

Макимова Ирина Анатольевна

старший воспитатель

Витюк Светлана Сергеевна

заведующая

МБДОУ «Д/С №245»

г. Новокузнецк, Кемеровская область

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА ДОО В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФСТАНДАРТА

***Аннотация:** авторы рассматривают вопрос моделирования персональной образовательной среды профессионального развития педагогов при реализации профстандарта. В статье выделены условия, необходимые для эффективного повышения квалификации педагогов и общие особенности работы по указанной теме.*

***Ключевые слова:** повышение квалификации, моделирование, ФГОС.*

В п. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в п. 3.2.5 Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, в профессиональном стандарте воспитателя представлен педагог, обладающий высоким уровнем личной и профессиональной культуры, широким контекстным мышлением, что позволяет ему продуктивно использовать и преумножать свой педагогический опыт, свободно адаптироваться к быстро изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

Компетентный педагог сегодня – это профессионал, педагог-наставник, который помогает реализовать в образовании личностный потенциал каждого ребенка, движется от интересов воспитанника, помогая ему достигать его собственных целей на основе выбора. Его задача – научить понимать и самостоятельно решать проблемные ситуации.

Недостаточно стать профессионалом один раз, чтобы им оставаться, необходимо постоянное профессиональное развитие личности. Не стоит думать, что

педагог может научить ребенка строить траекторию своего развития, если сам этого делать не умеет. Поэтому необходима *индивидуальная программа профессионального развития* педагога, которая, являясь средством организации непрерывного образования, есть стержень и вектор его собственной образовательной траектории.

Исходя из этого, был разработан *алгоритм* управления системой повышения профессиональной компетенции 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 ДООУ в общую программу повышения квалификации.

6. Реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.

7. Определение результативности обучения.

8. Рефлексия.

9. Определение перспектив дальнейшего развития.

В результате аналитической деятельности профессиональных затруднений педагогов мы пришли к выводу, что для эффективного повышения квалификации педагогов необходимо создать следующие условия:

- максимально активизировать имеющиеся у педагога знания,
- создать благоприятный психологический климат в коллективе,
- обеспечить оптимальные условия для обмена опытом,
- дать педагогу попробовать себя в новой роли: возможность учить других, а, следовательно, и повышать свою квалификацию,

– создать систему непрерывного образования педагога, когда в течение ряда лет педагог участвует в различных формах методической работы, заполняя лист профессионального роста, где указаны все мероприятия, в которых участвует педагог.

При организации внутрифирменного обучения важно, чтобы каждая форма работы принесла конкретную пользу, а полученные знания и умения нашли отражение в педагогической деятельности, и способствовали повышению эффективности работы с воспитанниками.

Но, ни одно обучение не даст положительных результатов, если это не станет системой. 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 обеспечения реализации модели совершенствования педагогических компетенций необходимо создать следующие условия:

1. На основе разработанных индивидуальных образовательных маршрутов воспитателей осуществлять поэтапное совершенствование педагогической компетенции воспитателей ДОУ.

2. Обобщать и дессеминировать профессионально-педагогический опыт и познавательный потенциал воспитателя.

3. Формировать мотивационно-ценностные ориентации и отношения; поддерживать мотивацию и творческую активность к освоению современных педагогических технологий и научно-методических средств.

4. Развивать навыки самодиагностики, самоанализа, самооценки и рефлексии своих педагогических действий

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, открытых занятий.

Важным в повышении профессионального мастерства является такая форма работы как «Школа молодого педагога», где начинающие педагоги (а так же 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 ДООУ, посещая занятия, режимные моменты с обязательным последующим обсуждением, для более правильной выработки стратегии.

В условиях введения, а затем и реализации 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.

Следующее направление, которому уделяется большое внимание – это развитие творческого потенциала каждого члена коллектива. В любом дошкольном учреждении есть очень талантливые люди, которые могут своими руками сделать игрушку, пособие не хуже профессионала. Таким педагогам, мы так же даем 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.

Персональная образовательная среда педагога – это открытая социотехническая система, образованная конечным множеством функциональных элементов (сервисов, гаджетов, виджетов, средств коммуникации) и их связей, выделенных индивидом в информационно насыщенной окружающей среде с целью реализации двойственного характера своей жизнедеятельности как поставщика и потребителя образовательных услуг в течение жизни и контексте профессиональной деятельности [1].

Формирование персональной образовательной среды профессионального развития педагога ДООУ в условиях введения профстандарта начинается с момента использования педагогом ресурсов Интернета. В конечном же счете, формируется инфраструктура персональной образовательной среды профессионального развития педагога ДООУ в условиях введения ФГОС с соответствующими сервисами Интернета. Поэтому, с целью повышения профессиональной компетенции педагогов ДООУ в условиях перехода к ФГОС года была организована курсовая подготовка педагогов по обучению компьютерной грамоте. 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 5 раз и достиг 100% от общего числа педагогического персонала. В результате чего все педагоги ДООУ 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. Кроме того, педагоги-авангардисты самостоятельно создают и активно используют для обучения и воспитания детей мультипликационных героев, которые в доступной и интересной для дошкольников форме знакомят с окружающим миром, учат основам грамоты и математики.

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. Асмолов А.Г. Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе: от действия к мысли: пособие для учителя / А.Г. Асмолов, Г.В. Бурменская, И.А. Володарская и др.; под ред. А.Г. Асмолова. – М.: Просвещение, 2008. – 151 с.

2. Туева О.Ю. Профессиональный рост учителя – необходимое условие современной школы // Инновационный подход к обучению и воспитанию: Материалы V Международного фестиваля методических идей, 24.10.2014 / гл.

ред. М.П. Нечаев. – г. Чебоксары, Экспертно-методический центр, 2014. – С. 264–268.

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