

ДОШКОЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

Шушарина Наталья Витальевна

бакалавр пед. образования, воспитатель

МАДОУ «Д/С №586»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: автор поднимает актуальную проблему несоответствия профессиональной подготовки педагогов-практиков со стажем работы свыше двадцати лет современному пониманию профессионально-педагогической компетентности. Рассматриваются значение понятия «компетентный», аспекты, составляющие понятие, а также организация работы методического кабинета как одного из условий формирования профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, методическая работа, методический кабинет, педагогическая профкомпетентность.

Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и само-совершенствованию.

Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е. его профессиональной компетентности.

Что же такое профессиональная компетентность?

В педагогической литературе также часто используются и уже «устоялись» термины компетенция и компетентность.

Лексическое значение понятия «компетентный» в словарях трактуется как «осведомленный, авторитетный в какой-либо области», а компетенцию «Толковый словарь русского языка» определяет как круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом [5].

Изучением профессиональной компетентности педагога занимались многие исследователи: Ю.К. Бабанский [3], Б.Г. Ананьев [2], Т.И. Шамова [8] и другие. В работах этих исследователей раскрыты следующие аспекты педагогической компетентности:

- управлеченческий аспект: как педагог анализирует, планирует, организует, контролирует, регулирует учебный процесс взаимоотношения с воспитанниками;
- психологический аспект: как влияет личность педагога на детей, как педагог учитывает индивидуальные способности воспитанников;
- педагогический аспект: с помощью каких форм и методов воспитатель осуществляет воспитание и обучение дошкольников.

Профессиональная компетентность педагога – это совокупность умений структурировать научные и практические знания для лучшего решения педагогических и воспитательных задач [4].

Или другими словами, профессиональная компетенция педагога – «это такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность педагога, в котором достигаются хорошие результаты в обучении и воспитании детей» [9].

Профессиональная компетентность «в целом характеризуется совокупностью интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих человеку эффективно проектировать и осуществлять профессиональную деятельность во взаимодействии с окружающим миром». К.В. Шапошников и А.Н. Дорофеев [9] считают, что в основу показателей субъектной профессиональной компетентности могут быть положены характеристики актуальной и потенциальной деятельности специалиста.

Рассматривая профессиональные компетенции, большинство исследователей выделяют:

- 1) простые (базовые) компетенции, формируемые на основе знаний, умений, способностей, легко фиксируемые, проявляющиеся в определенных видах деятельности;
- 2) ключевые компетенции – чрезвычайно сложные для учета и измерения, проявляющиеся во всех видах деятельности, во всех отношениях личности с миром, отражающие духовный мир личности и смыслы ее деятельности [5].

Соотнося професионализм с различными аспектами зрелости специалиста, А.К. Маркова [6] выделяет четыре вида профессиональной компетентности: специальную, социальную, личностную и индивидуальную.

Также А.К. Маркова в качестве одной из важнейших составляющих профкомпетентности называет способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а также использовать их в практической деятельности.

Стоит отметить, что свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентноспособную личность педагога, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Руководителю ДОО необходимо найти те рычаги, с помощью которых можно преодолеть такие негативные явления, как формализм и пассивность многих педагогов. Главными из этих рычагов являются активизация человеческого фактора в просвещении, развитие творческого потенциала педагогов и педагогических коллективов, в данном случае дошкольных организаций.

Несомненно, развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование педагогов образовательной организации.

На сегодняшний день мы имеем следующую тенденцию – уровень знаний, которые получает будущий воспитатель в период обучения в вузе, не является достаточным, а его личностные качества требуют адаптации, совершенствования в период самостоятельного осуществления профессиональной деятельности. Процесс их совершенствования определяется, с одной стороны, наличием развивающей профессиональной среды, с другой стороны – степенью активности самого педагога, его способностью рационально использовать ее потенциалы, воздействовать на окружающую среду и оптимизировать все ее структурные компоненты [8].

Для того чтобы этот процесс был успешным, необходимо постоянно повышать требования к развитию профессионализма воспитателей дошкольных образовательных организаций и это не случайно, т. к. профессионализм выступает одним из факторов создания творческой, развивающей среды в ДОО и одним из условий эффективности реализации воспитательно-образовательного процесса, все это возможно через грамотно организованную методическую работу.

В данной статье мы более подробно остановимся на организации работы методического кабинета как одного из условий формирования профессиональной компетентности педагогов ДОО.

По результатам анализа наиболее типичными недостатками в организации методической работы ДОО являются:

- бессистемность;
- однообразие организационных форм методической работы;
- отсутствие преемственности в развитии содержания методической работы;
- отсутствие системы перспективного планирования в целях повышения квалификации педагогов;
- формализация деятельности организации ДОО;
- отсутствие инициативы педагогов, коллективного поиска новых форм работы.

При выборе конкретного варианта методической работы для своего коллектива (содержания, структуры, формы и пр.) необходимо учитывать следующие критерии:

- 1) количественный и качественный состав педагогического коллектива;
- 2) результат диагностического изучения личности и деятельности воспитателей, особенно затруднений в их деятельности;
- 3) особенности содержания методической работы (уровень развития дидактического, психологического или других основных ее направлений и связь между ними);
- 4) сравнительную эффективность различных форм методической работы;
- 5) традиции, накопленный опыт методической работы (что сохранить, от чего отказаться);
- 6) материальные, морально-психологические условия в ДОО;
- 7) передовой опыт и научные рекомендации по организации и управлению методической работой.

Основными направлениями работы являются:

- определение уровня профессиональной компетентности педагогов, их профессиональных потребностей, проблем, интересов;
- совершенствование уровня психолого-педагогических и методических знаний, умений, профессионального опыта педагогов, их профессиональных ценностных ориентаций;
- информирование педагогов о достижениях науки и практики посредством нормативно-правовых документов, программно-методического и дидактического обеспечения;
- создание условий для непрерывного развития и саморазвития профессиональной компетентности и профессиональной успешности педагогов;
- информирование педагогов о новых требованиях, предъявляемых к работе, и последних достижениях науки и практики [1].

При организации и планировании методической работы особое место отводится принципу индивидуально-дифференциированного подхода к педагогической деятельности воспитателей и специалистов ДОО.

Осуществление индивидуально-ориентированной методической работы способствовало развитию творчества и инициативы педагогического коллектива путем включения каждого в активную профессиональную деятельность.

Подбор наставников для молодых специалистов основывается на желании педагогов детского сада оказаться в данной роли и его педагогической направленности.

Центром всей методической работы ДОО является методический кабинет. Ему принадлежит ведущая роль в оказании педагогам помощи в организации образовательного процесса, обеспечении их непрерывного саморазвития, обобщении передового педагогического опыта, повышении компетентности родителей в вопросах воспитания и обучения детей.

Методический кабинет – это копилка лучших традиций дошкольной организации, поэтому задача заместителя заведующего по воспитательно-методической работе – сделать накопленный опыт живым, доступным, научить педагогов творчески переносить его в работу с детьми, так организовать работу этого методического центра, чтобы воспитатели чувствовали себя в нем, как в своем рабочем кабинете.

Методический кабинет ДОО должен соответствовать таким требованиям как информативность, доступность, эстетичность, содержательность, обеспечение мотивации и активности в развитии.

Реализация информационно-аналитической функции управления дошкольной организации обусловливает в методическом кабинете формирование информационного банка данных, где определяются источники, содержание, направленность информации (табл. 1).

Таблица 1

Банк информации ДОО

Банк внешней информации	Банк внутренней информации
<p>1. Нормативно-правовые документы и законодательные акты субъектов Российской Федерации различных уровней.</p> <p>2. Современные требования к организации методической работы в дошкольных организациях.</p> <p>3. Развитие ребенка в образовательном пространстве дошкольной организации.</p> <p>4. Организация взаимодействия ДОО с семьей, школой и другими социальными институтами.</p> <p>5. Информация периодических изданий дошкольного образования.</p>	<p>1. Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность ДОО.</p> <p>2. Планирование воспитательно-образовательной деятельности ДОО.</p> <p>3. Организация и руководство образовательной деятельности ДОО.</p> <p>4. Контроль и регулирование образовательной деятельности ДОО.</p> <p>5. Аналитическая документация деятельности ДОО и т. д.</p>

В методическом кабинете ДОО постоянно должны действовать выставки, а также должны быть представлены материалы, отражающие мастерство педагогов (материал семинаров-практикумов; план-график повышения квалификации педагогов; план аттестации педагогических кадров; передовой педагогический опыт и т. д.) [7].

Таким образом, в рамках выполнения основных задач методической работы методический кабинет является центром сбора педагогической информации, а также творческой лабораторией для педагогов и родителей.

Для наиболее оптимального результата в вопросах повышения профессиональной компетентности следует помнить, что разные формы повышения мастерства педагогов имеют свои специфические особенности.

На этапе анализа целесообразно провести мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов. Затем педагоги дифференцируются

по степени мастерства, и для каждого находятся соответствующие формы методической работы.

Только система мероприятий, которая подразумевает активную форму обучения и взаимодействия педагогов в детском саду – семинары-практикумы, тренинги, консультации, беседы – позволяет минимизировать такие препятствующие факторы, как собственная инертность и неумение распределять своё время.

Таким образом, часть педагогов во время учебного года посещает все формы работы по повышению профессиональной компетентности, а другая часть организует творческие мастерские или работает в творческой группе.

В соответствии с уровнем педагогической компетентности для каждого воспитателя необходимо подобрать индивидуальные варианты методической работы.

Так, в методической работе с воспитателями, имеющими низкий уровень развития педагогической компетентности мы ориентируемся на выработку у них положительного отношения к педагогической деятельности, на овладение теоретическими знаниями, через обучающие семинары, участие в беседах за «круглым столом», на консультации, открытые занятия, изучение опыта педагогов ДОО и др. В первую очередь, для таких воспитателей проводятся выставки дидактических игр и пособий, изготовленных педагогами в рамках работы методического кабинета.

Этим педагогам даются задания по подбору материала в методическую копилку ДОО, в результате у них развивается потребность в самообразовании, повышается уровень теоретической подготовки, а включение воспитателей в поисковую деятельность способствует повышению их профессионально-деловой активности.

Цели методической работы с педагогами, имеющими средний уровень развития профессиональной компетентности, следующие: формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности. Привлечение педагогов к участию в работе творческих и проблемных групп в процессе решения поисковых задач, педагогических тренингов, деловых игр.

Методическую работу с воспитателями высокого уровня развития профессиональной компетентности мы строим на принципах стимулирования их творчества.

Новые педагогические технологии внедряются в практику повседневной работы ДОО через активное участие педагогов в работе клуба передового опыта «Образовательный салон», в конкурсе педагогического мастерства, в педагогических викторинах.

В результате создаётся модель деятельности педагогов-новаторов, совершенствуется их мастерство.

Следует отметить, что и грамотная организация работы методического кабинета будет, несомненно, направлена на формирование у воспитателей потребности к профессиональному самосовершенствованию и развитию профессиональных способностей: использование принципа «здоровой конкурентности» – ежемесячное отражение успехов и результатов работы каждого педагога в своеобразном «Экране достижений», по результатам которого проводится моральное и материальное стимулирование, организация и систематическое пополнение каждым педагогом личной педагогической копилки (конспекты образовательной деятельности и тематических мероприятий, фотоматериалы и компьютерные презентации по различным тематикам, новые педагогические идеи в вопросах воспитания и развития детей дошкольного возраста). Основная идея этого приема – обмен опытом, установка в ДОО радиосистемы, в работе которой принимает участие каждый педагог – еженедельно транслируется «Страница воспитателя», где педагог делится своими наработками и эффективными методами работы с детьми или родителями. Тема доклада выбирается педагогом самостоятельно, подбирается материал и планируется содержание выступления.

В рамках повышения квалификации педагогов в межаттестационный период в методическом кабинете заведено так называемое «Аттестационное дело», в котором отражены следующие аспекты: образование, курсы повышения квалификации, индивидуальные графики прохождения квалификации, сертификаты,

дипломы, грамоты и другие профессиональные достижения педагогов, что позволяет систематизировать и индивидуализировать деятельность по самосовершенствованию и профессиональному развитию.

Также в детском саду можно организовать стенд «Лучший сотрудник месяца», на котором будет представлено фото педагога на основании всеобщего закрытого голосования, а также стена личных достижений педагогов, где будут представлены наградные материалы за педагогические и методические разработки, с которыми педагоги принимают участие в городских и Всероссийских конкурсах.

Эти и другие приемы будут, несомненно, являться своеобразным стимулом и толчком к профессиональному и личностному саморазвитию.

Следует отметить, что никакие формы и методы работы сами по себе, безотносительно к содержанию повышения квалификации педагога, творческого подхода, гарантировать не могут. Нет и не может быть деления форм на новые и старые, современные и несовременные, так как каждая из них отвечает определенному содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если построена грамотно по содержанию и методам и реализует такие важные функции как информационная, ориентирующая и развивающая.

Пройдя через все формы методической работы, организованные в определённой системе, педагоги не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнавать что-то новое, выработать собственный стиль повседневной педагогической деятельности.

Работа, проводимая в детском саду, призвана помочь воспитателю овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению актуальных задач ДОО, совершенствовать его педагогическое мастерство, обеспечивающее профессиональный рост.

Повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров.

Список литературы

1. Атмахова Л.Н. Организация методической работы в дошкольных образовательных учреждениях: теория и практика: учебное пособие // Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург. – 167 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л.: Ленингр. гос. ун-т, 1986. – 340 с.
3. Бабанский Ю.К. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических институтов. – М.: Просвещение, 1988. – 479 с.
4. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ / Л.М. Волобуева // Управление ДОУ. – 2006. – №6. – С. 70–78.
5. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М.: Педагогика, 1990. – 120 с.
6. Маркова А.К. Психология труда учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 196 с.
7. Микляева Н.В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов в ДОУ. – М.: Айрисдидактика, 2008. – 136 с.
8. Фоменко С.Л. Структура и содержание мониторинга профессионального становления педагогов общеобразовательной школы. Автореферат дис. канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2001.
9. Шапошников К.В. Контекстный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков. Автореферат дис. канд. пед. наук. – Йошкар-Ола, 2006. – 26 с.