

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад «Солнышко»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

детский сад «Солнышко»

216643, Смоленская область, Хиславичский район, д. Зарево, ул. Парковая, д.9

ИНН 6718005013, КПП 671801001, ОГРН 1066712011123

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ д/с «Солнышко»

/Е.М.Зобина/

Приказ № 07-ОД от 02.03.2022г.



Проект

«Профессиональный карьерный рост

педагогов»

Принято:

Педагогический совет

Протокол № 03 от 02.03.2022г.

Качество воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства.

Улучшение качества дошкольного образования в ДОО не возможна, если не учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения действовать в команде, а также умению варьировать между быстро изменяющимися условиями деятельности педагога.

Главная мысль, которую пытается донести стандарт нового поколения заключается в следующем: «От признания знаний, умений и навыков как основных итогов образования произошел сдвиг к пониманию обучения как процесса подготовки к реальной жизни, готовности к тому, чтобы занять активную позицию, успешно решать реальные задачи, уметь сотрудничать и работать в группе, быть готовым к быстрому переучиванию в ответ на обновление знаний и требования рынка труда».

Проведя анализ всего вышеизложенного, сделан вывод: дошкольное образовательное учреждение должно все время развиваться, так как современное образование не стоит на месте. Для того, чтобы управление ДОО проходило в соответствии с ФГОС ДО необходимо постоянно работать в инновационном режиме, искать и находить что-то новое и вводить инновации в работу, осуществлять экспериментальную деятельность.

Таким образом, была поставлена цель: организация работы по улучшению качества профессионального мастерства, обмена опытом в инновационной командной деятельности.

Для достижения данной цели были поставленной следующие задачи:

- использовать эффективные формы и методы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов;
- создать условия для сплочения коллектива педагогов и создание благоприятного эмоционального настроения, открытости;
- научить педагогов ДОО работать в группах, командах;

- организовать инновационное методическое сопровождение деятельности педагогов по реализации выбранного направления.

Понимая, что одним из условий современного дошкольного образовательного учреждения является гибкий социально – адаптированный коллектив считаем необходимым внедрение командного способа инновационной работы с педагогами.

Были выделены основные теоретические позиции, идеи методического сопровождения:

I. Содержание методической работы в современном дошкольном учреждении должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и конкретных, индивидуально неповторимых. Необходимо изучить, а также проработать и использовать в дальнейшем, следующий комплекс источников содержания методической работы:

- государственно - правительственные документы, дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы;

- новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, технологии, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;

- инструктивно - методические документы органов образования, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами;

- информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на дальнейшее преодоление имеющихся недостатков;

- данные анализа состояния учебно-воспитательного процесса, помогающие выявить первоочередные для данного ДООУ проблемы методической работы, а также самообразования педагогов.

II. Создание условий для профессионального развития педагогов в условиях введения ФГОС предполагает реализацию компетентностного

подхода. Основными категориями с данной точки зрения выступают следующие:

Компетентностный подход — это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов.

Профессиональная компетентность – совокупность знаний, позволяющих квалифицированно судить о вопросах, относящихся к сфере профессиональной деятельности. Раскрывается через следующие показатели:

- владение профессиональными знаниями, умениями и навыками;
- способность высказывать авторитетное мнение о различных проблемных ситуациях;
- готовность и способность действовать самостоятельно, ответственно, с гарантией результата.

Профессиональная культура – владение педагогическим наследием.

Квалификация – требования профессиональной деятельности к работнику, соответствие которым выражается в образовательном цензе и других профессиональных достоинствах.

Профессиональное поведение – соответствие деятельности педагога лучшим образцам профессионализма: творческая активность, индивидуальный стиль деятельности.

Выделяются четыре аспекта реализации компетентностного подхода в образовании (В. В. Давыдов, Э. В. Эльконин, Э. В. Ильенков, Скаткин, В. В. Краевский, И. А. Зимняя, С. В. Кульневич, А. В. Хуторской и др.):

- ключевые компетентности;
- обобщенные предметные умения;
- прикладные предметные умения;
- жизненные навыки.

Компетентность как специфическая способность состоит из взаимосвязанных компонентов (компетенций), включающих как узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы профессионального мышления, ценностно-смысловые ориентации в профессии, а также ответственности за свои действия. Это знания и опыт педагога, имеющий для него личностный смысл, позволяющий продуктивно размышлять на профессиональные темы и решать профессиональные задачи разного уровня сложности. Эти компетенции определены в ФГОС ДО и профессиональном стандарте педагога.

Развитию профессиональных компетенций педагогов ДОУ способствует деятельность методической службы, которая целенаправленно осуществляет подготовку педагогов посредством совершенствования когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного компонентов профессиональной компетентности, учитывает в содержании подготовки ожидания, как конкретного образовательного учреждения, так и индивидуальные возможности педагогов (Л.Н. Аتماхова).

III. Организованное методическое сопровождение профессионального роста должно строиться на управленческих принципах:

- * начиная новое дело, заботиться о том, чтобы в его основе находился прочный ценностный фундамент;

- * прежде чем приступить к освоению нового, потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей;

- * использовать активные формы обучения, для того, чтобы заинтересовать педагогов, замотивировать на участие в методической работе;

- * принцип сетевого взаимодействия педагогов;

- * принципы обучения взрослых (по Н.В. Немовой):

- обучение тому, что необходимо на практике, обучать через деятельность;

-для того чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: (теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение).

Необходимо добавить ещё несколько важных **принципов**:

* принцип «зоны ближайшего профессионального развития» - выявление профессиональных затруднений педагога через анкетирование и «точек профессионального роста» путём анализа методической активности педагога;

* принцип стимулирования творческого роста педагогов способствует преодолению профессиональных затруднений, получению профессионального признания через участие в конкурсах профессионального мастерства разных уровней и поддержку инициативы педагогов, занимающихся самообразованием;

* принцип «не навреди» и «капля камень точит» - предполагает поступательное движение к намеченным целям без торопливости, при необходимости возвращаясь, внося коррективы, пока тема не будет отработана. Для примера: цель – сформировать позицию у педагогов по отношению к родителям «не воздействие, а взаимодействие и сотрудничество».

Освоение педагогами ДОО необходимых компетенций несомненно скажется на качестве образовательного процесса в целом, поэтому был выделен прогнозируемый результат для всех его участников:

	Прогнозируемый результат	Показатели эффективности
Для педагогов	Рост творческой активности каждого педагога дошкольного учреждения, удовлетворённость результатами своего труда, улучшение психологического микроклимата в ДОО. Создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических кадров. Создание единого образовательного пространства, в котором дети и взрослые в процессе сотрудничества продуктивно решают свои актуальные задачи.	Активное самообразование. Аттестация на более высокую категорию, признание заслуг (награды, поощрения, положительный отзыв). Результативное участие в конкурсах/ Результаты мониторинга освоения ООП ДО.

Для родителей	<p>Положительная оценка деятельности ДООУ, педагогов со стороны родителей, удовлетворённость качеством предоставляемых образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу за детьми.</p> <p>Готовность и желание родителей сотрудничать с детским садом;</p> <p>высокая активность родителей в проводимых мероприятиях.</p> <p>Высокая степень информированности о состоянии дел в ДООУ среди родителей.</p>	<p>Удовлетворенность родителей оказываемыми ДООУ услугами, и высокая информированность о состоянии дел в ДООУ.</p> <p>Высокая активность родителей в проводимых мероприятиях.</p>
----------------------	--	---

Выделены были также возможные риски и способы их снижения:

<i>Возможные риски</i>	<i>Способы снижения рисков</i>
Соппротивление отдельных педагогов нововведениям.	<p>Личный пример и поддержка администрации ДООУ.</p> <p>Создание психолого-педагогических и материальных условий эффективности развития профессиональных компетенций педагогов.</p> <p>Вовлечение воспитателей в инновационную работу.</p>
Часть педагогов формально принимают Стандарты.	<p>Практическая реализация основных мероприятий, заложенных Программой, годовым планом.</p> <p>Изучение передового практического опыта муниципалитета, региона и страны, международного опыта (использование ресурсов сети интернет).</p> <p>Контроль за качеством образовательного процесса.</p>
Увеличение интеллектуальных, эмоциональных и энергетических затрат	<p>Создание благоприятного психологического климата для делового сотрудничества.</p> <p>Развитие у педагогов внутренней мотивации, стремления преодолевать профессиональные затруднения.</p> <p>Осуществление психологического сопровождения педагогов.</p> <p>Рациональное распределение обязанностей.</p>
Образовательные потребности педагогов могут превышать возможности методического сопровождения.	<p>Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, мастер-классы, конференции и т.п.</p> <p>Использование ресурсов сети интернет (сетевое взаимодействие, мастер-классы, Всероссийские вебинары, конференции, интернет-конкурсы).</p>

