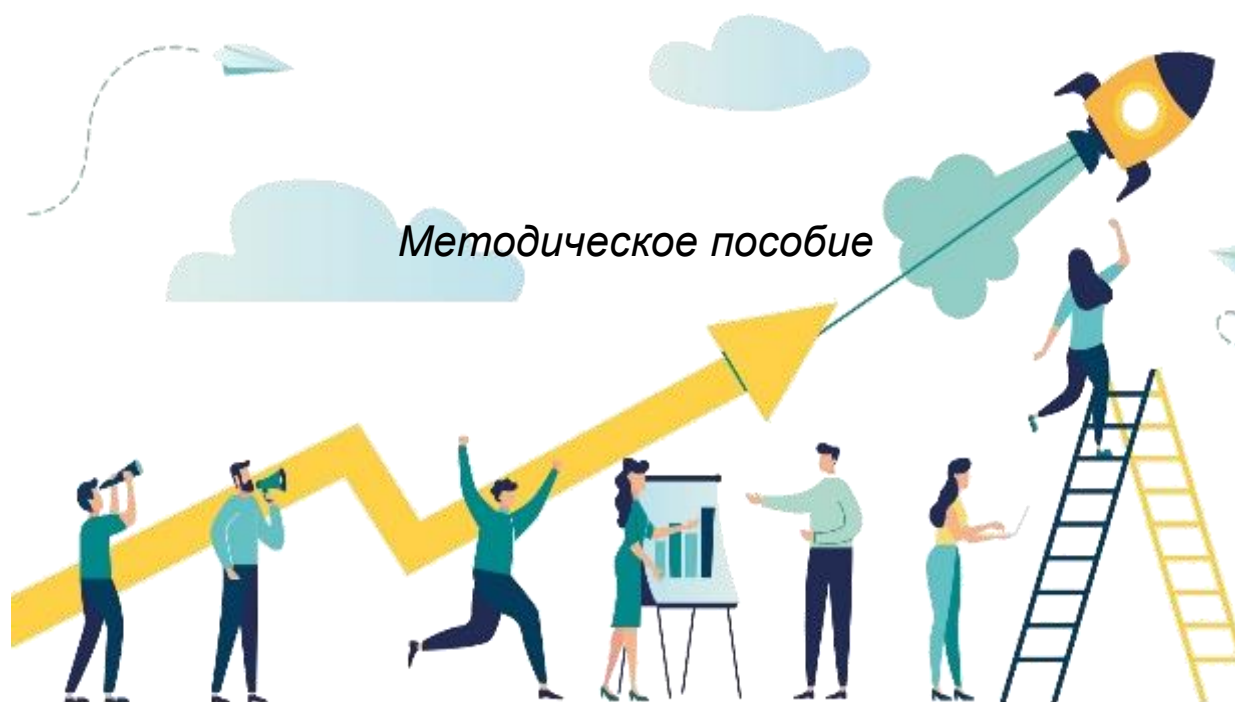




Е.А. Шумилова, С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, И.А. Каткова

Методологические и практико-ориентированные аспекты решения проблемы профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации (из опыта работы ДОО)



Новороссийск, 2020

УДК 331.108.4

ББК 74.6, 88.8

Авторы-составители: Е.А. Шумилова., С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, И.А. Каткова

Рецензенты: **Рослякова Надежда Ивановна**, д.п.н., профессор, заведующий кафедрой дошкольной педагогики и психологии ФГБОУ ВО «КубГУ».

Крохмаль Елена Вячеславовна, к.п.н., проректор по организационно-методической работе ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Методологические и практико-ориентированные аспекты решения проблемы профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации: методическое пособие/сост.: Е.А. Шумилова. С.С. Коробицина, Н.С. Чернышенко, И.А. Каткова – Новороссийск: МАДОУ д/с №8 «Гармония» м.о. г. Новороссийск, 2020 – 52 с.

В методическом пособии представлен материал, являющийся результатом инновационно-исследовательской деятельности в рамках функционирующей краевой инновационной площадки по теме «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации» на базе МАДОУ детского сада №8 «Гармония». Издание предназначено для специалистов методических служб, руководителей инклюзивных дошкольных образовательных организаций, заместителей, старших воспитателей, воспитателей, узких специалистов.

Новороссийск, 2020

Содержание

Введение.....	4
Актуализация проблемы профессионального развития педагогических работников инклюзивных дошкольных образовательных организаций.....	6
Содержание диагностики уровня профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации.....	15
Компетентностный профиль педагогического работника (воспитателя) инклюзивной дошкольной образовательной организации.....	17
Критерии профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации.....	21
Факторы, негативно влияющие на профессиональное развитие педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации.....	22
Факторы, позитивно влияющие на профессиональное развитие педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации.....	24
Опыт инновационно-исследовательской деятельности инклюзивной ДОО в аспекте профессионального развития педагогических работников	27
Условия формирования профессиональной позиции молодого педагога в инклюзивной среде дошкольной образовательной организации	32
Профессиональный портрет педагога как фактор, определяющий успешность брендинга инклюзивной дошкольной образовательной организации.....	38
Используемые источники.....	41
Приложение.....	42

Введение

Современное состояние дошкольного образования указывает на изменение качественных ориентиров в развитии личности педагогического работника. Важные акценты в этом направлении сделаны в законодательных актах и государственных инициативах, которые отчетливо указывают на необходимость проведения качественных перемен в профессиональном и личностном развитии педагогического работника дошкольной образовательной организации. Наиболее значимыми и определяющими нормативными актами являются: Федеральный закон ФЗ-№273 «Об образовании»; Федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования (Приказ Минобрнауки РФ №1155 от 17.10.2013 г.); Национальный проект «Образование», Федеральный проект «Учитель будущего», Проект профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», Концепция развития ранней помощи в российской Федерации на период до 2020 года; Стратегия развития образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью до 2030 года.

На сегодняшний день можно смело говорить о росте общественного внимания к формированию личности педагогического работника инклюзивной дошкольной организации, о профессионально-ценностном уровне его развития; о факторах, влияющих на профессиональное развитие педагога. Педагогический работник обязан обладать высоким уровнем профессиональной компетентности, чтобы иметь возможность эффективно двигаться к достижению цели, стоящей перед современной дошкольной образовательной практикой, ориентированной на детей с разными вариантами развития.

Именно поэтому педагог дошкольной образовательной организации меняется: изменяются его личные профессиональные установки и ожидания, ценностное отношение к собственным профессиональным действиям, и, в результате, происходит трансформация отношения социума к педагогу-дошкольнику. Общество постепенно уходит от клише педагогического работника детского сада, как «няни», к осознанию и признанию педагогов, в самом широком смысле этого слова. Педагогический работник дошкольной образовательной организации наряду с педагогами других образовательных учреждений в равной степени обеспечивает (или должен обеспечивать) прогрессивное движение современного образования.

В представленном пособии проиллюстрированы результаты, выводы, реализуемые и перспективные направления инновационно-

исследовательской деятельности коллектива муниципального автономного дошкольного учреждения детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» муниципального образования город Новороссийск в аспекте темы: «Инновационная модель профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации».

Творческая группа МАДОУ детского сада №8 «Гармония» надеется, что демонстрируемые теоретические и практические решения, представленные в данном пособии, будут интересны педагогической общественности, и, в свою очередь, готова принять конструктивную критику, предложения и рекомендации.

Актуализация проблемы профессионального развития педагогических работников инклюзивных дошкольных образовательных организаций

Современная система общего образования, соответственно и дошкольного, стремительно развивается, совершенствуется, обновляется, координируется, поэтому вопросы профессионального развития педагогических работников актуализированы как никогда. Необходимость изучения проблемы факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) обусловлена потребностью специальной образовательной практики в педагоге, обладающем выраженной субъектной позицией, творческой индивидуальностью и способностью к саморазвитию. Между тем современная дошкольная образовательная организация продуцирует установки на унификацию и регламентацию профессиональной деятельности педагога, что вкуче с излишне бюрократизированной системой управления образованием, воспитанием становится серьезным сдерживающим фактором для возрастающего профессионального развития педагогов детских садов, реализующих инклюзивную практику.

Итак, имеющиеся к настоящему времени теоретические разработки и накопленные эмпирические исследования по различным направлениям профессиональной деятельности педагога дают возможность говорить о значительном продвижении по пути познания сущности профессионального развития педагогического работника, в том числе и инклюзивной дошкольной образовательной организации.

На основе этого мы можем дать некое обобщённое представление о феномене профессионального развития, его критериях и показателях. Но для начала уточним понятие «Профессиональное развития».

Профессиональное развитие педагогического работника – это процесс, характеризующий динамику необратимых изменений личности педагога, его основных мотивационно-потребностных (хочу/не хочу и нуждаюсь/не нуждаюсь), когнитивных (знаю/не знаю и умею/не умею), эмоционально-волевых (владею/не владею собственными эмоциями) характерологических компонентов в ходе профессионализации (непрерывно расту, как педагог/не расту, как педагог).

В случае рассмотрения возрастающего (позитивного) профессионального развития речь идет о совокупном единстве двух понятий: профессиональный рост и профессиональная карьера педагогического работника ДОО.

Профессиональный рост педагога – это процесс развития, интеграции и внедрения в педагогическую работу профессионально важных личностных качеств и способностей, профессиональных

навыков и знаний; функциональная качественная трансформация педагогом своего внутреннего мира, что в результате ведет к сознательно новому образу жизни.

Профессиональная карьера педагогического работника – это целенаправленно выбранный и реализуемый педагогом путь профессионального и должностного продвижения, гарантирующего ему профессиональное и социальное самоутверждение в соответствии с уровнем квалификации. В обобщенном виде *профессиональная карьера* определяется как поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с профессиональной деятельностью (результат достижения успеха в профессиональной деятельности).

Применительно к сфере образования, в том числе инклюзивного дошкольного образования, *профессиональная карьера* – это не столько продвижение педагогического работника вверх по служебной лестнице в рамках своей специальности, сколько максимальное раскрытие и реализация своего профессионального потенциала.

Рассматривая карьерный рост педагогического работника ДОО как динамический процесс, необходимо отметить, что он напрямую связан с профессиональным ростом, личной готовностью к саморазвитию и самосовершенствованию в рамках имеющейся профессиональной деятельности. Основная роль в профессиональном росте, на наш взгляд, принадлежит самому педагогу, его личным ожиданиям, представлениям о трудовом будущем, сформированной системе ценностей и притязаний. Индикатором профессионального роста является построение профессиональной карьеры педагогическим работником.

В настоящее время успешно реализуется Национальный проект «Образование», открываются большие возможности для карьерного, а, следовательно, профессионального роста педагогических работников. Совет при президенте по стратегическому развитию и национальным проектам разработал один из самых масштабных национальных проектов "Образование", рассчитанный на шесть лет (2018-2024 год). Национальный проект «Образование» ставит своими целями обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования; воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций; внедрение новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс, поддержка семей с детьми младенческого и раннего возраста.

В проект вошли девять Федеральных проектов, на их основе регионы приводят в соответствие свои отраслевые программы образования. Кратко представим содержание девяти проектов:

1. «Современная школа» нацелен на увеличение строительства новых школ, совершенствование материально-технической базы общеобразовательных организаций, ликвидацию третьей смены, обновление образовательных программ, появление пилотных школ на селе.

2. «Успех каждого ребенка» заключается в расширении объема дополнительного образования детей, внедрения и развития программ профориентации и поддержки талантливых детей.

3. «Современные родители» является проектом, суть которого состоит в формировании единого Федерального портала для родителей, появление центров скорой психолого-педагогической помощи родителям, воспитывающих детей в форме семейного образования.

4. «Цифровая образовательная среда» представляет собой проект, направленный на техническое совершенствование среды образовательных организаций, оснащение их интернетом и современным интерактивным оборудованием.

5. «Учитель будущего» включает механизмы, условия внедрения системы профессионального роста педагогических работников, охватывающих не менее 50% учителей общеобразовательных организаций.

6. «Молодой профессионал» состоит в модернизации профессионального образования, популяризации профессии «педагог» и повышении ее престижа.

7. «Новые возможности для каждого» заключается в создании условий для непрерывного обучения всех категорий граждан.

8. «Социальная активность» представляет собой проект, направленный на поддержку волонтерского движения.

9. «Экспорт образования» определен как проект, нацеленный на повышение конкурентоспособности ВУЗов на международном уровне.

Более подробно остановимся именно на пятом Федеральном проекте «Учитель будущего». Именно он является ключевым, так как показывает возможности для профессионального и карьерного роста педагога. В проекте предложена модель Национальной системы учительского роста (далее НСУР), которая предлагает новые возможности для профессионального и карьерного роста. Основной целью введения Национальной системы учительского роста является установление уровня профессионализма педагогов, новых возможностей для аттестации. Реализация НСУР предполагает следующую структуру: рост уровня образования, рост уровня владения профессиональными компетенциями. Взаимодействие данных компонентов определяет успешность аттестации, способствует должностному продвижению, а соответственно, росту социального

статуса педагога. Также НСУР предлагает проект профессиональной карьеры педагогического работника через многокомпонентную систему оценивания и введения должностных вариаций для вертикального и горизонтального карьерного роста учителя. С момента вступления в силу профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» планируется появление новых должностей педагогических работников, отражающих их профессиональные успехи, например, учитель-мастер, учитель-наставник. Разработчики проекта предложили создать условия для двух направлений развития профессиональной карьеры педагогических работников - «горизонтального» и «вертикального». Стоит отметить, что только «вертикальный» карьерный рост предусматривает возможность получения перехода на должностной уровень нового образца. «Горизонтальная» градации учительских должностей согласно НСУР идет с опорой на усвоение обобщенных трудовых функций педагогом, присвоения ему квалификационной категории, а, следовательно, продвижение по вертикальной прямой.

Вопросы профессионального роста педагогических работников продолжают оставаться предметом внимания законодателей. В связи с чем, появляются новые нормативные акты, среди которых особое внимание занимает Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ». Именно этот документ определяет некие новые тренды, предлагаемые учеными, государственными деятелями.

Таким образом, становится понятно, что государственными инициативами определен курс на профессиональный и карьерный рост педагогического работника. Данная ситуация уже актуальна для педагогов дошкольных организаций. Но готовы ли к этому педагогические работники детских садов, в том числе и инклюзивных?

На базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» (далее – МАДОУ №8 «Гармония») было проведено исследование на предмет потребности педагогов в профессиональном и карьерном росте. С этой целью была разработана анкета «Исследование возможностей карьерного/профессионального роста современного педагогического работника дошкольной образовательной организации» (Приложение 1.).

В анкетировании приняли участие 50 педагогов различной квалификации, должностного уровня, педагогического стажа (воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагоги-психологи, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители). Результаты анкетирования показали, что большая часть респондентов (80%) не планируют свое карьерное продвижение

и не думают о его возможных путях. Объясняется это следующими причинами:

- «Я никогда не стремился занять более высокую должность»;
- «В деятельности педагога ДОО мало возможностей для карьерного роста, поэтому невозможно планировать карьеру»;
- «Для меня важно не продвижение по карьерной лестнице, а повышение профессионального мастерства».

Анализ движения педагогических работников ДОО по карьерной лестнице выявил очень медленный темп. Так на вопрос «На сколько уровней я вырос в должности с тех пор, как пришел работать в систему дошкольного образования?» были получены следующие ответы:

- на три уровня – 3 %;
- на два уровня – 13 %;
- на один уровень – 20 %;
- остался на прежней позиции – 66 %.

Кроме того, результаты анкеты показали, что более половины респондентов считают, что у них никогда не будет возможности подняться хотя бы на одну ступень по карьерной лестнице. Основной причиной такой глобальной неуверенности в будущем профессиональной карьеры является непонимание критериев, по которым происходит дальнейшее продвижение. Педагоги не имеют четких представлений о том, что же нужно сделать, чтобы получить желаемое повышение. В анкете мы предложили проранжировать следующие факторы, способствующие продвижению по карьерной лестнице:

- проявление инициативы и самостоятельности;
- безоговорочное выполнение распоряжения руководителя;
- добросовестное выполнение своих обязанностей;
- профессиональное развитие;
- хорошие отношения с руководителем;
- влиятельные друзья.

По результатам опроса на первое место вышли такие факторы, как «безоговорочное выполнение распоряжений руководителя» (42 %). На втором месте оказались «добросовестное выполнение своих обязанностей» и «профессиональный рост» (33%). Третье место заняли «инициатива и самостоятельность» (24 %).

Мобильность и стремление к профессиональной карьере педагога напрямую связано с уровнем его доходов, с экономическим статусом. Экономический статус складывается из заработной платы, стимулирующей части заработной платы, дополнительных доходов. Большинство респондентов отметили, что продвижение по карьерной лестнице напрямую повлияет на уровень их материального благополучия (95 %).

Также результаты анкетирования показали, что большинство педагогов осознанно озадачены собственным профессиональным ростом, который заключается не столько в повышении

квалификационной категории, сколько в совершенствовании профессионально значимых личностных качеств и характеристик, систематическом обновлении знаний, умений и навыков (более 78 % респондентов).

Способствовать профессиональному, а соответственно и карьерному росту педагогов, по мнению участников опроса, могут следующие факторы: повышение заработной платы (46 %), желание максимально реализовать себя в жизни (25 %), любовь к профессии, детям (12 %), социальная необходимость, обусловленная требованиями общества (27%).

Рассматривая профессиональную карьеру как внутреннюю стратегию профессионального самосовершенствования, необходимо выявить условия, способствующие становлению карьеры педагога ДОО. С этой целью в анкете стоял вопрос: «Созданы ли в сфере дошкольного образования условия для карьерного роста педагога?» Большинство опрошенных педагогов отметили отсутствие необходимых условий для профессиональной карьеры, как в самом образовательном учреждении, так и в системе в целом (91%).

В настоящее время практически не решаются задачи, направленные на поддержку и консультирование по вопросам профессиональной карьеры/роста педагогических работников дошкольной образовательной организации; не обеспечивается направленность планирования карьеры на конкретного педагога с целью учета его потребностей и возможностей; отсутствует мониторинг карьерного потенциала педагогических работников.

Все это способствует тому, что современный педагогический работник инклюзивной ДОО сталкивается с проблемой творческой апатии, потери стремления к самосовершенствованию и саморазвитию, выбором других сфер трудовой деятельности.

Современному обществу безразлично, кому доверяют воспитание и образование особых детей: равнодушному к детям и делу безынициативному исполнителю или стремящемуся к максимальному раскрытию своего творческого потенциала профессионалу? Касательно ситуации профессионального развития педагогических работников инклюзивной ДОО мы предлагаем адаптированный вариант под НСУР: институциональную модель профессионального роста педагогических работников. (см. рисунок 1.)

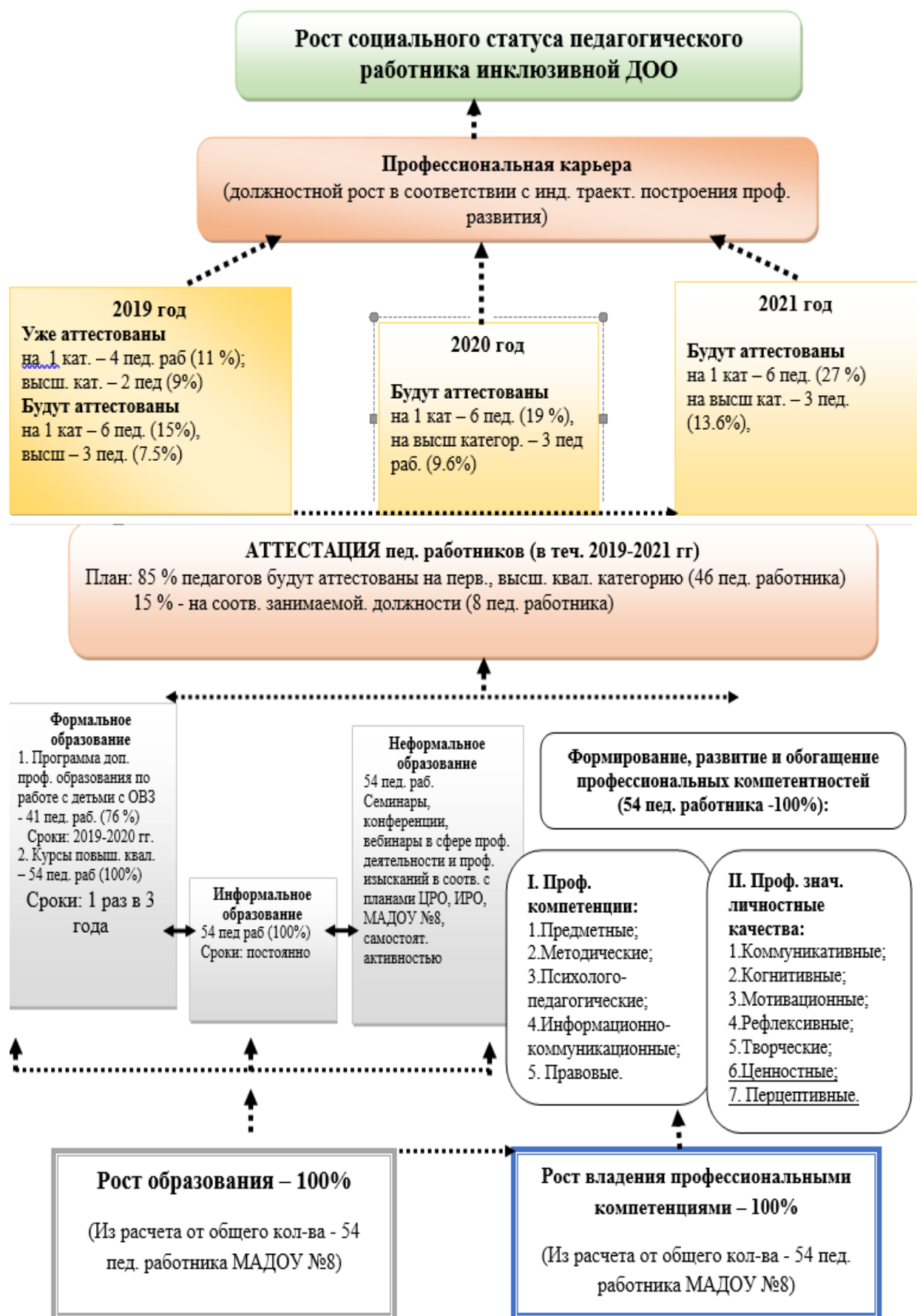


Рисунок 1. Институциональная модель профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации.

Данная модель реализуется в условиях МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» и рассчитана на период с 2019 по 2021 год включительно. Компоненты аутентичны НСУР, но адаптированы под условия инклюзивной ДОО, уточнены и конкретизированы, а также представлены конкретные результаты и сроки реализации.

Рост уровня образования выражается в необходимости перехода к концепции непрерывного обучения педагогов, которое в свою очередь напрямую связано с формальным, неформальным и информальным образованием.

В России понятия неформального и информального образования только входят в обращение и еще мало кому известны. Эти новые формы образования – неформальное и информальное были заимствованы из европейской концепции. Самоцель - непрерывность образования индивида в течение всей жизни. А Министерство образования и науки РФ внесло эти понятия в проект «Современной модели образования» до 2020 года, увязав их с необходимостью перехода к концепции непрерывного образования. Раскроем данные понятия.

Формальное образование - происходит в организованном и иерархически структурированном контексте, завершается выдачей общепризнанного диплома или аттестата установленного образца, имеет определенную продолжительность по времени и основывается на государственной учебной программе, организовано формальными, преимущественно зарегистрированными, организациями.

Неформальное образование - происходит часто вне специального образовательного пространства, в котором чётко обозначены цели, методы и результат обучения, в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером, а также представляет собой различные курсы, тренинги, короткие программы, которые предлагаются на любом этапе образования или трудовой деятельности, обычно не сопровождается выдачей документа (и не требует этого документа!), чаще всего носит целенаправленный и систематический характер.

Информальное образование - индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер; спонтанное образование, реализующееся за счёт собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде; общение, чтение, посещение учреждений культуры, путешествия, средства массовой информации и т.д., когда взрослый превращает образовательные потенциалы общества в действенные факторы своего развития,

результат повседневной рабочей, семейной и досуговой деятельности, не имеет определенной структуры». Далее по компонентам модели.

Также в модели отражены меры обеспечения **роста образования** педагогических работников МАДОУ детского сада №8. В период с 2019 по 2020 год в рамках формального образования успешно завершили обучение 41 педагогический работник ДОО по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки «Специальная педагогика в образовательных организациях». Также в формальное образование заложены курсы повышения квалификации. Информальными и неформальными формами образования обеспечены 54 педагогических работника, что составляет 100% от всего педагогического состава ДООУ.

Рост образования напрямую связан с повышением уровня **профессиональных компетентностей**, в которые включены профессионально значимые личностные качества педагогов, профессиональные компетенции. Совокупность мероприятий, осуществляемых в рамках **роста образования, профессиональных компетентностей** является обеспечением успешной аттестации на период с 2019 по 2021 год. Наличие квалификационной категории служит должностному продвижению в условиях ДООУ (**профессиональной карьере/росту**).

Таким образом, все компоненты иллюстрируемой модели взаимосвязаны и носят прикладной характер.

Содержание диагностики уровня профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации

Педагогический работник инклюзивной дошкольной образовательной организации наряду с педагогами других образовательных учреждений в равной степени обеспечивает (или должен обеспечивать) прогрессивное движение современного образования.

Реализация данного посыла возможна через проведение диагностики уровня профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации.

Разрабатывая и отбирая диагностические методики, предлагаемые для обследования педагогов, мы исходили из понимания специфики профессионального развития. В ходе изучения данной проблемы мы выделили несколько критериев и показателей профессионального развития педагогического работника ДОО:

1. Уровень сформированности основных профессиональных компетенций: предметных, психолого-педагогических, методических, информационно-коммуникационных, правовых (недопустимый, базовый, прогрессивный уровень сформированности профессиональных компетенций). Выявление уровня сформированности профессиональных компетенций осуществляется тремя способами: путем самооценки, оценки коллег (см. приложение), экспертной оценки в соответствии с составленным перечнем компетенций. В случае самооценки, оценки коллег используется листы с балльной системой оценивания (от 0-5 баллов), экспертная оценка проводится путем тестирования педагогических работников и интерпретации полученных результатов;

2. Особенности сформированности профессионально важных личностных качеств (критический, оптимальный, высокий уровень сформированности качеств). Определение уровня сформированности профессионально важных личностных качеств происходит путем самооценки и тестирования педагогического работника по списку качеств, который был составлен при анализе психолого-педагогической литературы.

3. Эффективность в реализации видов (собственно педагогическая, научно-методическая, инновационно-экспертная) профессиональной деятельности педагогического работника, определенная как формальный показатель активности педагога.

Содержание диагностики профессионального развития представлено двумя частями: инвариантной и вариативной.

Инвариантная часть является наиболее комплексным и систематичным изложением социально-психолого-педагогических методов диагностики компонентов профессионального развития личности педагога, среди которых выделены профессиональные компетенции и профессионально значимые личностные качества (далее ПЗЛК). Особое отличие инструментов исследования ПЗЛК - их атрофированность в российской психологической науке и надежность в использовании.

Диагностика профессиональных компетенций представлена батареей тестов по выявлению уровня сформированности у педагогов предметных, методических, психолого-педагогических, правовых, информационно-коммуникационных представлений и знаний.

Результаты диагностики используются для формирования портфеля с методическими материалами, необходимыми для осуществления возрастающего профессионального развития каждого педагогического работника дошкольной образовательной организации.

Безусловно, возможности социально-психолого-педагогической диагностики при изучении особенностей профессионального развития педагогического работника дошкольной образовательной организации еще требуют дополнительного изучения, поиска средств и методов диагностики, позволяющих вскрыть существенные особенности данного процесса. Однако уже разработанные и апробированные диагностические инструменты могут стать необходимыми для определения потенциала кадрового ресурса дошкольных организаций, повышения эффективности профессионально-педагогической деятельности в детском саду.

Следует отметить, что используемые исследовательские методики не охватывают всю палитру имеющихся диагностических средств и носят экспериментально-поисковый характер. Коллектив МАДОУ детского сада №8 «Гармония» принять рекомендации и пожелания для изменения или совершенствования содержания разработанного продукта.

Компетентностный профиль педагогического работника (воспитателя) инклюзивной дошкольной образовательной организации

Компетентностный профиль педагогического работника (воспитателя) инклюзивной ДОО – документ рекомендательного характера, характеризующий личностные и профессиональные качества педагогического работника ДОО (воспитателя), необходимые для осуществления эффективной профессиональной деятельности на занимаемой должности.

Область применения - свод параметров и критериев, определяющих высокопрофессионального воспитателя и являющийся ориентиром при формировании плана повышения уровня его квалификации, аттестации, должностного продвижении (профессиональный/карьерный рост в системе образования).

Таблица 1.

Структура компетентностей педагогического работника (воспитателя) с комментариями понятийного уровня

№ п/п	Компетентности	Поведенческие характеристики
<p>1. Предметные компетенции - это специфические способности, необходимые для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные умения, навыки, способы мышления.</p>		
1.1.	<p>Наличие педагогической адаптированной системы научных знаний</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает опытом эмоционально-ценностного, гуманистического отношения к каждому ребенку, обществу в целом. • Имеет знания, умения, навыки организации воспитательно-образовательной, коррекционно-педагогической деятельности с обучающимися. • Владеет методиками дошкольного образования, специальными технологиями, методами, приемами, средствами организации и проведения воспитательно-образовательной, коррекционно-педагогической деятельности. • Владеет представлениями, знаниями, навыками организации развивающей предметно-пространственной среды для достижения воспитательно-образовательных, коррекционно-педагогических целей и задач. • Имеет представления о технологиях междисциплинарного сотрудничества, взаимодействия с родителями (законными представителями)
1.2.	<p>Практические умения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Способен в команде и/или самостоятельно проектировать содержание программы дошкольного образования, адаптированные образовательные программ • Умеет структурировать содержание непосредственной образовательной деятельности с обучающимися с разными вариантами развития. • Умеет прогнозировать и последовательно реализовывать программу дошкольного образования для достижения целевых ориентиров, соотнося с реальной ситуацией образовательных

		<p>потребностей, индивидуальных особенностей и психофизических возможностей каждого обучающегося.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способен спроектировать и организовать развивающую предметно-пространственную среду для достижения воспитательно-образовательных, коррекционно-педагогических целей и задач. • Использует технологии междисциплинарного сотрудничества, взаимодействия с родителями (законными представителями) • Накапливает опыт творческой деятельности в форме умения принимать эффективные решения в проблемных ситуациях;
<p>2. Правовые компетенции - это совокупность специальных знаний, определяющих качество действий педагогического работника, эффективное использование им в педагогической деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти; разработку локальных нормативных правовых актов; принятие решений в рамках существующей законодательной базы.</p>		
2.1.	Правовая просвещенность	<ul style="list-style-type: none"> • Уверенно владеет совокупностью правовых знаний, умений и навыков, эффективно их использует в воспитательно-образовательной, коррекционно-педагогической деятельности. • Принимает участие в разработке локальных нормативных правовых актов.
2.2.	Ответственность, исполнительность	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает высокой исполнительской дисциплиной. • Честен, порядочен • Признает и исправляет собственные ошибки. • Готов исполнять не только свои непосредственные должностные обязанности, но и при необходимости участвует с полной отдачей в решении важных задач ДОО. • Ответственно относится к порученному делу, может пожертвовать личными интересами для достижения поставленной цели. • Адекватно оценивает свои возможности и ресурсы к исполнению поставленных задач, готов обратиться за помощью при необходимости
<p>3. Психолого-педагогические компетенции - это совокупность знаний, умений и навыков воспитателя ДОО в области психологических и педагогических наук (общей психологии, психологии общения, дошкольной психологии, специальной психологии, общей педагогике, дошкольной педагогике, специальной педагогике и другие), сообразность использования их при анализе методической и педагогической документации, педагогической деятельности с детьми, а также применения их в выстраивании профессиональных взаимоотношений с коллегами, администрацией, во взаимоотношениях с родителями (законными представителями) воспитанников.</p>		
3.1.	Психолого-педагогическая просвещенность	<ul style="list-style-type: none"> • Уверенно обладает совокупностью знаний, умений и навыков в области психологических и педагогических наук: общей психологии, психологии общения, дошкольной психологии, специальной психологии, общей педагогике, дошкольной педагогике, специальной педагогике. • Грамотно использует знания и опыт при анализе методической и педагогической документации, педагогической деятельности с детьми, работе с родителями (законными представителями) воспитанников.

3.2.	Эффективные коммуникации и взаимодействие в командной работе с родителями (законными представителями), коллегами	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает хорошими коммуникативными способностями, умеет конструктивно действовать в конфликтных ситуациях, тактичен, умеет «обходить острые углы», знает, как вести себя с коллегами, родителям (законными представителями) воспитанников. • Демонстрирует способность и желание работать в команде с ориентацией на общекомандный результат. • Проявляет конструктивное взаимодействие и взаимопомощь. • Проявляет инициативу на сотрудничество, стремится, чтобы каждая из сторон выиграла в результате совместной работы. • Дружелюбен, позитивен, открыт к общению • Воспринимается как авторитетный, влиятельный собеседник. • Эффективен в ситуациях «трудной» коммуникации.
3.3.	Активность, инициативность	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает внутренней энергией, и драйвом, активен и динамичен, проявляет инициативу, воплощает идеи в жизнь. • С энтузиазмом принимает за дело, безразличен к своей работе и деятельности ДОО в целом. • Не нуждается во внешних побуждениях, способен находить самостоятельно стимулы для собственной деятельности. • Не останавливается на достигнутом. Постоянно повышает «планку» требований к себе. • Сохраняет позитивный настрой и веру в успех перед неудачами.
3.4.	Социальный интеллект	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает социальной гибкостью и проницательностью, умеет видеть реальное положение вещей, предугадать поведение обучающихся, родителей (законных представителей). • Оперативно и эффективно действует в разных ситуациях, гибок, может справиться с разными задачами, способен адекватно оценить ситуацию при отсутствии очевидных актов • Стрессоустойчив, сохраняет высокую продуктивность в ситуации давления и стресса, не теряет над собой контроль. • Находит общий язык и взаимопонимание с родителями (законными представителями) воспитанников.
<p>4. Информационно-коммуникационные компетенции - это способность решать профессиональные задачи с использованием информационных и коммуникационных технологий</p>		
4.1.	ИКТ-просвещенность	<ul style="list-style-type: none"> • Способен решать профессиональные задачи с использованием информационных и коммуникационных технологий. • Развивает идею информатизации и цифровизации дошкольного образования как, дополнительного, иногда альтернативного, современного инструмента организационно-педагогической и воспитательно-образовательной, коррекционно-педагогической деятельности.

5. Методические компетенции - это система сформированных теоретических знаний в области дошкольного образования и комплексных методических умений, обеспечивающих осуществление основных функций педагогического работника.		
5.1.	Личностные характеристики	<ul style="list-style-type: none"> • Обладает достаточным уровнем коммуникативных, перцептивных, рефлексивных умений.
5.2.	Деятельностные характеристики	<ul style="list-style-type: none"> • Имеет накопленные профессиональные знания и умения, способность актуализировать их в нужный момент и использовать в процессе реализации своих профессиональных функций. • Владеет исследовательскими и творческими навыками.
5.3.	Познавательные характеристики	<ul style="list-style-type: none"> • Умеет анализировать программно-методические документы. • Выявлять методические проблемы и определять пути их решения. • Способен классифицировать, систематизировать методические знания. • Умеет прогнозировать эффективность выбранных средств, форм, методов и приемов. • Применяет методические знания, умения, навыки в новых условиях. • Структурирует и выстраивает процесс обучения, отбирает содержание и формы проведения непосредственной образовательной деятельности, совместной деятельности с детьми. • Подбирает методики, методы и приемы обучения, воспитания, развития.

Структура компетентностей помогает выстроить компетентностный профиль педагогического работника инклюзивной ДОО (воспитателя), который формируется по принципу «матрешки», где верхние уровни – это базовые компетенции, которыми воспитатель должен обладать на высоком или достаточном уровне, нижние уровни – это компетенции, определяющие высокопрофессионального воспитателя, формируются постепенно, по ходу нарастания опыта на занимаемой должности.

Компетентностный профиль выстраивается по пяти уровням, в соответствии с которыми определяется перспектива профессионального роста педагогического работника (воспитателя), возможности для коррегирования ситуации некомпетентности.

Критерии профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации

К основным критериям профессионального развития педагогического работника инклюзивной ДОО мы относим:

1. *Позитивную динамику развития профессиональных умений педагогического работника (воспитателя, узких специалистов различного профиля).*

Педагогическое умение – это основа возрастающего профессионального развития педагога, без которой невозможно работать в детском саду. Показателями, то есть признаками, указывающими на наличие этого умения у педагогического работника ДОО являются: способность правильно определять структуру, содержание и методику проведения образовательной, коррекционно-развивающей деятельности с особыми детьми; способность использовать приемы создания проблемных ситуаций; способность корректировать отношения воспитанников друг к другу, к делу, к самим себе.

2. *Позитивную динамику развития профессионального мастерства педагогического работника (воспитателя, узких специалистов различного профиля).*

Показателями, то есть признаками, указывающими на наличие этого мастерства у педагогических работников инклюзивной ДОО являются: способность использовать теоретические и практические знания, достижения передового опыта применительно к конкретным условиям организации образовательного, коррекционно-развивающего процесса; способность разбираться в вопросах общей, детской, специальной психологии, коррекционной педагогики; способность в совершенстве владеть методиками обучения, развития, воспитания, коррекции; способность вовлечь ребенка с разными вариантами развития в интересную и личностно-развивающую деятельность.

3. *Позитивную динамику развития профессиональной креативности педагогического работника (воспитателя, узких специалистов различного профиля).*

Показателями, то есть признаками, указывающими на наличие креативности у педагога, являются: способность педагога творчески преобразовывать свою профессиональную деятельность; способность оптимизировать организацию процесса обучения, воспитания, коррекции, развития; способность вносить в образовательный, коррекционно-развивающий процесс инновационные идеи, формы, приемы, методики, совершенствуя при этом ту или иную область педагогической деятельности, значительно изменяя и повышая качество инклюзивного дошкольного образования.

Факторы, негативно влияющие на профессиональное развитие педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации

Можно выделить факторы, позитивно и негативно влияющие на профессиональное развитие педагогических работников инклюзивной ДОО. Также отметим среди них внешние и внутренние факторы.

К внешним факторам, негативно сказывающимся на профессиональном развитии педагогов, можно отнести следующие факторы:

Во-первых, отсутствие персональной работы администрации дошкольной образовательной организации с каждым педагогом. В связи с переключением деятельности заведующего на хозяйственные, менеджерские направления, довольно часто сам руководитель не может с пользой изучить, проанализировать образовательную, коррекционно-развивающую деятельность педагога и организовать его труд и помощь ему так, чтобы изменились результаты его работы.

Во-вторых, отсутствие четких критериев успешной деятельности педагогических работников ДОО. Это важный фактор, так как с ним связан

необъективный, случайный характер оценки деятельности педагогов

В-третьих, характер контроля профессиональной деятельности педагогических работников, сводящийся не столько к обучению и поддержке педагога, сколько к обвинениям и дисциплинарным мерам. Такой контроль формирует у педагога страх совершения ошибки и, конечно же, уменьшает его творческие возможности, провоцирует недоверие, приводящее к снижению его профессиональной мотивации.

В-четвертых, формальный характер повышения квалификации педагогов. К сожалению, нынешняя система повышения квалификации педагогических работников ориентирована не на развитие их профессионального сознания и овладение ими образовательной, коррекционно-развивающей деятельностью, а на передачу педагогам профессиональных знаний. Что же касается внутрисудовых форм повышения квалификации, то педсоветы, заседания методических объединений, консилиумы давно уже не носят творческий, обучающий характер.

Внутренние факторы, негативно сказывающиеся на профессиональном развитии педагогических работников, связаны, прежде всего, с профессионально-личностным выгоранием педагогов. Это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов педагогического работника. Он проявляется в следующем:

- явно выраженные усталостные проявления, характеризующиеся и во внешнем поведении, и в снижении напряженности в процессе работы;
- снижение социальных, профессиональных и личностных запросов, интересов, потребностей высшего уровня (интеллектуальных, творческих, эмоционально окрашенных);

- подмена оптимистичного взгляда на жизнь критичностью, цинизмом или безразличием;
- отсутствие или снижение пиковых положительных ярких ощущений, подмена в ряде случаев реального надуманным, возникновение навязчивой необходимости жаловаться и обвинять;
- возникновение страхов, преувеличение уровня опасности, сужение горизонта жизненных возможностей из-за небольших отрицательных или отклоняющихся фактов, или предположений;
- снижение потребности поиска, движения, дружеского общения;
- снижение способности к объективной оценке собственной деятельности с одной стороны, постоянно подстерегает чувство и осознание неспешности, с другой – кажется, что тебя незаслуженно обходят, недооценивают, унижают.

Важнейшими причинами собственно профессионального выгорания являются те постоянно усиливающиеся напряжения, которые испытывают педагоги, работающие в современном инклюзивном детском саду. Это вызвано не только собственно нагрузками, но и их многообразием, и информационным коллапсом, и возрастающими психологическими нагрузками, что в конечном счете приводит к появлению, проявлению и накоплению разнообразных, но чрезвычайно вредных усталостей.

Факторы, позитивно влияющие на профессиональное развитие педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации

Среди внешних факторов, позитивно влияющих на профессиональное развитие педагога (воспитателя, узкого специалиста различного профиля) наиболее часто выделяют профессиональные группы (педагогические коллективы). Создание внутренних потенциалов профессионального развития педагога – результат активного взаимодействия личности с профессиональными группами. При этом происходит обогащение личности самого педагога.

Мы разделяем позицию ученых, считающих, что важной характеристикой профессиональных сообществ, способствующей становлению позиции педагога, его позитивному профессиональному развитию, является ценностно-ориентационное и концептуальное единство членов данных сообществ.

Одним из ведущих факторов профессионального развития педагога является процесс его непрерывного обучения, организованное как процесс фасилитации. Большую роль в этом играет грамотно построенная работа администрации инклюзивной дошкольной образовательной организации с педагогическим коллективом. Невозможно правильно построить работу с педагогическим коллективом по вопросам повышения их профессионального мастерства без учета таких факторов как:

- а) знание уровня образованности и профессиональной подготовки каждого педагога, круга их интересов и способностей;
- б) создание в коллективе атмосферы уважения и доверия к друг другу, проявление внимания к нуждам и запросам;
- в) осуществление постоянного духовного взаимодействия педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей);
- г) всестороннее содействие самоутверждению педагога в коллективе, повышению уровня его профессиональной подготовки;
- д) помощь педагогу ДОО в осознании, обобщении своего опыта на основе синтеза теории и практики.
- е) создание организационно-педагогических условий для непрерывного обучения педагога с учетом его профессиональных изысканий и интересов.

Отдельное внимание следует уделить такому внешнему фактору профессионального развития педагога, как характер его взаимоотношений с обучающимися (воспитанникам), в том числе с особыми образовательными потребностями. Педагог может добиться успеха в образовании детей, но без душевного контакта, сердечности, при безразличии или индифферентности к воспитанникам воспитательный, образовательный, коррекционно-развивающий эффект не достигается.

Не менее важен для профессионального роста педагога и характер его взаимоотношений с коллегами и администрацией. Эти отношения начинают играть свою позитивную роль тогда, когда в основе организационной культуры инклюзивного детского сада лежат гуманистические ценности, когда работа администрации строится на принципе управления успехом, когда в образовательном учреждении приоритетным направлением деятельности педагогов рассматривается образовательный, воспитательный, коррекционно-развивающий процесс и с этой целью формируется воспитательно-образовательная и коррекционно-развивающая система.

Моральное и материальное стимулирование педагога – еще один немаловажный фактор его профессионального развития. Администраторов и педагогов, которые бы не понимали и не признавали этого, нет. На примере МАДОУ детского сада №8 «Гармония» большую роль в этом моменте играет Положение о баллах (стимулирующий фонд оплаты труда) для педагогических работников ДОО. Данное Положение отличается от формальных документов этого типа, имеющихся во многих детских садах, оно исправляет главную ошибку. Подобные Положения, как правило, направлены на поощрение лучших, которых никогда не может быть много и которые, как правило, уже признаны, уже выдвинуты, уже достигли и определенного статуса, и определенного профессионально-общественного признания. Задача Положения о баллах в МАДОУ №8 «Гармония» – ввести в его содержание такое количество номинаций возможного успеха и направлений деятельности, которые позволяют каждому члену педагогического коллектива стать лучшим, стать успешным в своей профессиональной, общественно-педагогической, воспитательной, коррекционно-развивающей, инновационной деятельности.

Рассмотрев внешние факторы, позитивно влияющие на профессиональное развитие, перейдем теперь к анализу внутренних факторов. Еще раз подчеркнем нашу позицию: большинство названных выше факторов «запускают» и «сопровождают» проявление внутренних факторов профессионального развития педагога инклюзивной ДОО.

Ведущим внутренним фактором профессионального развития педагога является его способность к профессиональной рефлексии, то есть к осмыслению им своей профессиональной деятельности, к профессиональной самооценке как оформлению профессиональных смыслов в ценности и к профессиональному самосознанию как способности к произвольности профессиональной деятельности и поведения. Позитивное профессиональное развитие педагогического работника зависит от осознания им своей миссии, которая и определяет во многом стиль его взаимоотношений с окружающим миром и наполняет смыслом его собственное существование. Для прояснения своей миссии педагогическому работнику инклюзивной ДОО важно самому себе ответить на некоторые вопросы, через

которые он может прояснить - что является для него значимым в жизни, какими ценностями он руководствуется, какие таланты собирается реализовать, в чем видит смысл своего вклада в жизнь близких людей и мира. Стремление к самосовершенствованию – этот фактор, влияющий на профессиональное развитие педагога, упоминается практически в каждом исследовании, посвященном этой проблеме. В этой связи важно, чтобы педагог до начала работы с детьми, в том числе с особым детьми, имел свою собственную программу саморазвития, расписанную хотя бы на один год вперед. Без наличия такой программы его работа с детьми будет неясной, расплывчатой и неопределенной.

Фактором, определяющим процесс профессионального развития, является наличие у педагога профессионального идеала. Правильно сформированный идеал педагога - условие эффективности его саморазвития.

К важному внутреннему фактору профессионального развития педагогического работника можно отнести и его позитивное мироощущение. Такого рода мироощущение характеризуется интересом педагога к людям, умением находить позитивные решения в конфликтных ситуациях, умением глубоко и чувствовать и эмоционально воспринимать происходящее, способностью к быстрому восстановлению и преодолению усталостей. Позитивное, мажорное восприятие действительности - это та важная психологическая характеристика, которая определяет профессиональные способности педагога. Напротив, негативизм в восприятии действительности педагогом может привести к развитию его нервозности, агрессивности, мстительности, необъективности оценки, и как следствие, - к безразличию к своему труду.

Опыт инновационно-исследовательской деятельности МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 в аспекте профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации

Актуальность изучения проблемы профессионального развития педагогических работников инклюзивной дошкольной образовательной организации детерминирована потребностью системы образования в педагоге, обладающем психической мобильностью, гибким и творческим мышлением, выраженной субъектной позицией и способностью к постоянному самосовершенствованию, саморазвитию. Современное образование, в том числе дошкольное, отличается излишне бюрократизированной системой управления и, к сожалению, становится серьезным сдерживающим фактором для возрастающего профессионального развития педагогов детских садов. Такая ситуация требует инструментального решения, которое откроет новые побудительные возможности для профессионального развития каждого педагога.

Мы можем дать некое обобщённое представление о феномене профессионального развития, его критериях и показателях. Профессиональное развитие педагогического работника дошкольной образовательной организации представляется, как восходящий вектор развития педагога, сопровождающийся изменением личностного стиля, профессионального мировоззрения и профессиональной культуры, приводящий к устойчивому развитию профессионализма под воздействием внешних и внутренних факторов. В условиях МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 «Гармония» на протяжении двух лет реализуется инновационная модель профессионального развития педагогических работников ДОО. Содержание модели раскрывает организационно-педагогические условия, определяющие внешние и внутренние факторы, влияющие на профессиональное развитие педагогических работников дошкольной образовательной организации, модель отвечает требованиям современных государственных инициатив, нормативных актов, высоким запросам социума и профессиональной общественности.

Основными критериями эффективности инновационной модели профессионального развития, были выделены следующие:

1.Позитивное отношение педагогических работников и их готовность принимать участие в инновационной деятельности, нацеленной на перспективу их профессионального развития. По результатам используемых диагностических методик были выявлено, что 100% педагогических работников МАДОУ детского сада №8 «Гармония» положительно относятся к реализуемому проекту и готовы принимать участие. Подтверждением данному факту служат проведенное анкетирование:

-«Отношение и готовность педагогического работника дошкольной образовательной организации к инновационно-экспертной деятельности»;

-«Исследование возможностей карьерного/профессионального роста современного педагогического работника дошкольной образовательной организации

2. Создание и совершенствование организационно-педагогических условий.

3. Разработан мониторинг как индикатор уровня профессионального развития педагогических работников.

4. Повышение эффективности профессиональной деятельности педагогических работников образовательной организации как формальный показатель профессионального развития.

5. Активное сотрудничество дошкольной образовательной организации с различными организациями города, края.

Результативность и определенная устойчивость положительных результатов деятельности определяется следующими достижениями:

- Разработано нормативно-правовое и организационно-методическое обеспечение инновационной деятельности., которое способствовало систематизации деятельности административного и педагогического состава МАДОУ детского сада №8 «Гармония».

- Создана творческая группа. Результатом создания творческой группы стала научно-исследовательская деятельность педагогов по изучению, разработке, обобщению материалов по профессиональному развитию педагогов ДОО, определяются оптимальные пути достижения цели и решения поставленных задач. Творческая группа совершенствует содержание в соответствии с современными государственными требованиями, социальными ожиданиями и запросами к педагогическим работникам дошкольной образовательной организации.

7. Разработана и апробируется инновационная модель профессионального развития педагогических работников.

Инновационная модель профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации разработана с учетом современных государственных инициатив в области образования: Национального проекта «Образования», Федерального проекта «Учитель будущего». В связи с отсутствием модели профессионального развития педагогического работника ДОО, предложена инновационная модель профессионального развития педагогических работников ДОО, аутентичная национальной системе учительского роста (НСУР). Данная модель имеет адаптированный вариант под институциональные условия. Модель демонстрирует направленность на возрастающее профессиональное развитие в условиях МАДОУ детского сада комбинированного вида №8 «Гармония».

Также активно апробируется мониторинг профессионального развития педагогических работников ДОО. Разработанный мониторинг представляет собой диагностическую триаду по исследованию уровня профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации:

- диагностика уровня профессиональных компетенций (недопустимый, базовый, прогрессивный);
- диагностика профессионально значимых личностных качеств педагогического работника дошкольной образовательной организации (критический, оптимальный, высокий);
- карта исследования (оценка) эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника, определенная как формальный показатель активности педагога.

Организационно-педагогические условия, благоприятствующие возрастающему профессиональному развитию педагогических работников, созданы в соответствии с содержанием инновационной модели профессионального развития педагогического работника ДОО (аутентичной НСУР). Организационно-педагогические условия были направлены на:

- *обеспечение педагогических работников непрерывным образованием: формальным, неформальным, информальными формами.* Информальными, неформальными формами образования охвачены 54 педагога (100 % от общей численности педагогов МАДОУ детского сада №8 «Гармония»). Формальные формы образования включают систематическое прохождение курсов повышения квалификации - **54 педагогических работника** (100 % педагогов). А также в 2019 году был заключен договор с ИРО Краснодарского края на прохождение педагогическими работниками МАДОУ №8 «Гармония» обучения по программе профессиональной переподготовки: «Специальная педагогика в образовательных организациях». Процент обучающихся составляет – 76 % (41 педагог). Режим непрерывного образования свидетельствует о росте интереса педагогических работников к повышению уровня владения профессиональными компетенциями (предметными, психолого-педагогическими, методическими, информационно-коммуникационными, правовыми компетенции). Данное утверждение распространяется на 100 % от общей численности педагогов МАДОУ детского сада №8 «Гармония»;
- *повышения уровня интереса и активности педагогов в конкурсах профессионального мастерства* (9 педагогов – 18% от общей численности педагогов МАДОУ детского сада №8 «Гармония»);
- *интенсивный рост уровня квалификации педагогов (аттестация).* Аттестованы за 2019, 2020 год 18 педагогов - 36% от общей численности педагогов МАДОУ детского сада №8 «Гармония»;
- *активизацию положительной динамики трансляционной активности педагогических работников;*

- *повышение уровня социальной активности.* Сотрудничество с родителями, сторонними лицами через совместные проекты, акции, взаимодействие с сетевыми и социальными партнерами. (100 % от общей численности педагогов МАДОУ детского сада №8 «Гармония»).

Активно ведется работа над проектированием индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников МАДОУ №8 «Гармония». На сегодняшний день содержание траектории построено с учетом эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника, определенной как формальный показатель активности педагога. В перспективе будет разработана программа воздействия, направленная на устранение дефицита профессиональных компетенций и коррегирования профессионально значимых личностных качеств педагогических работников ДОО. С этой целью будут разработаны персонифицированные карты педагогического работника дошкольной образовательной организации. Что в дальнейшем будет определять содержание портфеля с методическими рекомендациями профессионального развития педагогических работников ДОО.

В полном объеме проведены трансляционные мероприятия, определенные перспективным планом реализации проекта по теме КИП в течение 2019, 2020 годов. Диссеминация опыта через выступления на семинарах, форумах, конференциях муниципального, регионального, Всероссийского, Международного уровня. Выступлений на международный уровень - 23; Всероссийском уровне – 18; Краевом – 26; Зональном – 9; Муниципальном – 54. Общее количество выступлений за 2019, 2020 год - **120**.

За 2019, 2020 год были произведены публикации в различных изданиях: международного уровня – 8, всероссийского уровня – 16, регионального – 11. Всего - 35 публикаций;

Скреплены сетевые, межведомственные союзы на договорной основе с 15-ю организациями города, края, России. С последующей возможностью для диссеминации опыта и масштабирования результатов, что является безусловным показателем возрастающего профессионального развития педагогических работников МАДОУ детского сада №8 «Гармония»

Разработаны следующие методические продукты:

- ***Сборники материалов проведенных семинаров;***

- ***Диагностика уровня профессионального развития.*** Методические рекомендации, содержание которых представлено мониторингом, состоящим из диагностической триады, определяющей уровень профессиональных компетенций, ПЗЛК, эффективность реализации профессиональной деятельности (карта оценки).

- ***Индивидуальные диагностические тетради*** для каждой должностной единицы: воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре. Тетради используются в

индивидуальном режиме педагогом. Тестирование на определение уровня профессиональных компетенций (прогрессивный, базовый, недопустимый) проходит в группе, ограничено временными рамками, при наличии модератора.

- **Индивидуальные траектории профессионального развития педагогического работника** (воспитателя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя).

- **Сборник упражнений для проведения корректирующей тренировки ПЗЛК педагогических работников инклюзивной ДОО.**

Перспективами деятельности, направленной на возрастающее профессиональное развитие педагогических работников ДОО, является:

1. Реализовывать на институциональном уровне инновационную модель возрастающего профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации в условиях современных государственных инициатив, социальных запросов и ожиданий;

2. Продолжать совершенствовать и реализовывать организационно-педагогические условия, благоприятствующие профессиональному развитию педагогических работников;

3. Систематически проводить мониторинг профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации, совершенствовать его содержание;

4. Разработать методическое обеспечение профессионального развития педагогических работников дошкольной образовательной организации: персонифицированные карты (траектории профессионального развития);

5. Продолжать организовывать партнерские союзы с различными организациями муниципалитета, края с последующей возможностью создания и расширения методических сетей в вопросах профессионального развития педагогических работников.

Условия формирования профессиональной позиции молодого педагога в инклюзивной среде дошкольной образовательной организации

Инклюзивное образование детей с особыми образовательными потребностями - один из перспективных векторов развития современной образовательной практики. Распространившиеся в России быстрыми темпами процессы интеграции опередили необходимость разработки в отечественной дефектологической науке теоретических подходов в этом направлении, а экспериментальные исследования подтвердили необходимость развития практики. До настоящего времени остается мало изученной проблема развития профессиональной компетентности педагогов, работающих в условиях инклюзивного образования. Это утверждение значительно актуализируется в отношении молодых педагогов, начинающих свою профессиональную деятельность с детьми, имеющими особые образовательные потребности, на первой ступени образовательной вертикали – в системе дошкольного образования.

Детальное рассмотрение форм организации и программно-методического обеспечения, предлагаемых образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования позволяет утверждать, что не разработан «Профессиональный портрет» молодого педагога инклюзивного образования дошкольных образовательных организаций, не определены требования и оптимальные формы подготовки педагогов к новым условиям профессиональной деятельности. Подготовка педагогов к реализации инклюзивного образовательного процесса в условиях дошкольной образовательной организации зачастую сводится к формированию знаний о нарушениях развития (нозологии) детей раннего и дошкольного возраста и возможностях их учета в ходе образовательного процесса. При этом недопустимо мало внимания уделяется вопросам профессионально-личностной готовности педагога к работе с детьми, имеющими особые образовательные потребности. Практика показывает, что недостаточно решаются задачи по формированию осмысленной, ответственной и устойчивой профессиональной позиции молодого педагога, деятельность которого будет осуществляться в условиях инклюзии.

В общеупотребительном значении *позиция* (от лат. *positio* - положение) - это «положение, расположение чего-либо», «точка зрения, мнение в каком-либо вопросе, отношение к чему-либо, а также действия, поведение, обусловленные этим отношением», «полоса, участок местности или акватории, занимаемые для подготовки и ведения боя» (Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия, 2000; Ожегов, Шведова, 1997). Многие исследователи применяли понятие позиции личности, которое впервые было предложено в этом смысле А. Адлером (Adler). В. Н. Мясищев под позицией личности понимает

интеграцию доминирующих избирательных отношений человека в каком-либо существенном для него вопросе.

Отношения, а, следовательно, и позиция как система отношений, рассматриваются как ядро личности, выступают не только условием развития человека, но и важным показателем его зрелости. *Позиция* определяет субъективные отношения (ценностные ориентации, интересы, мотивы, установки и т. д.); устойчивые типичные для субъекта способы осуществления своей жизни, отношений с окружающими людьми (уходит ли он от противоречий, сглаживает их или, наоборот, заостряет) и направленность личности как «отношение того, что личность получает и берет от общества (Ломов, 1984, с. 311). *Позиция* - это способ реализации базовых ценностей личности в ее взаимоотношениях с другими, единство сознания и деятельности, поэтому имеет смысл говорить о деятельностной позиции педагога, в том числе, педагога, начинающего свой профессиональный путь. В этой связи обретение *позиции* - не одноразовое событие, а непрерывный процесс ее становления и развития в профессиональной деятельности педагога. *Профессиональная позиция* выражает профессиональную самооценку, уровень притязаний, отношение к занимаемому месту в системе социальных отношений в трудовом процессе. Развитие же инклюзивных процессов в дошкольных образовательных организациях предполагает становление *профессиональной позиции* каждого педагога, и, в первую очередь, молодого педагога, которая может быть представлена как система тех духовно-нравственных, интеллектуальных, волевых и эмоционально-оценочных отношений к миру, педагогической действительности и педагогической деятельности с детьми, имеющими особые образовательные потребности. Резюмируя вышесказанное, можно заключить, что *профессиональная позиция* молодого педагога может изменяться в ходе его профессионализации, являясь предпосылкой к профессиональному развитию. Будет ли профессиональная позиция определяющей возрастающее профессиональное развитие во многом зависит от условий инклюзивной образовательной организации, в которой молодой педагог начинает свою профессиональную деятельность.

В рамках деятельности инновационной площадки Краснодарского края на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №8 «Гармония» муниципального образования город Новороссийск (далее МАДОУ детский сад №8 «Гармония») было проведено психолого-педагогическое исследование, результаты которого убедительно подтвердили важность такой составляющей в формировании профессиональной позиции как профессионально-личностная готовность молодых педагогов к реализации инклюзивного образовательного процесса. В процессе разработки инновационной модели профессионально-личностной готовности педагога к работе с

детьми, имеющими особые образовательные потребности, была определена ее структура, которая включает профессионально-ценностные ориентации, профессионально значимые личностные качества и компетенции.

Профессионально-ценностная направленность личности молодого педагога ДОО проявляется, в первую очередь, в его добросовестном отношении к собственному труду, осознании педагогом образовательного процесса не как рутинной деятельности, нацеленной на формальный результат, а как процесс непрерывного поиска, творчества, саморазвития, самосовершенствования. Молодой педагог, начинающий работать с детьми, имеющими особые образовательные потребности, должен обладать сформированной системой профессионально-ценностных ориентаций: признание ценности личности ребенка, независимо от степени, формы и тяжести его нарушения; направленность деятельности не только на получение образовательного результата, но и на развитие личности ребенка с нарушением в развитии в целом; осознание себя как носителя культуры и ее транслятора для детей с нарушениями в развитии; понимание творческой сущности педагогической деятельности с особыми детьми, требующей огромных интеллектуальных, моральных, духовных и энергетических затрат. Совершенно очевидно, что отсутствие положительной профессионально-ценностной ориентации может стать причиной деформации зарождающейся профессиональной позиции молодого педагога, краха перспектив на успешное профессиональное становление и развитие в условиях инклюзивного пространства.

Ключевой составляющей профессиональной позиции молодого педагога, работающего с детьми, имеющими особые образовательные потребности, по нашему мнению, является стремление к общению с детьми, желание оказывать им помощь. В психолого-педагогической литературе «желание оказывать детям помощь» рассматривается как комплексное образование, представляющее собой совокупность личностных качеств: отзывчивость, доброжелательность, эмпатия, толерантность, профессиональная мобильность, настойчивость, оптимизм, умение наблюдать, анализировать, креативно и нестандартно подходить к решению проблем, обладание высоким уровнем самоконтроля и саморегуляции. Молодой педагог дошкольной образовательной организации должен не только осознавать важность вышеперечисленных качеств, но и постоянно стремиться их развивать и совершенствовать.

Более подробно в контексте нашей статьи следует остановиться на таких понятиях как отзывчивость, эмпатия, толерантность, профессиональная мобильность, оптимизм, настойчивость.

Отзывчивость, как духовно-нравственное качество молодого педагога, помогает ему увидеть в каждом ребенке уникальные и неповторимые черты, способствующие проявлению моральной и материальной щедрости, великодушия. Отзывчивый педагог всегда

может найти общий язык с детьми, не зависимо от их особенностей. Поведение такого педагога базируется на чувствительности, эмоциональности. Очень часто синонимией отзывчивости является альтруизм. *Эмпатия* – необходимое личностное и профессиональное качество педагога, работающего с особенными детьми. Наличие этого качества у педагога предполагает понимание ребенка, сочувствие ему, умение принять и понять его точку зрения, увидеть ситуацию его глазами. Эмпатия тесно связана с феноменом принятия, которое заключается в безусловном эмоционально-теплом отношении к ребенку с особыми образовательными потребностями. Толерантность включает терпимость к нестандартному внешнему виду, особенностям, иному образу жизни, взглядам, нравам, привычкам. Но в контексте, связанном с профессиональной позицией молодого педагога, речь идет, в первую очередь, о принятии и правильном понимании особенного ребенка, уважении его способов самовыражения и проявления индивидуальности. Под толерантностью не подразумевается снисхождение или притворство в проявлении терпимости к необычным детям. Состояние толерантности должно быть естественным для молодого педагога, сопряженное с ощущением комфортности, спокойствия и доброжелательности к детям, отличающимся внешним видом, поведением, привычками и многим другим, что у окружающих часто вызывает брезгливость или осуждение. *Профессиональную мобильность молодого педагога можно рассматривать как внутреннюю свободу, основанную на стабильных ценностях и потребности в самоорганизации, самоопределении и саморазвитии, способности быстро реагировать на изменения, благодаря образованности и профессиональной компетентности.*

Оптимизм по отношению к детям с особенными образовательными потребностями предполагает развитую способность педагога видеть положительную перспективу развития данной категории детей, неиссякаемую веру в их возможности, скрытый потенциал. *Настойчивость* – это качество и навык очень сильной, волевой и решительной личности, позволяющее преодолевать все препятствия, возникающие на пути к цели. Учитывая, что в профессиональной деятельности молодого педагога, работающего с особенными детьми, очень много препятствий, как внутренних (к ним можно отнести лень, нежелание, внутренний страх к профессиональным неудачам в работе с детьми), так и внешних (клише и ярлыки социума, влияние обстоятельств, условий, противодействие людей). Но настойчивость и преданность выбранной миссии педагога, работающего в инклюзивном пространстве, – это волевое качество личности, сформированное на основе ответственности и понимания результата. Как правило, настойчивые молодые педагоги всегда достигают высоких результатов в работе с особенными детьми и в профессиональном плане, в будущем, становятся успешными и востребованными специалистами.

Молодой педагог, работающий в инклюзивном образовательном пространстве, должен обладать высокой стрессоустойчивостью, уметь регулировать свою деятельность, контролировать себя, быстро и уверенно реагировать на изменение обстоятельств и принимать решения. Очень важно конструктивно справляться с отрицательными факторами, владеть навыками релаксации, самообладания, высокой адаптивности. Важным требованием к молодому специалисту, осуществляющему педагогическую деятельность с особенными детьми является высокий уровень культуры общения: деликатность, чувство такта, умение соблюдать конфиденциальность служебной информации и личных тайн семей и воспитанников. Молодой педагог не должен забывать, что такой ребенок находится в прямой зависимости от качества оказываемой ему педагогической помощи, а, следовательно, должен представлять меру ответственности, возложенную на него, грамотно проектировать все компоненты образовательного процесса: целеполагание, содержание, программно-методическое и технологическое обеспечение.

В процессе внедрения инновационной модели подготовки молодых педагогов к работе в инклюзивной среде дошкольной образовательной организации творческим коллективом МАДОУ Детский сад №8 «Гармония» был создан диагностический комплекс, направленный на изучение ценностных ориентаций и профессионально значимых личностных качеств, позволяющих выявлять профессиональные затруднения молодых педагогов при решении задач инклюзивного образования. В ходе реализации эмпирического этапа исследования были выделены следующие условия становления профессиональной позиции молодого педагога, работающего в условиях инклюзивной среды дошкольной образовательной организации:

1. Реализация программ, направленных на развитие и корректировку профессиональных ценностных ориентаций и профессионально значимых личностных качеств молодого педагога, создающих профессионально личностную готовность к работе с детьми, имеющими особые образовательные потребности;

2. Ориентация на личную активную профессиональную позицию через успешные формальные показатели: непрерывное обучение, совершенствование методических и педагогических умений, трансляционный опыт, участие в творческих проектах, инновационной исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства и другое.

3. Реализация дифференциального и индивидуально-творческого подходов, позволяющих проектировать образовательный маршрут каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей.

4. Организация тренинговых, командных форм работы, совместные посещения театральных постановок, просмотры документальных и

художественных фильмов, сетевые мероприятия, предполагающие общение с опытными педагогами.

Данные условия будут способствовать развитию необходимой профессиональной позиции молодого педагога, определяющей его готовность к работе с детьми, имеющими особые образовательные потребности, в условиях инклюзивной среды дошкольной образовательной организации.

Таким образом, резюмируя вышесказанное, уточняем, что профессиональная позиция молодого педагога определяется как профессионально личностная готовность к работе с детьми, имеющими особые образовательные потребности, и предполагает сформированность целого комплекса качеств, которые основываются на ценностных ориентациях и профессионально значимых личностных качествах. Не каждый педагог, работающий в дошкольном образовательном учреждении с нормально развивающимися детьми, изначально способен к работе с ребенком, имеющим особые образовательные потребности, а, следовательно, необходима специально организованная работа в данном направлении.

Профессиональный портрет педагога как фактор, определяющий успешность брендинга инклюзивной дошкольной образовательной организации

В современных условиях развития дошкольного образования все большую социальную потребность представляют инклюзивные дошкольные образовательные организации, обеспечивающие образованием детей раннего и дошкольного возраста с особыми образовательными потребностями. Перманентный общественный интерес и уверенный выбор в пользу именно инклюзивного дошкольного учреждения не возможен, если не формировать имидж детского сада, определяющий его индивидуальность, востребованность, узнаваемость и высокую конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Безусловно, определяющим фактором в вопросах выбора дошкольной образовательной организации для большинства родителей (законных представителей), имеющих детей с особыми образовательными потребностями, является удобство расположения детского сада, условия комфортности помещений. Но даже эти факторы меркнут, если учреждение не имеет безупречной репутации, неустойчиво сохраняет позиции востребованности на рынке и демонстрирует низкую эффективность образовательной деятельности с особыми детьми. Данная ситуация в точности указывает на необходимость проведения целенаправленной работы над созданием собственного бренда, поддержание высокого качества специальных образовательных услуг и положительного изменения взгляда общественности на инклюзивные дошкольные образовательные организации.

Семантика слова «бренд» означает комплекс представлений, ассоциаций, эмоций, ценностных характеристик о продукте либо услуге в сознании потребителя. «Брендинг» рассматривается, как процесс управления созданным товарным знаком, позволяющий популяризировать торговую марку за счет разработанного корпоративного стиля. В широком понимании, брендинг определяется как способ проявления индивидуальности, привлечение внимания к предмету конкретной деятельности.

Основу брендинга инклюзивной дошкольной образовательной организации составляет деятельность, направленная на формирование профессионального портрета педагога. До настоящего времени остается мало изученным, а тем более практически не используемым, процесс брендинга инклюзивных дошкольных образовательных организаций через иллюстрацию профессиональной позиции педагогов, работающих с детьми, имеющими особые образовательные потребности.

В рамках деятельности инновационной площадки Краснодарского края на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №8 «Гармония» муниципального образования город Новороссийск (далее

МАДОУ детский сад №8 «Гармония») была разработана инновационная модель профессионального портрета педагога, который включает профессионально-ценностные ориентации, профессионально значимые личностные качества и компетенции, в совокупности определяющими позитивизацию процесса брендинга учреждения для социума.

Профессионально-ценностная направленность личности педагога инклюзивного ДОО проявляется, в первую очередь, в его добросовестном отношении к собственному труду, осознании педагогом образовательного процесса не как рутинной деятельности, нацеленной на формальный результат, а как процесс непрерывного поиска, творчества, саморазвития, самосовершенствования. Иллюстрацией профессионального портрета педагога, работающего с детьми, имеющими особые образовательные потребности, является сформированная система профессионально-ценностных ориентаций: признание ценности личности ребенка, независимо от степени, формы и тяжести его нарушения; направленность деятельности не только на получение образовательного результата, но и на развитие личности ребенка с нарушением в развитии в целом; осознание себя как носителя культуры и ее транслятора для детей с нарушениями в развитии; понимание творческой сущности педагогической деятельности с особыми детьми, требующей огромных интеллектуальных, моральных, духовных и энергетических затрат. Совершенно очевидно, что отсутствие положительной профессионально-ценностной ориентации может стать причиной деформации профессионального портрета педагога, краха перспектив на успешное профессиональное становление и развитие в условиях инклюзивного пространства, что, безусловно скажется на имидже детского сада в целом.

В процессе внедрения инновационной модели профессионального портрета педагогов в инклюзивной среде дошкольной образовательной организации творческим коллективом МАДОУ Детский сад №8 «Гармония» был создан диагностический комплекс, направленный на изучение ценностных ориентаций и профессионально значимых личностных качеств, позволяющих выявлять профессиональные затруднения педагогов при решении задач инклюзивного образования. В ходе реализации эмпирического этапа исследования были выделены следующие условия формирования профессионального портрета педагога, работающего в условиях инклюзивной среды дошкольной образовательной организации:

1. Реализация программ, направленных на развитие и корректировку профессиональных ценностных ориентаций и профессионально значимых личностных качеств педагога, создающих профессиональную личностную готовность к работе с детьми, имеющими особые образовательные потребности;

2. Ориентация на личную активную профессиональную позицию через успешные формальные показатели: непрерывное обучение, совершенствование методических и педагогических умений, трансляционный опыт, участие в творческих проектах, инновационной исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства и другое.

3. Реализация дифференциального и индивидуально-творческого подходов, позволяющих проектировать образовательный маршрут каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей.

Данные условия, на наш взгляд, будут способствовать формированию высокопрофессионального портрета педагога, определяющего успешность педагогической деятельности с детьми, имеющими особые образовательные потребности, в условиях инклюзивной среды дошкольной образовательной организации, а, следовательно, положительно сказываться на процессе ее брендинга.

Используемые источники:

1. Кирилл и Мефодий Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия 2010 (3 cd) - Тринадцатое, обновленное и дополненное [2009] [NRG].
2. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии/ Б.Ф. Ломов – М.: Наука, 1984. - 226 с.
3. Карта слов и выражений: информационная система [сайт]. URL: <https://kartaslov.ru/значение-слова/Бренд>
4. Мясищев В.Н. Личность и неврозы / В.Н. Мясищев - М.: Наука, 1960 - 240 с.
5. Пилецкая Л. С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему // Молодой ученый. -2014. -№2. - С. 693-697
5. Словари и энциклопедии по Академике: информационная система [сайт]. URL: https://psychology_pedagogy.academic.ru/
6. Яковлева И. М. Профессионально-личностная готовность педагога к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья // Вестник МГОПУ. Серия «Педагогика». 2009. № 6.с.140 - 144.

Приложение 1

Анкета

«Исследование возможностей карьерного/профессионального роста современного педагогического работника дошкольной образовательной организации»

Данная анкета разработана с целью проведения исследования на предмет представлений педагогических работников о возможностях развития собственной карьеры и реальное использование этих возможностей в сфере дошкольного образования. Анкета анонимна и не носит оценочного характера. В каждом вопросе может быть выбрано не более двух ответов. Будем признательны, если Ваши ответы будут предельно честными.

1. На Ваш взгляд «Карьерный рост – это..»

- А.** целенаправленно выбранный и реализуемый работником путь профессионального и должностного продвижения, гарантирующий ему профессиональное и социальное самоутверждение.
- Б.** профессиональное самоопределение, через личностные возможности, таланты, умения и взаимоотношения с окружающими людьми.
- В.** ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом
- Г.** изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с профессиональной деятельностью.
- Д.** максимальное раскрытие и реализация своего профессионального потенциала.
- Е.** Мне все-равно.

2. На Ваш взгляд «Профессиональный рост – это..»

- А.** процесс развития, интеграции и внедрения в педагогическую работу профессионально важных личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и навыков.
- Б.** функциональная качественная трансформация педагогом своего внутреннего мира, стремление к новому образу жизни
- В.** внедрение и апробирование новых современных мыслей, основ и методов в педагогический процесс, значительно изменяя и повышая их качество.
- Г.** систематическое углубление уровня профессиональных знаний, умений, навыков, совершенствование методического и психолого-педагогического опыта организации образовательного процесса.
- Д.** самообразование, осуществляемое в рамках повышения квалификации
- Е.** повышение квалификационной категории.
- Ж.** Мне все-равно.

3. Считаете ли Вы, что карьерный и профессиональный рост – это

- А.** Одно и то же
- Б.** Напрямую связанные процессы.
- В.** Отличные друг от друга понятия.
- Г.** Хотелось бы для себя уточнить.
- Д.** Мне все-равно.

4. Задумывались ли о собственном карьерном росте?

- А.** Конечно, да.
- Б.** Нет
- В.** Пока не знаю
- Г.** Мне все равно

5. Как Вы думаете, в течение педагогической деятельности произошло ли Ваше продвижение по карьерной лестнице?

- А.** Я никогда не задумывалась об этом.
- Б.** Я не стремилась занять более высокую должность.
- В.** Считаю, что в деятельности педагога мало возможностей для карьерного роста.
- Г.** Для меня важно не продвижение по службе, а повышение профессионального мастерства
- Д.** Карьеру может сделать человек «бизнесного» склада ума – такие редко выбирают педагогические профессии.

6. Хотелось бы Вам сделать карьеру в системе дошкольного образования?

- А.** Конечно, да.
- Б.** Нет
- В.** Пока не знаю
- Г.** Это невозможно.
- Д.** Мне все-равно.

7. Что на Ваш взгляд наиболее успешно поспособствовало бы продвижению по карьерной лестнице в условиях дошкольной организации?

- А.** Проявление инициативы и самостоятельности
- Б.** Безоговорочное выполнение распоряжения руководителя
- В.** Добросовестное выполнение своих обязанностей
- Г.** Профессиональный рост.
- Д.** Хорошие отношения с руководителем.
- Е.** Влиятельные друзья.
- Ж.** Нестандартный и творческий подход в решении педагогических задач.
- З.** Участие в конкурсах, мероприятиях, проектах.

И. Свой вариант:

8. На сколько уровней, по Вашему мнению, Вы выросли в должности с тех пор, как пришли работать в систему образования?

- А.** На один уровень
- Б.** На два уровня.
- В.** На три уровня.
- Г.** Осталась на прежней позиции.
- Д.** Я не поняла вопрос.

9. Связываете ли продвижение по карьерной лестнице с улучшением материального благосостояния?

- А.** Конечно, да.
- Б.** Нет
- В.** Мне все-равно

10. Что лично для Вас служит стимулом для карьерного и (или) профессионального роста

- А.** Помощь в повышении квалификационной категории.
- Б.** Условия для углубления уровня профессиональных знаний, умений, навыков, совершенствование методического и психолого-педагогического опыта организации образовательного процесса.
- В.** Самообразование.
- Г.** Повышение заработной платы.
- Д.** Уважение и признание коллег, родителей, личная заинтересованность.
- Е.** Любовь к профессии, к детям.
- Ж.** Поддержка и помощь при участии в конкурсах профессионального мастерства.
- З.** Социальная необходимость, обусловленная требованиями общества.
- И.** Мне все-равно.
- К.** Свой вариант ответа: _____

11. Созданы ли в современной образовательной сфере условия для карьерного и профессионального роста педагогического работника?

А. Конечно, да.

Б. Нет.

В. Не знаю, не задумывалась об этом.

Г. Свой вариант: _____

Благодарим за участие!

Приложение 1.

Листы самооценки уровня профессионального развития по показателям «профессиональные компетенции» педагогического работника ДОО

Инструкция по работе с листом самооценки профессиональных компетенций: лист содержит таблицу с перечнем профессиональных компетенций, напротив дана оценочная линейка от нуля до пяти. Педагогическому работнику необходимо самостоятельно отметить ту цифру (обвести в круг, подчеркнуть), которая, на его взгляд, соответствует оценке его профессиональных компетенций. Далее педагогический работник подсчитывает общий балл, вносит его в строку «Итого в баллах», следующим шагом является выведение среднего значения (по формуле: $P = (a_1 + a_2 + \dots + a_n) / n$, где a_n – значение величины, n – общее количество значений), заполнение соответствующей строки «Среднее значение». Данный результат является завершающим шагом, педагогический работник обращается к интерпретации результатов самооценки, представленной под таблицей.

Таблица 1 – Самооценка профессиональных компетенций

Ф.И.О,

должность _____

Дата _____

№ п/п	Профессиональные компетенции	Оценка в баллах					
		0	1	2	3	4	5
1	Предметные	0	1	2	3	4	5
2	Методические	0	1	2	3	4	5
3	Психолого-педагогические	0	1	2	3	4	5
4	Информационно-коммуникационные	0	1	2	3	4	5
5	Правовые	0	1	2	3	4	5
ИТОГО в баллах							
Среднее значение							

Интерпретация результатов:

Прогрессивный уровень профессиональных компетенций – 4-5 балла, что соответствует высокому уровню профессиональных компетенций педагогического работника, могут квалифицировать педагогического работника, как профессионала-наставника.

Базовый уровень профессиональных компетенций – 3-4 балла, что соответствует достаточному уровню профессиональных компетенций педагогического работника, необходимых для осуществления

педагогической деятельности в дошкольной образовательной организации.

Недопустимый уровень профессиональных компетенций – 0-2 баллов, что соответствует низкому уровню профессиональных компетенций педагогического работника, определяющего педагогического работника как нуждающегося в устранении дефицита профессиональных компетенций через инструменты воздействия (различные формы образования, методическая помощь и др.).

Также педагогический работник может самостоятельно построить компетентностный профиль, отметив средний на графике кривой профессиональных компетенций. (рис. 1.). График визуально покажет, какие из компетенций лежат в плоскости, соответствующей показателям уровня профессиональных компетенций (прогрессивный, базовый, недопустимый).

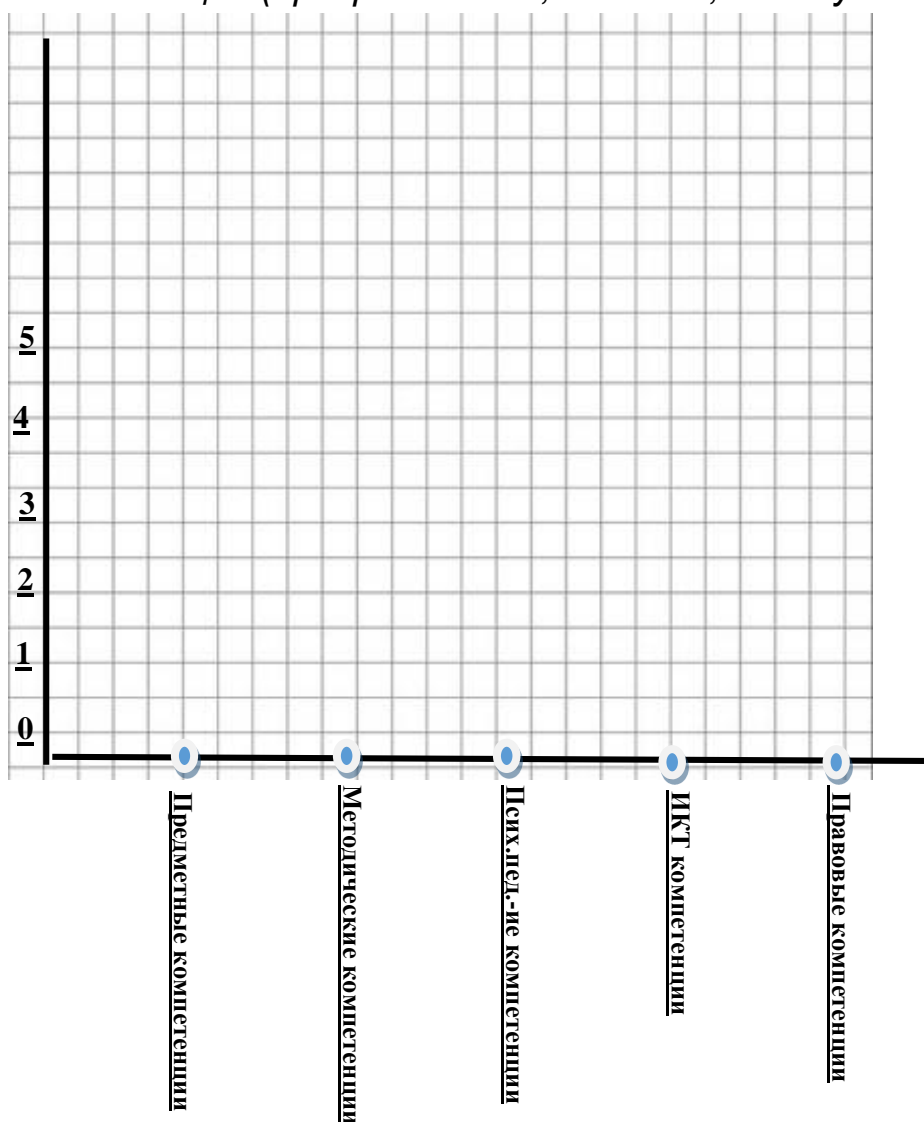


Рисунок 1. Компетентностный профиль «Профессиональные компетенции»

Приложение 2.

Листы коллективной оценки уровня профессионального развития по показателям «профессиональные компетенции»

Инструкция по работе с листом коллективной оценки профессиональных компетенций коллеги: лист содержит таблицу с перечнем профессиональных компетенций, напротив дана оценочная линейка от нуля до пяти. Необходимо отметить ту цифру (обвести в круг, подчеркнуть), которая, на Ваш взгляд, соответствует оценке профессиональных компетенций Вашего коллеги. Далее подсчитывается общий балл, заносится в строку «Итого в баллах», следующим шагом является выведение среднего значения (по формуле: $P = (a_1 + a_2 + \dots + a_n) / n$, где a_n – значение величины, n – общее количество значений), с последующим заполнением соответствующей строки «Среднее значение». Данный результат является завершающим шагом для произведения интерпретации результатов коллективной оценки, представленной под таблицей.

Таблица 2 – Коллективная оценка профессиональных компетенций педагогического работника

Ф.И.О,

должность _____

Дата _____

№ п/п	Профессиональные компетенции	Оценка в баллах					
		0	1	2	3	4	5
1	Предметные	0	1	2	3	4	5
2	Методические	0	1	2	3	4	5
3	Психолого-педагогические	0	1	2	3	4	5
4	Информационно-коммуникационные	0	1	2	3	4	5
5	Правовые	0	1	2	3	4	5
ИТОГО в баллах							
Среднее значение в баллах							

Интерпретация полученных результатов:

Прогрессивный уровень профессиональных компетенций – 4-5 балла, что соответствует высокому уровню профессиональных компетенций педагогического работника, могут квалифицировать педагогического работника с данным результатом, как профессионала-наставника.

Базовый уровень профессиональных компетенций – 3-4 балла, что соответствует достаточному уровню профессиональных компетенций педагогического работника, необходимых для осуществления

педагогической деятельности в дошкольной образовательной организации.

Недопустимый уровень профессиональных компетенций – 0-2 баллов, что соответствует низкому уровню профессиональных компетенций педагогического работника, определяющего педагогического работника как нуждающегося в устранении дефицита профессиональных компетенций через инструменты воздействия (различные формы образования, методическая помощь и др.).

Полученные баллы (среднее значение) по каждой компетенции позволяют построить компетентностный профиль оцениваемого педагогического работника. С этой целью средний балл отмечается на графике кривой профессиональных компетенций. (рис. 2.)

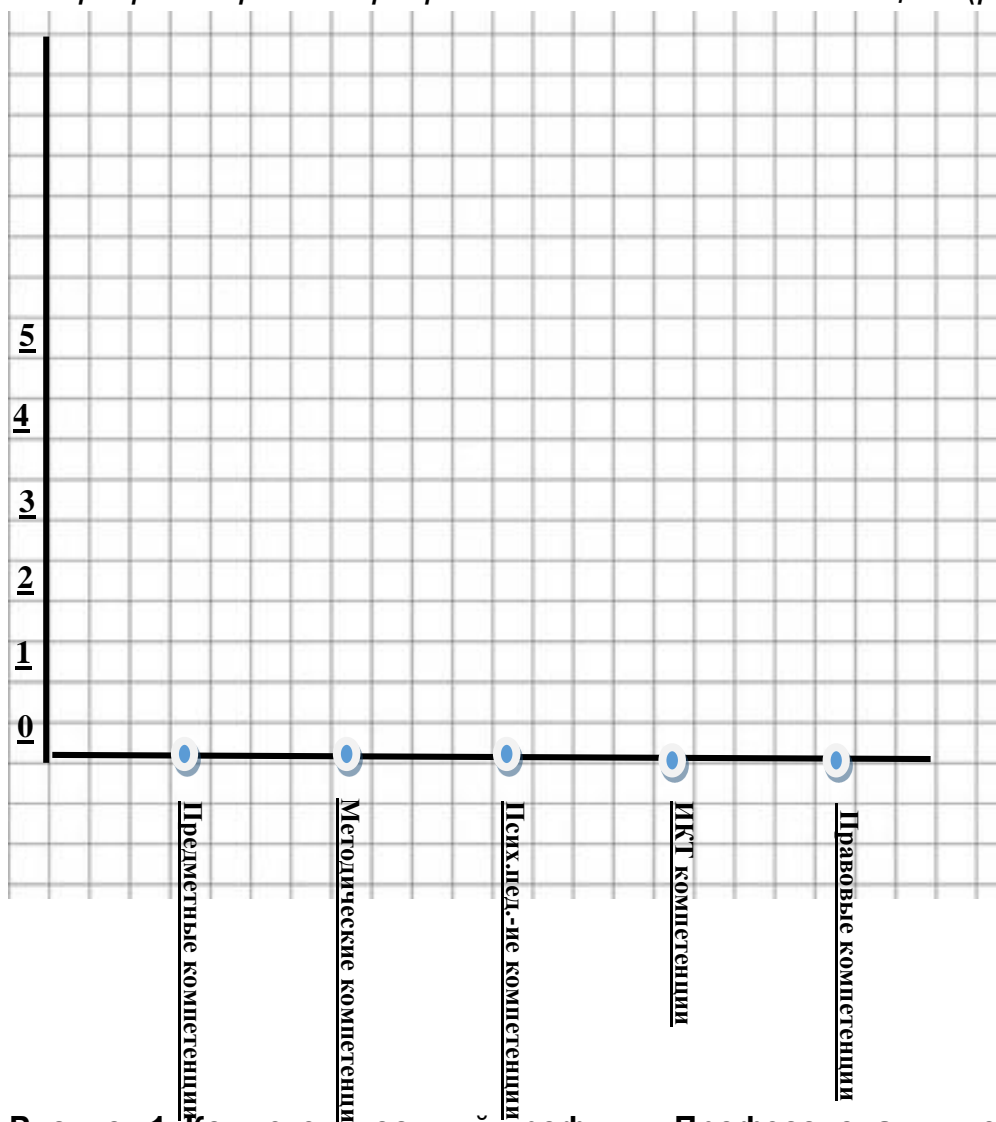


Рисунок 1. Компетентностный профиль «Профессиональные компетенции»

Приложение 3.

Карта оценки эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника

**дошкольной образовательной организации в должности
воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель,
инструктор по физической культуре**

Инструкция по работе с картой эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО: карта содержит таблицу с критериями и показателями. В столбце «результат» необходимо указать количество (написать цифру), соответствующую показателю. Далее подсчитывается общий балл, путем суммирования цифр из столбца «факт», и заносится в строку «итого в баллах». Данный результат является завершающим шагом для произведения интерпретации результатов оценки, представленной под таблицей. (см. табл. 3)

Таблица 3 – Карта оценки эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО

Ф.И.О. педагогического работника _____
за период (указать год) _____

№ п/п	Критерии	Показатели	Результат			
			Факт (номер приказа, дата)	План (указать дату аттестации)		
1	Квалификационная категория	Наличие квалификационной категории/соответствие занимаемой должности				
	Критерии	Показатели	Результат			
2	Результативность профессиональной деятельности по выявлению и развитию воспитанников способностей научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, определяемых нормативными документами отраслевых министерств РФ:	Факт (указать количество)	План (указать кол-во, срок)		
		международный,				
		всероссийский уровень				
		региональный уровень				
		муниципальный уровень				
		Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах в сети Интернет				
		Участие воспитанников в проектной (социально-значимой) деятельности				

3	Личный вклад в повышение качества образования и транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	Выступления на семинарах, конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытой образовательной деятельности:		
		международный уровень		
		всероссийский уровень		
		региональный уровень		
		муниципальный уровень		
		Размещение передового опыта в муниципальном, региональном банках		
		Результат личного участия в деятельности инновационных площадок: муниципальных, региональных, краевых		
		Экспертная деятельность в экспертных группах, жюри на муниципальном, региональном, федеральном уровнях		
		Организационно-методическая деятельность в роли руководителя методич. объединения, творческой группы, тьютора		
	Работа в качестве наставника молодых педагогов, руководителя пед. практики.			
	Организация и проведение методических мероприятий(семинаров. конференций, мастер-классов и т.д)			
4	Результативность деятельности педагогического работника в профессиональном сообществе	Наличие педагогических разработок, методических разработок, рекомендаций, сборников дидактического или сценарно-методического материала, ЦОР, других разработок, имеющих положительную рецензию		
		Публикация педагогических разработок, методических материалов в СМИ, в сборниках статей научно-практических конференций, в сети Интернет		

	Участие в профессиональных конкурсах федерального, регионального, муниципального уровня		
	Повышение квалификации по профилю деятельности (формальные, информальные формы образования)		
*Итого (в баллах)			

**Общий балл выводится, суммирую цифры, указанные в столбце «факт», начиная с критерия 2*

Интерпретация полученных результатов:

Прогрессивный уровень профессиональных компетенций – от 17 баллов и выше, что соответствует высокой эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО, могут квалифицировать педагогического работника с данным результатом, как высоко эффективного педагогического работника.

Базовый уровень профессиональных компетенций – от 10 до 16 баллов, что соответствует достаточной эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО, необходимого для осуществления педагогической деятельности в дошкольной образовательной организации.

Недопустимый уровень профессиональных компетенций – ниже 9 баллов, что соответствует низкой эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО, определяющего педагогического работника как нуждающегося в устранении дефицита профессиональной активности через инструменты воздействия (психолого-педагогическая, методическая работа с педагогическим работником, включение его в ряд мероприятий профессиональной сферы).

Результаты оценки эффективности реализации видов профессиональной деятельности педагогического работника ДОО являются объективными, если подтверждаются документами (справками, актами, дипломами, грамотами, сертификатами и другими определяемыми нормативными документами отраслевых министерств РФ, независимых организаций). Указанные документы в оригинальном виде хранятся в портфолио педагогического работника.

