

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 70  
общеразвивающего вида Калининского района Санкт-Петербурга

**Программа**  
**внутрифирменного повышения квалификации:**  
**«Эффективные формы организации методической деятельности –**  
**фундамент в формировании профессиональных компетентностей**  
**развивающихся педагогов ДОУ»**

Авторы программы: Зам. Зав. по УВР – Рясенко В. В.

Санкт-Петербург

2018 год

## **СОДЕРЖАНИЕ**

|   |    |
|---|----|
| I. Целевой раздел _____   | 3  |
| 1.1. Актуальность. Пояснительная записка _____                                  | 5  |
| 1.2. Цели и задачи Программы _____  | 5  |
| 1.3. Принципы и подходы к формированию Программы _____                          | 6  |
| 1.4. Ожидаемые результаты освоения Программы _____                              | 6  |
| II. Содержательный раздел _____   | 7  |
| 2.1. Основные направления организации внутрифирменного обучения педагогов _____ | 7  |
| 2.2. Содержание деятельности на каждом этапе сопровождения _____                | 7  |
| 2.3. Содержание деятельности по реализации Программы _____                      | 9  |
| III. Организационный раздел _____   | 11 |
| IV. Мониторинг результатов освоения Программы _____                             | 12 |
| 4.1 Показатели успешности освоения Программы _____                              | 12 |
| Заключение _____  | 12 |

# **I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ**

## **1. 1. Актуальность. Пояснительная записка**

Одной из основных задач государственной образовательной политики Российской Федерации в условиях модернизации системы образования выступает обеспечение современного качества образования.

Дошкольное образование на современном этапе преобразования и развития впервые становится самостоятельным уровнем общего образования. С одной стороны, это признание значимости дошкольного образования в развитии ребенка, с другой – повышение требований к нему. Меняются приоритеты в образовании, структуре и содержании, вводятся новые образовательные стандарты. В современном обществе, где знания и уровень интеллектуального развития человека становится главным стратегическим ресурсом и важнейшим фактором развития экономики, значительно повышается статус образования, предъявляются новые требования к его уровню и качеству.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ – это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы (ст. 2, п. 29).

Качество образования определяется уровнем инновационного потенциала педагогического коллектива.

Инновационный потенциал педагога представляет собой совокупность социокультурных и творческих характеристик личности, выражающей готовность совершенствовать педагогическую деятельность, и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов. Сюда также включаются желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании, способность к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий.

В настоящее время все больше возникает задач, успешность решения которых зависит от уровня профессионально-педагогической компетентности педагога, его творческого потенциала, принятого решения. В связи с этим возрастает потребность в педагоге, который способен обогащать и изменять содержание и формы своей профессиональной деятельности посредством критического, творческого осмысления и применения нового педагогического опыта.

Под профессиональной компетентностью педагогов понимается профессионально-личностная характеристика, включающая комплекс знаний, умений и личностных качеств, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, быстро адаптироваться к новым условиям и находить адекватное решение возникающих проблем, а также обеспечивающая потребность и возможность постоянного саморазвития и самообразования. Данное определение – это результат обобщения мнений ученых: В. Н. Введенского, Т. Н. Гущиной, А. М. Новикова, А. К. Марковой и др.

Внедрение компетентного подхода (как основы модернизации образования) предполагает изменение методов обучающей деятельности для получения новых образовательных результатов и повышения эффективности и качества образования. А это требует поиска новых путей в обучении педагогических кадров для работы в современном дошкольном образовательном учреждении, обеспечения непрерывности образования педагогов заинтересованных.

Инновационная деятельность педагога становится обязательным компонентом педагогической системы. Это предполагает переоценку педагогом своего профессионального труда. Способность к изменениям является в настоящее время решающим фактором развития, обеспечивающим конкурентоспособность образовательного учреждения и его педагогов.

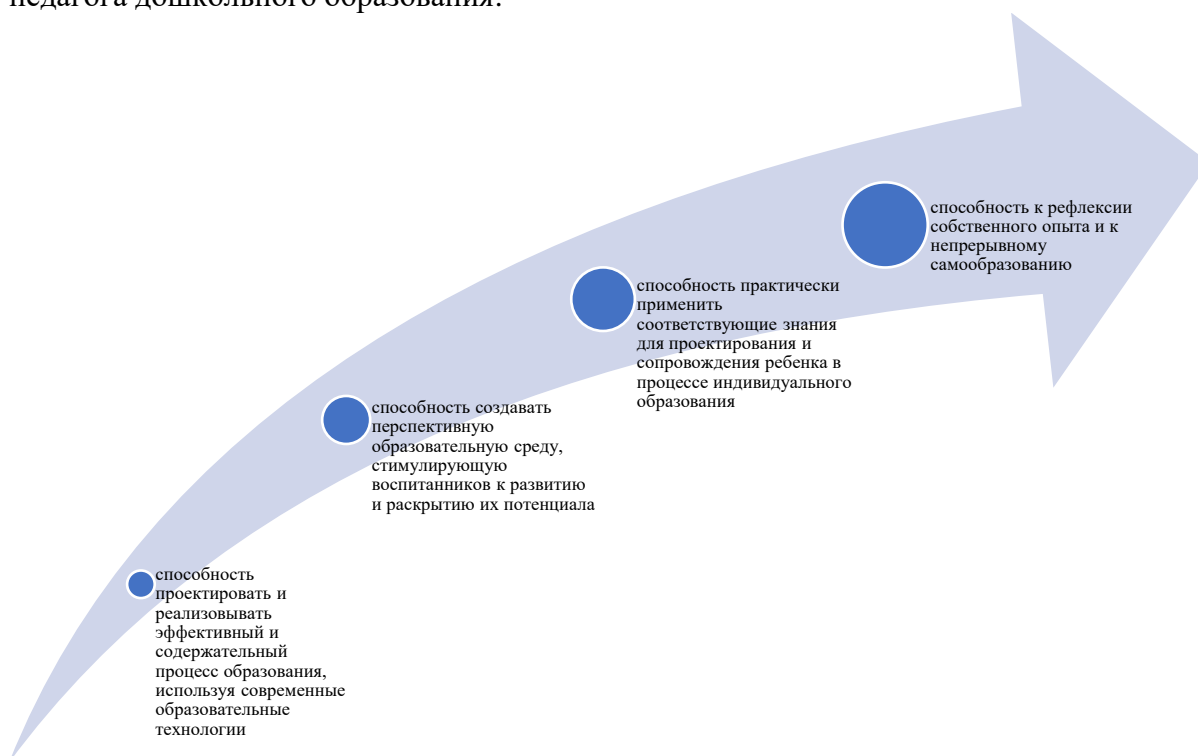
Гибкая система непрерывного образования позволяет адекватно реагировать на появление новых тенденций в развивающемся обществе.

В соответствии с новой парадигмой менеджмента – главное конкурентное преимущество – учиться больше, быстрее, а главное эффективнее, что требует современных технологий и механизмов образовательного процесса, обеспечивающих развитие профессиональных компетенций педагогов.

Понятие профессиональной компетентности педагога, на основании мнений авторов В. Н. Введенского, В. Г. Воронцова, Л. А. Петровской, Т. И. Шамовой можно представить в виде трех основополагающих:

- Владение современными педагогическими технологиями и их применение в профессиональной деятельности
- Готовность решать профессиональные задачи
- Способность контролировать свою деятельность

Основные компетенции педагога можно представить в виде модели современного педагога дошкольного образования:



Анализируя существующую обстановку, можно выделить комплекс путей развития профессиональных компетенций педагогов в ДООУ:

1. Система повышения квалификации
2. Аттестация педагогических кадров
3. Самообразование
4. Активное участие в работе методических объединений и творческих групп
5. Владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование.
6. Овладение информационно-коммуникационными технологиями
7. Участие в исследовательских работах

8. Участие в профессиональных конкурсах
9. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, публикации.

В процессе наблюдения за деятельностью педагогов были выявлены определенные трудности:

- недостаточно сформированные исследовательские компетенции;
- недостаточно сформированные аналитические компетенции;
- неумение творчески подойти к решению педагогической задачи;
- недостаточное владение методами, приемами, инновационными технологиями.

Недостаточная подготовленность педагогов к работе с конкретной ситуацией, сложившейся в жизни воспитанников вызвала необходимость разработки программы, направленной на формирование у педагогов необходимых компетенций.

Программа внутрифирменного обучения ДОУ разрабатывалась, основываясь на анализе уровня подготовленности педагогов, их запросов, потребностей, условий ДОУ. При подготовке программы были использованы теоретические и научные рекомендации, принципы и идеи, заложенные во ФГОС ДО, Профессиональном стандарте педагога, с учетом предшествующего результативного опыта организации методической работы в ДОУ.

## 1.2. Цели и задачи Программы

**ЦЕЛЬ Программы** – непрерывное повышение профессиональной компетентности педагогических кадров, через выявление социального заказа и формирования системы мониторинга квалификации на уровне образовательного учреждения. Определить цели и задачи работы — значит определить желаемую результативность, которая зависит, прежде всего, от профессионально значимых качеств педагога, его профессиональной компетентности.

### **Задачи:**

- Создать условия для удовлетворения информационных, учебно-методических, организационно-педагогических и образовательных потребностей педагогов;
- Совершенствовать педагогическое мастерство
- Организовать сопровождение инновационных процессов в образовательном учреждении и экспериментальной деятельности педагогов.

## 1.3. Принципы и подходы к формированию Программы

**В основу проектирования содержания Программы положены следующие принципы и подходы:**

- принцип диалогизации: равноправное взаимодействие всех участников;
- принцип профессионально и личностно значимого содержания;
- принцип практикоориентированности содержания обучения;
- принцип интерактивности: позволяет иметь обратную связь, корректировать действия для оптимизации обучения;
- принцип деятельностного подхода в обучении: в основе обучения – обучение «действием», базой для этого служат интерактивные технологии; такое обучение предполагает, что взрослый человек выступает как активный субъект, анализирующий проблемные ситуации, формулирующий задачи, апробирующий пути и способы их решения;

- принцип вариативности-избыточности содержания: представлены избыточные формы и содержание работы с детьми, на основе чего воспитатель имеет возможность выбора, ориентируясь на свои условия работы, свое видение значимых задач, свои предпочтения, свой опыт. Именно такой подход способствует проявлению интереса и, как следствие, педагогического творчества;
- принцип методического сопровождения: опыт, обеспечен методическими материалами в электронной форме в виде презентаций, семинаров, лекций, мастер-классов;
- принцип индивидуализации обучения: у каждого педагога есть возможность решить значимые для него профессиональные задачи;
- принцип психологической комфортности: создание доброжелательной атмосферы, ориентированной на реализацию гуманной педагогики;
- принцип креативности: максимально ориентирован на творческое начало и приобретение собственного опыта в профессиональной деятельности

Главным принципом работы является системный подход к ее построению.

#### **1.4. Ожидаемые результаты освоения Программы**

1. Позволяет повысить компетентность в области решения поставленных задач, что проявляется:

- в освоении и присвоении педагогами значимой для этого направления деятельности информации; культурно-эстетическая развитость и образованность
- в развитии у педагогов необходимых для качественной организации дошкольной подготовки умений
- в умении применять инновационные технологии дошкольного образования, творчески преломляя их к условиям профессиональной деятельности (готовность совершенствовать свою деятельность, наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов)

2. Обеспечивает процесс реализации задач дошкольного образования разнообразными методическими материалами и практическими разработками, что базируется на толерантности личности, гибкости и панорамности мышления

3. Способствует развитию у педагогов познавательного интереса к профессии, активному накоплению профессионального педагогического опыта, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать свое образование и квалификационную категорию, пробуждает у воспитателей желание осуществлять педагогическое творчество в процессе воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

4. Дает возможность в удобном режиме образовываться, акцентируя внимание на решении значимых именно для самого педагога проблем, что делает процесс повышения квалификации личностно-ориентированным, а потому неформальным и значимым

5. Стимулирует самообразование педагогов, желание обновлять и совершенствовать педагогический инструментарий, что определяется необходимостью транслировать опыт коллегам и возможностью обмена опытом, новыми идеями в процессе общения с педагогами других детских садов

6. Стимулирует развитие творческих способностей педагогов генерировать и продуцировать новые представления и идеи, а главное - проектировать и моделировать их в практических формах

7. Способствует пополнению портфолио педагогов
8. Способствует активному развитию педагогического коллектива, единой команды, поскольку реализация обучения требует от людей сплоченности, поддержки друг друга, взаимозаменяемости и умения организовать слаженную деятельность.
9. Разработка и реализация инновационных программ и технологий позволяет дошкольному образовательному учреждению быть на шаг впереди других, что в целом повышает конкурентоспособность образовательной организации.

## II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Образовательная программа внутрифирменного обучения формируется с учетом потребностей и интересов педагогического коллектива, который имеет возможность выбора образовательного содержания.

Содержание Программы позволит педагогам определить необходимые изменения в образовательных целях, в содержании образовательной деятельности, в методах, приемах организации образовательного процесса; овладеть новыми технологиями позитивной социализации в условиях ДООУ; выработать новые принципы взаимодействия и общения со всеми участниками образовательных отношений; раскрыть возможности личностного саморазвития и наметить пути самореализации и профессионального роста и развития.

### 2.1. Основные направления организации внутрифирменного обучения педагогов:

- От пассивного к активному, при котором участник процесса обучения – активный творец знаний и решений
- Перенос акцента с поиска «правильных» ответов на развитие умения анализировать ситуацию и решать проблему
- От изучения отдельных тем и вопросов – к интегрирующему обучению в контексте изучаемого
- От контроля учебного процесса – к контролю достижения целей обучения (самоконтролю)
- От преподавателя наставника – к преподавателю, создающему обучающее пространство, среду для творчества
- От жестко структурированных программ - к гибким программам обучения, позволяющим выстраивать траекторию индивидуального развития обучающихся
- От длительных программ обучения – к модульным программам, содержащим короткие интенсивные и целостные модули

### 2.2. Содержание деятельности на каждом этапе сопровождения

| Этапы                                   | Цель  | Формы работы, мероприятия  | Функции административного состава  |
|---|---|--|--|
| I. Анализ состояния<br>Запрос интересов | Выявление профессиональных затруднений, потребностей и интересов педагогов<br><br>Сформированность профессиональных | Индивидуальные беседы, опрос, анкетирование, тестирование, анализ профессиональной деятельности<br>Синектика | Построение единого запроса потребности педагогического коллектива<br>Выстраивание предполагаемых путей реализации внутрифирменного |

|   | компетенций   |   | обучения   |
|---|---|---|--|
| <p>II. Проектирование плана</p> <p>Прогнозирование результатов</p>        | <p>Выявление потребностей в обучении</p> <p>Вовлечение педагогов в совместный поиск решения проблем</p>                                   | <p>Объединение в творческие группы, беседы,</p> <p>Обсуждения с привлечением специалистов ДОУ</p> <p>Стратегия генерирования идей</p>         | <p>Анализ затруднений педагогов с составлением отчета - аналитической справки</p> <p>Формирование общего ряда затруднений и поиск возможных путей их решения</p>   |
| <p>III. Поиск инновационных продуктов</p>                                 | <p>Создание инновационного проекта по формированию профессиональных компетентностей педагогов</p>   | <p>Круглый стол</p> <p>Работа творческих групп</p> <p>Морфологический анализ</p> <p>Конференция идей</p> <p>Стратегия семикратного поиска</p> | <p>Поиск образовательных ресурсов и инновационных продуктов для повышения профессиональных компетентностей педагогов</p> <p>Составление плана повышения профессиональных компетентностей педагогов ДОУ</p> |
| <p>IV. Сопровождение и корректировка</p>                                  | <p>Реализация программы</p>   | <p>Наблюдения</p> <p>Промежуточный анализ результатов</p> <p>Консультирование и корректировка</p>   | <p>Организация наблюдений</p> <p>Фиксация результатов</p> <p>Семинары-практикумы</p> <p>Дискуссии</p> <p>Круглые столы</p> <p>Деловые игры</p>   |
| <p>V. Обсуждение опыта</p> <p>Выявление профессиональных потребностей</p> | <p>Представление результатов</p> <p>Выявление позитивного опыта</p> <p>Видение перспектив профессионально-личностного роста педагогов</p> | <p>Самоанализ</p> <p>Самообследование</p> <p>Презентация результатов деятельности</p>   | <p>Представление самоанализа</p> <p>Определение перспектив и выявление потребностей</p>  |



### 2.3. Содержание деятельности по реализации Программы (примерный план мероприятий)

| № п/п  | Тема, форма проведения  | Сроки                        |
|--|---|------------------------------|
| 1.   | <b>Исследовательская компетентность педагога</b>  |                              |
|  | Круглый стол «Позитивные практики. Опыт. Возможности. Условия». Анализ и прогнозирование                                    | Август, сентябрь             |
| 2.   | <b>Презентационная компетентность педагога</b>  |                              |
|  | Создание проектов и их реализация.  | Период реализации программы. |
|  | Анализ и представление результатов.   | Май                          |
| 3.   | <b>Коммуникативная компетентность педагога</b>  |                              |
|  | 1. Наблюдение. Анализ. Проектирование   | Сентябрь                     |
|  | 2. Семинар дискуссия «Имидж современного педагога. Важные аспекты речевого общения».  | Сентябрь                     |
|  | 3. Семинар практикум «Культура речи педагога».  | Октябрь-ноябрь               |
|  | 4. Круглый стол «В споре рождается истина».   | Февраль                      |
|  | 5. Серия мастер классов «Методические приемы организации профессионального общения с участниками педагогического процесса». | Сентябрь, февраль            |
|  | 6. Кейс технологии «Правильная речь воспитателя - залог грамотной речи воспитанников»                                       | Сентябрь-ноябрь              |
|  | 7. Наблюдения за деятельностью педагогов в течение дня.   | Октябрь                      |
|  | 8. Образовательный веб-квест «Создание базы данных по проблеме речевого развития».  | Ноябрь                       |
| 9. Консультация для родителей. Презентация книги А. Фабер, Э Мазлиш «Как говорить, чтобы дети слушали, и как слушать, чтобы дети говорили» |   |                              |
| 4.   | <b>Методологическая компетентность педагога</b>   |                              |
|  | 1. Серия веб-квестов: «Метод проектов – основа реализации системно-деятельностного подхода».                                | Октябрь                      |
|  | 2. Семинар «Педагог-ребенок-родитель. Построение партнерских отношений – современной модели взаимодействия»                 | Октябрь                      |
|  | 3. Квест «В поисках сокровищ».  |                              |
|  | 4. Круглый стол «Поиск инновационных моделей сотрудничества с родителями».  | Ноябрь                       |
|  | 5. Серия мастер-классов: «Творчество без границ»  | Ежемесячно                   |
|  | 6. Круглый стол: «Формирование индивидуального плана развития педагога».  | Декабрь                      |
|  | 7. Анализ осуществления проектной деятельности в группах. Копилка педагогических идей.                                      |                              |
|  | 8. Конкурс на лучший проект.  | Декабрь, апрель              |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 5. | <b>Технологическая компетентность педагога</b>   |  |
|    | Наблюдение. Анализ. Проектирование.<br>1. Консультация «Портфолио группы»<br>2. Консультация «Планирование режима дня».<br>3. Копилка педагогических идей. Обмен опытом<br>4. Мастер-класс «Учимся, играя».  | Сентябрь<br>Сентябрь<br>Сентябрь, декабрь, март<br>Декабрь, апрель<br>Ноябрь, апрель |
| 6. | <b>Акмеологическая компетентность педагога</b>   |  |
|    | 1. Фестиваль педагогических идей: «Инновационные технологии. Современные практики».<br>2. Аукцион педагогических инноваций   | Декабрь – Январь<br><br>Апрель   |
| 7. | <b>Психолого-педагогическая компетентность педагога</b>  |  |
|    | 1. Консультация: «Особенности организации педагогической диагностики в ДОУ»<br>2. Кейс технология «Особенности организации работы с родителями детей с ОВЗ в общеразвивающих группах».<br>3. Анализ «Портфолио» воспитанника. Индивидуальный маршрут развития.<br>4. Консультация «Планирование индивидуального маршрута воспитанников».<br>5. Круглый стол «Трудные дети» | Сентябрь<br>Ноябрь<br><br>Декабрь<br><br>Сентябрь, январь<br>Февраль                 |
| 8. | <b>Исследовательская компетентность педагога</b>   |  |
|    | 1. Презентация «ТРИЗ – технология».<br>2. Квест «Путешествие в сказку»<br>3. Квест «В поисках примет весны»<br>4. Веб-квест «Путешествие по всемирной паутине в поисках ответов».<br>5. Анализ деятельности воспитателей по организации практической опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности.   | Февраль<br>Октябрь<br>Февраль-март<br>Январь<br><br>Декабрь, апрель, май             |
| 9. | <b>Информационная компетентность педагога</b>  |  |
|    | 1. Семинар «Применение ИКТ в образовательном процессе».<br>2. Семинар – практикум "Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе"<br>3. Мастер-класс «Интерактивные задания и игры средствами PowerPoint»<br>4. Мастер – класс «Интерактивные технологии Mimio в образовательной деятельности. Большие возможности»                    | Октябрь<br><br>Декабрь<br><br>Январь<br><br>Февраль                                  |

|  |  |          |
|--|--|----------|
|  | 5. Презентация. Практический семинар: «Создание и обработка изображений в открытых графических редакторах»   | Март     |
|  | 6. Круглый стол: «Современные образовательные технологии в условиях реализации ФГОС ДО. Технология ТИКО-моделирования в развитии детей дошкольного возраста. Возможности дистанционного обучения». | Апрель   |
|  | 7. Организация серии веб-квестов.  | По плану |

### III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

Сложность и многообразие функций и задач внутрифирменного обучения в ДОУ, разносторонний и постоянно обновляющийся характер его содержания, предполагают достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности устоявшихся традиционных форм, и новаторское применение новых.

В целях совершенствования реализации внутрифирменного обучения педагогов в методической работе используются активные формы и методы организации работы:

- педагогические советы
- семинары-дискуссии
- круглые столы
- творческие отчеты
- выставки
- мастер-классы
- деловые игры
- кейс-технологии, способствующих развитию практических навыков, творческих способностей специалистов;
- игровые методы обучения
- методы проективного, исследовательского и проблемного обучения;
- тренинги
- коучинг сессии
- аукцион педагогических идей, фестиваль инновационных продуктов
- брифинги
- творческие гостиные
- КВН и викторины
- Веб-квесты

Внутрифирменное обучение практикоориентированно, теоретические знания апробируются педагогами в процессе обучения. Изложение теоретических аспектов сопровождается электронными презентациями, как правило, используется лекция-диалог с проблемными вопросами для активизации слушателей. Практическая часть включает открытые показы работы педагогов с детьми, демонстрирует применение только что прослушанной теории в практике работы.

Используются интерактивные формы передачи инновационного опыта: лекция-диалог с применением информационно-коммуникативных технологий, мастер-классы, практикумы, тренинги, открытые просмотры работы воспитателя с детьми и родителями.

Наличие сайта, печатных и электронных материалов делает опыт еще более доступным.

На первый взгляд, казалось бы, что это типичные традиционные формы, но главное в них – определить новые подходы.

Напрашивается вывод: лишь правильное сочетание всех возможных методов обучения поможет сделать процесс внутрифирменного повышения квалификации эффективным. Главное при выборе форм работы сделать так, чтобы каждая принесла конкретную пользу для педагога, а полученные знания, умения нашли отражение в педагогической деятельности.

#### **IV. МОНИТОРИНГ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

##### **4.1 Показатели успешности освоения Программы**

1. Повышение профессиональной компетентности в области решения поставленных задач
2. Сформированность у педагогов необходимых для качественной организации дошкольной подготовки умений
3. Сформированность умений применять инновационные технологии дошкольного образования, творчески преломляя их к условиям профессиональной деятельности (готовность совершенствовать свою деятельность, наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов)
4. Применение разнообразных методических материалов и практических разработок, обеспечивающих процесс реализации задач дошкольного образования
5. Способность к активному накоплению профессионального педагогического опыта
6. Развитие педагогического коллектива, единой команды и, как результат - повышение конкурентоспособности учреждения
7. Способность проектировать и моделировать идеи в практических формах.

#### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Так как внутрифирменное обучение проходит на базе дошкольной организации, нужно сделать так, чтобы обучение было максимально эффективным.

И, наконец, что же будет являться результатом организации внутрифирменного обучения?

В первую очередь, это приобретение педагогами:

- умения работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся информационным потоком в разных областях знаний;
- использования различных способов интегрирования информации;
- умения самостоятельно формулировать гипотезу;
- возможность находить пути решения проблемы;
- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, представлений и идей;
- выражать свои мысли (устно и письменно) ясно, четко, уверенно;
- аргументировать свою точку зрения и учитывать точки зрения других;
- сотрудничать и работать в группе;
- осознать роль самообразования;
- брать на себя ответственность за принятое решение;
- уметь выстраивать конструктивные взаимоотношения с другими людьми.

Таким образом: эффективная система внутрифирменной профессиональной подготовки является основой развития профессиональных компетентностей педагога и дает ему возможность соответствовать все повышающимся требованиям и полностью реализовывать свой потенциал.