

**Модель
внутрикорпоративного повышения квалификации
педагогических работников образовательного комплекса
МБДОУ д/с №18 и МДОУ ЦО №15 г. Белгорода**

Актуальность модели. Необходимость в создании системы повышения квалификации педагогических кадров в связи с основанием образовательного комплекса МБДОУ д/с №18 и ЦО №15 г. Белгорода.

Цель. Создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности.

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);
- статусный (записи в книге приказов);
- диагностический (мониторинг профессионального развития).

Функции:

- интегрирующая – создание “пространства возможностей” для всех категорий педагогических работников МДОУ;
- 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 МДОУ (Приложение 1)

Анализ педагогических условий учреждения может включать в себя следующие позиции:

- укомплектованность кадрами;
- образовательный ценз педагогов МДОУ;
- 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 МБОУ на ***четыре группы***.

1. **“Новаторы”** – педагоги, обладающие высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий, разработчики диагностического материала.
2. **“Мастера”** – педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство.
3. **“Консерваторы”** – педагоги, не желающие по каким-либо причинам заниматься самообразованием и ростом профессионального личного мастерства.
4. **“Начинающие”** – педагоги, не имеющие профессионального образования, и молодые педагоги.
5. **“Потенциальные педагоги”** – работники (непедагогические) МДОУ, студенты-практиканты профессиональных учебных заведений.

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 учреждения. 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 дошкольном учреждении наработан материал по формам методической работы, но проблема в том, что они стабильны и не изменяются, повторяются из года в год, а нетрадиционные формы вводятся редко, неактивно; программы не учитывают индивидуальный и дифференцированный подход к педагогу.

Изучив литературу по управлению методической работой образовательных учреждений разных авторов, мы отобрали наиболее приемлемые формы для наших педагогов с учетом дифференцированного подхода к профессиональному мастерству педагогов. Мы считаем, что для повышения квалификации педагогических кадров должны быть созданы условия на каждом уровне образования: индивидуальном, институциональном, муниципальном, региональном, федеральном.

Мы предлагаем рассмотреть деятельность каждой группы педагогов по всем предложенным уровням.

Разноуровневое использование форм методической работы. Приложение
2

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

Мониторинг профессионального развития педагогов. Приложение 2

Прогнозируемый результат:

- повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в МДОУ;
- положительное изменение качественных показателей труда педагогических работников и деятельности МДОУ 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.