Организация внутрифирменного обучения педагогического персонала в условиях введения ФГОС ДО

Травникова Татьяна Георгиевна, старший воспитатель

Павлюк Елена Васильевна, заведующий

Готовность к переменам, к нестандартным подходам, мобильность, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все это необходимо настоящему профессионалу.

Чтобы иметь право воспитывать других, необходимо самому быть воспитанным, точно так же, как и чтобы учить других чему-то, необходимо самому быть человеком, умеющим и желающим учиться.

Повышение профессионального мастерства педагогического коллектива – это целая система целенаправленных мероприятий по овладению новыми для педагогов видами деятельности, ценностями, способствующими эффективному осуществлению педагогического процесса, включающая изучение, осмысление, творческую переработку и внедрение в практику образования различных инноваций.

Новые требования к качеству образования, выраженные в федеральном государственном образовательном стандарте, предполагают необходимость изменения в организации, содержании, технологиях и масштабе подготовки педагогов.

Но рост педагогической культуры и мастерства идёт более интенсивно, если педагог занимает позицию активного субъекта деятельности, если профессиональный и социальный опыт педагога осмысливается и соединяется с опытом коллег, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется профессиональное творчество, поиск новых путей обучения, воспитания и развития воспитанников. Поэтому перед нами встала задача оптимизировать процесс обучения педагогов так, чтобы повышение уровня мастерства стало для них и осознанным, и необходимым. Для этого, прежде всего, был проанализирован состав педагогического коллектива по уровню образования, стажу и опыту работы в данной сфере, по уровню творческого потенциала каждого члена коллектива.

Для мониторинга педагогической деятельности педагогов были использованы следующие методы сбора информации:

1. Наблюдение за деятельностью педагога.

2. Наблюдение за деятельностью воспитанников.

3. Метод контрольных срезов, итоговые занятия.

4.Метод устных опросов, собеседование с педагогом, родителями.

5. Анкетирование, тестирование педагогического работника.

6. Анкетирование родителей.

7. Анализ деятельности педагога.

В результате чего были выявлены, трудности каждого, а также определены те, профессионалы, которые могут поделиться своими знаниями, умениями и навыками с коллегами. Особенность кадрового состава заключается в том, что примерно около 50% воспитателей работают более 20 лет и около 50% – это начинающие педагоги (стаж работы которых не более пяти лет), преимущественно получившие или получающие образование без отрыва от производства. Причем, в ходе наблюдений за деятельностью членов коллектива, было обозначено несколько основных проблем.

Так, в частности, часть опытных воспитателей страдают от «профессионального выгорания», когда работа перестает приносить удовлетворение, и у человека появляется ощущение собственной некомпетентности, беспомощности, и действительно, снижаются конкретные профессиональные достижения.

Другая проблема заключается в том, что в последнее время молодые специалисты, окончившие то или иное учебное заведение, обладают низким уровнем теоретических знаний, который не позволяет им качественно организовать образовательный процесс. Поэтому именно учреждение осуществляет дальнейшее обучение такого специалиста, оказывая помощь не только в практической деятельности, но и проводя теоретическую подготовку кадров. Ведь без хороших знаний методики, педагогики и психологии невозможно качественно и продуктивно строить педагогический процесс.

Исходя из вышеперечисленного, был разработан алгоритм управления системой повышения квалификации педагогов.

1. Изучение качества профессиональной деятельности кадров. Определение дефицита компетентности (объективная и субъективная оценка).

2. Определение цели повышения профессионального уровня педагога, как преодоление дефицита компетентности (выбор темы по самообразованию, разработка плана).

3. Составление индивидуального образовательного маршрута педагога (индивидуальной обучающей программы).

4. Определение индивидуального учебно-методического комплекта для сопровождения повышения квалификации педагогов.

5. Включение индивидуальной программы повышения квалификации на базе ДОУ в общую программу повышения квалификации.

6. Реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.

7. Определение результативности обучения.

8. Рефлексия.

9. Определение перспектив дальнейшего развития.

Стандарт дошкольного образования предъявляет требования к квалификации педагогов. Коллектив МБДОУ Онохойский детский сад «Солнышко» работает по принципу: каждый может поделиться со своим коллегой частичкой своих знаний и умений, независимо от того, опытный ты воспитатель с многолетним сажем или начинающий специалист. Поэтому в целях повышения профессионального уровня педагогического коллектива мы организовали взаимное обучение педагогов. Опытные педагоги показывают занятия, делятся секретами профессионального мастерства по организации режимных моментов, а начинающие, молодые педагоги делятся навыками работы с современными компьютерными технологиями, программами, опытом по созданию личных сайтов и т.д. Исходя из целей и задач, которые перед нами стоят, мы определили некоторые основные и наиболее эффективные, на наш взгляд, направления и формы работы с педагогами.

Для повышения профессиональной компетенции необходима курсовая подготовка не реже одного раза в течение трех лет, а также обязательная переподготовка кадров, не имеющих профессионального образования. Но так как процесс повышения квалификации педагогов является постоянным и непрерывным, необходимо регулярное самообразование, которое заключается в изучении и применении новых технологий, современных методов и форм. Прежде чем определить направление и выбрать тему по самообразованию с педагогом проводится тщательная работа по выявлению трудностей, определению приоритетов. Исходя из полученных данных, на каждого педагога разрабатывается индивидуальный маршрут развития. А воспитатель, впоследствии, выбрав тему по самообразованию, составляет план. В ходе работы по самообразованию и углубления педагога в выбранную тему, происходит раскрытие его творческого и педагогического потенциала, и в определенный момент появляются его собственные наработки. Итогом успешного выполнения запланированной работы может стать презентация опыта в форме методических разработок, слайдовых презентаций, мастер-классов.

Не менее важным в повышении профессионального мастерства является такая форма работы как «Школа молодого педагога», где начинающие педагоги (а также все желающие воспитатели и специалисты) получают определенные теоретические знания, учатся работать с литературой, формулировать цель и задачи педагогического процесса. А также знакомятся с передовым опытом педагогов ДОУ, посещая занятия, режимные моменты с обязательным последующим обсуждением, для более правильной выработки стратегии.

С целью роста профессионального уровня педагогического коллектива регулярно организуется работа методических объединений учреждения. В своей работе с педагогами ДОУ используются современные технологии и интерактивные формы (мозговой штурм, дебаты, круглый стол, педагогический ринг и т.д.).

В условиях введения ФГОС ДО возникла необходимость в организации внутрифирменного обучения в форме постоянно действующих семинаров «ФГОС – вопросы и ответы». В результате такой формы обучения педагоги успешно и безболезненно адаптировались к новым условиям организации образовательного процесса.

Так же с целью повышения профессиональной компетенции педагогов ДОУ в условиях перехода к ФГОС с начала 2014 года была организована курсовая подготовка педагогов по обучению компьютерной грамоте. Кроме того, по окончании курсов ПК, молодые и наиболее успешные в этом направлении педагоги сами продолжили обучение коллег, которым необходимо больше времени для овладения какими-либо компьютерными программами. Так, в частности, были организованы мастер-классы по созданию слайдовых презентаций, работе в программах: Power Point, Movie Maker, Publisher и т.д. Анализ реализации данного проекта за прошедший период показал, что количественный состав педагогов, использующих в своей профессиональной деятельности ИКТ технологии, увеличился в 4 раза и достиг 100% от общего числа педагогического персонала. В результате чего все педагоги ДОУ могут грамотно оформить материал в соответствии с современными требованиями, в ходе своей педагогической деятельности стали чаще использовать на занятиях слайдовые презентации, в том числе созданные самостоятельно. Свой опыт работы по разным педагогическим вопросам умеют оформить и презентовать в виде небольших видеороликов, самостоятельно режиссированных и смонтированных.

Следующее направление, которому уделяется большое внимание – это развитие творческого потенциала каждого. В любом коллективе есть очень талантливые люди, которые могут своими руками сделать игрушку, пособие не хуже профессионала. Таким педагогам, мы так же даём возможность поделиться своими умениями и навыками с другими в форме мастер-классов и творческих мастерских. Положительным результатом данной деятельности можно считать повышение творческого потенциала каждого педагога, в частности, и всего педагогического коллектива, в целом. А также повышение качества профессиональной деятельности, о чем свидетельствуют высокие результаты участия в выставках, фестивалях и конкурсах различного уровня.

Хорошо зарекомендовала себя такая интерактивная форма обучения как коучинг, где педагоги могут обсудить профессиональные затруднения, а наиболее опытный в этом вопросе специалист, если и не даст готового рецепта, то направит коллегу на поиск решений той или иной проблемы.

Конкурсы профессионального мастерства: «Лучшая методическая разработка», «Лучшая дидактическая игра (пособие)», «Мастер своего дела», «Лучший видеоролик» и т.д. помогают всем педагогам раскрыть свой творческий потенциал, а здоровая конкуренция и элемент соревнования способствует повышению качества презентуемого материала.

Регулярно выявляя проблемы в профессиональной деятельности педагогов, ориентируя коллектив на самообразование и обмен опытом, осуществляя планирование и организацию курсовой подготовки и переподготовки кадров, мы планомерно подошли к тому, что за последние 3 года свою категорию повысили 68 % педагогов, что на сегодняшний момент составило 78% успешно аттестованных на 1-ю и высшую категории. Курсы повышения квалификации регулярно не реже 1 раза в 3 года проходят все члены коллективы, переподготовку прошли 12% воспитателей, а 30% педагогического коллектива в данное время повышают уровень своего образования в высших и средних профессиональных учебных заведениях города.

Грамотно построенная система внутрифирменного обучения педагогических кадров, в которой используются активные формы, привела к повышению уровня образовательной деятельности и сплотила коллектив педагогов. Активность педагогов в методической работе, и в работе по самообразованию, изменения в мотивах их деятельности, а также осмысленное освоение теоретических основ содержания современного дошкольного образования позволяют нам сделать выводы об эффективности использования выбранных форм работы. Не каждый педагог может подняться до вершины новаторства или педагогического изобретения, но к творческому поиску оптимальных средств, форм, методов обучения и воспитания может приобщиться каждый.

**Список литературы**

 1. Туева О.Ю. Профессиональный рост учителя – необходимое условие современной школы / О.Ю. Туева // Инновационный подход к обучению и воспитанию: Материалы V Международного фестиваля методических идей, 24.10.2014. – Чебоксары: Экспертнометодический центр, 2014. – С. 264-268.

 2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования в вопросах и ответах: информационно-методическое сопровождение специалистов дошкольного образования / авт.-сост. Е.А. Кудрявцева, Т.В. Гулидова. – Волгоград: Учитель, 2015. – 77 с