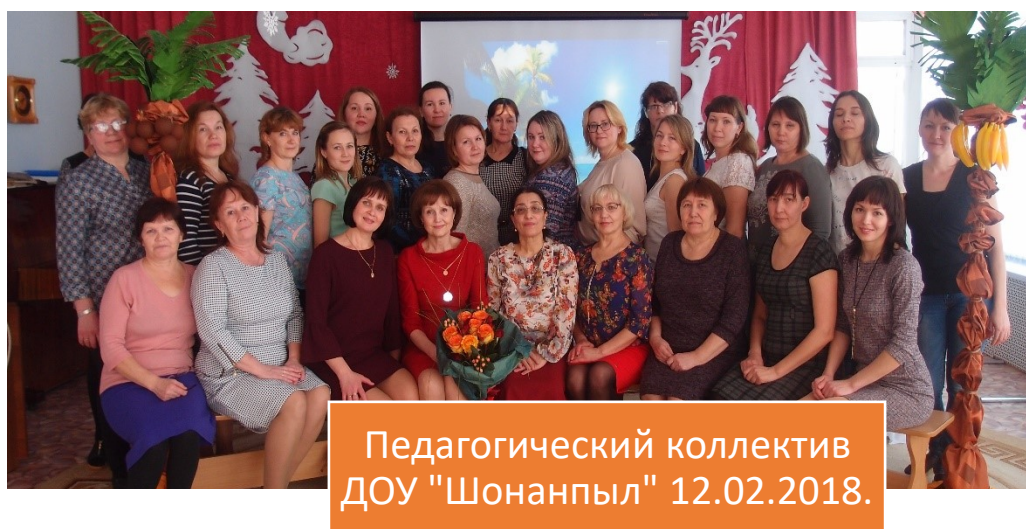


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 1 комбинированного вида «Шонанпыл» с. Помары  
Волжского муниципального района

Принята на педагогическом  
совете.  
Протокол № 1 от 30.08.2015.

Утверждаю.  
Заведующий ДОУ: \_\_\_\_\_ Григорьева С.М.

**«ФАБРИКА РОСТА»  
ПРОГРАММА  
по повышению  
профессиональной компетентности  
педагогических работников ДОУ  
на 2015-2017 г.г.**



с. Помары, 2015 год

Разработчики: *Григорьева Светлана Михайловна*, заведующий  
высшей квалификационной категории МДОУ  
«Детский сад № 1 комбинированного вида  
«Шонанпыл» с. Помары;

*Кудрявцева Светлана Геннадьевна*, старший  
воспитатель высшей квалификационной категории  
МДОУ «Детский сад № 1 комбинированного вида  
«Шонанпыл» с. Помары

**Фабрика роста:** Программа по повышению профессиональной  
компетентности педагогических работников ДОУ  
на 2015-2017 г.г. – 32 с.

**«ФАБРИКА РОСТА»**  
**ПРОГРАММА** по повышению  
профессиональной компетентности педагогических работников ДОО  
на 2015-2017 г.г.

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, горизонтальная профессиональная карьера

**Пояснительная записка**

Самой главной составляющей профессионализма педагога является профессиональная компетентность (способность к актуальному выполнению деятельности). На сегодняшний день специалист помимо профессиональных знаний и умений должен обладать способностью использовать их на практике, быть конкурентоспособной, самосовершенствующейся личностью, умеющей видеть проблемы и решать их, активно участвовать в жизни гражданского общества. А значит, добиваться успехов в профессиональной деятельности или делать профессиональную карьеру. Она тесно связана с профессиональным ростом и мастерством. Это не только сама цель, сколько движение к этой цели. Удачной карьера оказывается в том случае, когда человек заранее не просто знает, что он хочет, но и зачем ему это надо, что он будет делать, добившись цели. Профессиональная карьера бывает вертикальной и горизонтальной.

В развитии у педагогов ДОО профессиональной компетентности нас интересует *горизонтальная профессиональная карьера*. Такая карьера подразумевает профессиональное развитие работника без перспективы занять руководящую должность. Обязанности работника при горизонтальном перемещении чаще всего меняются. Чаще всего горизонтальный карьерный рост представляет собой переход человека на близкие по статусу позиции, которые находятся внутри подразделений организации. Для педагога рост заключается в том, что у него расширяются круг задач, профессиональный кругозор, накапливается опыт. Возможность построения горизонтальной карьерной лестницы для работников зависит и от кадровой политики организации, и от того, как измеряется эффективность работы (к примеру, есть ли в организации премии и стимулирующие выплаты), и от возможности участия сотрудника в каких-либо проектах и т.д.

Горизонтальная карьера развивается в двух направлениях: углубление и расширение. В первом варианте работник будет стараться освоить более сложные формы работы, и в результате сможет выполнять такие обязанности, которые другим специалистам не по силам. При этом его будут уважать, ценить и руководить, и коллеги по работе. Если работник будет расширять профессиональные возможности, им могут быть освоены при обучении смежные профессии, что придаст педагогу независимости от других и

универсальности при выполнении работ. Этот путь так же приветствуется руководством и коллегами.

В итоге педагог становится универсальным работником, знакомым со всеми тонкостями учебно-воспитательного процесса в организации, он способен заменить при необходимости нескольких коллег.

Горизонтальная карьера может сопутствовать карьере вертикальной. Работа над своим профессиональным развитием, познание всех тонкостей образовательного процесса могут стать трамплином для прыжка вверх по карьерной лестнице. Двигаясь по горизонтали, работник расширяет свой профессионализм, становясь, таким образом, более конкурентоспособным на рынке труда. Такой педагог нужен в коллективе. И не только: продвижение по горизонтальной карьере выгодно и ему самому даже в материальном плане. Карьера - это не только новая должность. В понятие карьеры входят и новый статус, и, конечно, уровень его оплаты - доплаты и поощрения. Что актуально на современном этапе развития общества.

## **I. Аналитический раздел**

В ДОУ 40% молодых педагогов в возрасте до 35 лет. Стаж педагогической деятельности у них уже близится к 5 годам. Но, находясь на базовой ступени деятельности педагога, которая называется *педагогическая умелость*, педагоги одновременно совершенствуют свое мастерство. Опыт их педагогической деятельности уже близится ко II-ой ступени профессионального развития: *педагогическое мастерство*, под которым понимают доведенную до высокой степени совершенства обучающую и воспитательную умелость, отражающую особую отшлифованность методов и приемов применения психолого-педагогической теории на практике, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность учебно-воспитательного процесса.

Невозможно достичь профессионального роста и мастерства без горизонтальной профессиональной карьеры. Профессиональная карьера - это активные действия к достижению успехов в профессиональной деятельности. Это не только сама цель, сколько движение к этой цели. Горизонтальная профессиональная карьера подразумевает профессиональное развитие работника без перспективы занять руководящую должность. Обязанности работника при горизонтальном перемещении чаще всего меняются. Чаще всего горизонтальный карьерный рост представляет собой переход человека на близкие по статусу позиции, которые находятся внутри подразделений организации. Для педагога рост заключается в том, что у него расширяются круг задач, профессиональный кругозор, накапливается опыт. Возможность построения горизонтальной карьерной лестницы для работников зависит и от кадровой политики организации, и от того, как измеряется эффективность

работы (к примеру, есть ли в организации премии и стимулирующие выплаты), и от возможности участия сотрудника в каких-либо проектах и т.д.

В период от 6 до 10 лет работы у педагога происходит формирование устойчивой профессиональной позиции, расширение и совершенствование методов обучения и воспитания, повышение значимости выбранной профессии. Всякому педагогу на данном этапе необходима помощь в осознании и реальных ограничений, и своей "звездности", за которыми следует значительное расширение позитивных личных возможностей. Для того, чтобы профессионал не остановился в своем развитии, ему необходим стимул. Стимулом мы считаем, как раз горизонтальный карьерный рост. Это когда педагогу предлагаются для выполнения разные дополнительные обязанности более высокие по статусу, но в пределах своей организации.

Проведя SWOT – анализ необходимости горизонтального карьерного роста педагогов ДООУ (приложение 2), сделали вывод, что работа по созданию той или иной дополнительной нагрузки на педагогов необходима. У нас есть богатый потенциал для этого.

## **II. Концептуальный раздел**

**Цель** Программы по повышению профессиональной компетентности педагогических работников ДООУ «Фабрика роста»: создание условий для горизонтального карьерного роста педагогов.

Реализация этой цели будет осуществлена через решение следующих **задач**:

1. Создать условия в ДООУ для организации педагогами профессиональных групп, объединений.
2. Расширить профессиональный кругозор педагогов, спектр интересов и возможностей.
3. Повысить технологическую и профессиональную культуру педагогов.

Горизонтальную карьеру необходимо рассматривать как переход от индивидуальных достижений к обретению общей значимости сделанного каждым. И это является важным и для педагогического, и для родительского, и для детского сообществ.

**Предполагаемые результаты:**

1. У педагогов повысится уровень профессиональной компетентности.
2. Весь педагогический коллектив будет работать в режиме развития.
3. Молодым педагогам будет интереснее работать со своим новым профессиональным статусом.
4. Педагоги-стажисты избегают синдром «эмоционального выгорания».
5. Педагог будет ощущать себя нужным и значимым в выбранной профессии.

### III. Организационный раздел

"Перемещение по горизонтальной плоскости" сегодня актуально. Логика здесь такова: сменяя участки работы, педагог лучше узнаёт всю структуру деятельности своего учреждения, расширяет профессиональный кругозор, спектр интересов и возможностей, повышает свою технологическую культуру, вносит коррективы, проектирует, ощущает себя нужным и значимым.

Вот как выглядит трековая схема в ДОУ:

- педагог - член педсовета;
- участник методического совета;
- руководитель временной творческой группы;
- автор инновационного проекта;
- руководитель методического объединения;
- член психолого-медико-педагогического консилиума;
- инициатор проведения семинара, мастер-класса, консультации;
- участник профессионального конкурса;
- член аттестационной группы;
- руководитель районного методического объединения.

Это не ново, скажет кто-то и будет прав. Новизна подхода в том, что данная перспектива - не обуза, а возможность применить свои силы с различных сторон, реализовать свой творческий потенциал, постоянно повышать свой профессионализм и мастерство, актуализируя тем самым качественную сторону инициативной общественной деятельности, обретая радостное и неустанное движение вперёд, предотвращая синдром "эмоционального выгорания".

Исходя из способностей, талантов, интересов и возможностей каждого педагога, разработали тематический план "перемещения педагога по горизонтальной плоскости" (приложение 1).

**Риски** при построении горизонтальной карьеры:

1. Дополнительные знания и навыки получаются не по профессии. Часто случается, что, добиваясь успеха на одной должности, получив всевозможные разряды и категории, работник решает расширить свой профессиональный кругозор. Но при этом получает совершенно не ту профессию или знания, которые необходимы для горизонтального роста. Например, педагог вместо получения педагогического диплома, учится на экономиста. Но должность экономиста в организации не нужна. И, наверняка, руководство образовательного учреждения отдаст предпочтение более опытному специалисту, чем переученному не по профессии педагогу.
2. Отказ от дополнительного образования или боязнь сложностей, связанных с его получением. Любой рост - вертикальный или горизонтальный - связан с личностным развитием и получением знаний. Поэтому не стоит бояться курсов, семинаров, дипломов и сертификатов.

3. Игнорирование вертикального роста. В любом случае, если работник хочет расти горизонтально, ему не избежать дополнительной ответственности и обязанностей. А значит, на первых порах ему потребуется и рост вверх - начав трудиться стажером, сложно расти куда-то, кроме как вверх. С такой должности только один путь – воспитатель АООП, старший воспитатель, заведующий, методист, учитель...

## **Заключение**

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий, компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития дошкольника.

Подводя итоги, можно сказать, что создание продуманных условий для горизонтального карьерного роста каждого педагога приведет к повышению их профессиональной компетентности. Главное подобрать золотой ключик к каждому педагогу.

## **Библиографический список:**

1. Павлова, Г.В. Роль профессиональных организаций в развитии социальной активности молодежи. //Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2015. - № 1 - с. 51-53.
2. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации. – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 128 с. – (Библиотека журнала «Управление ДОУ»).

**Тематический план  
"перемещения педагога по горизонтальной плоскости"**

<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Срок</b>	<b>Ответственные</b>
1.	<b>Педагогические советы</b> Цель: Дать педагогам возможность активно участвовать в обсуждении темы и принятии решений посредством интерактивных игр.		
1.2.	Тема: «Реализация программ сотрудничества с семьей» Форма проведения: ярмарка программ	Ноябрь 2015 г.	Кудрявцева С.Г.
1.3.	Тема: «Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в ДОУ» Форма проведения: ролевая игра с использованием метода «Шесть шляп мышления»	Февраль 2016 г.	Кудрявцева С.Г.
1.4.	Тема: «Работа внутриучрежденческой системы повышения квалификации» Форма проведения: интерактивная игра	Апрель 2016 г.	Кудрявцева С.Г.
1.5.	Тема: «На пороге нового учебного года» Форма проведения: «устный журнал»	Август 2016 г.	Кудрявцева С.Г.
1.6.	Тема: «Социальное партнерство дошкольного образовательного учреждения в повышении качества образования детей» Форма проведения: деловая игра с использованием метода модерации.	Декабрь 2016 г.	Кудрявцева С.Г.
1.7.	Тема: «Перспективы обновления ДОУ» Форма проведения: работа в группах по разработке интеллект-карт.	Апрель 2017 г.	Кудрявцева С.Г.
1.8.	Тема: итоговый. Форма проведения: информационная программа «Время»	Май 2017 г.	Кудрявцева С.Г.
2.	<b>Методический совет ДОУ</b> Цель: Введение в состав методсовета профессионалов и молодых педагогов для развития и регулирования инновационной деятельности в учреждении.		



2.1.	Заседания Методического совета созываются по мере необходимости, но не менее двух раз в год.	В течение года	Кудрявцева С.Г., Чарух З.И., Михайлова Т.Е., Аверьянова О.В., Краснова В.В.
3.	<b>Творческие группы</b> Цель: Создание условий для роста активности и инициативы и реализации годовых задач.		
3.1.	Тема: «Лэпбук в развитии детей раннего возраста» Участники: воспитатели групп раннего возраста	2017 г.	Краснова В.В.
3.2.	Тема: «Интервьюирование в развитии социально-коммуникативных навыков детей с ОВЗ» Участники: воспитатели групп компенсирующей направленности, учителя-логопеды, педагог-психолог, музыкальный руководитель	2016 г.	Петрова Л.А.
3.3.	Тема: «Создание мультфильма детьми» Участники: учитель марийского языка, музыкальный руководитель, воспитатели	2017 г.	Васильева А.В.
4.	<b>Автор инновационного проекта</b> Цель: Формирование у педагогов аналитической и творческой деятельности. Разработка и реализация проектов по организации работы с семьями воспитанников в рамках инновационной муниципальной площадки.		
4.1.	Тема: «Компьютерные технологии - одна из форм эффективного сотрудничества педагогов и семей воспитанников»		Закамская И.А.
4.2.	Тема: «Тренинги в работе с родителями»	2015-2016	Миловидова А.А.
4.3.	Тема: «Портфолио дошкольника»	2015-2016	Краснова В.В.
4.4.	Тема: «Вечера чтения»	2016-2017	Павлова Е.Н.
4.5.	Тема: «Шашечные турниры»	2016-2017	Короткая С.И.
4.6.	Тема: «Цифровая фоторамка в адаптации детей в ДОУ»	2016-2017	Иванова Л.Л.

5.	<b>Член психолого-медико-педагогического консилиума</b> Цель: Углубление знаний о работе с детьми с ОВЗ; через расширение круга задач накопление опыта.		
5.1.	Заседания ПМПк 4 раза в год. Члены консилиума постоянные: старший воспитатель, педагог-психолог, учителя-логопеды, воспитатели – меняются.	ежегодно	Председатель ПМПк
6.	<b>Проведение мастер-классов, консультаций для педагогов ДОУ.</b> Цель: Презентация опыта, общение с коллегами, тем самым повышение своего мастерства и статуса.		
6.1.	Портфолио выпускника как способ поддержки семьи на этапе подготовки к школе.	Ноябрь 2016 г.	Краснова В.В.
6.2.	Мастер-класс «Артикуляционная гимнастика – помощник в речевом развитии»	Январь 2017 г.	Аксенова Е.А.
6.3.	Консультация «Оформление документов аттестующегося педагога»	Февраль 2017 г.	Васильева А.В.
6.4.	Мастер-класс на тему «Технология коллекционирования в работе с детьми»	Апрель 2017 г.	Колениченко А.П.
6.5.	Тренинговая игра «Ключи невербального доступа»	Октябрь 2017 г.	Миловидова А.А.
6.6.	Мастер-класс для педагогов групп раннего возраста на тему «Лэпбук своими руками»	Январь 2018 г.	Краснова В.В.
6.7.	Мастер-класс на тему «Активизация словаря детей среднего дошкольного возраста посредством ознакомления с окружающим миром»	Февраль 2018	Михайлова Т.Е.
6.8.	Консультация на тему «Организация тематических дней для развития познавательной мотивации детей дошкольного возраста»	Май 2018	Лаптева Е.Н.
7.	<b>Участник профессионального конкурса</b> Цель: Рост профессионализма, самоутверждение; развитие уверенности в своих силах, акцент на собственных, пусть небольших, достижениях, в продвижении по избранной стезе.		
7.1.	«Воспитатель года»	Февраль-март	Миловидова А.А.
7.2.	«Чемодан лидера»	апрель	Григорьева М.Б.

7.3.	«Призвание»	май	Колениченко А.П.
7.4.	«Воспитатели России»	июнь	
7.5.	«На лучшую образовательную модель (практику)»	декабрь	Кудрявцева С.Г.
8.	<b>Член аттестационной группы</b> Цель: Повышение своего профессионализма через расширение круга обязанностей.		
8.1.	Аттестационная комиссия на СЗД	В течение года	Аксенова Е.А., Михайлова Т.Е.,
8.2.	Участие в экспертизе аттестационных материалов педагогов района		Чарух З.И., Кудрявцева С.Г.
9.	<b>Воспитатель АООП</b> Цель: Повышение компетентности в вопросах инклюзивного образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта.		
9.1.	Замена одного педагога логопедической группы	ежегодно	Чепакорва Т.М., Павлова Е.Н.
9.2.	Работа педагога-наставника на логогруппе	постоянно	Петрова Л.А., Юрьева Е.Н.
9.3.	Прохождение курсов, семинаров по работе с детьми с ОВЗ	регулярно	воспитатели
10.	<b>Руководитель методического объединения ДОУ</b> Цель: Расширение профессионального кругозора, накопление опыта и передача своего опыта.		
10.1.	<b><i>МО воспитателей групп раннего возраста</i></b>		
10.1.1	Тема: «Социально-коммуникативное развитие детей младшего возраста»	2016-2017	Петрова Л.Н.
10.1.2	Тема: «Оздоровление и физическое развитие детей ранних и младших групп ДОУ в условиях реализации ФГОС»	2017-2018	Короткая С.И.
10.2.	<b><i>МО воспитателей младших и средних групп</i></b>		
10.2.1	Тема: «Особенности организации физическо-оздоровительной работы в ДОУ по программе «Мозаика»»	2015-2016	Григорьева М.Б.
10.3.	<b><i>МО воспитателей старших и подготовительных групп</i></b>		
10.3.1	Тема: «Проектная деятельность в познавательном развитии детей»	2015-2016	Иванова Л.Л.
10.3.2	Тема: «Речевое развитие детей в режимных моментах»	2016-2017	Михайлова Т.Е.

11.	<b>Руководитель районного методического объединения</b> Цель: Расширение профессионального кругозора, накопление опыта и передача своего опыта; предотвращение синдрома "эмоционального выгорания".		
11.1.	Руководитель РМО старших воспитателей	2015-2018	Кудрявцева С.Г.
11.2.	Руководитель РМО воспитателей старших, подготовительных групп	2015-2018	Колениченко А.П.
11.3.	Руководитель РМО музыкальных руководителей	2015-2016	Чарух З.И.
11.4.	Руководитель РМО воспитателей групп раннего возраста	2017-2018	Григорьева М.Б.

Приложение 2

**SWOT – анализ необходимости  
горизонтального карьерного роста педагогов ДОУ**

<b>S - Сильные стороны</b>	<b>O - Возможности</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. В ДОУ 40% молодых педагогов.</li> <li>2. Педагогов со стажем более 20 лет – 40%.</li> <li>3. Все педагоги имеют педагогическое образование, владеют основами методик.</li> <li>4. Имеется большой потенциал профессионального роста по горизонтальной лестнице.</li> <li>5. Наличие стимулирующих выплат за дополнительную нагрузку или работу, не входящую в круг основных обязанностей.</li> <li>6. Нет «текучки» педагогических кадров.</li> <li>7. Педагоги активные, творческие, ответственные.</li> <li>8. Коллектив дружный, поддерживает друг друга, помогает.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Любой рост - вертикальный или горизонтальный - связан с личностным развитием и получением знаний.</li> <li>2. Выполняя другие обязанности в ДОУ, развиваются сами и вовлекают своих коллег в развитие.</li> <li>3. Молодым педагогам будет интереснее работать со своим новым профессиональным статусом.</li> <li>4. Педагоги-стажисты избегают «эмоциональное выгорание».</li> <li>5. Педагог лучше узнает всю структуру деятельности своего учреждения.</li> <li>6. У педагога расширится профессиональный кругозор, спектр интересов и возможностей.</li> <li>7. Педагог будет ощущать себя нужным и значимым.</li> <li>8. Реализует свой творческий потенциал.</li> </ol>
<b>W – Слабые стороны</b>	<b>T – Угрозы</b>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогам-стажистам грозит синдром «эмоционального выгорания».</li> <li>2. Молодые педагоги могут уйти с работы в силу низкой заработной платы.</li> <li>3. Дополнительные знания и навыки получают не по профессии.</li> <li>4. Педагоги иногда с заниженной самооценкой, не признают свой высокий профессионализм.</li> <li>5. Отказ от дополнительного образования или боязнь сложностей, связанных с его получением.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Возможность вертикального роста педагога, т.е. может уйти на повышение.</li> <li>2. Педагог может не справиться с новыми обязанностями.</li> <li>3. Коллеги могут не принять педагога с новой нагрузкой и др.</li> </ol>
---	--

### Приложение 3

#### Анкета «Мотивационная готовность к инновациям»

Инструкция: *Уважаемый педагог! Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них «галочку».*

1.	Осознание низких достигнутых результатов и желание их улучшить.	
2.	Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.	
3.	Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.	
4.	Желание создать хороший, эффективный ДОУ	
5.	Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.	
6.	Потребность в лидерстве.	
7.	Потребность в поиске, исследовании.	
8.	Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.	
9.	Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.	
10.	Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.	
11.	Потребность в риске.	
12.	Материальные причины: повышение зарплаты, возможность пройти аттестацию.	
13.	Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.	

**Итоги анкетирования педагогов, 08.05.2018.**



## Для заметок

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Адрес:** 425032, Республика Марий Эл, Волжский район,  
с. Помары, ул. Экспериментальная, 11-а

**Телефон:** (8-3631) 4-88-32

**Адрес сайта:** [edu.mari.ru](http://edu.mari.ru)

**Электронный адрес:** [krasgi\\_77@mail.ru](mailto:krasgi_77@mail.ru)