Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение«Танзыбейский детский сад»

«Модель профессионального развития педагогов ДОО»

Проект разработала:

 Майорова Валентина Федоровна,

Заведующий МБДОУ

«Танзыбейский детский сад»

 Танзыбей 2021

**Актуальность** **проекта**

Сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей. В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения, как в организации, так и содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. Появилась реальная возможность для стандартизации образования как деятельности и повышения качества образования.

В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию, одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива. Дошкольному учреждению необходим педагог:

• владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса,

• умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку,

• способный реализовать принципы построения образовательного процесса,

• ориентированный на личность ребенка

• мотивированный на профессиональное совершенствование.

Воспитатель должен стать на позицию партнерства, постигать новое вместе с ребенком в форме познавательно-исследовательской деятельности, творческой и других видах детской активности. должен быть сосредоточен на ребенке, независимо от особенностей его развития, здоровья, мировосприятия , взрослый играет роль посредника и намеренно приглушает свою субъективность в пользу ребенка. Он предоставляет ребёнку инициативу, самостоятельность развития, которые находятся в зоне его возможностей, поддерживает и поощряет активность, любознательность ребенка.

В условиях модернизации системы образования одним их важнейших направлений деятельности дошкольных образовательных организаций является развитие кадрового потенциала,моим первым шагом стал,*анализ актуального состояния образовательной среды в аспекте кадрового обеспечения* и его соответствия ФГОС ДО и профессиональному стандарту педагога, анализ выявил следующий потенциал:

***Характеристика по уровню образования***

***Характеристика по квалификационным категориям***

28 %-первая категория

44% СЗД

28% без аттестации

***Характеристика по стажу работы***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| До 5 лет | От 5 до 10 лет | Свыше 10 лет |

На основании результатов внутренней оценки качества образования выяснилось, что часть педагогов имеют недостаточный уровень развития профессиональных компетенций в рамках требований ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога, снизилась мотивация к обновлению методик, освоению передового опыта, педагоги предпочитают использовать привычные формы работы, методики, планирование.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Выявились проблемные зоны*** | ***Доля педагогов*** |
| Включение родителей в педагогический процесс как равноправных участников |  50% |
| Применение ИКТ в образовательной деятельности (планирование, мониторинг, отчётность) |  60% |
| Видение каждого ребёнка в группе, поддержка его субъектной позиции и инициативы в образовательном процессе |  64% |
| Отбор оптимальных средств, методов и форм обучения и воспитания, качественное планирование образовательного процесса, применение новых форм взаимодействия с детьми и передовых технологий. |  62% |
| Формальный подход к планированию.  |  72% |
| ***Особенности личностного отношения к деятельности*** |
| Определение профессиональной мотивации у педагогов выявило следующее:\*доминирующий мотив – мотив материального благополучия – у 82% педагогов,\*на втором месте мотив профессионального признания – у 69%, \*мотив преодоления профессиональных затруднений – у 31% педагогов. Таким образом, конструктивный мотив, необходимый для профессионального развития находится на последнем месте.Кроме этого выявилось, что основными субъективными источниками успешности педагоги ДОУ считают:\*мнение администрации – 75%, \*мнение коллег и родителей – 58%.Внутреннее удовлетворение от хорошо выполненной работы, участия в профессиональных конкурсах, распространения опыта находится также на последнем месте – 25%. |
| ***Точки роста*** |
| В ДОУ есть творчески работающие педагоги, проявляющие активность и инициативу, внедряющие в практику инновационные идеи, занимающиеся самообразованием независимо от обстоятельств. |

Отсюда вытекает **обобщённая проблема:**несоответствие сложившейся у части педагогов профессиональной позиции и практического опыта педагогической деятельности новым требованиям специалистов, выбор инновационных методов. Возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия может способствовать использование современных методов работы со взрослыми и внедрение нестандартных форм по развитию у педагогов новых профессиональных качеств, а также оптимизация существующей модели повышения профессионального мастерства педагогов за счет ресурсов дошкольной организации.

Поэтому тему своего проекта я определила как: «Модель профессионального развития педагогов ДОО через реализацию сетевых образовательных программ»

**Гипотеза**

 Учитывая ранее перечисленное, я предположила, что, *выбирая оптимальный вариант методической работы в ДОУ и современные формы её реализации, можно совершенствовать механизмы мотивации и эффективно способствовать профессиональному развитию педагогов.*

**Цель и задачи**: Проект направлен на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

Цель проекта:

Создание условий для обеспечения профессионального развития педагогов и формирования творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

Задачи проекта:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образованияи повышения квалификации педагогов (самообразование) через использование новых форм сетевых коммуникаций (дистанционная система повышения квалификации и переподготовки, электронные методические библиотеки, виртуальные методические объединения, профессиональные сайты и т. п.).

2. Повысить мотивацию педагогов для участия в конкурсном движении *(профессионального мастерства)* модернизируя поощрения.

3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения

4.Создавать мотивационные условия для развития профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств педагогов ДОУ (активность, стремление к самосовершенствованию, корпоративность) 5.Организовать изучение нормативно-правовой базы обновления содержания дошкольного образования.

Ожидаемые результаты:

1. Повышение уровня профессионального развития педагогических кадров ДОУ

2. Внедрение инноваций и нововведений (открытие личных сайтов педагогов, участие в профессиональных конкурсах на различном уровне, разработка методических пособий и рекомендаций).

3. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога.

4. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.

Основные направления работы:

1. Организация профессиональной коммуникации.

2. Мотивация самообразования.

3. Психологическая и методическая поддержка

 **Участники проекта: администрация ДОУ, педагоги.**

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;

- 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 ДОУ проблемы методической работы, а также самообразования педагогов.

II. Создание условий для профессионального развития педагогов 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.

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

III. Содержание, оторванное от насущных проблем, стоящих перед педагогом, неизбежно будет восприниматься им как формальное, навязанное извне (В.Н. Дуброва).

IV. Методическая работа в ДОУ - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми (А.И. Васильева).

Организованное методическое сопровождение профессионального роста должно строиться на управленческих принципах:

\* начиная новое дело, заботиться о том, чтобы в его основе находился прочный ценностный фундамент. Это значит:

\* 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:

-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;

V. Для оценки качества методического сопровождения определила ожидаемые результаты и показатели эффективности профессионального развития педагогов.Освоение педагогами ДОУ необходимых компетенций несомненно скажется на качестве образовательного процесса в целом, поэтому я прогнозировала 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 ДОУ.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 педагогического мастерства.Результаты мониторинга освоения ООП ДО. |
| Для родителей | Положительная оценка деятельности ДОУ, педагогов со стороны родителей, удовлетворённость качеством предоставляемых образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу за детьми.Готовность и желание родителей сотрудничать с детским садом; высокая активность родителей в проводимых мероприятиях.Высокая степень информированности о состоянии дел в ДОУ среди родителей. | Удовлетворенность родителей оказываемыми ДОУ услугами и высокая информированность о состоянии дел в ДОУ.Высокая активность родителей в проводимых мероприятиях. |

Выделены были также возможные риски и способы их снижения:

|  |  |
| --- | --- |
|  | *Способы снижения рисков* |
| Сопротивление отдельных педагогов нововведениям. | Личный пример воспитателей и поддержка администрации ДОУ.Создание психолого-педагогических и материальных условий эффективности развития профессиональных компетенций педагогов.Вовлечение воспитателей в инновационную работу. |
| Образовательные потребности педагогов могут превышать возможности методического сопровождения. | Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, мастер-классы, конференции и т. п. Использование ресурсов сети интернет (сетевое взаимодействие, мастер-классы, Всероссийские вебинары, конференции, интернет-конкурсы). |

***Содержание проекта:***

 С позиции компетентного подхода профессионального развития педагогов ДОУ осуществляется в трех взаимосвязанных плоскостях:

– развитие педагогического коллектива как профессионального сообщества;

– профессиональное развитие конкретного педагога.

 На основе изучения ресурсов педагогической компетентности мною была составлена план-программа курсовой подготовки и аттестации, затем была разработана Программа развития ДОУ.

Механизм реализации проекта:

1. Оценивание уровня профессиональной компетентности педагогов и представление результатов мониторинговых исследований (разработка карт для диагностики профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности, карт оценивания профессиональной компетентности педагогов, разработки анкеты для оценки потребностей педагогов в развитии, карта оценки квалификации педагогических кадров).

2. Составление графика повышения квалификации в образовательных организациях дополнительного профессионального образования.

3. Разработка плана самообразовательной деятельности с указанием проблемы, этапов погружения в суть проблемы, рекомендации.

4. Разработка плана-проекта карьерного роста педагогических кадров.

5. Создание портфолио педагога.

6. Создание личного сайта педагог**а**

Проект рассчитан на 3 года и включает 4 этапа:

Система мероприятий по реализации проекта:

 Методическое сопровождение профессионального развития педагогического коллектива как профессионального сообщества тесно связано с годовыми планами, в которых отражаются актуальные задачи и конкретные мероприятия по их реализации. Профессиональное развитие конкретного педагога связано с индивидуальным образовательным маршрутом.

**I этап** – это создание у педагогов повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами. Целесообразно сначала изменить позиции и установки педагогов, а затем излагать им новые знания, которые будут ими приняты и не вызовут противоречия с их взглядами.

Основная задача этого этапа – подготовить педагогов к пониманию необходимости по-иному посмотреть на себя как на профессионала, на свои отношения с детьми, коллегами, родителями, руководством.

Обеспечение готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей воспитанников. Создание мотивации на достижение успеха (проведение тестов на мотивационную готовность, активное участие в педагогических мероприятиях).

**II этап -** Организационныйэтап - усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

 Пополнение воспитателями базовых научных и методических знаний *(копилка методических разработок)*.

 Развитие исследовательскихуменийвоспитателей *(разработка проектов)*

 Организация взаимодействия занятий, круглых столов, т. д. (различные формы педагогического взаимодействия, творческиегруппы, *«Педагогическая гостиная», использование игр-квестов*).

**III этап** - Практический этап - обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

Содержание деятельности:

Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Создание системы повышения квалификации внутри ДОУ.

Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров.

Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений

Организация взаимодействия занятий, круглых столов, т. д. (различные формы педагогического взаимодействия, творческие группы, *«Педагогическая гостиная»*).

**Заключительный этап**:

Выявление расхождений между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

 Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.

 Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему профессиональному развитию.

Мониторинг реализации проекта через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в методической работе ДОУ.

**Список литературы:**

1. Атмахова Л. Новые подходы, квалификация, мастерство. Методическая служба как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ. // Дошкольное воспитание. 2014. № 4. С. 24.
2. Жеребятьева С. В. Модель совершенствования профессионального мастерства педагогов. // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2010. - № 10. – с. 5–15.
3. Лукьянова М. И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2015. № 1. С. 15–21.
4. Майер А. А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1. С. 8–14.
5. МикляеваН. В. Диагностика и развитие профессионального мастерствапедагогов ДОУ: методическое пособие/ Н. В.Микляева, Ю.В.Микляева. – М.: Айрис-Пресс, 2008. – 144 с.

Интернет-ресурсы:

1. Профессиональная компетентность воспитателя  [www.lauc.ru](http://www.lauc.ru) (дата обращения: 23.11.2021)