

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Курагинский  
детский сад №7 «Рябинка» комбинированного вида*

---

**ПРИНЯТО**

Советом педагогов

Протокол № 1 от

«28» 08 2017 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ №7 «Рябинка»

Е.М.Букрина

Приказ № 53 от «04» 09 2017 г.



**Система профессионального развития педагогов МБДОУ  
№7 «Рябинка»**

## «Лестница успеха» - СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА



результат



### «Профессиональный рост педагогов ДОУ»

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком.

Особенностью руководства и управления на современном этапе является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Управленческая деятельность, реализуемая на всех уровнях в соответствии с современными требованиями, позволит успешно перейти каждому педагогу к реализации новых образовательных стандартов.

### «Профессиональное развитие педагогов ДОУ: современные подходы»

Одним из наиболее значимых направлений деятельности в условиях модернизации системы образования является развитие кадрового потенциала. Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, креативные и предприимчивые педагоги, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание».

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а

занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком. Только зрелость личностной, профессиональной позиции педагога дошкольного образования обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

Педагогическая компетентность – оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие профессиональных, психологических и педагогических знаний, умений, профессиональных позиций и установок педагога, требуемых от него профессией.

Существует противоречие между требованиями к профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения, проявляющейся в сформированности профессионального сознания, обуславливающего выбор определенной профессиональной позиции, и недостаточно разработанной технологией содействия, необходимым (в связи с новыми образовательными стандартами) личностным и профессиональным перестройкам педагогов дошкольного образования.

Особенностью руководства и управления на современном этапе является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей педагога и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Управленческая деятельность, реализуемая на всех уровнях в соответствии с современными требованиями, позволит успешно перейти каждому педагогу к реализации новых образовательных стандартов.

Системой оценивания профессиональной компетентности в современном мире является аттестация педагогических работников. Повышение квалификации – это процесс, предполагающий сохранение приобретенной квалификации, а также приведение ее в связи с изменяющейся обстановкой, доведение до уровня, который соответствует деятельности учреждения. Системность и комплексность повышения квалификации обеспечивается структурой ее организации, которая отражена в соответствующем плане работы детского сада.

Однако в современной системе повышения квалификации недостаточно используются возможности теории и практики в определении содержания и принципов формирования профессиональной позиции воспитателя.

На курсах повышения квалификации не ставятся задачи по формированию целостности позиции педагога, приоритетным остается подход, при котором, в большинстве, знания носят больше просветительский характер, что в свою очередь, не означает их применения на практике. Требуются углубленные исследования вопросов адаптации научно-теоретических знаний с целью создания на базе дошкольного образовательного учреждения комплекса условий, содействующих перестройке педагогического сознания воспитателей, что

приведет, в свою очередь, к освоению новых личностно профессиональных позиций.

Активный поиск путей решения данной проблемы в аспекте совершенствования содержания и форм повышения квалификации специалистов дошкольного образования приводит к пониманию того, что в систему дополнительного профессионального образования могут быть «включены» дошкольные учреждения. Образовательная среда ДОО, как нельзя лучше, обеспечивает перевод полученных знаний в область практических действий, интеграцию личностного и профессионального компонента, что способствует формированию целостности профессиональной позиции как системообразующего фактора процесса повышения квалификации.

Обучение педагогов в условиях ДОО позволяет эффективно перестроить педагогическую деятельность, с точки зрения, сформированной позиции специалиста. Образовательная деятельность – процесс целесообразной, планомерной и систематической познавательной активности педагога, решающий задачи воспитания и развития личности в соответствии с современными требованиями в той или иной области.

### ***Условия профессионального роста педагога***

- Чтение методической, педагогической литературы
- Посещение семинаров, конференций
- Проведение открытых занятий для анализа со стороны коллег
- Изучение информационно-компьютерных технологий
- Участие в мастер-классах, конкурсах, в том числе интернет-конкурсах.
- Распространение и обобщение своего педагогического опыта
- Систематическое прохождение курсов повышения квалификации

Образовательная деятельность в условиях перехода ДОО к реализации новых образовательных стандартов должна быть ориентирована на развитие следующих педагогических умений, а именно:

- **Исследовательских:** умение оценить мероприятие воспитательного характера с позиции требований новых стандартов (родительское собрание, массовое мероприятие, семинар и др.); изучать индивидуальные

психологические особенности личности ребенка; провести анализ результативности воспитательно-образовательного процесса, методической работы и др. по итогам года или по отдельному направлению; умение провести самоанализ работы с позиции требований новых образовательных стандартов;

- **Проектировочных:** умение разработать сценарий проведения воспитательного мероприятия и др. в соответствии с имеющимися проблемами, возрастными особенностями, современными требованиями в области воспитания в условиях перехода и реализации новых образовательных стандартов; разработать план, программу деятельности на конкретный период времени в соответствии с целями и задачами воспитания и развития детей;
- **Организаторских:** умение применять в педагогической практике современные образовательные технологии; современные подходы к воспитательно-образовательной деятельности; умение включить детей в различные виды деятельности, соответствующие их психологическим особенностям и потребностям;
- **Коммуникативных:** умение строить и управлять коммуникативным взаимодействием;
- **Конструктивных:** умение отбирать оптимальные формы, методы и приемы воспитательной работы; соблюдать принципы (деятельностного подхода) реализации образовательного процесса.

Несмотря на достижения в теории и практике в области решения проблемы формирования профессионализма педагога, проблема разработки педагогических и организационно-управленческих условий формирования и совершенствования профессиональной компетентности требует особого внимания. Особенно в области разработки механизмов внедрения и управления моделью образовательной деятельности в педагогическом процессе.

Работа МБДОУ №7 «Рябинка» в режиме развития заставляет переосмыслить и по-новому строить систему управления, привлекая педагогов к разработке, применению и реализации управленческих решений. Требует активного переустройства ранее сложившего опыта работы в сторону изменения основного содержания деятельности и применяемых подходов, построения новой модели взаимодействия.

Первое, что было сделано в ДОУ – создали нормативно-правовые условия, которые позволили педагогам однозначно трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности и повышении квалификации. В пакет нормативных документов были включены не только документы краевого и муниципального уровней, но и документы, разработанные ДОУ, в которых находят свое отражение содержание и основные приоритеты в повышении квалификации педагогов. Это локальные акты ДОУ, были разработаны положения. Положение о

творческой группе, по разработке основной общеобразовательной программы дошкольного образования, Положение о комплексно-тематическом планировании, Положение о наставничестве. Разработанные положения, как показала практика, позволили внести ясность и упорядоченность в организации и осуществлении различных аспектов повышения квалификации педагогов в ДОУ.

Вовлечение сотрудников в процесс управления, способствует повышению их профессионального мастерства, развитию инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения. Второе, это создали Центры – добровольное объединение сотрудников, заинтересованных во взаимной деятельности и желающих участвовать в разработке того или иного направления, дающие возможность и молодым, начинающим педагогам проявить себя в педагогической деятельности. Основной деятельностью центров является совершенствование воспитательно-образовательного процесса по направлениям, рефлексия качества работы по повышению профессионального мастерства педагогов, а главное – профессиональное продвижение всего коллектива.

Цели и задачи центров:

1. Реализация государственной политики в области образования.
2. Вовлечение сотрудников, родителей в решение управленческих задач.
3. Разработка, внедрение в практику работы ДОУ новых педагогических идей, технологий, программ, обеспечивающих развитие ДОУ.
4. Повышение профессионального мастерства, активизация инновационной деятельности, творческого потенциала сотрудников ДОУ.

Каждый центр имеет свою структурно-функциональную схему, выстроенную модель организации педагогического процесса, план работы по своему направлению. Руководят их деятельностью специалисты ДОУ из числа творческой инициативной группы, которые ответственны за конечный результат. Центры выполняют методические и контрольные функции. На педагогических советах рассматриваются проблемные вопросы по направлениям, заслушиваются результаты работы, представляются наработанные материалы.

Работа в центрах организуется:

- на теоретической основе – осознание идеи, осмысление передовых систем; повышение уровня подготовки педагогов по направлению;
- диагностической – сбор необходимой информации;
- методической – изучение имеющего опыта по направлению, выявление передового педагогического опыта дошкольного образовательного учреждения, повышение уровня методической подготовки педагогов;
- практической – разработка и внедрение новых технологий, проектов, программ, методическое обеспечение по направлениям;

- аналитической – анализ проблем, обобщение полученных результатов по направлениям, формулирование выводов.

При организации деятельности в центрах используются разнообразные формы активного взаимодействия: работа в едином образовательном пространстве; проблемные семинары, семинары – практикумы, эстафеты педагогического мастерства, творческие мастерские, тренинги, дискуссии, мастер – классы, проектную деятельность, конкурсы и другие.

По мере реализации работы в центрах возник следующий круг задач:

- Определение содержания, форм и методов, сроков реализации образовательной деятельности методической помощи по эффективному управлению профессиональной компетентности педагогов.
- Определение условий использования в существующей практике оценки профессионального роста педагога системы портфолио.

Для решения задач по повышению уровня профессиональной компетенции использовались различные формы повышения педагогического мастерства, например:

- Педагогический совет «Качество педагогического планирования образовательной работы в ДОУ»;
- консультации информационного характера «Проектирование компонентов образовательной деятельности на основе комплексно-тематического принципа организации образовательного процесса», «Организация мониторинга в ДОУ» «Комплексное сопровождение ребенка в условиях новых образовательных стандартов»;
- семинар по планированию воспитательно-образовательной деятельности в группах ДОУ в условиях новых образовательных стандартов. Была разработана система требований к содержанию портфолио. Портфолио формируем с каждым педагогом. Содержание варьируется в зависимости от возраста и уровня квалификации педагога, специфики группы, в которой он работает. Наличие такого информационного банка не только способствует росту интеллектуального потенциала, но и стимулирует педагога к осуществлению инновационной деятельности, способствует повышению квалификации педагога, учит презентации своей деятельности.

В ходе реализации примерной основной программы молодые педагоги получают доступ к самым прогрессивным идеям образования и воспитания, информацию о новых педагогических технологиях. Посещая мастер-классы опытных воспитателей, открытые мероприятия, могут на практике увидеть педагогические приемы и применения активных методов воспитания и обучения.

На сегодня, можно отметить, что в ДОУ сложилась система повышения квалификации педагогических кадров, созданы необходимые условия, которые благоприятствуют осуществлению развития педагогической позиции педагогов.

В настоящее время общество испытывает самые глубокие и стремительные перемены за всю свою историю. Прошло то время когда одного образования хватало на всю жизнь. Смена образовательных стандартов, растущая вариативность дошкольного образования, открытость образовательного пространства, приводящая к сосуществованию различных образовательных моделей и технологий – все это достаточно резко меняет представление о значимости профессиональных качеств современного педагога ДООУ.

Новый социальный заказ, обращенный к педагогике, выражается в виде требований к подготовке педагогов, способных к саморазвитию, самостоятельной ориентации в инновационных образовательных процессах в образовании детей дошкольного возраста. Представления о роли и месте взрослого в формировании ребенка как личности, способной реализовать себя как часть социума, изменились. Сегодня недостаточно прироста у педагога профессиональных знаний, умений и навыков, необходимо изменить профессиональное мышление как показателя его профессиональной компетентности. Профессиональное мышление проявляется в способности педагога обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня.

Современная практика образования характеризуется активным включением педагогов в инновационную деятельность, процесс внедрения новых программ и технологий, методов и приемов взаимодействия с детьми. В связи с чем, основной задачей учреждения является повышение квалификации, подготовка специалистов, способных работать в соответствии с современными требованиями.

Организация образовательной деятельности детского сада должна осуществляться на основе тех современных требований к качеству образовательных услуг, которые ставятся перед нами в новых и обновленных нормативно-правовых документах, регулирующих работу ДООУ. Тем более учитывая такой немаловажный факт как то, что именно система дошкольного образования является начальной ступенью, первым звеном раскрытия потенциальных способностей ребенка.

**Основными задачами дошкольного образовательного учреждения являются:**

охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья детей;  
обеспечение познавательно-речевого,

социально-личностного, художественно-эстетического и физического развития детей;

воспитание с учетом возрастных категорий детей гражданственности, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;

осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей;

взаимодействие с семьями детей для обеспечения полноценного развития детей; оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей» (извлечение из Типового положения о дошкольном образовательном учреждении).

Исходя из целей и задач, и учитывая главную направляющую государственной политики в области дошкольного образования – личностно-ориентированный подход к ребёнку, можно представить **модель современного педагога**, осуществляющего воспитание и развитие ребёнка в дошкольном учреждении:

гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству, обладающая многогранностью интересов;

умеет отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач, диагностирует уровень сформированности знаний и умений дошкольников;

умеет организовать рефлексивную деятельность, осуществляет анализ и программирует результаты собственной деятельности;

обладает высокой степенью профессиональной компетентности и потребностью к самообразованию, самостоятельно разрабатывает программы и методические рекомендации.

Авторы В.С.Безруков, В.А.Сластёнин, С.Д.Шевченко и др. определили содержание специальных для педагогов ДОО профессиональных компетентностей

**Организационно-управленческие**

Устанавливает профессиональный и личностный контакт с детьми дошкольного возраста.

Способствует созданию благоприятной среды для развития и образования дошкольника.

Устанавливает гуманные отношения между участниками образовательного процесса, основанные на диалогическом взаимодействии и эмоциональном контакте с детьми дошкольного возраста.

Мотивирует на совместную деятельность.

Координирует взаимодействие между сотрудниками ДООУ.

Устанавливает связи с общественностью.

Мотивирует родителей на взаимодействие с педагогами ДООУ, (аргументировано и доступно раскрывает специфику развития и обучения дошкольников).

Осуществляет планирование деятельности.

Систематически повышает свою профессиональную квалификацию.

Обеспечивает охрану жизни и здоровья детей.

Владеет способностью педагогического анализа.

Анализирует развивающую среду и социально-технические условия.

Моделирует образовательные и педагогические ситуации в ДООУ.

Использует требования к оснащению и оборудованию помещений в ДООУ.

Использует санитарные правила и нормы, правила техники безопасности и противопожарной защиты.

Образовательные

Понимает значимость ребёнка в системе общественных отношений.

Осуществляет образовательный процесс, направленный на развитие и образование ребёнка в период дошкольного детства.

Владеет вариативным арсеналом воспитательных подходов и технологий.

Реализовывает личностно-ориентированный подход в работе с дошкольниками, т.е. владеет и может применять диагностические методики, направленные на изучение личности ребёнка.

Проектирует направления развития личности в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями.

Отбирает содержание образования в соответствии с действующими нормативными документами.

Использует современные образовательные технологии, в том числе и информационно – коммуникационными.

Определяет критерии эффективности в применении образовательных и воспитательных технологий.

Способствует социализации детей.

Способствует формированию общей культуры личности детей.

Конструирует различные формы психолого-педагогической деятельности.

Обладает способностями к рефлексии и саморефлексии деятельности.

Научно-исследовательские

Строит программу своего профессионального совершенствования в области деятельности и в соответствии с инновационными направлениями в исследовании проблемы образования детей дошкольного возраста.

Участвует и организывает деятельность методических объединений и другие виды методической работы.

Сегодня педагогам предлагаются разнообразные формы повышения квалификации: заочное обучение, дистанционное обучение, курсы повышения квалификации и т.д. Но все они требуют финансовых затрат. Знания, полученные в процессе обучения, очень быстро теряют свою актуальность, в связи со стремительными изменениями в обществе. Проанализировав возможности нашего учреждения в подготовке педагогов, мы пришли к выводу, что возможным для всех педагогов и единственно эффективным способом повышения квалификации является самообразование. Исходя из этого, перед администрацией ДООУ встала задача сформировать у педагогов умения и потребность к самообразованию.

**Каким образом выстроить работу дошкольного учреждения так, чтобы педагоги испытывали потребность в повышении своей квалификации?**

На первоначальном этапе переработали содержание нормативной документации: Устав, коллективный договор, должностные инструкции работников, трудовой договор с работником, в которые максимально включили профессиональные обязанности и компетентности педагогов. Совместно с творческой группой (куда вошли представители от всех категорий работников) разработали Положение о материальном и моральном стимулировании труда педагогических и других работников ДООУ. В положении чётко определили, при соблюдении каких условий, сотрудник детского сада может рассчитывать на повышение заработной платы, поощрение грамотой УО, администрации города, представление к церемонии «Призвание» и награждение знаком «Почётный работник общего образования». Разработан и принят Кодекс деловой этики работников учреждения.

Методическая служба ДООУ разработала формат индивидуальной образовательной программы педагога и портфолио, которые педагоги самостоятельно формируют исходя из проблем своей деятельности и достижений в процессе реализации целей и задач.

Для развития профессиональной компетентности в ДОО используются разнообразные формы организации педагогов, **эффективные методы и приёмы:**

- тренинги: личностного роста; с элементами рефлексии; по развитию креативности;
- индивидуальные и групповые консультации;
- собеседования в начале учебного года с обсуждением индивидуальной образовательной программы развития педагога в текущем году;
- открытые просмотры, взаимные посещения занятий;
- групповые психолого-педагогические анализы видеозаписи;
- коллективная деятельность в творческих группах с последующей защитой проектов;
- организация выставок методических разработок, дидактических материалов и обсуждение их значимости;
- презентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных наработок в образовательный процесс;
- лекции в форме диалога, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность.

Совместно с методическим советом подготовлены и проведены мероприятия по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности, созданию условий, необходимых для теоретического и практического осмысления современных требований к содержанию и условиям осуществления воспитательно-образовательного процесса в ДОО, инновационным направлениям, опубликованным в периодической печати и используемым коллегами из других дошкольных учреждений. Для этого использовались опросные листы с графами: «Что является инновацией», «Специальные условия для реализации идеи», «Конечный результат от реализации идеи», «Насколько применим данный опыт», «Какие необходимы изменения, чтобы внедрить данный опыт», «Какие проблемы могут возникнуть в процессе деятельности» и др.

Такой подход учит педагогов размышляя выделять новое в работе, анализировать имеющийся опыт, условия, осознанно подходить к выбору методической темы.

Для реализации инновационного подхода к организации образовательной деятельности в ДОО потребовались изменения в материально-технической базе. Чтобы процесс стал более целенаправленным на все кабинеты и групповые помещения были составлены паспорта, которые впоследствии

проанализировали. На основании полученных данных составили смету на приобретение необходимой методической литературы, ИКТ ресурсов с выходом в Интернет, оборудование мультимедийного класса со свободным доступом для всех педагогов и возможностью проведения занятий с детьми с использованием медиа – ресурсов.

### **Итог реализации комплекса мероприятий**

Сформирована активная позиция педагога во всех процессах не только на уровне ДООУ, но и на уровне методической работы муниципалитета.

Расширены профессиональные интересы, способствующие развитию поисково-творческой деятельности, принятию оптимальных решений, проявлению инициативы, росту потребности в повышении квалификации, самостоятельности и взаимодоверия.

Все педагоги овладели информационно-коммуникационными технологиями, активно используют медиа- ресурсы в организации образовательной деятельности с дошкольниками.

У педагогов ярко выражен интерес к инновациям, они возглавляют работу творческих групп, методических объединений, мастер-классов, активно участвуют в научно-практических конференциях на муниципальном уровне, в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах.

Повысился уровень корпоративной культуры, который проявляется:

в восприятии себя как субъекта, чья профессиональная – трудовая деятельность влияет на общую трудовую деятельность ДООУ;

в добросовестном отношении к своим обязанностям как норме поведения сотрудника ДООУ;

введение инноваций в образовательный процесс, повышение эффективности взаимодействия.

Улучшился психологический климат в коллективе.

Повысилось качество образования дошкольников.