответствует требованиям профстандарта. Тематика варьируется от самой широкой – «Информационные технологии в образовании» до узкоспециальной – «Использование ИКТ в работе дефектолога ДОУ». Однако узкоспециальные программы предлагают лишь немногие институты развития образования (Ярославской, Тульской, Московской области). А в реестрах курсов ДПО нескольких региональных институтов развития образования (Брянский, Калужский, Костромской, Курский и др.) программы по ознакомлению с информационными технологиями не представлены вообще.

Практически каждый регион ЦФО предлагает руководителям и педагогам программы повышения квалификации по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в условиях инклюзивного образования. Среди них программы по организации образовательного процесса, коррекционно-развивающего обучения и воспитания, психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ. Программы коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ созданы для педагогов-психологов, логопедов, дефектологов, коррекционных педагогов. Для руководителей, заместителей руководителей и методистов существуют программы по организации, сопровождению и совершенствованию инклюзивного образовательного процесса в детском саду.

**2. Наряду с тем, что подавляющее большинство институтов развития образования ЦФО отвечает основным направлениям изменения системы дошкольного образования, тематика и структура системы ДПО во многих регионах остается дефицитарной, перекрывающей только ключевые запросы, зафиксированные в Законе об образовании и ФГОС дошкольного образования.**

Значительная часть немаловажных направлений развития дошкольного образования, зафиксированных в прочих нормативных документах и госпрограммах, отражены и охвачены системой ДПО только в ряде регионов. Наибольший дефицит программ подготовки наблюдается для таких категорий работников, как педагоги, работающие с группами раннего возраста, логопеды, дефектологи, коррекционные педагоги, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители, педагоги дополнительного образования, младшие воспитатели.

С точки зрения тематики образовательных программ наблюдается недостаточный охват целого ряда актуальных направлений. Только в нескольких регионах ЦФО (Владимирская, Курская, Ярославская, Московская области) разработаны курсы, направленные на поддержку семьи и установление социального партнерства семьи и дошкольной образовательной организации. Вместе с тем организация системы психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей в вопросах воспитания и развития детей является одной из приоритетных линий, обозначенных в Национальной стратегии действий в интересах детей. Слабо представлена также тематика, касающаяся воспитания и развития детей раннего возраста (включая детей, имеющих проблемы в развитии), а также психолого-педагогического сопровождения семей с детьми от 0 до 3 лет. Подобные курсы есть в реестрах образовательных программ Калужской, Смоленской, Тамбовской, Тульской, Ярославской областей, а также Московской области и Москвы.

Недостаточное внимание уделено также проблемам обеспечения преемственности дошкольного и начального общего образования (включая преемственность образовательных программ), особенностям подготовки старших дошкольников к обучению в школе с учетом ФГОС. В то время как на практике педагоги, работающие в старших и подготовительных группах, остро нуждаются в обновлении методов и содержания образовательного процесса, строящегося на принципах стандарта, и испытывают трудности, связанные с тем, что программы детского сада методически и организационно остаются «оторванными» от программ начальной школы, курсы по преемственности и предшкольной подготовке предлагают институты развития образования Ивановской, Костромской, Орловской, Смоленской, Тамбовской, Ярославской областей. Наибольшее внимание вопросам преемственности уделено в образовательных программах институтов Москвы и Московской области.

**3. На основе проведенного анализа можно выделить регионы, которые по содержательным и организационным характеристикам системы повышения квалификации могли бы являться ресурсными по отношению к другим регионам. Среди них можно назвать Владимирскую, Ивановскую, Липецкую, Смоленскую, Тамбовскую, Тульскую, Ярославскую области, а также Москву и Московскую область.**

Система повышения квалификации данных регионов отвечает большинству современных требований и запросов в области дошкольного образования. Среди образовательных программ ДПО, предлагаемых институтами повышения квалификации, в обязательном порядке присутствуют курсы не только для руководящих и педагогических работников, но и для таких специалистов, как

психологи, логопеды, дефектологи, инструктора по физической культуре, музыкальные и художественные руководители, педагоги дополнительного образования. Все перечисленные регионы имеют в системе повышения квалификации программы подготовки специалистов для работы с детьми с ОВЗ, а также для работы в условиях инклюзивного образования. В ряде регионов (Липецкая, Тамбовская, Ярославская, Московская области, г. Москва) разработаны курсы повышения квалификации для тьюторов.

Тематика курсов для педагогов составлена в соответствии с общепринятой периодизацией дошкольного детства и отдельно учитывает такие важные периоды развития, как ранний и предшкольный возраст. Так, в Тульской, Ярославской, Смоленской, Тамбовской, Московской областях и в городе Москве разработаны курсы для педагогов, работающих с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет). Институт развития образования Тамбовской области разработал такие узкоспециальные и актуальные программы, как «Психолого-педагогическое сопровождение становления современной модели образования детей раннего возраста» и «Коррекционно-педагогическая работа с детьми раннего дошкольного возраста, имеющими отклонения в развитии».

В образовательных программах этих же областей (а также в Ивановской области) представлена тематика работы с детьми предшкольного возраста (5–7 лет), подготовки детей к школьному обучению и преемственности дошкольного и начального общего образования. Липецкая, Владимирская, Тамбовская, Ярославская области предлагают образовательные программы по организации взаимодействия с семьей и психолого-педагогической поддержки семьи. Институты развития образования Ивановской и Липецкой областей разрабатывают актуальную сегодня тематику оценки и управления качеством образования: представлены такие курсы, как «Проектирование и оценка системы управления качеством дошкольного образования в условиях реализации ФГОС» и «Общественная экспертиза в оценке качества в образовательной организации».

**4. В ряде регионов разработаны уникальные по тематике и содержанию программы повышения квалификации, которые учитывают не только существующие инновации, но и ближайшие прогнозы развития дошкольного образования.**

Данные программы предоставляют работникам образования возможность освоить, приобрести дополнительные, востребованные и актуальные квалификации. К примеру, такие дополнительные образовательные программы, как обучение инструкторов по детскому фитнесу, педагогов ИЗО, преподавателей иностранного языка и компьютерной грамотности для дошкольников. В свете повышенного внимания образования и общества к тематике оценки качества дошкольного образования чрезвычайно актуальны для руководителей программы, дающие ориентиры в вопросах построения моделей оценки и управления качеством. Курсы соответствующей тематики предлагаются в институтах развития образования Белгородской, Ивановской, Липецкой областей, города Москвы.

Особый интерес представляют программы ДПО, направленные на проектирование стратегий профессионального развития педагогов-дошкольников, в том числе с учетом требований профессионального стандарта. Так, во Влади-



миром институте развития образования разработан курс для методистов «Стратегии профессионального и личностного саморазвития педагогов ДОО», а в Ивановском ИРО – программа «Конкурсы профессионального мастерства как форма совершенствования педагогического мастерства: практикум подготовки, методические аспекты». В Тамбовской области разработан курс для учебно-вспомогательного персонала «Психолого-педагогические аспекты профессиональной компетентности младшего воспитателя в условиях ФГОС ДО». Программы для младших воспитателей являются в системе повышения квалификации исключительной редкостью.

Таким образом, система повышения квалификации Центрального федерального округа в целом обеспечивает научно-методическую поддержку кадров дошкольного образования по управленческим, организационным и содержательным вопросам реализации ФГОС дошкольного образования. В ряде регионов предприняты успешные попытки расширения и обновления, обеспечения вариативности тематики и содержания образовательных программ. Однако в зоне недостаточного внимания еще остаются важнейшие направления подготовки, которые способны значительно усилить ресурсы кадрового потенциала и обеспечить новый уровень качества системы дошкольного образования.

#### Список литературы

1. Волошина Л. Н. Современные ориентиры и тенденции развития системы дошкольного образования // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2012. № 7. С. 21–29.
2. Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 гг. (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497).
3. Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012–2017 гг. (утверждена Указом Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761).
4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р).
5. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н).
6. Овчинникова Т. С., Тушева Е. В. Содержание профессиональной подготовки и повышения квалификации специалистов инклюзивных дошкольных учреждений // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2014. № 1 (18). С. 60–67.
7. Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации» (проект).
8. Мигунова Е. В. Модернизация дошкольного образования в условиях глобальных вызовов // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. 2013. № 74, т. 2.
9. Сумнительный К. Е. Проблемы и перспективы введения стандарта в дошкольное образование // Эксперимент и инновации в школе. 2014. № 5.