**Панышева Ю. С**

Старший воспитатель, МБДОУ Детский сад № 5 «Рябинка» города Кызыла Высшая квалификационная категория

yuluyipan@mail.ru

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Период интенсивных изменений в нормативной базе (введение ФГТ, нового Закона об образовании в России, ФГОС, нового положения по аттестации и др.) внес существенные коррективы в условия образовательной деятельности. Потребовалось много времени на изучение нормативных документов в различных сферах деятельности коллектива ДОУ. Возникла необходимость написания рабочей программы каждого педагога, к чему, по сути, мы оказались не готовы. Все это привело к снижению активности педагогов, некой растерянности в «наплывших» нововведениях.

Настоящий проект разработан для педагогического коллектива МБДОУ Детского сада № 5 «Рябинка», в котором приведены в систему все характеристики, необходимые педагогу для эффективной работы.

***Тип проекта:***

*По виду деятельности* – практико - ориентированный

*По времени проведения* – долгосрочный ( 3 года)

*По охвату участников* – фронтальный

***Участники проекта:*** педагоги, родители

***Проблема***: Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, обеспечивающий условия для творческой, профессиональной работы педагогов, отвечающей самым современным требованиям. Модернизация образования напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров. Сегодня обществу нужен педагог нового поколения – компетентный, всесторонне подготовленный, являющийся примером благородства, человеколюбия, гражданственности.

Источник изменений

 1) новые условия образовательной деятельности: реализация ФГОС ДО, реализация воспитательной системы в МБДОУ в соответствии с концепцией ДОУ, привели к необходимости повышения квалификации педагогических кадров.

2) противоречия: в виду необходимости формирования у педагогов профессиональных компетенций, повышения квалификации в условиях поэтапного введения новых ФГОС, привело к нерациональному использованию их рабочего и свободного времени, снижению активности в повышении профессионального мастерства.

В период интенсивных изменений связанных:

1. введение ФГОС;
2. Новым Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций Республики Тыва и муниципальных образовательных организаций (что привело к резкому снижению педагогов, имеющих квалификационную категорию) ( *график 3*)
3. с введением новой системы оплаты труда (в частности стимулирующие выплаты);

Передо мной встала проблема выбора технологии повышения квалификации педагогов, позволяющей разрешить эти противоречия:

Поиск решения данной проблемы привел к необходимости выдвинуть следующую ***гипотезу***, которая стала ведущей идеей опыта: использование в ДОУ системы методической работы, основанной на методах активизации педагогических действий, способствующей повышению педагогического мастерства, а следовательно и повышению качества образования.

 Опираясь на идеи В.А. Сухомлинского, Н.Ф. Бунакова, Е.Н. Ильина, а также на идеи Н.Я. Гольперина, Дж. Кэрролл и Б. Блум: если в обучении использовать игровые технологии и дифференцированный подход, то игра пробудит интерес к учебной деятельности, а следовательно вытеснит скуку на занятиях. Эти идеи, выраженные для обучения детей, можно применить и относительно педагогов.

Идея изменений - Сущность опыта заключается в том, что для дошкольного учреждения разрабатывается проект, в котором приведены в систему все характеристики, необходимые педагогу для эффективной работы.

***Цель проекта:*** Создать методическую систему взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога.

***Задачи:*** 1. Анализ качества работы с целью создания условий для обеспечения позитивных изменений в развитии личности воспитанников через повышение профессиональной компетентности педагогов.

2. Координация деятельности МБДОУ с учреждениями окружающего социума для реализации развития воспитанников и ДОУ в целом.

3. Координация деятельности МБДОУ и семьи в обеспечении всестороннего непрерывного развития воспитанников.

4. Обучение и развитие педагогических кадров, управление повышением их квалификации

5. Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов ДОУ

В основу легли ***основные принципы разработки:***

* Принцип вариативности  и увлекательности предполагает разнообразие содержания, активных форм и методов
* Принцип непрерывности***.*** Процесс повышения квалификации и самообразования в ДОУ осуществляется педагогами постоянно, разрабо­танные проекты непрерывно приходят на смену друг другу
* Соответствие целей, задач, этапов, мероприятий и механизмов реализации проекта концептуальным и нормативным основаниям модернизации современного образования и дошкольного образования, в частности;
* Проектный характер, обеспечивающий единство, целостность и преемственность образовательного пространства в рамках отдельного учреждения, муниципалитета и региона, в целом, позволяющий учесть противоречия и недостатки существующей системы.;
* Рамочный подход к разработке проекта, предполагающий определение целей, целевых показателей и базовых мероприятий, которые будут при необходимости конкретизированы и дополнены по результатам анализа реализации каждого этапа проекта, а также при ежегодном определении структуры и объема финансирования мероприятий проекта;
* Открытое взаимодействие МБДОУ с педагогическими сообществами Республики Тыва и Российской Федерации

***Концепция изменений***.

Качество образования зависит: от качества работы воспитателя; сложившихся в педагогическом коллективе отношений; условий, созданных руководителем для творческого поиска; объективной оценки результатов деятельности каждого сотрудника. Значит, качество дошкольного образования в учреждении - управляемый процесс. Поэтому можно выделить два подхода к управлению качеством: один - через управление педагогическим процессом и его составляющими, другой - через личностные субъективные аспекты в системе управления (формирование коллектива и регулирование морально-психологического климата в нем). Следовательно, управление качеством образования в ДОУ требует особых подходов, нестандартных решений, которые в полной мере могли бы учитывать особенности воспитательно-образовательной среды, запросы и потребности родителей и других социальных партнеров ОУ.

 Реализация долгосрочного педагогического проекта, основным механизмом в котором выступают активные (инновационные) и дифференцированные (мотивация) формы и методы работы

Повышение профессиональной компетенции педагогов основано на активизации их познавательной деятельности. Это способствует проявлению у них самостоятельности, "подталкивает" к творческому поиску, развивает способности анализировать, принимать решения в различных проблемных ситуациях.

Применяемые методики позволяют развивать в педагогах способность работать в команде, осуществлять совместную проектную и исследовательскую деятельность, отстаивать свои позиции, обосновывать собственное мнение и толерантно относиться к чужому, принимать ответственность за себя и команду. «Играя» мы создаем творческие работы, конспекты НОД, доклады на научно-практические конференции, проекты и многое другое, а потом имеем возможность свои наработки представить на конкурс педагогического мастерства и творческие конкурсы среди воспитанников, что позволяет нам рационализировать рабочее время и время, отведенное для самообразования.

***Предполагаемые ожидания от опыта:***

* повышение уровня психолого-педагогической культуры;
* развитие новых ценностей на основе имеющихся знаний и опыта;
* совершенствование процесса самопознания и рефлексии;
* профилактика "синдрома эмоционального выгорания";
* прохождение квалификационных испытаний без «стресса».
* формирование мировоззренческих и деятельностных основ личностно -ориентированного взаимодействия воспитателя с детьми, их родителями, другими участниками образовательного процесса и

***Основное содержание инновационного проекта***

***I этап Организационный***. 6 мес:

***Ожидаемый результат****: Анализ состояния потенциала педагогического коллектива*

***Основное содержание:***

1. Диагностирование профессиональных качеств педагогов «Ваш творческий возраст», «Стиль педагогического общения», «Наш воспитатель», «Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы»
2. Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива
3. Оценка уровня повышения квалификации педагогов
4. Составление рекомендаций форм методической работы в зависимости от индивидуальных особенностей педагога
5. Внедрения активных форм и методов работы с педагогами.

***II этап 2,5 года –* Научно-методический**

***Ожидаемый результат****: Повышение творческой активности, познавательного интереса педагогов, прохождение успешной аттестации педагогов (до 70% аттестованных)*

**Мотива́ция** (от [лат.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *movere*) — побуждение к [действию](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C); динамический процесс [психофизиологического](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F) плана, управляющий поведением [человека](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A7%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA), определяющий его направленность, организованность, [активность](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8) и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности). Поэтому, при построении проекта мной были выделены основные механизмы, с помощью которых, можно добиться наибольшей активности педагога.

**Основные механизмы мотивации**

**Создание ситуации успеха** (награждения, поощрения, конкурсы, перспективы карьерного роста и т.д)

**Создание проблемной ситуации (**открытие нового знания, или открытие нового способа действия и т.д.**)**

**Материальное стимулирование** (стимулирующие выплаты, аттестация , премирование)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Формы и методы**  | **Предполагаемый результат** |
| Воспитательно-образовательный процесс | Активные формы и метода методической работе в соответствии с годовым планом | Повышение качества образования |
| Коммуникативная культура | Практикумы по профессиональной коммуникации | Положительная оценка деятельности педагогов родительского сообщества |
| Формирование основ здорового образа жизни | Дни здоровья (воспитанники, педагоги), реализация плана физкультурно-оздоровительной работы | Положительное отношение к ЗОЖ,Снижение заболеваемости. |
| Участие в реализации в работе творческих групп по педагогическим проблемам | КТД, Творческие микрогруппыИнтеллектуальные, деловые и творчески развивающие игры | Наличие разработанных проектов, модулей, экспериментов, рабочих программ и т.д. |
| Творческая активность воспитанников | Проведение мастер - классов, для повышения творческого потенциала  | Участие воспитанников в творческих и интеллектуальных конкурсах различного уровня |
| Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества\*\* | Участие в методической работе ДОУ, распространение опыта на интернет-ресурсе.Научно-практические конференции, круглый стол, ГМО, конкурсы- республиканского и федерального уровней | Наличие документов подтверждающих распространение педагогического опыта (конспекты НОД, доклады, дипломы и т.д.) |
| Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ–технологий | Обучение практическим умениям.Размещение материалов на сайте ДОУ | Системное использование ИКТ-технологий |
| Повышение квалификации\* | КПК, семинары, конференции | Документ, сертификат  |
| Профессиональные конкурсы | Конкурсы различных уровней и направлений | Докумен, подтверждающий участие |
| Формирование предметно-развивающей среды | Работа с инструктивно-директивными документами | Предметно-развивающая среда в соответствии с ФГОС |
|  |  |  |

|  |
| --- |
| Повышение квалификации \* |
| **Название формы обучения персонала** | **Краткая расшифровка** | **Периодичность**  |
| **Лекция (презентация)** | пассивная форма обучения, которая используется для изложения теоретических, методических знаний и обучения применению полученной информации в практической деятельности. В этом процессе в качестве лекторов выступают руководители и квалифицированные специалисты предприятия или внешние лекторы |  ежегодно |
| **Семинары, конференции** | активные формы обучения, участие в которых развивает логическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях |  ежемесячно |
| **Тренинг** | это активная форма обучения, целью которой является формирование у работника определенных навыков |  ежеквартально |
| **Деловые игры** | обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, в которых обладатели ролей должны вырабатывать альтернативные точки зрения. Эта форма наиболее близка к реальной профессиональной деятельности обучаемых сотрудников |  ежеквартально |
| **Самообучение** | индивидуальная, самостоятельная форма обучения |  постоянно |
| **Стажировка** | это форма обучения, при которой сотрудник предприятия направляется для обмена опытом в другую организацию. Планирование и применение стажировок, как формы развития персонала и формирования кадрового резерва, предусматривается в работе с кадровым резервом |  индивидуально |
| **Обучение для получения квалификации бакалавра, специалиста, магистра** | обучение по долгосрочным академическим программам высших учебных заведений |  индивидуально |
| **Учебные курсы** | обучение по специальным многоуровневым программам учебных центров |  ежегодно |
| **Интерактивное обучение** | это обучение, основанное на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение без непосредственного лектора (наставника) |  индивидуально |
| **Дистанционное обучение** | это обучение на расстоянии без непосредственного контакта |  индивидуально |
| Наставничество | индивидуальная помощь новым сотрудникам в ознакомлении с традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы на предприятии |  постоянно |
| Адаптационное обучение | обучение в период испытательного срока |  З месяца |
| Аттестация | процесс в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических кадров требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей) | 1. раз в 5 лет
 |

\*\* Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта педагогов ДОУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Название формы**  | **Краткая расшифровка** | **Периодичность**  |
| Представление опыта на уровне ДОУ | Педагогические советы, семинары, практикумы, мастер-классы, открытые просмотры | В соответствии с годовым планом и планом по самообразованию |
| Составление портфолио педагога | Сборник методических материалов, | Постоянно  |
| Представление опыта на муниципальном уровне | ГМО, конкурсы, научно-практические конференции и тд. | Постоянно  |
| Представление опыта на региональном уровне | конкурсы, научно-практические конференции, лекции, мастер-классы, печать в СМИ | Постоянно  |
| Представление опыта на федеральном уровне | конкурсы, научно-практические конференции, печать в СМИ. | Ежегодно  |
| Представление опыта на интернет ресурсах  | Сайт детского садаЛичные блог-страницы | постоянно |

***III этап Оформление результатов (6 мес)***

***Ожидаемый результат:*** *подведение итогов реализации проекта*

|  |  |
| --- | --- |
| **Название формы**  | **Краткая расшифровка** |
| Презентация проекта на педагогическом совете | Представление опыта работы в данном направлении |

**Продукт проекта**: Портфолио достижений Педагогического коллектива МБДОУ

***Условия реализации изменений*** Личностно-профессиональные качества педагога: научно-методические знания в области дошкольного воспитания, высокий уровень мотивации на повышение уровня педагогической компетентности. Знание возрастных и психологических особенностей воспитанников и традиционных и современных образовательных технологий. Готовность к обобщению и распространению собственного опыта и освоению опыта коллег. Наличие необходимой материально - технической базы

***Результат изменений***

Продуктивность опыта в том, что педагоги успешно овладевают системой знаний, практическими умениями. Анализ показывает, что в период интенсивных нововведений с 2011, 2012 года произошел резкий спад профессиональной активности почти по всем направлениям. Реализация разработанного проекта уже на первых его этапах принес положительные изменения. Мы достигли устойчивого интереса и положительного отношения к самообразованию. Чаще стали участвовать на научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства и конкурсах детского творчества.

***Достижения педагогов и воспитанников 2009-2014 гг. в графиках и таблицах***

 *График 1 График 2*



*График 3*

***Аннотация к графику*.** *С 2011 -2012 года вступил в силу приказ №209 от 24 марта 2010 «О порядке аттестации…» , что привело к снижению числа педагогов с квалификационными категориями, ввиду того, что многие должны были подтверждать 2 кв.кат, (по новому положению такой нет) либо подавать заявление на первую. В результате в 2011-2012 учебном году аттестовались 1 на первую (вновь), 1- на высшую (подтверждение). С 2013 года, после начала реализации проекта «активные формы и методы методической работы…» мы наблюдаем постепенный рост числа педагогов, аттестованных на первую квалификационную категорию (с 6,2 до 11.5%)*

 *График 4 График 5*





Еще одним показателем положительной динамики в обобщении и распространении опыта – интернет ресурс. С 2011 года 6,2 % педагогов состоят в профессиональных интернет сообществах <http://www.proshkolu.ru/user/panisheva30/>, <http://kyzyl5.tuvasadik.ru/> а с 2013 года функционирует сайт МБДОУ Детского сада № 5 «Рябинка», где размещают свои материалы 42,3 % педагогов ДОУ.

 ***Перспективы дальнейшего развития инновационного проекта*** Создание проекта по развитию психолого-педагогического взаимодействия с окружающим социумом для семей, не посещающих дошкольные образовательные учреждения.

Литература

1. Байрамова Э. Э. Социализация дошкольников посредством проектной деятельности // Исследовательская работа школьников. - 2009. - N 3. - С. 40-41.
2. Бех Л. В. Проектная деятельность работников ДОУ в процессе повышения квалификации // Начальная школа плюс До и После. - 2007. - N 4. - С. 58-62.
3. Бурнышева М. Г. Развитие познавательной активности детей старшего дошкольного возраста через экспериментально-исследовательскую деятельность // Дошкольная педагогика. - 2011. - N 3. - С. 24-26.
4. [Веракса Н. Е.](http://www.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r_91/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=PEDW&P21DBN=PEDW&S21STN=1&S21REF=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%92%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B0,%20%D0%9D.%20%D0%95.) Организация проектной деятельности в детском саду // Современное дошкольное образование : теория и практика. - 2008. - № 3. - C. 26-33.
5. Веракса Н. Е. Организация проектной деятельности в детском саду // Современное дошкольное образование : теория и практика. - 2008. - № 2. - C. 16-20.
6. Веракса Н. Е. Проектная деятельность дошкольников : пособие для педагогов дошк. учреждений : для работы с детьми 5-7 лет. - М. : Мозаика-Синтез, 2008. - 110 с.
7. Евдокимова Е. Проект как мотивация к познанию // Дошкольное воспитание. – 2003. - N 3. - С. 20-24.

# Киселева Л. С. Проектный метод в деятельности дошкольного учреждения : пособие для руководителей и практических работников ДОУ. – М. : АРКТИ, 2003 г. - 96 с.

1. Куликовская И. Э. Проектный менеджмент в инновационной деятельности дошкольного учреждения // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. - 2009. - N 7. - С. 77-84.
2. Эксперименты в ДОУ : краткий список отечественной литературы по фондам ГНПБ имени К. Д. Ушинского // Обруч : образование, ребенок, ученик. - 2010. - N 4. - С. 47.