

УДК 37.018.46

**СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ МОДЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ К ПОСТОЯННОМУ ЛИЧНОСТНОМУ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ**

© 2016

*Н.А. Горобец*, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе  
МАОУ детский сад № 79 «Гусельки», Тольятти (Россия)*Ключевые слова:* воспитатель; квалификация; повышение; самообразование; профессионализм.*Аннотация:* Разработан проект с указанием структуры и содержания уровневой методической работы и индивидуальной поддержки профессионального саморазвития воспитателя ДОУ.

В основу проектирования изменений в кадровом обеспечении образовательного процесса положены Федеральные государственные образовательные стандарты и условия реализации основной образовательной программы дошкольного образования<sup>1</sup>. Соответственно, в условиях повышения требований к профессионализму воспитателей необходимо принципиальное отличие и новизна подходов к организации методической службы ДОУ:

- новый организационный подход в содержании методической работы, в реализации принципов, в модели педагога;
- командной работы с педагогами;
- понимание методической работы как целостной системы повышения квалификации и профессионализма педагогов;
- перенос центра тяжести в методической работе на проблемы развития интеллекта и общей культуры воспитателей, на формирование новых компетенций как фундамента их профессионального мастерства.

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное самообразование, саморазвитие и самосовершенствование педагога дошкольного образования<sup>2</sup>.

Ведущая педагогическая идея (замысел) проекта: постепенный переход от организационной методической работы к самообразованию, саморазвитию, созданию индивидуальной программы развития педагога, от обязательных к добровольным формам участия воспитателей, от эпизодических форм повышения квалификации к непрерывному образованию [1, с. 1].

Целевые ориентации проектирования изменений определены исходя из миссии современного педагога. Каждый педагог должен владеть на достаточном уровне компетенциями [2, с. 32], гарантирующими:

- создание психолого-педагогической безопасности и ситуации развития для каждого воспитанника;
- стимулирование и поддержку инициатив ребенка;
- обучение воспитанников различным спосо-

бам деятельности и жизненного проектирования;

- организацию педагогического сотрудничества с детьми и их родителями.

Согласно обозначенным целевым ориентациям, деятельность по проектированию проведена с учетом нижеследующих принципов:

- 1) принцип «зоны ближайшего развития»;
- 2) принцип «стимулирования личностного и профессионального развития»;
- 3) принцип «непрерывности и преемственности».

С целью оценки готовности педагогов ДОУ к постоянному личностному и профессиональному развитию проведена оценка кадрового потенциала образовательного учреждения по формальным и результативным характеристикам. Наряду с положительными характеристиками профессионализма педагогического коллектива выявлены проблемные зоны кадрового обеспечения: наличие 20 % педагогов со стажем работы до 5 лет, с одной стороны, свидетельствующее о перспективности кадрового обеспечения образовательного процесса, с другой стороны, требующее индивидуального психолого-методического сопровождения деятельности этой категории педагогов; каждый пятый педагог ДОУ имеет опыт работы более 20 лет. Педагоги этой группы в большей степени подвержены профессиональным деформациям (педагоги с потерей квалификации, с профессиональной стагнацией и равнодушием, с беспочвенным завышением самооценки и агрессивностью и большая часть – педагоги, мотивированные на поиск средств реабилитации). Последний факт доказывает необходимость системной работы администрации как по реабилитации педагогов, имеющих профессиональные деформации [3, с. 2], так и по профилактике их появления у другой части воспитателей.

Для оценки личностных и профессиональных качеств воспитателей использовалась «Оценочная матрица профессиональных и личностных компетенций педагогов», которая позволила выявить проблемные зоны в уровне сформированности ключевых компетентностей педагога [4, с. 4].

Проведенные исследования выявили слабые стороны в системе организационно-методического сопровождения образовательного процесса в учреждении и позволили определить проблемное поле:

- существующая система организационно-методического сопровождения не содержит раздела по коррекции профессиональных затруднений воспитателей в проектировании работы с воспитанниками;
- наблюдается тенденция в работе воспитателей к минимизации использования компьютерных

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н г. Москва «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

и мультимедийных технологий;

- отсутствие мотивационной готовности воспитателей для принятия помощи в развитии профессионального и личностного потенциала;
- отсутствие системы непрерывного профессионального развития воспитателей учреждения; отсутствие мотивационной включенности сотрудников в процессы модернизации образования.

Основные возможные причины существующего проблемного поля в методическом обеспечении профессиональной деятельности педагогов:

- недостаточный учет не только профессиональных умений и навыков, творческих способностей, но и личных мотивов педагога при определении перспектив его профессионального развития;
- недостаточная эффективность деятельности администрации по созданию условий для самореализации каждого специалиста;
- отсутствие эффективной системы предоставления возможности самостоятельного выбора педагогами маршрутов профессионального роста и вовлечения их в процесс управления деятельностью образовательного учреждения.

Исходя из необходимости устранения причин, выявленных в ходе исследования проблем, определены следующие направления проектируемых изменений:

- модернизация психолого-методического сопровождения профессиональной деятельности воспитателей в аспекте возможности для формирования индивидуальной образовательной траектории каждого воспитателя;
- модернизация системы мотивации воспитателей к саморазвитию в аспекте поддержки, поощрения инициатив педагогов в решении профессиональных проблем, педагогов, целенаправленно занимающихся самообразованием, на основе объективной оценки профессионального роста как педагога, так и педагогического коллектива в целом;
- модернизация структуры и содержания деятельности администрации по сохранению и развитию психологического здоровья воспитателей.

Объект проектирования – структура и содержание уровневой методической работы в ДООУ по повышению профессиональной компетентности и готовности педагогов к профессиональному саморазвитию.

Предмет проектирования – психолого-методическое сопровождение профессионального саморазвития воспитателя дошкольного образовательного учреждения.

#### *Гипотеза проектирования*

Если будет разработана и внедрена модель уровневой методической работы и индивидуальной поддержки профессионального саморазвития педагогов ДООУ, то будет обеспечено:

- 1) профессиональное саморазвитие воспитателя как непрерывный процесс качественного совершенствования себя как субъекта профессионального педагогического взаимодействия, тем самым на 15 % ежегодно увеличится доля педагогов, имею-

щих высокий и средний уровень профессиональных компетентностей<sup>3</sup>;

- 2) такие закономерности становления профессионального саморазвития воспитателя ДООУ, как последовательные переходы от одного уровня к другому, будут характеризоваться качественными изменениями в профессиональной деятельности, поведении, отношениях воспитателя; появится основание для выделения стимулирующих условий построения методической поддержки; как следствие – увеличение доли педагогов, готовых к самостоятельному поиску решения возникающих проблем, их творческому преобразованию на основе анализа своей профессиональной деятельности, до 50 %;

- 3) вариативное содержание, методы и организационные формы методической поддержки профессионального саморазвития воспитателя ДООУ позволят снизить долю педагогов, имеющих профессиональные деструкции на 10 % ежегодно от исходного уровня;

- 4) спектр возможностей для профессиональной самореализации каждого воспитателя расширится, тем самым увеличится доля педагогов, включенных в инновационную деятельность детского сада (представляющих свой опыт в педагогических сообществах на различных уровнях, участвующих в проектных группах по модернизации приоритетных направлений деятельности учреждения) до 70 % по завершению проекта.

*Цель проектирования* – разработать структуру и содержание уровневой методической работы и индивидуальной поддержки профессионального саморазвития воспитателя дошкольного образовательного учреждения (далее – ДООУ) и внедрить в практику ДООУ.

#### *Задачи проекта:*

- 1) разработать и внедрить персонифицированные программы по коррекции профессиональных затруднений воспитателей;

- 2) обеспечить введение в практику программ повышения информационной компетентности воспитателей, направленных на максимальное использование компьютерных и мультимедийных технологий для проектирования работы с воспитанниками;

- 3) обеспечить индивидуальное методическое сопровождение профессиональной деятельности каждого педагога, направленное на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к профессиональному и личностному развитию.

Планируемые результаты, целевые индикаторы и показатели достижения прогнозируемых результатов:

Для оценки разработки и внедрения персонифицированных программ по коррекции профессиональных затруднений воспитателей выделено 5 индикаторов. Один из них – снижение доли педагогов, имеющих профессиональные деструкции, на 10 % ежегодно.

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 593 от 14 августа 2009 года «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики работников образований»).

В задаче «обеспечение введения в практику программ повышения информационной компетентности воспитателей, направленных на максимальное использование компьютерных и мультимедийных технологий для проектирования работы с воспитанниками» самым важным является индикатор: увеличение доли воспитателей, использующих компьютерные и мультимедийные технологии, цифровые образовательные ресурсы в образовательном процессе, на 1–2 % ежегодно.

В обеспечении индивидуального методического сопровождения профессиональной деятельности каждого педагога, направленного на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к профессиональному и личностному развитию, выделено 4 основных индикатора достижения цели. Наиболее существенным среди них является: увеличение доли педагогов, включенных в инновационную деятельность детского сада (представляющих свой опыт в педагогических сообществах на различных уровнях, участвующих в проектных группах по модернизации приоритетных направлений деятельности учреждения), до 70 % от общего количества педагогов к сентябрю 2019 г.

Ресурсное обеспечение проекта:

- нормативно-правовые ресурсы;
- кадровые ресурсы (выявлены следующие дефициты: недостаточный уровень сформированности профессиональной компетентности отмечен у 13 % педагогов);
- материально-технические;
- научно-методические;
- социально-организационные (социальное партнерство): дефицит – отсутствует тесная связь с научными учреждениями, не организована кооперированная связь с другими ДООУ по внедрению и апробации новой модели ООП.

Ограничения и риски при реализации мероприятий проекта:

В ходе реализации проекта могут возникнуть дефициты, для предотвращения, устранения (минимизации) которых будут предприняты соответствующие мероприятия.

Так, например, нами обозначен риск «низкая степень психологической включенности педагогов в деятельность ОУ», соответственно, по устранению данного риска будут проведены следующие мероприятия:

- введение в практику программы изучения личностных и профессиональных качеств педагога (наблюдение, анкетирование, социологический опрос и т.п.);
- разработка и реализация дифференцированной программы повышения профессионализма педагогов на рабочем месте;
- использование социально-психологических методов мотивации педагогов:

к профессионально-личностному росту, участию в инновационной деятельности, самооценке и самообразованию.

Разработка и реализация программы создания и распространения продуктов интеллектуального труда педагогов (сайт ОУ, СМИ, ТолВики и т. д.).

При наличии риска «Неэффективность механизмов контроля» будут реализованы мероприятия по разработке локального акта: «Положение о вну-

тренном контроле учреждения», введена в практику управленческой деятельности «единая карта оценки личностных и профессиональных качеств педагога», «технологические карты контроля».

Прогнозируемые качественные и количественные результаты реализации проекта:

1. Результаты, значимые для субъектов образовательного процесса ДООУ<sup>4</sup>:

Создание модели стимулирования педагогов к постоянному личностному и профессиональному развитию обеспечит возможность:

- перейти от периодического повышения квалификации педагогов к их непрерывному образованию на основе использования персонифицированных программ профессионального и личностного развития педагога;
- создать условия для формирования новых образовательных потребностей педагогов, побуждающих педагогов к работе над достижением высокого уровня компетентностей, стремлению к постоянному саморазвитию, расширению кругозора, формированию общей, профессиональной и методологической культуры;
- вовлечь в деятельность по осуществлению проекта 15 педагогов д/с – имеющих профессиональные деструкции, соответственно, воспитанников данных возрастных групп: не менее 215 детей (средняя, старшая, подготовительная группы), не менее 354 родителей, что позволит увеличить степень вовлеченности родительской общественности в деятельность д/с;
- реализовать персонифицированные программы по коррекции профессиональных затруднений воспитателей (для 100 % воспитателей, их имеющих);
- обеспечить введение в практику программ повышения информационной компетентности воспитателей, направленных на максимальное использование компьютерных и мультимедийных технологий, для проектирования работы с воспитанниками;
- обеспечить увеличение доли педагогов, практически использующих интернет-ресурсы, ведущих дистанционную работу с родителями и воспитанниками (в т. ч. с ОВЗ) в среднем ежегодно на 3–4 % от исходного значения;
- обеспечить увеличение доли педагогов, имеющих индивидуальное методическое сопровождение, направленное на повышение уровня мотивационной готовности педагогов к профессиональному и личностному развитию;
- увеличить долю педагогов, удовлетворенных содержанием их профессиональной деятельности, на 15% ежегодно от исходного значения;
- увеличить долю педагогов, проявляющих инновационную и методическую активность, до 70 %;
- увеличить долю воспитателей с адекватной самооценкой ежегодно на 3 % от исходного результата;
- разработать карты оценивания профессиональной деятельности педагогов (рейтинговые та-

4. Методические рекомендации по проведению независимой оценки качества работы образовательных организаций (утверждено Министерством образования и науки Российской Федерации 14 октября 2013 г.).

- блицы, оценочные карты, карты учета деятельности педагогов);
- увеличить долю родителей, удовлетворенных качеством оказания образовательных услуг в ДОУ, за счет разработанных методических рекомендаций и персонифицированных программ для воспитателей.
2. Результаты, значимые для педагогического сообщества:
- будет обеспечено освещение деятельности по реализации проекта на сайте Департамента образования, репортажи по местному радио и телевидению, публикации в средствах массовой информации, что способствует формированию позитивного отношения к проблемам профессиональной и личностной поддержки педагогов дошкольного образовательного учреждения;
  - будет разработана структура и содержание уровневой методической работы и индивидуальной поддержки профессионального самораз-

вития воспитателя и внедрена в практику ДОУ. Данный продукт будет представлен педагогическому сообществу на различных уровнях.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Теоретические основы непрерывного образования. Под ред. В.Г. Онушкина. М. : Педагогика, 1987. 208 с.
2. Дружилов А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г. Кузнецк. 2005. Выпуск 8. С. 26–44.
3. Маркова А.К. Профессионал и опыт. Профессионал и карьера. Режим доступа: chelpro.ru.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.

#### SUBSTANTIAL MODEL TO PROMOTE THE TEACHERS TO THE PERMANENT PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

© 2016

*N.A. Gorobets*, deputy director for educational and methodical work  
*Kindergarten № 79 «Guselki», Togliatti (Russia)*

*Keywords:* educator; qualification; increase; self-education; professionalism.

*Abstract:* A project with an indication of the structure and content-level methodical work and individual support for professional self-development teacher preschool.