**Проектирование индивидуальной траектории профессионального роста**

**в условиях современной дошкольной образовательной организации**

Панкова О.В., заместитель заведующей по УВР

МБДОУ «Детский сад № 7»

*Задача методиста не в том,*

*чтобы учить человека всю жизнь,*

*а в том, чтобы он*

*захотел учиться сам.*

Методическая работа занимает особое место в системе управления МБДОУ, так как способствует развитию профессиональных компетенций педагога, самореализации его как личности. Главная цель методической работы – повышение квалификации и профессионального мастерства педагога. Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования мастерства каждого воспитателя и специалиста. В тоже время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за совершенствование образовательного процесса в соответствии с новыми достижениями в педагогике и психологии, в соответствии с новыми требованиями образовательного и профессионального стандартов. Развитие системы дошкольного образования характеризуется повышением его качества за счёт нового подхода к информационному обеспечению, анализу, планированию, организации, контролю и регулированию образовательного процесса. В МБДОУ должны быть созданы условия для профессиональной деятельности педагога, направленной на достижение максимально возможных результатов в обучении, воспитании и развитии детей. В современных условиях для решения вопросов, стоящих перед образовательным учреждением, требуется педагог - новатор, ориентированный на реализацию личностной парадигмы в педагогической деятельности. Для этого и необходима такая модель методической службы, которая будет способствовать развитию творческого и профессионального потенциала педагога. Система проектирования индивидуальной траектории профессионального роста призвана предоставить каждому человеку возможность непрерывного профессионального образования, необходимого для карьерного и личностного роста.

При проектировании индивидуальной траектории профессионального роста необходимо учитывать уровень профессиональных потребностей педагогов и содействовать их развитию. Только в этом случае возможен профессиональный рост каждого педагога.

Одной из ведущих целей методической работы в ДОО должна стать разработка модели индивидуальной траектории профессионального роста педагогических работников с учётом тенденций развития педагогического коллектива на современном этапе и в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования в условиях государственно-общественного управления. Реализовать данную цель можно посредством разработки системы мониторинга педагогической компетентности, разработки и реализации плана повышения квалификации педагогических работников с учётом выявленных тенденций, а так же через повышение инновационного потенциала коллектива путём создания благоприятной мотивационной среды.

Методической службой ДОО могут быть использованы различные формы реализации индивидуальной траектории профессионального роста педагогических работников, которые представлены в предлагаемом ниже плане.

**Примерный план реализации индивидуальных траекторий профессионального роста педагогических работников дошкольного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание  | Мероприятия  | Результат  |
| Выявление профессиональных возможностей и затруднений педагогических работников | Анкетирование  | Определение потребности в повышении квалификации |
| Наблюдение  |
| Анализ педагогической активности |
| Сбор сведений о самообразовании педагогов |
| Диагностика стиля педагогического общения, готовности к инновационной деятельности, готовности к работе в режиме реализации ФГОС ДО |
| Проектирование индивидуальной траектории профессионального развития педагогов | Составление плана обобщения и распространения педагогического опыта | Планы профессионального развития |
| План повышения квалификации |
| План работы с педагогами, готовящимися к аттестации с учётом дифференцированного подхода (первая и высшая категория) |
| Составление портфолио педагогов |
| Организация работы ТПГ, практикумов институционального уровня |
| Составление карт педагогического мастерства для определения адресной методической помощи и форм оказания помощи |
| Создание условий для продвижения перспективных педагогов: привлекать к руководству ТПГ, к участию в экспертной деятельности и т.д. |
| Повышение квалификации | Вовлечение педагогов в методическую работу МБДОУ: открытые мероприятия, творческие проблемные группы, наставничество, конкурсы институционального уровня, педагогические советы, мастер-классы, круглые столы, участие в работе ПМПк и т.д. | Определение состава ТПГ.Назначение наставников молодым специалистам.Годовой план работы МБДОУ. |
| Участие в методобъединениях города, в семинарах, практикумах на базе МБДОУ муниципального уровня. | Справки об участии в МО. |
| Плановые и целевые курсы. | Свидетельства о прохождении ПК. |
| Защита проектов в ходе плановых и целевых курсов | Аналитическая справка |
| Процедура аттестации | Ознакомление с нормативно-правовой документацией | Аттестация по плану |
| Реализация плана работы с аттестующимися педагогами |
| Реализация индивидуальных планов аттестации |
| Подготовка педагогов к процедуре электронного тестирования |
| Оказание методической помощи в формировании папки профессиональных достижений |
| Психологическое сопровождение аттестующихся педагогов |
| Подготовка к участию в конкурсах педагогического мастерства | Вовлечение педагогов в конкурсное движение на институциональном, муниципальном, региональном и федеральном уровнях | Дипломы, благодарности |
| Мотивация к участию в дистанционных конкурсах методических разработок |
| Планирование работы педагогов по подготовке детей к участию в конкурсах |
| Методическая помощь в подготовке материалов для конкурсов, выступлений, публикаций |
| Стимулирование педагогов за участие в конкурсах профессионального мастерства |
| Постоянное ознакомление педагогов с возможностями участия в конкурсах |
| Знакомство педагогов с конкурсными материалами коллег других учреждений |
| Повышение мотивации к профессиональной деятельности | Моральное поощрение: благодарности, грамоты, публичное выражение признательности, представление к наградам | Мотивация и готовность к инновационной деятельности |
| Материальное поощрение: стимулирующие выплаты, подарки |
| Оказание доверия через поручение ответственных дел |
| Предоставление возможностей карьерного роста |
| Организация наставничества |
| Предоставление работы на самоконтроле |
| Совершенствование системы мониторинга | Систематизация опросников, анкет, диагностических методик | Банк данных |
| Пополнение информационного банка мониторинга |
| Апробация и адаптация методик и схем мониторинга |
| Внедрение современных образовательных технологий | Организация презентаций, мастер-классов и т.д. с целью ознакомления с образовательными технологиями | Банк данных (фото- , видеоматериалы)Банк презентацийРазработанные дидактические и диагностические материалы.Рабочие и авторские программы. |
| Создание условий для разработки проектов и авторских программ |
| Повышение компетентности педагогов в ИКТ |

В перспективе внедрение индивидуальных траекторий профессионального роста должно стимулировать потребность педагога в непрерывном профессиональном образовании и творческой самореализации, а МБДОУ помочь приобрести статус самообучающейся организации.

Главные характерные черты самообучающихся предприятий:

* способность к автономному и стабильному функционированию благодаря богатому опыту, быстрому восприятию изменений, постоянному мониторингу за состоянием внутренней и внешней среды;
* адаптивная организационная структура;
* приоритетное использование самообразования педагогов, стимулирование познавательной мотивации, творческой активности, новаторской деятельности и создание климата, благоприятствующего самообучению;
* предоставление всем сотрудникам равных возможностей для непрерывного обучения. Самообучающиеся организации стимулируют сотрудников на всех уровнях к постоянному и всестороннему обучению в ходе работы, тем самым позволяя им полноценно раскрыть и реализовать все свои обширные таланты;
* обучение, осуществляемое в ходе непосредственного выполнения профессиональной деятельности;
* привитие педагогами чувства эмпатии и внимания друг к другу, разрешение конфликтов посредствам обсуждения источников взаимного недопонимания.

Переход к данному типу организации позволит добиться активного участия педагогов в развитии образования Курганской области, участия в реализации социально значимых проектов и программ регионального и федерального уровней, конечным итогом чего станет повышение качества дошкольного образования в целом.