

Сорока Неля Анатольевна,
старший воспитатель

ГБДОУ детский сад № 17 Колпинского района Санкт-Петербурга

Педагоги не могут успешно кого-то учить,
если в это же время усердно не учатся сами
Али Апшерони

Опыт работы

«Модель внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров по введению профессионального стандарта «Педагог»

Пояснительная записка

Введение профессионального стандарта «Педагог» как никогда обнажили ряд проблем в существующей системе повышения квалификации. Традиционно сложившаяся система повышения квалификации не отвечает запросам и ожиданиям педагогов, формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют весьма узкую направленность и результативность, соответственно не являются целостной и адекватной инновационной системой. Да и доля курсов повышения квалификации на бесплатной основе в настоящее время совсем мала. Зачастую происходит несовпадение цены и результата. Да и обучение педагогов с отрывом от производства влечет за собой необоснованные финансовые затраты. При этом в нормативных документах, обеспечивающих реализацию ФГОС, подчеркивается, что темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров должны опережать темпы модернизации системы образования. Необходимым становится изменение системы повышения квалификации, внедрение новых технологий обучения педагогов, современных методов и форм в работе с педагогами, что и обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность. В связи с этим актуальной становится проблема организации «внутрикорпоративного» повышения квалификации, объектом которого становится не просто развитие отдельного педагога, а развитие образовательной организации в целом. Поэтому внутрикорпоративное повышение квалификации отражает актуальные потребности в сфере квалификации, компетентности, профессионализма, как педагогов, так и управленческого персонала. Устранение слабых мест, пробелов в технологиях, первоочередных проблем может быть тесно связано с деятельностью только корпоративной системы повышения квалификации. Корпоративное обучение, как живая динамическая система или организм, должна быстро и четко реагировать на любое инновационное изменение в образовании, а также на возникающие образовательные потребности и запросы дошкольной организации. Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов важнейший основополагающий ресурс для развития профессиональных компетентностей педагогов в условиях введения профессионального стандарта, ориентированная на запросы, как конкретного педагога, так и образовательной организации в целом.

Актуальность

Необходимость изменения системы повышения квалификации педагогических кадров в связи с введением профессионального стандарта «Педагог» и отсутствием действующих моделей, удовлетворяющих запросам педагогического сообщества.

Цель разработки модели:

Создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов через организацию непрерывного процесса обучения и активные формы деятельности.

Задачи

- ✓ рост профессионализма кадров, способных решать новые задачи;
- ✓ создание креативной среды, обеспечивающей саморазвитие педагогов;
- ✓ создание конкурентоспособного образовательного учреждения.

Особенности инновационной модели:

- ✓ Учитывает потребности и имеющиеся ресурсы образовательного учреждения.
- ✓ В основе заложен компетентностно-деятельностный подход в организации обучения педагогов.
- ✓ Предполагает использование информационного пространства за счет привлечения внешних ресурсов (притока свежих идей) и внутренних ресурсов (подготовка собственных тьюторов).
- ✓ Отличается гибкостью и разнообразием форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.
- ✓ Создает профессионально-развивающую среду внутри образовательного учреждения.

Дидактические принципы внутрикорпоративного повышения квалификации:

- ✓ зависимость организации и содержания корпоративного обучения от состояния и уровня развития кадровой политики в конкретном образовательном учреждении;
- ✓ непрерывность (постоянный, непрестанный, сплошной характер обучения, без перерывов и каникул);
- ✓ деятельностный характер обучения;
- ✓ компетентностный и рефлексивный характер обучения;
- ✓ учет специфики решения практических задач образовательного учреждения.

Компетентный воспитатель сегодня - это воспитатель, готовый решать различные группы задач, возникающие в его профессиональной деятельности:

- ✓ готовность изучать ребенка в педагогическом процессе детского сада;
- ✓ готовность устанавливать взаимодействие с субъектами педагогического процесса;
- ✓ готовность проектировать и организовывать педагогический процесс;

- ✓ готовность создавать развивающую среду в группе ДОУ;
- ✓ готовность проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Таким образом, утверждая, что компетентный воспитатель - это воспитатель, готовый решать обозначенные группы задач, возникающие в его профессиональной деятельности, процесс обогащения профессиональной компетентности воспитателя нами понимается, как процесс постановки и решения педагогами профессиональных задач. При этом процесс обогащения профессиональной компетентности ориентирован на получение педагогами ДОУ конкретных результатов решения предложенных профессиональных задач и рассматривается нами, как процесс постоянного профессионального развития, овладения опытом профессиональной деятельности воспитателя.

Компетентный воспитатель устремлен в будущее, предвидит изменения, ориентирован на самостоятельное образование. Важной особенностью профессиональной компетентности является то, что компетентность реализуется в настоящем, но ориентирована на будущее.

Такое понимание компетентности требует переосмысления управленческой и методической деятельности в условиях кардинального преобразования нормативно-правовой базы дошкольного образования.

А значит, существует объективная необходимость обновления системы профессиональной компетентности воспитателей в соответствии с современными реалиями педагогической действительности и создание в дошкольной образовательной организации условий, обеспечивающих ее совершенствование.

И именно эта задача становится приоритетной в условиях введения профстандарта педагога.

Развитие профессиональной компетентности условно может быть представлен в рамках трех векторов:

Вектор деятельных способностей: формируются навыки и умения разрешать при помощи профессиональных знаний стандартные и нестандартные профессиональные задачи, создавать и внедрять в трудовом процессе новые знания.

Вектор формирования профессиональной культуры: формируются профессиональные культурные ценности, профессиональные нормы, принципы социально ответственного поведения, стиля общения, ценностных приоритетов работников.

Вектор развития трудовой профессиональной мотивации: сформированный уровень мотивации работников позволяет судить об отношении работника к усвоению новых знаний, готовности к эффективному труду, обучению, профессионально-коллективному и профессионально-личностному развитию.

Система развития профессиональной компетентности воспитателя, разрабатываемая в нашем ДОУ, включает в себя несколько этапов:

Первый этап: подготовительный, в рамках которого происходит анализ теоретических основ обогащения профессиональной компетентности воспитателей в условиях системы дошкольного образования, а также степени готовности педагогического коллектива к реализации профстандарта и качества методического сопровождения воспитателей на данном этапе.

Второй этап: преобразующий. Мы разрабатываем и апробируем программу повышения квалификации воспитателей и методические рекомендации по внедрению

модели развития профессиональной компетентности воспитателей ДОО в условиях реализации профстандарта педагога.

Третий этап: обобщающий. Предполагает анализ результативности, апробированной системы развития профессиональной компетентности воспитателей ДОО и обобщение полученных результатов.

Внедрение системы развития профессиональной компетентности требует создания определенных условий, таких как:

- изменение нормативно-правовой базы ДОО (должностная инструкция воспитателя, трудовой договор, Положение о материальном стимулировании педагогов),
- совершенствование материально-технической базы, т.к. проявление определенных компетентностей, например, информационно-коммуникативной, возможно только при наличии специальных материальных ресурсов.

Механизмы реализации системы развития профессиональной компетентности воспитателей: курсы повышения квалификации, деятельность педагогов в профессиональных сообществах, самообразование.

Проводя анализ готовности педагогов к введению профстандарта в контексте компетентностного подхода в нашем ДОО, мы понимаем, что сегодня перед воспитателем дошкольного образования ставятся новые профессиональные задачи и требуется значительное обновление имеющегося арсенала способов их решения.

Поэтому мы предполагаем расширение круга профессиональных задач воспитателя и особое внимание уделяем их готовности к решению следующих:

- готовность изучать и применять в деятельности основные положения нормативно-правовых актов, регламентирующих педагогический процесс в дошкольной образовательной организации. Данная задача предполагает необходимость развития у педагогов информационно-правовой компетентности, что является актуальным и обеспечит определенный уровень свободы профессиональной деятельности.
- готовность к преобразованию профессиональной деятельности, готовность к реализации инноваций в условиях педагогического процесса. Эта задача становится сегодня актуальной в связи с пониманием того, что серьёзным барьером на пути по введению профессионального стандарта и других системных инноваций являются проблемы восприятия педагогическим и управленческим сообществом изменений, отношение к необходимости переосмысления задач образовательной, педагогической и управленческой деятельности.

Именно эти два направления и являются наиболее проблемными для нас в вопросе развития профессиональной компетентности воспитателей.

Для их реализации нами разработан индивидуальный образовательный маршрут педагогов ДОО.

Особенность маршрута – в системе внутрикорпоративного обучения педагогов.

Структура внутрикорпоративного обучения педагогов



Анализ существующих систем показал, что основной проблемой такого обучения, на наш взгляд, является акцент на теоретических аспектах переподготовки педагогов, а также то, что обучение строится с опорой только на внутренние ресурсы образовательной организации

Ключевым положением нашего обучения является утверждение, что компетентность всегда проявляется в деятельности. Именно поэтому все формы обучения наших педагогов носят активный характер.

Наиболее востребованной формой такого обучения для нас является коучинг. Мы не учим педагога КАК надо делать. Мы создаем условия для того, чтобы воспитатель сам понял, что ему надо делать, определил способы решения проблем, сам выбрал наиболее целесообразный способ действия и сам наметил основные этапы достижения цели. В качестве коучера может выступать как заместитель заведующего по УВР, так и опытный воспитатель.

Используя имеющийся потенциал, в рамках коучинга мы организуем проведение мастер-классов, проектов, практикумов, мастерских, творческих лабораторий, недели педагогического поиска и решений и др. При этом любая из форм работы с кадрами выстроена так, что педагогу приходится проявить как инновационную, так и информационно-правовую компетентность.

Широко используем мы и внешние ресурсы: инновационные кластеры, своеобразные педагогические сообщества внутри которых ОУ и ДООУ объединены общим направлением. В рамках такого профессионального общения педагоги работают с информационными кейсами, обмениваются опытом практической деятельности, совместно решают профессиональные проблемы и задачи. Еще одной эффективной формой педагогического общения для нас является взаимодействие с Центром детского технического творчества Колпинского района. Взаимопосещение занятий дает возможность педагогам увидеть новые, интересные формы работы с детьми с одной стороны, а с другой сделать выводы о результативности или низкой эффективности каждой из увиденных форм и приемов.

Результатом внутрикорпоративного обучения может быть разработка авторского продукта, издательская деятельность педагога, создание нового профессионального опыта. И, как следствие, происходит развитие профессиональных компетентностей и компетенций воспитателя.

Таким образом мы предлагаем каждому самому решить, в каком направлении ему необходимо развиваться, какими способами получать информацию, каким образом ее осваивать, каким – фиксировать и отслеживать. Профессиональное развитие должно стать не обязанностью или формальностью, а образом мышления педагога XXI века.

Список литературы:

1. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. Как становятся великими или выдающимися? М.: РАГС, 1997.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма М.: Знание, 1996.
3. Петровская Л.А. Компетентность в общении. МГУ, 1989.
4. Пидкасистый П.И. Педагогика и психология. Уч. пос. для бакалавров. М., 2012.
5. Сластёнин В.А. Педагогика. Уч. пос. для студ. вузов. М.: Изд. центр «Академия», 2002.
6. Сиденко, Е.А. Основные проблемы и затруднения педагогов при переходе на Федеральные государственные стандарты второго поколения// Москва, 2011
7. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников.-3 изд. – М.: Просвещение, 2013.-96с. – (Работаем по новым стандартам).