

Герасимова Светлана Рудольфовна

старший воспитатель

Кириякова Любовь Игоревна

воспитатель

МБДОУ «Д/С №19»

рп. Яйва, Пермский край

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Аннотация: в статье представлена система методической работы по профессионально-личностному развитию педагогов на примере дошкольного образовательного учреждения. Авторами рассмотрены пути развития современного педагога.

Ключевые слова: компетенция, аттестация, профессиональный стандарт, профессионально-личностное развитие.

В настоящее время современное общество предъявляет особые требования к организации дошкольного образования, интенсивное внедрение инноваций, новых технологий и методов работы с детьми. В этой ситуации особенно необходима профессиональная компетентность, в основе которой лежит профессиональное развитие педагогов. Для руководителя дошкольного образовательного учреждения – это важная оценка деятельности педагогов, повышение престижа учреждения.

Профессионализм как совокупность личностно-деловых качеств и профессиональной компетентности педагога, обеспечивающих высокий уровень самоорганизации педагогической деятельности, описывали в своих трудах Н.В. Бордовская, С.Г. Вершиловский, Б.С. Гершунский, И.А. Зимняя, И.А. Зязюн, И.Ф. Исаев, Н.В. Кузьмина, К.М. Левитан, Л.М. Митина, А.А. Реан, В.А. Сластенин, С.Д. Смирнов, В.Д. Шадриков и др. [3, с. 89].

Под профессиональным ростом в литературе понимается приобретение профессионального мастерства, повышения уровня компетентности в

педагогической деятельности. (А.А. Деркач, А.К. Маркова, М.М. Поташник и др.). Также профессиональному становлению педагога посвящены научные исследования К.Б. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной.

О профессиональной компетенции педагогов говорится в нормативных документах системы образования. Так, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет профессиональные обязанности педагогических работников, одно из которых «систематически повышать свой профессиональный уровень» [4, с. 18].

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования гласит: «...педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей» [2, с. 12].

С 2017 года вступил в силу Профессиональный стандарт педагога, в котором делается упор на педагога как «ключевую фигуру реформирования образования» и обозначены «профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования» [1, с. 5]. В связи с этим, в настоящее время повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, компетентную, конкурентно способную личность педагога, которая способна воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире. Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, мы определили цель методической работы – создание системы непрерывного профессионального развития педагога.

Только за последнее время педагогический коллектив детского сада значительно омолодился. В учреждении 28 педагогических работников, 5 из них молодые специалисты. Помочь адаптироваться в коллективе, заинтересовать молодых специалистов, способствовать повышению их уровня профессиональной компетентности стало задачей методической службы нашего дошкольного учреждения. В ДОО имеются ряд квалифицированных специалистов с большим опытом работы и творческим потенциалом, которые являются наставниками

молодых педагогов. Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трёх субъектов взаимодействия: обучаемого (молодого специалиста), самого наставника и руководителя организации. Молодой специалист получает определённые знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности. Наставник развивает свои деловые качества: повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Руководитель, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров.

Нами были выделены основные и наиболее важные направления развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ:

- 1) повышение квалификации педагогических работников;
- 2) аттестация педагогических работников;
- 3) участие в конкурсах профессионального мастерства;
- 4) выступления на конференциях, семинарах, проведение мастер-классов, публикации.

На данный момент весь педагогический коллектив (100%) прошел курсы повышения квалификации по ФГОС ДО, 6 педагогов успешно прошли курсы профессиональной переподготовки по программе «Теория и методика дошкольного образования», 11 педагогов ДОУ имеют высшее профессиональное образование.

Одним из средств реализации направлений профессионального развития педагогов является и аттестация педагогических кадров, цель которой стимулирование роста профессионализма и продуктивности педагогического труда.

Аттестация – это только вершина айсберга, подводной частью которого является период между аттестацией. Вот где поле деятельности для совершенствования уровня педагогической компетентности. В настоящее время 46% педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории; 39% –

соответствуют занимаемой должности, остальные педагоги со стажем работы менее 2 лет категорию не имеют.

С целью повышения уровня профессиональной компетентности педагогов разработан план подготовки к процедуре аттестации, в части формирования портфолио. Каждый педагог повышает свою компетентность, участвуя в работе РМО, конференциях, семинарах, в конкурсах различного уровня, транслируя свой педагогический опыт, участвуя в инновационной деятельности, поддерживая свой электронный ресурс.

Одним из путей развития профессиональной компетентности педагога является его участие в конкурсах профессионального мастерства и других мероприятиях различного уровня. Результатом участия педагогов только за 2019–2020 учебный год являются победы:

- в Муниципальном и краевом конкурсе «Учитель года»;
- в Муниципальной Премии «Признание-2019»;
- в Краевом фестивале «Образовательный горизонт»;
- во Всероссийском конкурсе стипендий и грантов имени Л.С. Выготского.

Наиболее важная деталь работы нашего учреждения рассказывать о своих результатах. Мы активно сотрудничаем с муниципальной газетой «Боевой путь», где публикуем статьи об интересных, инновационных и наиболее значимых для нас мероприятиях.

Таким образом, в настоящее время мы смело можем говорить о положительных результатах в профессиональном росте педагогов учреждения: успешное прохождения курсов повышения квалификации и курсов переподготовки, аттестация на первую и высшую квалификационные категории, активное участие в мероприятиях различного уровня. Однако, представленные направления профессионального развития будут эффективными, если педагог сам осознает необходимость повышения личностной и педагогической профессиональной компетентности, а в ДООУ для этого имеются благоприятные условия.

Список литературы

1. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544н. // Управление ДООУ. – 2014. – №4. – С. 42.
2. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 г. №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
3. Сластенин В. Профессиональная компетентность педагога / В. Сластенин, И. Исаев. – М., 2012. – 221 с.
4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изменениями и дополнениями на 2019 г. – М.: Эксмо, 2019. – 144 с.