

Внутриучрежденческая модель повышения квалификации

**Борисова Анна Васильевна –
старший воспитатель
СП ГБОУ СОШ с.Алексеевка –
детский сад «Светлячок»**

Реформирование современного образования предъявляет новые требования к педагогическим кадрам. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и соответственно моделирующий воспитательно-образовательный процесс педагог является гарантом решения поставленных задач. Сегодня повысился спрос на высококвалифицированную, творчески работающую, социально-активную и конкурентоспособную личность педагога, способную воспитать социализированную личность в быстроменяющемся мире. От уровня профессионализма педагогов, их способности к непрерывному образованию напрямую зависят результаты социально - экономического и духовного развития общества. Совершенствование всех сторон деятельности дошкольного образовательного учреждения возможно лишь при условии ясного видения руководителем основных направлений повышения квалификации педагогов.

Управленческая деятельность выстраивается следующим образом.

Цель. Совершенствование профессионального уровня педагогических работников.

Управленческие задачи:

- совершенствовать организацию и планирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников (методическая деятельность, аттестационные мероприятия);
- создать условия, дающие педагогу возможность проявить творчество, реализовать себя как личность и как профессионал;
- развивать новое педагогическое мышление и методическую культуру педагогов;
- организовать деятельность с потенциальными педагогическими кадрами;
- провести оценку возможностей коллектива, мониторинг профессионального роста педагогов с опорой на результат деятельности.

Методы управления деятельностью по повышению квалификации педагогов:

- информационно-творческий (формы методической работы);
- ресурсный (поощрения, премирования);
- диагностический (мониторинг профессионального развития).

Функции:

- интегрирующая – создание “пространства возможностей” для всех категорий педагогических работников ДОО;
- дифференцирующая – создание групп, которые позволят каждому педагогу строить собственную траекторию совершенствования профессионального мастерства, творческого саморазвития.

Принципы:

- принцип “зоны ближайшего развития”;
- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий;
- принцип стимулирования творческого роста педагогов на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов;
- принцип индивидуально-ориентированного подхода, учитывающего запросы, потребности, а также индивидуальный уровень профессионализма каждого педагога;
- принцип оптимальности форм, методов и содержания повышения квалификации педагогов;
- принцип открытости и доступности, предполагающих добровольность участия и свободу выбора индивидуального пути совершенствования профессионализма педагога, форм и содержания образования.

Показатели эффективности повышения квалификации:

- повышение качества профессиональной деятельности;
- освоение теоретических основ;
- активность в методической, познавательной, самообразовательной работе;

- изменения в мотивах деятельности.

Таким образом, данная управленческая деятельность позволяет нам выстроить следующую модель повышения профессионального мастерства педагогов ДОО:



Анализ педагогических условий учреждения включает в себя следующие позиции:

- 100 % укомплектованность кадрами;
- образовательный ценз педагогов ДОО;
- профессиональный стаж;
- возрастной ценз работников;
- уровень квалификации педагогов;
- уровень курсовой подготовки;
- степень участия в методических мероприятиях;
- качество участия в разнообразных формах методической работы;
- уровень профессиональных возможностей и затруднений педагогов.

Аналитические данные дают возможность разделить условно педагогический коллектив ДОО на **три группы**.

1. **“Новаторы”** – педагоги, обладающие высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического материала.
2. **“Мастера”** – педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.
3. **“Начинающие”** – педагоги, не имеющие профессионального образования, и молодые педагоги.

Процесс повышения квалификации характеризуется целостностью и непрерывностью. Это учебный процесс, предполагающий сохранение приобретенной квалификации, а также приведение ее в связи с изменяющейся обстановкой, доведение до уровня, который соответствует деятельности организации. Мы считаем, что в работе по повышению квалификации необходимо придерживаться следующих **требований**:

- обеспечить индивидуально-дифференцированный подход, учитывая возможности педагогов и их профессиональные интересы;
- способствовать активному усвоению знаний и закреплению профессиональных умений;
- оценивать результативность повышения квалификации и своевременно вносить коррективы в этот процесс.

На сегодняшний день в дошкольной образовательной организации наработан материал по формам методической работы с использованием нетрадиционных форм и с учётом дифференцированного подхода к профессиональному мастерству педагогов.

Мы считаем, что для повышения квалификации педагогических кадров должны быть созданы условия на каждом уровне образования: индивидуальном, учрежденческом, окружном, региональном, федеральном.

- Самообразование
- Опосредованное участие в образовательном процессе
- участие в конкурсах профессионального мастерства
- курсовая подготовка
- Аттестация педагогических кадров

- Методические объединения
- распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе
- использование ЭОР (электронный образовательный ресурс)
- активное участие в региональных педагогических мероприятиях: ярмарке социально – педагогических инноваций, методических неделях, фестивалях, форумах, конкурсах, выставках, конференциях
- работа в творческих группах
- участие в семинарах, семинарах - практикумах, педагогических советах

Большое значение в управлении процессом повышения квалификации педагогических работников отводится мониторингу, который представляет собой целостную систему.

Мониторинг профессионального развития педагогов

№	Показатели успешности	Предмет мониторинга	Процедуры мониторинга	Периодичность сбора информации	Выход
1	Процентный уровень повышения квалификационной категории педагогических и руководящих работников по всем квалификационным категориям	Квалификационная категория	Анализ результатов аттестации	1 раз в год (апрель)	Аналитическая справка, диаграмма
2	Рост численности педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку	Повышение квалификации (свидетельство, сертификат)	Анализ количественных данных	2 раза в год (декабрь, июнь)	Аналитическая справка, диаграмма
3	Рост численности педагогов, владеющих ЭОР	Использование ПК в оформлении педагогической документации, информационных технологий в педагогическом процессе	Запрос данных от ДОО	1 раз в год (январь)	Аналитическая справка, диаграмма
4	Рост численности педагогов с высшим профессиональным образованием	Наличие документа об образовании	Запрос данных от ДОО	1 раз в год (август)	Диаграмма
5	Рост численности педагогов, повышающих профессиональную компетентность методом дистанционного обучения	Дистанционное обучение	Запрос данных от ДОО	1 раз в год (август)	Аналитическая справка, диаграмма
6	Рост численности	Конкурсы	Запрос	1 раз в год	Справка,

	педагогов, принимающих участие в муниципальных, региональных, федеральных педагогических конкурсах.	педагогического мастерства	данных от ДОО	(сентябрь)	диаграмма
7	Процентный уровень участия (очного, заочного) педагогов и руководителей в педагогических форумах, конференциях, семинарах, чтениях и т.п. муниципального, регионального, федерального уровней.	Педагогические форумы, конференции, семинары для педагогов.	Запрос данных от ДОО	1 раз в год (июнь)	Справка, диаграмма
8	Рост количества публикаций педагогов и руководителей МДОУ	Публикации	Запрос данных от ДОО	1 раз в год (июнь)	Справка, диаграмма

Прогнозируемый результат:

- повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ДОО;
- положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности ДОО в целом;
- закрепление успешной деятельности молодых педагогов;
- создание условий для изменения “статуса” воспитателя, перевод его на позиции педагога-исследователя и экспериментатора;
- повышение степени ответственности потенциальных педагогов за результат деятельности.

И, как итог, перед нами

Модель педагога дошкольного образовательного учреждения, который обладает следующими показателями:

- *психофизиологический* – развитие произвольности поведения, сбалансированность нервных процессов, высокая работоспособность;
- *когнитивный* – способность к экспериментированию; ориентирование на смысл; наличие широкого кругозора;
- *эмоциональный* – осознание и контроль своих эмоций, понимание эмоционального состояния других людей;
- *коммуникативный* – развитие потребности в общении, способность устанавливать устойчивые контакты с участниками образовательного процесса;
- *социальный* – умение согласовывать свои действия с другими, освоение социальных ролей;
- *духовно-нравственный* – обогащение духовного мира, ориентация на общечеловеческие ценности;
- *личностный* – развитие самостоятельности, ответственности, инициативности, рефлексия деятельности, позитивная “Я – концепция”;
- *деятельностный* – развитие целенаправленности, инициативности, способности к достижению результата.

Надеемся, что данная модель повышения квалификации педагогов оправдает наши ожидания, и мы получим качественный результат в виде педагога, обладающего всеми вышеуказанными показателями.