

**Виктория Геннадьевна ЯРОСЛАВЦЕВА, старший методист отдела дошкольного и начального образования краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой институт развития образования им. К.Д. Ушинского»**

## **Системный подход в развитии профессиональных компетентностей педагогов дошкольного образования**



**Цель работы с педагогами дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО) по повышению уровня профессиональной компетентности чаще всего формулируется как ответ на внешние вызовы системе образования, в том числе введение Федеральной образовательной программы дошкольного образования (далее – ФОП ДО) и создание единого федерального образовательного пространства воспитания и обучения ребенка от рождения до поступления в общеобразовательную организацию, понимание высшей цели образования как воплощения национального воспитательного идеала и как ответ на внутренние вызовы и дефициты, такие как недостаточность базовых знаний и умений, необходимость развития комплексного подхода в становлении и развитии педагога ДОО, готового к профессиональному саморазвитию и инновационной деятельности**

Но, как правило, выпадает приоритетный аспект деятельности педагога – взаимодействие с детьми и характер передаваемых знаний. Мы говорим о том, что изменились дети, с которыми педагогам нужно взаимодействовать, отмечаем раннее взросление, влияние технологического прогресса на развитие детей, усеченность восприятия, увеличение числа детей с особыми возможностями здоровья, а также изменение качества и количества информации, способов ее передачи, быстрое устаревание, низкую актуальность многих знаний.

Таким образом, возникает необходимость компетентного, выстроенного взаимодействия ребенка и взрослого, в основе

которого лежит согласованность содержания, формы и соблюдение интересов воспитанников – когда эти три составляющих выйдут на один уровень значимости, появится устойчивый интерес к познанию. Обеспечить такой высокий уровень взаимодействия сможет педагог-профессионал, уверенный в себе, готовый к саморазвитию.

### **Один из показателей качества дошкольного образования – кадровая обеспеченность и квалификация педагогов**

то есть созданные на высоком уровне кадровые условия. А системный подход в развитии кадровых условий ДОО позволит значительно повысить качество образования в образовательной организации. Конечным, опосредованным приобретением в результате системной работы станет оптимизация и высокая эффективность образовательного и воспитательного процессов в ДОО, высокое качество дошкольного образования в целом.

Предлагаемая система работы успешно реализована в МАДОУ «Детский сад №143» г. Хабаровска. Методическая работа в детском саду направлена на реализацию системного подхода в развитии профессиональных компетенций педагогов ДОО как средства повышения качества образования. Особенность данной системы заключается в субъектном подходе, индивидуализации взаимодействия, ведь педагоги находятся на разных этапах профессионального пути, обладают разными возможностями и уровнем подготовленности. Исходя из вышесказанного определены основные направления работы: развитие компетентности в вопросах профессионального становления и профессионального развития, а также развитие компетенций в вопросах психологического здоровья, саморазвития, умения рефлексировать.

Для выстраивания работы с педагогами необходимо определить основные принципы взаимодействия. Прежде всего, мы понимаем, что речь идет о человеческом ресурсе, поэтому каждый принцип должен носить экологичный характер, учитывать психотипические особенности педагога.

**Первым является принцип** свободы выбора – «Ты взрослый – ты справишься!», основанный на понимании того, что у каждого человека существует свой набор ценностей, и в данном случае мы подразумеваем, что педагог имеет право сделать свой выбор в личном и профессиональном становлении и нести за

него ответственность. Принцип предполагает наличие у каждой задачи множества верных решений.

**Второй принцип** – отсутствие границ или принцип безграничных возможностей – «Все в этом мире принадлежит тебе!». Особенность образования заключается в том, что образование – это восьмое чудо света, ведь даже обладая всеми известными знаниями, невозможно сказать, что мы знаем все, у любого знания и способов познания нет границ, нет точки насыщения. Желание постигать, познавать и развиваться – важный принцип каждого педагога, который должен быть передан каждому воспитаннику.

**Третий** – принцип обратной связи: «Я слышу тебя, ты слышишь меня!». Любая система работы останется фикцией, если она не имеет подвижный характер. Каждая система должна содержать маркеры результативности, прежде всего, по степени заинтересованности в предлагаемом материале, применимости полученных знаний, отклика на предлагаемые формы работы, уровня понимания, качественно подобранных приемов обратной связи.

**Четвертый принцип** – выполненного действия или деятельности: «Пробуй! Делай!», с помощью которого реализуется пытливость ума и жажда знаний. Принцип нацелен превратить знания в рабочий инструмент, а не в пыльный склад.

**Пятый принцип** – рентабельности: «Больше пользы с меньшими затратами». Принцип с экономической формулировкой и говорит о возможности получать профессиональное удовольствие от проделанной работы. Качество работы принесет тем больше удовольствия, чем меньше ресурсов мы задействуем с максимальной эффективностью.

**Шестой** – принцип неслучайности: «Ты – профессионал!». Каждый педагог ДОО – профессионал своего дела, на какой бы стадии профессионального становления он ни находился. Одна из задач проекта – дать уверенные стартовые возможности каждому.

Система работы реализуется через четыре основных блока, которые связаны между собой по смыслу, но не имеют приоритетного значения. Педагог может с учетом потребностей, интересов, особенностей выбрать последовательность и темп участия в совместной работе. Каждый блок представляет собой линию, направление развития педагога. Для достижения поставленных задач педагогу не-

обходимо освоить содержание всех четырех блоков. Мероприятия в рамках каждого блока планируются не более 1–2 раз в месяц, они связаны по смыслу, направлены на решение поставленных задач, носят практико-ориентированный характер.

**Первый блок** – «Психологическое здоровье». Цель достигается через определение психотипических особенностей педагогов, выявление их сильных и слабых сторон, формирование представлений о профессиональном выгорании и способах его профилактики, навыков рефлексии и самоанализа. Основные формы взаимодействия с педагогами предполагают индивидуальную и групповую работу, в том числе тренинги, мастер-классы, посвящение в педагоги, совместный отдых, мероприятия вне профессиональной деятельности (поход в театр, музей, экскурсии), которые позволяют сформировать ритуалы и традиции в коллективе, формируют чувство сопричастности общему делу.

**В результате проделанной работы педагоги овладели способами профилактики выгорания, сохранения психологического здоровья, у них сформировались навыки рефлексии, в коллективе создан благоприятный психологический климат**

**Второй блок** – «Профессиональное становление», цель которого – формирование профессиональной компетентности. Достижению цели способствовало определение уровня профессиональной компетентности педагогов, выявление сильных и слабых сторон; актуализация знаний в вопросах детской психологии, дошкольной педагогики, методических основ организации образовательной деятельности, освоения и применения новых образовательных технологий и методик, ознакомление с основами инновационной деятельности в системе образования и ее реализации; создание условий для профессионального творчества. Формы работы в данном направлении предполагали корпоративное обучение, основанное на использовании интерактивных методов и технологий, реализацию модели наставничества «педагог – педагог», организацию участия в конкурсном движении.

Итогом совместной работы с педагогами по профессиональному становлению стали следующие результаты: более 40% педагогов находятся в статусе «педагог-новатор», более 50% обобщили опыт работы, 80% педагогов

успешно проявляют профессиональную активность – участвуют в открытых мероприятиях различного уровня, конкурсном движении, повышают квалификацию. Работа по самообразованию приобрела самостоятельный, активный характер, педагоги успешно участвуют в инновационной деятельности детского сада и системы образования города.

**Третий блок** посвящен сохранению физического здоровья педагогов и предполагает знакомство с видами профилактических мероприятий по сохранению и укреплению физического здоровья. Формы работы носят практический характер, они включены в общую деятельность всего коллектива детского сада: производственная гимнастика, организация фитнес-группы для совместных занятий спортом, консультирование по вопросам питания, ухода за телом, оздоравливающих практик. Как итог работы в этом направлении можно отметить, что у 70% педагогов сформировано осознанное отношение к своему здоровью.

**Четвертый блок** предполагает формирование основ самопрезентации: развитие четкой и грамотной речи, правильного произношения, умения ясно выражать мысли, аргументированно отстаивать позицию, вступать в диалог, дискуссию. Важным аспектом является обучение способам преодоления страха выступления, ясности изложения мысли на бумаге. Оптимальными формами работы для реализации направления являются мастер-классы, тренинги, индивидуальные консультации, конкурсное движение, открытые показы, организация объединений, направленных на самопрезентацию (хор, театральный или читательский клуб).

Для реализации содержания четырех блоков использованы методы активного характера, которые позволяют рассмотреть ситуации, примеры практической деятельности, смоделировать их последовательность и решение.

**Эффективность системного подхода в развитии профессиональных компетентностей педагогов ДОО обеспечила повышение качества образования в детском саду - уровень качества предоставляемых услуг оценивается как один из лучших по результатам независимой оценки качества образования в крае, образовательная организация имеет устойчивую позицию в тройке лидеров города Хабаровска**