

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 315» (МБДОУ № 315)  
660119 Красноярск, ул. Микуцкого, 4, т. 225 – 40 – 08, e-mail: dou315@mail.ru

---

Номинация: Управление в ДОО

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ  
ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ ВНЕДРЕНИЕ СЛУЖЕБНОЙ  
ПОДГОТОВКИ В УСЛОВИЯХ ДОО**

01.09.2018 – 31.05.2020

Старший воспитатель МБДОУ № 315

А.Ю.Рудакова

Красноярск, 2018

## АННОТАЦИЯ

В наше время существует проблема профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования (низкая мотивация к труду, трудности при постижении азов профессиональной деятельности, неспециальное образование с курсами переподготовки и др.)

Важным условием становления молодых специалистов служит то, что они с первой минуты своей профессиональной деятельности выполняют должностные инструкции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а родители (законные представители), коллеги по работе и администрация ожидают от молодых специалистов безупречного профессионализма. При изучении проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов, возникла идея о внедрении служебной подготовки педагогов в условиях ДОО.

Данный проект направлен на повышение профессионального уровня всех педагогов ДООУ через изучение азов профессиональной деятельности педагога, через изучение нормативно-правовых документов (Закон об образовании, Конвенция о правах ребенка, СанПин, ФГОС ДО, Профессиональный стандарт педагога, Семейный кодекс, должностная инструкция, трудовой кодекс РФ) с помощью различных форм работы (семинары, коуч-сессии, консультации специалистов, тренинги, кейс-метод).

Девиз проекта: «Чтобы начинать спрашивать, сначала надо научить отвечать!»

Автор проекта:  
старший воспитатель МБДОУ № 315  
Анна Юрьевна Рудакова  
89233059109

## ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для всех участников образовательных отношений и, конечно, обеспечивающий условия для профессионального роста педагогов. Когда меняется ДОО, меняются люди: они должны приобретать новые знания, получать больше информации, уметь решать любые образовательные задачи, менять рабочие привычки, ценности. К сожалению, недостаточное финансирование, нехватка квалифицированных педагогических кадров, низкая мотивация педагогов все ещё остаются проблемами ДОО. Данное обстоятельство натолкнуло меня разработать проект по служебной подготовке педагогов на уровне ДОО и повысить профессиональный уровень, как начинающих педагогов, так и более опытных, потому как профессиональное выгорание и работа на «автомате» – это одна из проблем специалистов, имеющих педагогический стаж более 20 лет.

Цель проекта: повышение профессионального уровня педагогов ДОО через внедрение служебной подготовки в условиях дошкольной образовательной организации.

Задачи проекта:

1. методическое обеспечение начинающих и опытных педагогов, укрепление их веры в себя;
2. оперативная помощь педагогам в получении профессиональных знаний, умений и навыков;
3. ознакомление с нормативно-правовыми документами, изменениями в образовательном законодательстве РФ и иными документами, необходимыми для работы педагогу;
4. применение полученных знаний в профессиональной деятельности при решении образовательных задач.

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РАМКАХ ПРОЕКТА

Первые дни самостоятельной работы начинающего педагога – это самые трудные дни. Здесь важно, чтобы у педагога это было не серьезным испытанием, а радостным событием. Для того, чтобы разработать данный проект, я изучила проблемы, возникающие у молодых педагогов при их профессиональной адаптации через наблюдение, анкетирование, беседы, опросы, а также изучила проблемы опытных педагогов. После обобщения полученных результатов и для успешной реализации проекта разделила всех педагогов на целевые группы. Разделение педагогов весьма условно.

Группа 1. Молодой специалист – «хочу научиться». (Педагоги со стажем работы менее 5 лет).

Группа 2. Стажист – мастер – «хочу научиться, но и могу чему-либо научить». (Педагоги со стажем работы более 5 лет).

Группа 3. Педагог-консерватор – «всё и так знаю, не вижу необходимости в самосовершенствовании». (Педагоги со стажем более 20 лет).

Группа 4. Педагог-новатор – «хочу научиться, могу научить, могу трансформировать». (Педагоги, которые занимаются инновационной деятельностью, самосовершенствуются, «идут в ногу со временем»).

Исходя из сформированных целевых групп, разработан и составлен план работы по проекту. Для решения поставленных задач проекта разрабатываются занятия по служебной подготовке, с использованием форм и методов работы, как традиционных: консультации специалистов (юрист по семейным делам, инспектор по делам несовершеннолетних, специалист по социальной защите и т.п.), семинары-практикумы, мастер-классы, круглые столы, так и нетрадиционных: кейс-метод, коуч-сессии, тренинги, деловые игры. Изучение каждой темы будет соответствовать интересам и потребностям педагогов каждой целевой группы.

## ПЛАН РАБОТ ПО ПРОЕКТУ

Мероприятие	Сроки	Ответственный	Участники
<b>Организационный этап</b>			
Наблюдение за профессиональной адаптацией начинающих педагогов и за опытными педагогами. Проведение анкетирования, опроса, бесед на выявление проблем при профессиональной адаптации каждого педагога, а также проблем опытных педагогов	01.09-30.09.2018	Старший воспитатель	Все педагоги
Обобщение результатов, разделение педагогов на целевые группы и разработка проекта	Октябрь 2018	Старший воспитатель	Все педагоги
Разработка занятий по служебной подготовке	Февраль – май 2019	Старший воспитатель	Все педагоги
<b>Практико-ориентированный этап</b>			
Изучение нормативно-правовых документов и изменений в образовательном законодательстве РФ (Закон об образовании, Конвенция о правах ребенка, СанПин, ФГОС ДО, Семейный кодекс, Профессиональный стандарт педагога, Трудовой кодекс РФ, должностная инструкция, циклограмма). Организация	Сентябрь - декабрь 2019 (1 раз в неделю)	Старший воспитатель, педагоги целевой группы № 2	Все педагоги

встреч со специалистами: юрист по семейным делам, инспектор по делам несовершеннолетних, специалист по социальной защите			
ОПДО: зачем ее знать педагогу?	январь 2020 (1 раз в неделю)	Старший воспитатель, педагоги целевой группы № 3	Все педагоги
Самообразование педагога. Что такое аттестация/соответствие занимаемой должности	февраль 2020 (1 раз в неделю)	Педагоги целевой группы № 4	Все педагоги
Коуч-сессия: «Конфликты в ДОУ. Виды и способы их решения»	март 2020	Старший воспитатель	Все педагоги
Решение образовательных задач с помощью кейс-метода (практика)	апрель 2020 (1 раз в неделю)	Старший воспитатель	Все педагоги
<b>Аналитический этап</b>			
Анализ и подведение итогов проведения проекта. Составление методического абонемента	май 2020	Старший воспитатель, представитель каждой целевой группы	Все педагоги

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА

Главной оценкой результатов проекта – это систематика проведения служебной подготовки. Следующим результатом реализации проекта будет проектирование методического абонемента – общий образовательный маршрут профессионального развития, развития социального капитала ДОУ. Ведение этого документа позволит более качественно отслеживать и анализировать

результаты профессионального роста педагогов после проведения служебной подготовки, более точно корректировать их индивидуальные образовательные маршруты в дальнейшем. Можно будет легко анализировать роль каждого педагога в сохранении и пополнении социального капитала ДООУ; занятость каждого педагога самообразованием в течение года после полученной базы знаний; участие в методической работе ДООУ, района. В методическом абонементе можно распределить педагогов на обучающие мероприятия на весь следующий учебный год в зависимости от той или иной целевой группы, и каждый педагог будет знать, где и какой представить опыт, где и чем ему заниматься и т.д. Все это в свою очередь позволит скорректировать дальнейшую работу с педагогическим коллективом и более продуктивно поработать со всеми участниками образовательных отношений.

#### РАСПРОСТРАНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА

Считаю, что служебная подготовка педагогов на уровне ДООО может быть введена, как дополнительная самостоятельная дисциплина в каждой дошкольной организации, дающая именно **азы профессиональной подготовки** педагогов, т.к. в настоящее время многие педагоги имеют лишь дистанционные курсы переподготовки и не все могут и желают посещать РМО, курсы повышения квалификации и т.п.

## УСТОЙЧИВОСТЬ ПРОЕКТА

При реализации данного проекта могут возникнуть следующие трудности:

1. Непринятие проекта педагогами-консерваторами;
2. Появление новых педагогов в течение всего учебного года;
3. Уход педагогов на больничный лист или в отпуска.

Первую проблему можно решить, привлекая педагогов-консерваторов в проведение занятий по служебной подготовке, т.к. данная категория работников отличается исполнительской дисциплиной. Следующие две проблемы можно решить, давая пройденный материал на самостоятельное изучение педагогам и проводя консультации по возникшим вопросам в ходе изучения материала. Либо привлекая педагогов целевых групп 2 и 4, как «наставников» для начинающих и пропустивших занятия по служебной подготовке педагогов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. – М., 2005
2. Волобуева Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. – М., 2008
3. Голицына Н.С. Система методической работы с кадрами в дошкольном образовательной учреждении. – М., 2009