

Разработка индивидуальной траектории развития

педагогов МАДОУ № 94



Система методического сопровождения воспитателей и педагогов ДОУ сегодня создается в каждой дошкольной образовательной организации. Это обусловлено рядом причин.

Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы развития дошкольного образования в стране, указывают на необходимость непрерывного повышения воспитателями уровня квалификации и профессионального мастерства.

Согласно ФГОС ДО для эффективной реализации образовательной программы должны быть созданы условия для профессионального развития педагогов, в т. ч. их дополнительного профессионального образования.

Дополнительное профессиональное образование — это часть большой работы в направлении профессионального развития педагогов ДОО. Значимая, но не единственная часть. Курсы повышения квалификации чаще выполняют ориентировочную, информационную функцию. А реализовывать на практике теоретические выкладки и положения, новые требования к организации образовательного процесса, осваивать современные технологии, применять новые методы и приемы педагогу предстоит самостоятельно.

Чтобы воспитатели смогли успешно справиться с профессиональными задачами, а дошкольная образовательная организация из режима функционирования перешла в режим развития, в каждой ДОО выстраивается своя система методического сопровождения педагогов. Центральное место занимает индивидуальный план (или программа) профессионального развития воспитателя. И это не случайно.

Индивидуальная траектория развития педагога (далее ИТР).

Самообразование педагога – это путь, который позволяет осознанно подготовить педагога к реализации стандартов нового поколения.

Современному педагогу необходимо развивать способность самостоятельно добывать новое знание, приобретать компетенции в рамках своей профессии. В помощь педагогу требуется грамотное методическое сопровождение его профессионального развития.

Одной из востребованных технологий сопровождения выступает **индивидуальная траектория развития педагога (далее ИТР)**. Она представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

Алгоритм разработки индивидуальной траектории развития педагога предусматривает:

1. диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;
2. составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
3. реализацию маршрута;
4. рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Первый этап.

Самоопределение педагога можно начать с анализа профессионально важных качеств:

1. **Педагогическая рефлексия:** умение профессионально грамотно анализировать свой опыт и опыт своих коллег, опираясь на четкие методологические знания в области дошкольного образования. Определять достижения и объяснять пути их достижения коллегам; видеть проблемы (затруднения) и намечать пути их устранения.

2. **Психолого-педагогическая компетентность:** предполагает знание специфики дошкольного детства и особенности организации образовательной деятельности с детьми раннего и дошкольного возраста. Педагог в своей работе должен основываться на общих закономерностях развития детей дошкольного возраста, знать особенности становления и развития 9-ти видов детских деятельностей. Показателем может выступать высокая динамика развития интегративных качеств воспитанников, а также положительное отношение детей к ДОУ.

3. **Способность к децентрации:** Децентрация – процесс преобразования смысла образов, понятий и представлений субъекта путем принятия им в расчет возможных точек зрения других людей. Способность педагога к децентрации является условием реализации модели личностно-ориентированного взаимодействия. Подлинное сотрудничество ребёнка и педагога возможно только в том случае, если взрослый не руководствуется волевым воздействием на ребёнка

(при котором собственная точка зрения ребенка игнорируется или преодолевается), а на продуктивное взаимодействие с ним. Педагог должен ценить личный выбор и участие детей в определении содержания и форм образования, поддерживать их активность и самостоятельность.

4. Коммуникативность: владение речевой культурой как средством общения с участниками образовательных отношений (детьми, родителями, социальными партнёрами, администрацией ДОУ). Влияет на умение выстраивать партнерское взаимодействие с семьями обучающихся для решения образовательных задач.

5. Эмоциональное состояние: преобладание положительных эмоций, позитива, эмоционального подъема, радости от работы. Благоприятный климат в коллективе и возможность позитивного взаимодействия с коллегами служит базой для реализации творческих планов каждого педагога и поддержки положительного эмоционального фона в ДОУ.

6. Реагирование в конфликтах: спокойствие, рассудительность, адекватность восприятия ситуации – важные качества педагога. Дополнительным фактором является эффективность педагогической команды ДОУ, оперативность в решении проблемных ситуаций.

7. Уровень эмпатии; понимание педагогом психических состояний, эмоций, чувств, переживаний детей; предполагает сопереживание. Обеспечивает поддержку эмоционального благополучия ребёнка в период его пребывания в ДОУ. Высокий уровень эмпатии помогает педагогу относиться к детям уважительно, внимательно, позитивно реагировать на их поведение; учитывать их потребности, интересы и выстраивать конструктивные партнерские отношения.

8. Уровень организаторских способностей: отражен степенью активности и вовлеченности детей в ОП, а их родителей в решение образовательных задач и жизнь ДОУ.

9. Умение работать с информацией: поиск, отбор и практическое применение информации педагогом позволяет развить критическое мышление. Владение ИКТ- компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми.

На этапе диагностики профессионального мастерства педагогу могут оказать помощь коллеги, специалисты-психологи, старший воспитатель (зам.зав.руководитель ДОУ). Дополнительную информацию представят беседы с детьми и анкетирование родителей /законных представителей/ воспитанников.

Педагог проводит самоанализ, опираясь на требования профстандарта.

Таблица №1: Диагностика профессионального мастерства, самоопределение педагога. (с учетом анализа профессионально важных качеств)

	Профессиональные компетенции педагога детского сада:	
--	---	--

1.	Знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.	
2.	Знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.	
3.	Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.	
4.	Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.	
5.	Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования	
6.	Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.	
7.	Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.	
8.	Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.	
9.	Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.	
10.	Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего	

	и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.	
11.	Владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.	

В таблице определяется уровень развития каждой компетенции и задачи для их индивидуального развития. Такая комплексная диагностика позволит качественно оценить профессиональные компетенции педагога и приступить ко второму этапу составления ИТР.

Второй этап: составление индивидуального образовательного маршрута начинается с определений «точек роста» - проблем или затруднений, выявленных в ходе первого диагностического этапа.

Например: проблемным моментом большинства педагогов является проведение педагогической рефлексии. Данному умению раньше не отводилось должного внимания в системе профессионального образования, поэтому педагог может испытывать трудности в четком анализе как своего, так и чужого опыта. Дополнительно может сказываться неуверенность в вопросах методологии. Даже педагог, активно специальные обучающие мероприятия, затрудняется в оценке полученного опыта. К сожалению, без должного анализа трудно осознать для себя практическую ценность полученного знания.

На практике приём рефлексии (анализа деятельности) используется в конце любой образовательной ситуации с детьми. В этом случае, отсутствие данного умения у педагога напрямую ведёт к отсутствию рефлексии собственной деятельности и у воспитанников.

Индивидуальный образовательный маршрут разрабатывается лично самими педагогами. Для того чтобы быстро и самостоятельно написать качественный образовательный маршрут профессионального роста, педагогу нужно хорошо осознать собственные проблемы, предпочтения, особенности и склонности. Реализация маршрута - стремление к профессиональному совершенству.

Написание образовательного маршрута – работа творческая. Необходимо помочь педагогу разработать его не формально, а творчески, чтобы поддержать инициативность и креативность. Планирование профессионального развития постепенно должно стать не обязанностью, а внутренней потребностью, и помогать продвигаться вперед, не останавливаясь на достигнутом.

Образовательный маршрут должен обсуждаться на заседании творческой группы, утверждаться органом управления (заведующей, заместителем). Результативность реализации запланированной работы необходимо заслушать на педсовете. Целесообразно разрабатывать образовательный маршрут на один учебный год и конкретно указывать в нем сроки выполнения запланированной деятельности. Но могут быть и образовательные маршруты на 2-3 года (особенно если брать детей со 2 младшей группы).

Структура образовательного маршрута

Цели профессионального развития

Цель 1 (первая половина года: с сентября по декабрь) - планировать надо конкретно,

Цель 2 (с января по май) - здесь лучше всего формулировать нацеленность уже на результат.

Разделы плана

1. Изучение психолого-педагогической и методической литературы

Указывается, по каким вопросам будет изучаться литература, какая, каких авторов литература. Называются основные работы.

№	Тема	Литература	Форма отчета
			Аннотации к прочитанным книгам

2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса

В этом разделе указывается, что будет разрабатываться для обеспечения образовательного процесса и инновационной деятельности: перспективные планы работы по направлению методической темы, календарно–тематическое планирование, конспекты занятий, подборки упражнений, дидактических игр, заданий и др.

№	Тема	Срок	Форма отчета
			Творческая декада Выставки дидактического материала Работа с родителями

3. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности представление его общественности

Указывается тема, по которой педагог предполагает обобщить свой опыт. В план обобщения опыта включаются действия по систематизации накопленного материала – написание рекомендаций, статей, сообщений и др.

№	Тема	Срок	Форма отчета
			Статья Сообщение Мастер-классы

			Семинары –практикумы. Консультация для педагогов Консультация для младших воспитателей и др.
--	--	--	--

4. Участие в системе методической работы детского сада.

Указывается, в каких методических мероприятиях детского сада педагог будет участвовать, какова роль в данном мероприятии (творческая группа, методическое объединение и др.)

5. Обучение на курсах повышения квалификации (по потребности)

Можно указать, на какие курсы педагог желает попасть. Возможно, расписать участие в вебинарах, виртуальных мастер-классах и т.п.

6. Руководство повышением квалификации

Этот раздел освещает проблемы, которые педагог не может решить самостоятельно: какую помощь педагогу может оказать старший воспитатель, коллектив, творческая группа ДОУ.

7. Работа в составе органов управления ДОУ и рабочих группах.

Указываются органы, в составе которых работает воспитатель, виды выполняемых им работ, сроки их выполнения и результаты. Отчетом служат продукты, выполненные в рамках проектов: программы, рекомендации и др., обеспечивающие работу всей команды воспитателей ДО

Третий этап: реализация маршрута предполагает реализацию комплекса практических мер, направленных на решение конкретной проблемы. Чтобы облегчить первоначальный анализ деятельности, необходимо использовать эмоциональный отклик: было интересно..., было трудно..., почувствовала, что...; я поняла, что...; меня удивило..., у меня получилось...; я смогла...; мне захотелось... (приём «Рефлексивный экран»).

Для более детального анализа часто педагогу необходимо восполнить пробелы в знании методики и особенностях организации образовательной работы с детьми определенного возраста. Наблюдая образовательные ситуации часто можно отметить привычку большинства педагогов действовать по определённому шаблону, стереотипу. Таким образом, организованная образовательная деятельности становится неинтересна как самому взрослому, так и детям. Поэтому настал момент в корне менять такой подход и перестраиваться в ходе педагогической работы.

С этой целью в ДОУ может работать **методическое объединение** внутри ДОУ для обучения педагогов. На обучающих мероприятиях педагоги показывают собственный опыт образовательной работы с детьми, учатся давать ему оценку по определённым критериям. Самоанализ деятельности педагога проводится в баллах,

даются необходимые пояснения. Анализ этого же образовательного события проводят наблюдатели - 2-3 педагога и составляют общие рекомендации /пожелания/ на основе заполненных экспертных листов. Надо отметить, что данный опыт оказался эффективным. Педагоги вели себя очень дружелюбно, корректно; приводили аргументы и примеры из личного опыта.

Четвертый этап: рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута. На данном этапе необходимо определить удалось или нет найти решение проблемы. Важно учитывать, что решение проблемы доставляет удовлетворение (удовольствие) и способствует присвоению нового опыта (теоретического или практического) и возможности применять его в других условиях. Наличие положительных эмоций, удовлетворённости результатом своей деятельности являются внутренней мотивацией для дальнейшего саморазвития педагога. В этом случае начинает работать принцип «образование через всю жизнь», осознание которого даёт педагогу возможность применять его на практике, в каждодневном взаимодействии с детьми и другими участниками образовательных отношений.

СХЕМА РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА

