

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФИЗИЧЕСКОМУ
РАЗВИТИЮ ДЕТЕЙ № 16 «ЛАСТОЧКА»**



Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детский сад №16 «Ласточка»
Н.Ю. Малахова
« 28 » *Август* 2024 год

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ

***организации внутрикорпоративного повышения
квалификации педагогических работников МБДОУ
детский сад №16 «Ласточка» в условиях реализации
ФГОС дошкольного образования***

*Авторы - составители:
рабочая группа ДОУ
по внедрению целевой модели
наставничества.*

*Согласовано:
заместитель заведующего по УВР
*Е.Н. Асанова**

Ессентуки 2024 г.

Модель

организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических кадров МБДОУ детский сад № 16 «Ласточка» в условиях введения ФГОС дошкольного образования в рамках внедрения целевой модели Наставничества педагогических кадров

*Педагоги не могут успешно кого-то учить,
если в это же время усердно не учатся сами*
Али Апишерони

Актуальным направлением инновационных изменений в системе повышения квалификации педагогических кадров является ее персонификация. Освоение педагогами новых целевых ориентаций образовательного процесса, развитие и преобразование профессиональной компетентности педагогических работников – это важнейшее условие реализации ФГОС дошкольного образования. Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов (далее ВКПКП) важнейший основополагающий ресурс для развития профессиональных компетентностей педагогов дошкольного учреждения в условиях реализации ФГОС дошкольного образования, ориентированная на запросы, как конкретного педагога, так и образовательного учреждения в целом.

Анализ состояния системы работы по самообразованию в дошкольном учреждении выявил ряд проблем, таких как:

- 1) недостаточная разработанность системы методического обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- 2) преобладание информационных моделей повышения квалификации;
- 3) недостаточно эффективной реализация повышения квалификации через традиционно существующие формы;
- 4) не освоенность современных технологий повышения профессиональной компетентности образовательной практикой;
- 5) недостаточное владение педагогическими работниками технологиями развивающего образования в рамках системно-деятельностного подхода;
- 6) слабая развитость командной работы педагогических работников образовательного учреждения в образовательной практике;
- 7) недостаточное внимание к личностным факторам педагогов, осуществляющих инновации.

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

Задачи ВКПКП:

1. обеспечение роста профессионализма педагогических кадров;
2. создание креативной среды, обеспечивающей саморазвитие воспитателей и обучаемых;
3. организация обучения на базе образовательного учреждения в соответствии с его актуальными запросами;

4. создание условий для самообразования педагога (выбор педагогом индивидуальной траектории обучения);

5. формирование в процессе обучения компетентности, актуальных в профессиональной деятельности педагога в условиях реализации ФГОС дошкольного образования;

6. организация и обеспечение методической подготовки по вопросам освоения современных образовательных технологий;

7. повышение процента педагогов, системно-применяющих в своей практической деятельности современные образовательные технологии.

Организация обучения педагогических кадров в условиях реализации ФГОС дошкольного образования, базирующегося на концептуальных идеях внутрикорпоративного обучения-процесса инициированного и управляемого самим учреждением, основанного на стремлении к достижению единства интересов каждого отдельного педагога и учреждения в целом, в соответствии с целями модернизации системы образования.

Основой модели внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников дошкольного учреждения взята авторская Модель внутришкольного повышения квалификации в условиях ФГОС (автор Сиденко Е.А., 2011, методическое пособие «Методическая работа в ДОУ Эффективные формы и методы» (авторы Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова).

Данная модель предполагает создание среды продуктивного профессионального общения. Обучение строится с опорой на внутренние ресурсы образовательного учреждения.

Ниже представлена модель ВКПКП построенная на основе:

1) Требований ФГОС дошкольного образования.
2) Потребностей и ресурсов образовательного учреждения.
3) Компетентностно-деятельностного подхода в организации обучения педагогов.

4) Расширения информационного пространства за счет привлечения внешних ресурсов (притока свежих идей) и внутренних ресурсов (подготовка собственных тьюторов).

5) Гибкости и разнообразия форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.

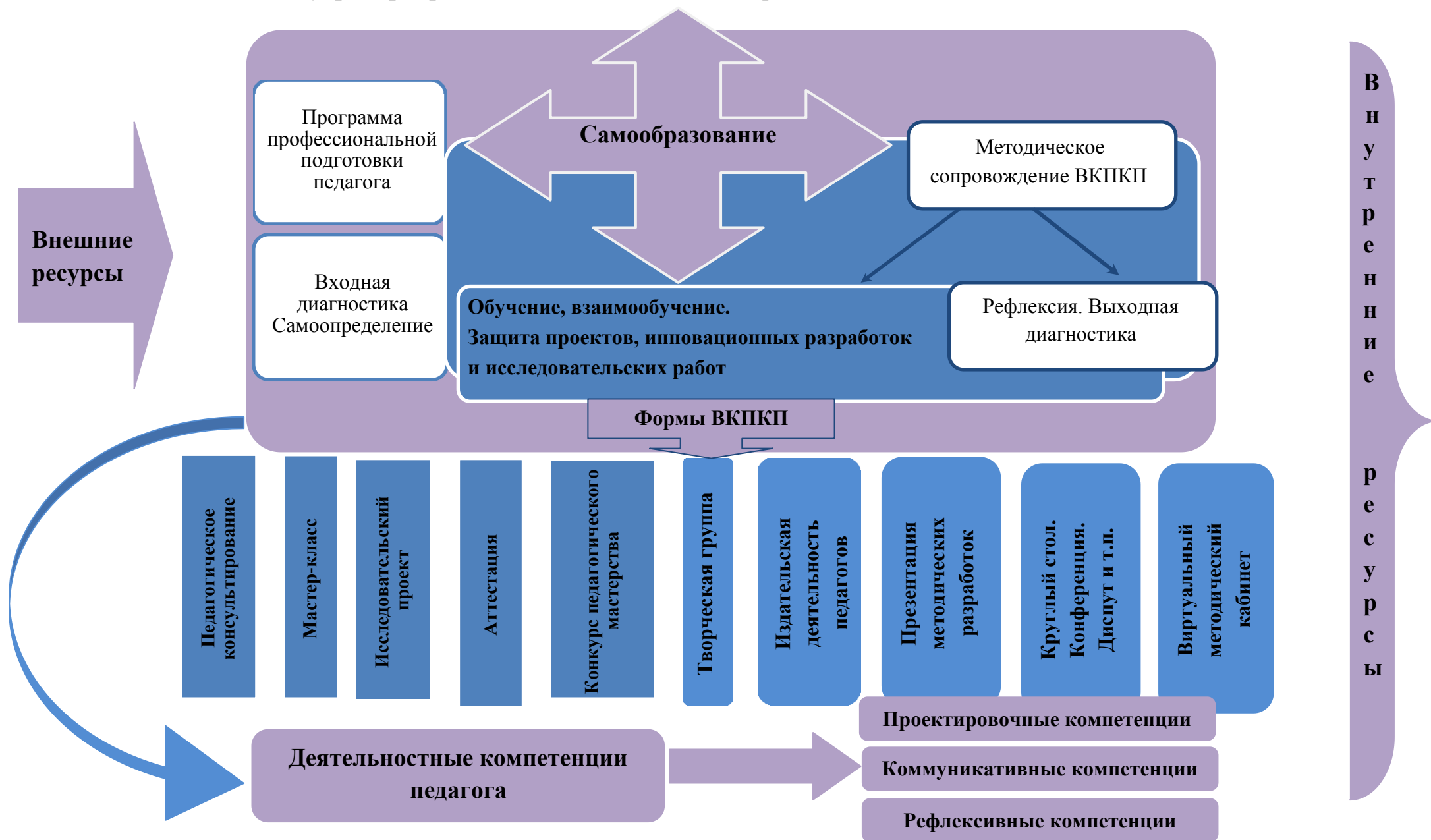
6) Использования опыта и потенциала образовательных учреждений, работающих в инновационном режиме и лучших педагогов.

7) Создания внутри образовательного учреждения профессионально-развивающей среды для осознания педагогами требований на современном этапе, самоопределения относительно своей роли и функции при введении ФГОС дошкольного образования на внутрикорпоративном уровне.

ФГОС дошкольного
образования

Потребности и ресурсы
ДОУ

Модель внутрикорпоративного повышения квалификации МБДОУ детский сад №16 «Ласточка»



В условиях модернизации системы образования основное внимание уделяется повышению квалификации педагогических кадров: по вопросам мотивации педагогов к профессиональной деятельности и развитию их профессиональной компетентности. Инновационный потенциал педагогов стал важной составляющей в кадровой политике образовательного учреждения. Деятельность педагогического коллектива в инновационном режиме непосредственно влияет на процессы развития образовательного учреждения.

В представленной Модели внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов в условиях введения ФГОС дошкольного образования, в первую очередь, уделяется внимание применению форм, методов и технологий, позволяющих развивать деятельностные компетенции педагогов, поддерживать, направлять и сопровождать инновационную деятельность.

Организация ВКПКП направлена на:

- удовлетворение, как индивидуальных запросов педагогических работников, так и удовлетворение потребностей образовательного учреждения;
- развитие кадрового потенциала учреждения;
- расширение информационного пространства в процессе организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов за счет привлечения как внешних, так и внутренних ресурсов;
- использование различных технологий проведения информационного взаимодействия педагогов.

Согласно положениям подготовки педагогического коллектива к инновационной деятельности по освоению и внедрению педагогических нововведений в педагогическую практику, должна предусматривать три направления: информационное, психологическое и методическое.

Предлагаемая модель внутрикорпоративного повышения квалификации предусматривает все три направления.

Кадровое обеспечение

В реализации модели ВКПКП принимают участие педагоги, мотивированные к обучению, и педагогические работники службы сопровождения (тьюторы).

Психологическая подготовка педагогов к нововведениям на сегодняшний момент, когда значение профессиональной деятельности педагога особенно велико, как важная составляющая часть психологического сопровождения, направлена на адаптацию педагогических кадров к условиям введения ФГОС дошкольного образования.

Методическая подготовка педагогов к инновационной деятельности ориентирована непосредственно на обучение педагогического коллектива в условиях профессионально-развивающей среды, осуществлению нововведений, т.е. обучение тому, как именно обучать по-новому. Необходимость «соответствовать» требованиям ФГОС дошкольного образования, приводит к нововведениям на уровне внутрикорпоративного обучения: создание мобильных групп из ряда «продвинутых» педагогов с целью оперативного решения профессиональных затруднений у иных коллег. Возникает необходимость появления новой категории в организации обучения педагогических работников:

педагоги - тьюторы. Функции педагогов-тьюторов возложены на группу лидеров из числа самых мотивированных педагогов.

Информационная подготовка педагогического коллектива осуществляется как администрацией дошкольного учреждения (заведующим, заместителем заведующего по УВР), так и представителями внешних организаций – городской методический кабинет, ДООУ города.

Необходимо также отметить, что в системе повышения квалификации особое место занимает информатизация - внедрение информационных технологий в образовательный процесс (дистанционное обучение, использование виртуального методического кабинета и др.).

Все три направления (психологическое, методическое, информационное) актуальны для организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов в условиях введения ФГОС дошкольного образования.

При организации различных форм внутрикорпоративного повышения квалификации используются такие технические и технологические средства, как компьютер, документ-камера, мультимедийный проектор, интерактивная доска, выход в сеть Internet, позволяющий использовать возможности созданного в образовательном учреждении виртуального методического кабинета, дидактические и электронные пособия.

Для мониторинга (входного, промежуточного и итогового) сформированной профессиональной компетентности педагога используются Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДООУ (методическое пособие «Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДООУ» авторский коллектив Н.В. Микляева, Л.Р. Болотина, Ф.С. Гайнуллова, О.Л. Зверева и др., изд-во – М.: «АЙРИС ПРЕСС», 2019).

Модель внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов в условиях ФГОС дошкольного образования МБДОУ детский сад №16 «Ласточка» содержит:

- описание концептуальных подходов и принципов деятельности методической службы по организации внутрикорпоративного повышения квалификации кадров;
- описание специфики модели ВКПКП;
- основные направления и структуру повышения квалификации педагогов;
- описание ресурсов на основе которых строится модель ВКПКП;
- план разработки и реализации модели ВКПКП;
- механизмы реализации ВКПКП;
- формы организации ВКПКП и деятельностные компетенции для формирования, которых создаются условия.

Модель ВКПКП в условиях реализации ФГОС дошкольного образования ориентирована на приоритетные цели образовательного учреждения, которые определяются программой развития.

Модель ВКПКП призвана обеспечить реализацию системы непрерывного профессионального педагогического образования – формирование нового

поколения педагогов, способных реализовать требования ФГОС дошкольного образования.

Логика реализации модели ВКПКП демонстрирует четыре основных этапа обучения:

Первый этап – курсы повышения квалификации по теме обучения (в модели - внешние ресурсы);

Второй этап – подготовка на уровне образовательного учреждения (внутренние ресурсы).

Третий этап – деятельностный, включающий систему мероприятий ВКПКП. Данному этапу предшествует входная диагностика профессиональной компетентности педагогов (методическое пособие «Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОУ» авторский коллектив Н.В. Микляева, Л.Р. Болотина, Ф.С. Гайнуллова, ОЛ. Зверева и др., изд-во – М.: «АЙРИС ПРЕСС», 2019).

Входная диагностика позволяет педагогам получить достоверное представление о дефицитах в профессиональной подготовке. На основе полученных данных происходит дифференциация деятельности (формируются группы педагогов: выделяются явные лидеры; творческие группы, работающие по конкретному направлению в опережающем режиме; группа педагогов, самообразовательная деятельность которых выполняется при поддержке педагогов – лидеров и тьюторов). Данные вариации могут быть различными и зависят от результатов входной диагностики. Очень важным моментом является то, что педагог без особого труда выстраивает свой индивидуальный образовательный маршрут; организуется самостоятельная работа с информационными кейсами и консультации в виртуальном методическом кабинете, рефлексия.

На третьем этапе происходит самооценка, самоопределение педагога; осуществляется переход от предметной деятельности к созидательной, и в результате личного действия рождается новый профессиональный опыт.

Четвертый этап – практический, на данном этапе происходит самореализация педагога, осуществляется авторская профессиональная деятельность, создание нового профессионального опыта.

На схеме также представлены формы работы, которые используются для вовлечения педагогов в деятельностный процесс, обозначен предполагаемый результат обучения (базовые компетентности педагога).

Реализация модели ВКПКП предполагает обучение педагогических кадров, организованное на основе технологии мастерских. Отличительной особенностью мастерских, организованных на разных этапах реализации модели ВКПКП является то, что на первом и втором этапе главной целью мастерских является подготовка группы тьюторов, выполняющих роль лидера на деятельностном этапе обучения.

Ниже приводится перечень мастерских, направленных на реализацию модели ВКПКП.

Мастерская 1	Техники графического представления информации (презентации, лекции, консультации, беседы)
Мастерская 2	Техники групповой работы (семинар-практикум, творческая группа, ролевые игры, деловая игра, тренинги и др.)
Мастерская 3	Техники технологии развития критического мышления через чтение и письмо (решение тестовых задач, анализ и решение педагогических ситуаций, «метод модерации»)
Мастерская 4	Техники дискуссии (круглый стол, мозговой штурм)
Мастерская 5	Проектирование технологической карты НОД
Мастерская 6	Мастерская «построение знаний» (создание проектов, мини-проектов, открытые показы, конкурс профессионального мастерства)
Мастерская 7	Техники рефлексии (анкетирование, тестовые задания на определение знаний, умений)

По сути, модель ВКПКП направлена на мотивацию и формирование устойчивой потребности к самообразованию, побуждает к изучению нового и передового опыта, приучает к самооценке и самоанализу.

Организация системы наставничества, обсуждение актуальных тем, привлечение педагогов к участию в тематических педсоветах, проведение консультаций, оказание помощи в обобщении своего опыта, пополнение библиотечного и медиатечного фонда – это перечень традиционных форм работы в данном направлении.

Технология управления самообразованием педагогов МБДОУ детский сад №16 «Ласточка» представлена в таблице, в которой отражены этапы работы, цели, инструментарий и результат к каждому этапу.

На каждом этапе дополнительную помощь в самообразовании педагогу оказывает виртуальный методический кабинет, который имеет содержание, систематизированное по направлениям: информационному, методическому, психологическому.

Этап	Цель	Инструментарий	Результат
1-й этап Планово-аналитический (диагностический)	Оценка профессиональной подготовленности педагогов ДОУ. Примерное планирование этапов работы над темой самообразования.	«Тесты для оценки профессиональной подготовленности педагогов ДОУ» авторский коллектив Н.В. Микляева, Л.Р. Болотина, Ф.С. Гайнуллова, ОЛ. Зверева и др.	Анализ затруднений. Постановка задачи. Изучение психолого-педагогической и методической литературы. Планирование и прогнозирование результатов. Создание определенного настроения на самостоятельную работу.
2-й этап – практический	Накопление педагогических фактов, их отбор и анализ, проверка новых методов работы, постановка экспериментов	Изучение и анализ методической литературы	Практическое сопровождение работы
3-й этап – обобщающий	Подведение итогов	Оформление авторских работ	Презентация материалов на заседаниях
4-й этап – внедренческий	Использование собственного опыта	Коррекционные мероприятия	Распространение опыта

Главным результатом внутрикорпоративного повышения квалификации педагога является *профессиональные изменения*, предполагающие:

- *динамику личностного развития педагогов, осваивающих ФГОС дошкольного образования, что* предусматривает оценку сформированности их самостоятельности, ответственности, креативности, структуры интересов и ценностей, умения самовыражаться и т.п.;

- *достаточную сформированность базовых компетентностей и функциональной грамотности педагогов, что* предусматривает оценку их способности к решению различных проблем, то есть не только на основе

приобретенных в ходе корпоративного повышения квалификации и самообразовании знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации;

▪ *способность быть тьютором.*

Результативность (эффекты) с точки зрения развития профессиональных компетентностей педагога, и возможного влияния полученных эффектов на качество образовательного процесса можно оценить с учетом двух направлений:

- эффекты при формировании образовательной среды и мотивация педагогов, и их развитие и самоопределение,
- эффекты деятельности педагога.

Эффект	Описание эффекта	Результат
Формирование прочных теоретических знаний педагогики психологии	Организация занятий с педагогами в деятельностиной форме с использованием активных методов обучения, предполагает самостоятельную познавательную деятельность.	Возрастает уровень теоретической и психологической готовности педагогов к инновационной деятельности. 100% участие педагогов в проектной и исследовательской деятельности.
Развитие коммуникативных компетентностей	Педагоги учатся слушать и слышать других, стараются получить как можно больше информации, выполнить задание лучше, не отстать от других, делятся находками. Формируются навыки работы в группе. Во время обучения формируется интерактивная обучающая среда, в которой происходит активизация познавательной деятельности педагогов за счет использования активных методов обучения на протяжении всего занятия.	Умение устанавливать субъект-субъектные отношения (использование диалоговых методов и приемов организации НОД)
Обеспечение высокой мотивации к обучению	У педагогов повышается заинтересованность в получении личного результата обучения.	Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся, для

		обеспечения позитивной мотивации (систематическое прохождение курсовой подготовки в дистанционном режиме, выполнение педагогов роли модератора и тьютора)
Мотивированность педагога	Простор для творческого поиска и развития потенциала педагога, что влияет на повышение эффективности и качества его профессиональной деятельности	Меняется роль педагога. Передатчик знаний трансформируется в организатора деятельности по добыче знаний самим ребенком (используются групповые формы организации самостоятельной познавательной деятельности).
100% включение педагогов в деятельность	Погружение в деятельность на протяжении всего занятия.	Деятельностный подход в системе корпоративного обучения педагогов, направлен на развитие умений творчески находить, усваивать и пользоваться получаемой информацией в различных проблемных ситуациях. Корпоративное обучение
Создание комфортной обстановки	Психологически-комфортная обстановка во время НОД, способствует здоровьесбережению.	способствует созданию благоприятной комфортной обстановки в образовательном учреждении Развитие компетентности в
Самооценка вместо оценки!	У педагогов появляется возможность высказать свое мнение, развиваются способности к анализу результатов своей	области личностных качеств: эмпатийность и социорефлексия.

	деятельности и принятию решений	
«Знаю, как надо»	Педагог точно знает, как организовать образовательную деятельность в соответствии с ФГОС дошкольного образования	Педагоги принимают активное участие в профессиональных конкурсах; публикуют собственные разработки; транслируют свой опыт педагогической обществу
Открытие себя и окружающих людей, развитие творческого начала у педагога	Активизация процесса обучения «вынуждает» педагогов проявлять свои самые разнообразные, порой, скрытые качества.	
Социальный эффект	Возрастет значимость самообразования, способствующее получению непосредственно собственных знаний, приобретению новых навыков и умений в организации собственной работы.	Формирование профессиональных компетентностей педагога, отвечающих требованиям ФГОС дошкольного образования

Эффекты, достигаемые в результате применения модели ВКПКП, актуальны, многогранны и отражаются не только на педагоге, но и на обучающихся. Внедрение модели ВКПКП в дошкольном учреждении позволит создать условия, дающие возможность определенной группе педагогов возможность преодоления:

- непонимания сущности инноваций, связанных с введением ФГОС дошкольного образования;
- стереотипа мышления, педагогической и психологической инерции;
- отсутствия готовности к переменам.
- отсутствия команды профессионалов, нацеленных на достижение корпоративных целей;
- низкого уровня компетентности педагогов, а также эффективности деятельности дошкольного учреждения в целом.

Возможные сложности при реализации модели ВКПКП	Пути преодоления сложностей
Устойчивая консервативная ориентация педагогов на доминирование «традиционной системы» обучения. Неприятие, сопротивление нововведений.	Психологическое и методическое сопровождение педагогических кадров. Вовлечение педагогов в инновационную деятельность посредством использования современных технологий и нестандартных форм обучения.

Неготовность к внедрению инноваций управленческих кадров ОУ	Включение членов управленческой команды в систему ВКПКП
Недостаточный уровень теоретической и психологической готовности педагогов к инновационной деятельности Низкая	Информационное и методическое сопровождение (создание виртуального методического кабинета)
мотивация к инновационной деятельности, отсутствие лидеров	Создание благоприятной творческой обстановки во время обучения. Делегирование полномочий. Организация обучения модераторов с использованием внешних ресурсов (дистанционная форма обучения)
Неготовность педагогов к работе в команде	Создание условий для плодотворной групповой работы, в ходе которой у каждого участника группы есть возможность внести свой вклад в общее дело. Обязательное условие: наличие в группе обученного модератора или тьютора (разработка и защита групповых минипроектов).

**План мероприятий по реализации модели организации внутрикорпоративного
повышения квалификации педагогических работников
в условиях реализации ФГОС дошкольного образования на период 2023-2026 годы**

№	Этапы	Сроки	Ответственные
I	Организационный этап		
1.	Создание и введение в деятельность модели организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников в условиях реализации ФГОС дошкольного образования	2023 г.	Зам. зав. по УВР
2.	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов ДОУ через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений).	Ежегодно	Зам. зав. по УВР Творческая группа Педагог-психолог
3.	Организация повышения квалификации и переподготовки кадров на базе СКИРО ПРО	Ежегодно	Зам. зав. по УВР
4.	Развитие и совершенствование сложившейся модели методической службы, направленной на повышение педагогической компетентности педагога ДОУ, его социальной мобильности.	2023- 2026 гг.	Зам. зав. по УВР Творческая группа
5.	Создание банка данных эффективности взаимодействия «воспитатель-ребенок» как оценки социально- профессионального результата деятельности.	Ежегодно	Зам. зав. по УВР Творческая группа Педагог-психолог
II	Технологический этап.		
1.	Основные направления реализации модели организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников в условиях реализации ФГОС дошкольного образования	2023г.	Заведующий ДОУ , Зам. зав. по УВР Творческая группа
2.	Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов Формирование творческих групп, сориентированных на работу по следующим направлениям (планирование их деятельности):	Ежегодно	Зам. зав. по УВР Творческая группа Педагог-психолог

	формирование профессиональной компетентности и социальной мобильности воспитателей; метод проектов в развитии личности воспитателя и формировании ключевых образовательных компетентностей; интеграция образовательной деятельности в достижении нового качества образования; реализация модели ВКПКП как условия формирования ключевых образовательных компетентностей педагога.		
3.	Апробация новых форм и методов изучения и обобщения педагогического опыта, его педагогического мастерства («Воспитатель года», «Лучшая группа (уголок)» и др.)	Ежегодно	Зам. зав. по УВР Творческая группа Педагог-психолог
4.	Проведение целевых, проблемных, методических семинаров «Педагогическое проектирование: методология, теория, практика», «Рабочая программа как нормативный документ, отражающий уровень профессиональной деятельности педагога»	2023-2026 гг.	Зам. зав. по УВР Творческая группа Педагог-психолог
5.	Проанализировать эффективность взаимодействия «воспитатель-ребенок» в образовательной деятельности.	2023-2026 гг.	Зам. зав. по УВР Творческая группа Педагог-психолог
III	Рефлексивно – обобщающий этап.		
1.	Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией педагога.	2023-2026гг.	Зам. зав. по УВР Творческая группа Педагог-психолог
2.	Анализ реализации целей, задач и результатов модели организации внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников, проектирование деятельности педагогического коллектива на новый период.		
3.	Обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования.		