

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
«Ручеек»**

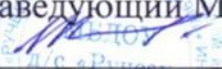
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение детский сад «Ручеек»,

216620, Смоленская обл., пгт. Хиславичи, ул. Кооперативная, д.24,

ИНН 6718004330, КПП 671801001, ОГРН 1026700837900

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ д/с «Ручеек»

 И.А. Шестакова/

Приказ № 04 -ОД от 01.02.2022г.



Проект
«Профессиональный карьерный рост
педагогов»

Принято:

Педагогический совет

Протокол № 03 от 31.01.2022г.

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

Улучшение качества дошкольного образования в ДООУ 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 ДООУ 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 ДООУ 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 ДОУ 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 ДОУ 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 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/ 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:

<i>Возможные риски</i>	<i>Способы снижения рисков</i>
Сопротивление отдельных педагогов нововведениям.	Личный пример и поддержка администрации ДОУ. Создание психолого-педагогических и материальных условий эффективности развития профессиональных компетенций педагогов. Вовлечение воспитателей в инновационную работу.
Часть педагогов формально принимают Стандарты.	Практическая реализация основных мероприятий, заложенных Программой, годовым планом. Изучение передового практического опыта муниципалитета, региона и страны, международного опыта (использование ресурсов сети интернет). Контроль за качеством образовательного процесса.
Увеличение интеллектуальных, эмоциональных и энергетических затрат	Создание благоприятного психологического климата для делового сотрудничества. Развитие у педагогов внутренней мотивации, стремления преодолевать профессиональные затруднения. Осуществление психологического сопровождения педагогов. Рациональное распределение обязанностей.
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).