(cc) BY

ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ, САМООБРАЗОВАНИЕ

Шушарина Наталья Витальевна
воспитатель
МАДОУ «Д/С КВ №586 «Остров детства»
г. Екатеринбург, Свердловская область

МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Аннотация*: в данной статье автор подчеркивает важность методической работы в дошкольном образовании. Исследованы проблемы повышения квалификации педагогических кадров, совершенствования профессиональной деятельности педагогов.*

Ключевые слова*: методическая работа, дошкольное образование, педагогические кадры, дошкольная образовательная организация.*

Сегодня на рынке образовательных услуг востребован компетентный, творческий педагог, который способен мобилизовать и использовать свой личностный потенциал в практической деятельности, тем самым способствовать воспитанию и развитию личности ребенка дошкольного возраста.

В соответствии с законом РФ требование к качеству дошкольного образования меняется. Меняется и система методическая работа сотрудниками дошкольной организации, характер которой зависит от профессиональной зрелости всех и в частности каждого сотрудника. Несомненно, успех деятельности и востребованность дошкольной образовательной организации, во многом зависит и от качества методической работы с педагогическими кадрами.

Особое место в структуре управления каждого детского сада, занимает методическая работа, так как именно она способствует активизации личности педагога, совершенствованию его творческой и профессиональной деятельности.

На сегодняшний день уровень методической работы в нашем детском саду является одним из главных показателей оценки его деятельности,

следовательно, проблему организации методической работы, я рассматриваю, как одну из первостепенных.

Распространенные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, сообщениям и прямой передаче знаний, не всегда показывают высокую эффективность, так как нет прочной обратной связи. Так же, воспитатели не всегда демонстрируют способность включать в свою деятельность инновационные методы работы.

Одной из основных задач я вижу в том, чтобы разработать систему использования новых, эффективных приемов повышения профессиональной компетентности педагогов.

В современных условиях формирование профессиональной компетентности педагогов в системе повышения квалификации является одним из фундаментальных базовых компонентов их профессиональной подготовки и обусловлено синтезом профессиональных знаний (гносеологический компонент), ценностных отношений (ценностно-смысловой компонент) и специальных умений (деятельностный компонент).

В начале работы была проведена начальная диагностика в форме анкетирования на выявление исходного уровня профессиональной деятельности педагогов ДОО.

Диагностирование проведено по комплексной адаптированной методике «Комплексная методика к определению уровня профессиональной компетентности педагогов ДОУ» авторов А.С. Агафоновой, Л.Н. Атмаховой, С.А. Воротниковой. Данная методика содержит 60 вопросов, которые равномерно распределены по трем секциям: психолого-педагогические знания (гносеологический компонент), методические умения (деятельностный компонент), профессиональные ценностные ориентации (ценностно-смысловой компонент). Вопросы сформулированы так, что предполагают однозначный ответ из предполагаемых вариантов.

Результаты начальной диагностики дают возможность определить индивидуальные маршруты для каждого педагога и оптимально спланировать работу со всем педагогическим коллективом.

Согласно полученным данным, по показателю «ценностно-смысловой компонент» большинство педагогов (55 %) на среднем уровне, 35 % – на высоком, на низком 10 % от общего числа педагогов. Большинство педагогов показали ситуативный интерес к своей деятельности. По показателю «Гносеологический компонент» число педагогов, находящихся на высоком уровне составило 45 %, средний уровень – 40 %, низкий уровень показали 15 % испытуемых. Педагоги обладают знаниями теоретических и методологических основ предметной образовательной области, хорошо осведомлены о психолого-педагогических способах решения возникших проблем в педагогической деятельности, но несмотря на это, владеют недостаточно точными знаниями о современных требованиях к педагогу и имеют недостаточную потребность в саморазвитии и самосовершенствовании как специалистов. Стремление в постоянном пополнении знаний выражено в недостаточной степени.

По показателю «деятельностный компонент» только 3 педагога имеют высокий балл (15 %). 70 % педагогов находятся на среднем уровне, 15 % – на низком. Коммуникативные качества требуют доработки и совершенствования, следует обратить внимание на развитие профессиональной и проектной деятельности. Большинство педагогов имеют трудности при организации работы с родителями воспитанников.

При выборе конкретного варианта методической работы для своего коллектива (содержания, структуры, формы и пр.) учитывалось следующее:

1) количественный и качественный состав данного 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 ДОУ;

7) передовой опыт и научные рекомендации по организации и управлению методической работой.

В основу деятельности методической работы встает модель, которая помогает развитию профессиональной компетентности педагогов ДОУ, предложенная кандидатом педагогических наук, доцентом Уральского государственного университета Л. Атмаховой [3].

Основными направлениями её 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.

Для устранения имеющихся трудностей, считаю необходимым привлекать педагогов к учебно-познавательной, активной деятельности с использованием

активных приёмов и методов обучения, к которым относятся следующие:

– проблемные консультации (выдвигается проблема, и педагоги посредством доказательства формулируют выводы);

– семинары, творческие занятия (направлены на развитие творческого мышления и создание творческих инновационных проектов);

– деловая игра (моделирование реальной практической ситуации, в которой педагоги принимают профессиональные решения);

– групповая дискуссия (решение наиболее важных вопросов воспитательно-образовательной работы).

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.

Однако следует отметить, что никакие формы 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.

Подобранные формы повышения мастерства педагогов имеют свои специфические особенности, которые подразумевают 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.

На первом этапе был проведен мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов. Затем дифференцируются педагоги по степени мастерства и находятся для каждого соответствующие формы методической работы.

В соответствии с уровнем педагогической компетентности для каждого воспитателя были подобраны индивидуальные варианты методической работы.

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.

Так, в методической работе с воспитателями низкого уровня мы ориентируемся на выработку у них положительного, ценностного отношения к педагогической деятельности, на овладение ими теоретических знаний, через обучающие семинары, участие в беседах за «круглым столом», на консультации, открытые занятия, изучение опыта педагогов ДОУ и др. В первую очередь, для таких воспитателей проводятся выставки дидактических игр и пособий, изготовленных педагогами. В результате у педагогов развивается потребность в самообразовании, повышается уровень теоретической подготовки.

Цели методической работы с воспитателями среднего уровня 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.

Включение воспитателей в поисковую деятельность способствует повышению их профессионально-деловой активности.

Методическую работу с воспитателями высокого уровня я строю 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.

Осуществление индивидуально-ориентированной методической работы позволило развить творчество и инициативу педагогического коллектива путем включения каждого в активную профессиональную деятельность.

Подбор наставников для молодых специалистов основывался на желание педагогов детского сада оказаться в данной роли и его педагогическую направленность.

Таблица 1

Уровень проф. компетентности	Ценностно-смысловой	Гносеологический	Деятельностный
Высокий	– участие в работе педагогических и методических объединениях района; – обмен опытом	– организация и проведение «Образовательного салона»; – курсы повышения квалификации; – совет педагогов; – выступления перед аудиторией	– мастер-классы; – открытые показы педагогической деятельности; – выступление в роли наставника; – работа над единой методической темой
Средний	– деловые игры; – социально-психологические тренинги; – обучение на семинарах, семинарах-практикумах; – эстафета педагогического мастерства; – самообразование и самовоспитание	– семинары; – педагогические советы; – консультирование; – курсы повышения квалификации; – знакомство с опытом коллег; – брифинги; – участие в проблемных группах	– работа в творческой группе; – круглый стол; – тестирование; – дискуссия; – редакция газеты ДОУ; – организационно-деятельностные, ролевые игры

Низкий	– психологические тренинги; – работа в творческой группе; – социально-психологические тренинги; – обучение на семинарах, семинарах-практикумах; – участие в тематических выставках; – самообразование и самовоспитание	– индивидуальные и групповые консультации; – педагогические советы; – консультирование; – курсы повышения квалификации; – тематические беседы; – участие в «Образовательном салоне»	– семинары-практикумы; – открытые просмотры педагогической деятельности; – круглый стол; – тестирование; – индивидуальное шефство

На контрольном этапе были поставлены следующие задачи:

– выявить уровень развития профессиональной компетентности педагогов;

– сделать количественный и качественный анализ полученных данных;

– сделать сравнительный анализ уровня развития профессиональной компетентности педагогов на констатирующем и контрольном этапах исследования.

Согласно полученным данным, по показателю «ценностно-смысловой компонент» 75 % педагогов показали высокий результат, что на 40 % выше, чем результаты констатирующего этапа опытно-поисковой деятельности. Педагогические сотрудники ДОО продемонстрировали смысловую наполненность, осознанность значимости и ценности своей профессии.

Также объективны в оценке своей деятельности и проявляют стремление в профессиональном самосовершенствовании и саморазвитии. 25 % педагогов показали средний результат, что нашло отражение в следующем: стремятся к профессиональному успеху, но не всегда объективны в оценке результатов своей деятельности, осознание своей некомпетентности в некоторых вопросах открыто проявляют, другие же скрывают от коллег, внешне демонстрируя уверенность в своих силах. Низкий уровень – 0 %.

По показателю «гносеологический компонент» основное количество испытуемых находятся на высоком уровне развития профессиональной компетентности, если на констатирующем этапе, на высоком уровне находилось 45 % педагогов, то на контрольном на высоком уровне по показателю

«гносеологический компонент» находится 70 % педагогов, остальные 30 % педагогов находится на среднем уровне (40 % на констатирующем этапе), педагогических сотрудников с низким уровнем профессиональной компетентности нет, а на констатирующем этапе – 15 %. Педагоги высокого уровня демонстрируют прочные, системные знания в области дошкольной педагогики, возрастной психологии и отдельных методик ДО. Согласно полученным данным, видно, что по показателю «деятельностный компонент» так же наблюдаются значительные изменения.

Ни один испытуемый не получил низкий бал по сравнению с констатирующем этапом (15 %), 55 % находятся на высоком уровне.

Большинство сотрудников демонстрируют творческий подход, инновационность, целенаправленность и обоснованность действии, при организации педагогического процесса и выбору форм взаимодействия с участками воспитательно-образовательного процесса. Умело используют разнообразные средства и способы для достижения оптимальных результатов. На контрольном этапе по показателю «деятельностный компонент» на среднем уровне развития профессиональной компетентности стало находиться 45 % испытуемых, которые ориентированы на подражание авторитетным коллегам, т.к. сами осознают дефицит профессиональных знаний и профессионального мастерства. Не всегда достигают оптимальных результатов и недальновидны в анализе причин успехов и неудач своей педагогической деятельности.

Для определения динамики развития, полученные количественные данные, представлены в сравнительной диагностике, результаты которой отражены в диаграмме.

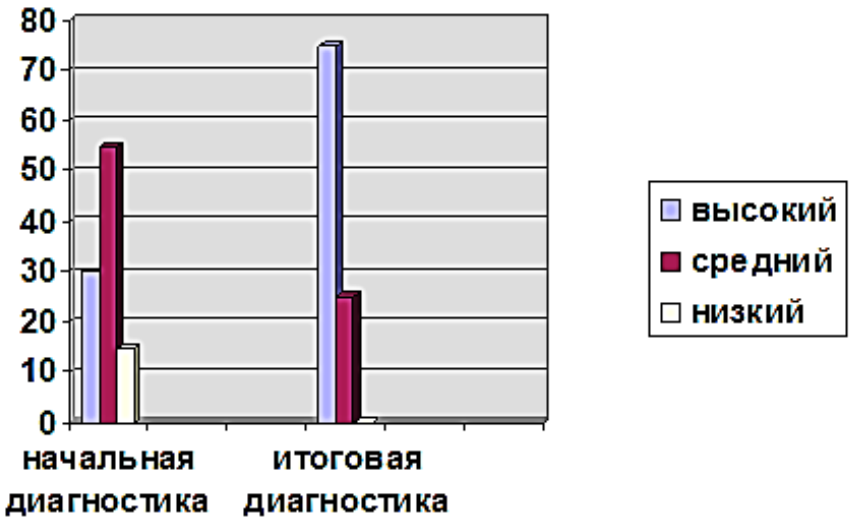

Диаграмма 1

Количественный анализ результатов контрольного этапа показал, что 75 % педагогов находится на высоком уровне развития профессиональной компетентности, 25 % на среднем. На низком же уровне не выявлено ни одного педагога. В целом, уровень развития профессиональной компетентности педагогов был выявлен как высокий.

Большинство педагогов смогло повысить свой уровень развития профессиональной компетентности с низкого на средний, либо со среднего на высокий.

Педагогические сотрудники, имеющие высокий уровень развития профессиональной компетентности, остались на том же уровне (высокий), что и в начале опытно-поисковой работы, однако в ходе формирующего этапа опытно-поисковой работы можно было наблюдать у них положительную динамику по отдельным показателям профессиональной компетентности.

Таким образом, контрольный этап опытно-поисковой работы позволил выявить динамику развития профессиональной компетентности педагогов после внедрения специально разработанной модели содержания и форм организации методической работы в ДОО, направленных на повышение профессиональной компетенции педагогов.

В целом представленная модель методической работы:

– создаёт условия для совершенствования и развития профессиональной компетентности педагогов;

– опирается на системно-деятельностный, мотивационный и дифференцированный подходы в организации деятельности, необходимые для успешного функционирования учреждения;

– отвечает основным принципам: научности, системности, единства теории и практики, гибкости и мобильности, связи с жизнью и др., что находит отражение в методических секциях, творческих мастерских, научно-исследовательских коллективах и т.п.

– ориентирована на совершенствование и развитие когнитивной, деятельностной и личностной характеристик профессиональной деятельности педагогов, что, на наш взгляд, составляет основу профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

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. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ. Анализ, планирование, формы и методы. – М., Сфера, 2010. – 96 с.

3. Занина Л.В., Меньшикова Н.П. Основы педагогического мастерства / Серия «Учебники и учебные пособия». – Ростов н./Д.: Феникс, 2003. – 288 с.

4. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: сборник. – Архангельск: АО-ИППК, 2005. – 12 с.

5. Майер А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования // Управление ДОУ. – 2007. – №1. – С. 8–14.