**Доклад на тему:**

**«Система обеспечения профессионального развития педагога как основа эффективной практики управления ОО»**

Подготовил: старший воспитатель

МКДОУ «Детский сад № 10» г.Карабаша

первой квалификационной категории

Наталья Михайловна Федина

**1Слайд** Добрый день уважаемые коллеги!

Система обеспечения профессионального роста  — это отлаженный механизм, реализуемый в контексте осуществления образовательного процесса в детском саду, который осуществляется ежегодно, где каждая образовательная организация формирует и развивает систему оценки качества самостоятельно, уставом и локальными актами, определяя значимые для неё показатели и оценочные процедуры.

**2 Слайд** Инвестиции в развитие образования, модернизация его материально-технической базы, обновление содержания образования не будут давать ожидаемого эффекта, если уровень профессионального развития педагогических кадров не отвечает этим изменениям.

**3 Слайд** Фактический уровень профессионального развития педагога, его квалификации, компетентности и опыта, степень профессиональной готовности педагогического коллектива развивается и стабильно функционирует лишь при введении системы непрерывного образования педагогов.

Чтобы вырастить новое поколение детей, педагог должен быть эрудированным и гибким в поведении, увлеченным и умеющим увлекать детей, открытым в общении и профессионально компетентным.

**4 Слайд** Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, детский сад определяет систему путей развития профессионального роста вы её видите на экране.

**Наставничество**

Пройти путь от новичка до наставника непросто.

**5 Слайд** Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных
и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.
Начинающие специалисты, вступая на современную стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества.

**6 Слайд** Наставничество – дает возможность запустить процесс обмена знаниями, позволяет педагогическим работникам, как с большим опытом работы, так и без него, в несколько раз
быстрее выйти на новый профессиональный уровень.

Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост.

В нашем коллективе молодые специалисты, пройдя курсы наставничества, начинают проявлять себя в конкурсах организованных на уровне детского сада, а затем выходят на городской уровень, транслируя свой опыт.
**Самообразование педагогов**

Основным инструментом профессионального роста педагога и совершенствования его мастерства выступает самообразование.

При организации самообразования учитывается профессиональный уровень педагогов, используются различные критерии, позволяющие отнести педагогов к той или иной группе и в соответствии с этим выбрать цели и способы обучения.

Начинающему педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволяет пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

Педагог со стажем имеет возможность не только пополнить копилку своих знаний, но и найти эффективные, приоритетные для себя приемы развивающей и коррекционной работы с детьми и родителями, овладеть элементарной диагностической и исследовательской деятельностью.

На базе ДОУ разработаны критерии аттестации педагогических работников на ряду, для непрерывного повышения квалификации. С 2017 года в ДОУ стало традицией проведение ежегодного конкурса «Внутрифирменного повышения квалификации», на котором педагоги представляют педагогические проекты, над которыми работают в течение всего учебного года. В процессе представления педагоги раскрывают уровень своего педагогического мастерства, знакомя коллег с инновационными подходами, технологиями, методами и приемами работ по заявленной теме, тем самым транслируя собственный опыт и приобретая новые компетенции.

**7 Слайд** В 2021 – 2022 учебном году защита годовых проектов прошла на новом уровне и вместо 28 индивидуальных проектов мы просмотрели шесть, так как защита годовых проектов предполагает работу как индивидуально, так и в микро группах темы представлены на слайде.

Отслеживание результатов мониторинга данного конкурса в ДОУ позволяет принимать соответствующие решения и вносить показатели успешности педагогов в информационную систему «Аттестации педагогических работников».

**Повышение квалификации**

**8 Слайд** Одной из форм повышения квалификации педагогов являются, курсы повышения квалификации. Её можно рассматривать как результат, как процесс, как целостную образовательную систему, как автономную и гибкую подструктуру общей системы непрерывного образования, мобильно откликающуюся на запросы не только общества, но и каждой отдельной личности. Она включает в себя формальные и неформальные объединения педагогов.

**Аттестация педагогических работников**

**9 Слайд** Одним из механизмов мотивации педагогов на повышение своей профессиональной компетентности является аттестация. Сегодня она должна быть не только диагностической, оценивающей процедурой, но и развивающей, прогностической, так как приводит педагога и весь педагогический коллектив к осознанию своих сильных и слабых сторон и индивидуального стиля деятельности, то есть к самоанализу и самооценке.

В рамках данных эффективных форм педагог имеет возможность составить
представление о процессе аттестации, понять алгоритм действий по заполнению электронного портфолио, научиться оформлять подтверждающие документы,
систематизировать и анализировать результаты педагогической деятельности, презентовать
имеющийся опыт на муниципальных и региональных семинарах и планировать свою
деятельность на перспективу.

**Активное участие в методической работе**

Новые вызовы системе образования, а вместе с тем и новые требования к профессиональной деятельности педагогов актуализируют задачу обновления содержания системы методической работы, в связи, с чем возникает необходимость
формирования методического актива, который представляет собой пул
высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, привлекаемых к осуществлению методической помощи коллегам.

**10 Слайд** В методической работе детского сада используются традиционные и инновационные формы, такие как консультации, мастер-классы, семинар-практикумы, методические конкурсы, годовые проекты, вебинары, деловые игры, тренинги, открытые просмотры, педагогические советы, творческие отчёты, выставки, работу в творческих группах, публикации, которые направленны на повышение квалификации и профессионального мастерства
педагогических работников, на получение, обобщение, представление и распространение опыта инновационной деятельности. Участие в методической работе дает толчок профессиональному росту, развивает умение выступать на публике и вести дискуссию.

**Участие в различных конкурсах, экспертных комиссиях**
Конкурсы педагогического мастерства – одно из средств повышения профессионализма педагога. Они создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития педагогов, распространения инновационного опыта, способствует профессиональному самоопределению. Каждый конкурс несет свою смысловую нагрузку.

 В этом учебном году педагоги нашего детского сада приняли участие в во Всерросийских методических конкурсах:

 «Эколята – дошколята» на лучший стенд по экологии заняв второе место на региональном этапе. «Экологическая инициатива 2.2» конкурс проектов стали участниками. «*Profi Урал*» по профориентации стали участниками. «Правила движения каникулы не знают» на лучшую образовательную организацию по профилактике детского дорожного - транспортного травматизма стали участниками.

**11 Слайд** одним из основополагающих конкурсов является «Педагог года в дошкольном образовании» его итоги спроецированы на экране.

Понять значимость конкурсов в жизни педагога может в полной мере тот, кто сам однажды принял участие в профессиональном конкурсе, кто был в группе поддержки, помогал советом или делом. Подобные мероприятия требуют огромных интеллектуальных затрат. Ведь они рождают уверенность в собственных силах и устремляют вперед.

К положительным сторонам конкурсов можно отнести:

1.  развитие компетенций педагогов, развитие творческого потенциала;

2.  развитие активной жизненной позиции, коммуникативных способностей, стремления к самосовершенствованию, самопознанию, самоактуализации;

3.  создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития педагогов;

4.  внедрение новых педагогических технологий в муниципальную сферу образования;

5.  повышение рейтинга не только отдельного педагога, но и дошкольного учреждения, а так же муниципалитета.

**Владение современными образовательными технологиями**

**12 Слайд** Новые приоритеты в образовании наряду с традиционными побуждают воспитателей к поиску новых современных эффективных технологий обучения детей, позволяющих достичь более высоких результатов обучения и воспитания, внедрять новые образовательные технологии в образовательный процесс позволяющие разнообразить формы и средства обучения, повышающее творческую активность детей

**13** **Слайд** На текущий момент у современного педагога ДОУ имеется в распоряжении целая гамма возможностей для применения в процессе обучения разнообразных информационно-коммуникационных технологий – это многочисленные электронные учебные пособия, Интернет, форумы для общения, банки данных, словари и справочники, дидактический материал, презентации, программы, автоматизированные системы, осуществляющие контроль.

Для развития у детей интереса к обучению учителя -логопеды используют умные зеркала, которые помогают педагогу заинтересовать обучающегося, открыть новые возможности в обучении. Во время занятия педагог выбирает определенные упражнения. Они транслируются на мониторе. Обучающийся видит задание и свое отражение, а мультяшные персонажи на экране помогают ему в игровой форме обучаться правильному звукопроизношению и развивать речь.

В этом учебном году педагоги повысили эффективность деятельности образовательной организаций пройдя курсы бережливых технологий, что способствует:

улучшению образовательного процесса, оптимизации работы,

повышению качества образования,

обеспечению стандартизации и визуализации учебного процесса,

сокращению временных и финансовых потерь,

повышению трудоспособности сотрудников и сохранению человеческих ресурсов,

развитию образовательной организации.

**14 Слайд** Таким образом, профессиональное развитие педагога не стоит на месте – это длительный процесс, целью которого является формирование человека как мастера своего дела,
настоящего профессионала. Показатели системы работы образовательной организации спроецированы на слайде.

**15 Слайд** На сегодняшний день анализ объективной информации реализации системы профессионального роста педагогов в МКДОУ «Детский сад № 10» показал:

- качественное улучшение профессионального диалога педагогов,

- корректировка рабочих программ на основе реальных результатов,

- формирование внутренней системы повышения квалификации педагогов.

**16 Слайд** Эффективная система профессионального роста педагогов всегда специфична, потому, что настроена на нужды и запросы образовательной организации и может стать основой управленческих решений руководителя для повышения качества образования и выполнения образовательной организацией требований ФГОС ДО.