(cc) BY

Мусаева Маргарита Бадаловна
воспитатель
Олчинова Лариса Рафкатовна
воспитатель
Руднева Татьяна Юрьевна
воспитатель

МБДОУ «Д/С №52»
г. Белгород, Белгородская область

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в статье рассматривается понятие «профессиональное развитие», его актуальность и одна их главных проблем отсутствие мотивации.*

Ключевые слова*: профессиональное развитие, компетентность, педагог.*

Педагог – один из субъектов образовательных отношений ДОО. Одним из главных показателей заинтересованных взаимоотношений в системе «педагог-ребенок-родитель» является личность воспитателя-педагога, его профессиональные умения, уровень его педагогического творчества, воля, характер и др. Необходимо постоянное совершенствования педагогического мастерства педагога, роста его профессиональной компетентности.

«Профессиональное развитие» в психологии – это активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности педагога, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности (Митина Л.М.). При этом Митина Л.М. не обнаруживает влияние возраста педагога на его профессиональное развитие. Вместе с тем Зеер Э.Ф., в своей концепции профессионального развития прослеживает влияние хронологического возраста человека на уровень его реализации в профессии [1].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В педагогике «профессиональное развитие» рассматривается как процесс решения профессионально значимых задач – познавательных, коммуникативных, морально-нравственных. Профессиональное развитие в педагогике связывают не с формальным отношением или обязанностью, а устойчивым образом мышления, полезной привычкой педагога. В настоящее время речь идет о необходимости развиваться в профессии в течение всей жизни.

Таким образом, «профессиональное развитие» педагога – это когда он осознает ответственность и свое участие за все, что происходит с ним, детьми и их родителями, когда он пытается активно контролировать, корректировать внешние обстоятельства; когда он планирует и ставит цель своей профессиональной деятельности, подбирает эффективные пути её достижения.

Современному детскому саду нужны педагоги, умеющие разрабатывать индивидуальный образовательные маршруты для детей с ОВЗ, с одарёнными детьми, владеющие информационными коммуникативными технологиями, транслирующие свой передовой опыт в профессиональных конкурсах, статьях, конференциях. И вместе с тем, имеющие находить «нужное» слово поддержки, мотивации как для ребенка, так и для его родителя.

Профессиональное развитие должно пронизывать весь путь в профессии каждого педагога. Одним из главных препятствий на этом пути проблема мотивации. Многие педагоги со стажем выше 15 лет полагают, что достигли вершин мастерства и не видят необходимости в профессиональном развитии.

Когда педагог не осознает, что результативность его работы не соответствует ожиданиям или предъявленным требованиям, что само по себе является препятствием к обучению, так как отсутствует осознанная мотивация к улучшению своей работы, не актуализированы потребности совершенствования своей профессиональной деятельности, называется неосознанная *компетентность*. Главная задача на этом этапе – перевод педагога в следующий уровень. для этого предоставляется возможность участия в профессиональных конкурсах. Помочь найти «слабые» места в профессиональной деятельности поможет самоанализ и

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

анализ образовательной деятельности, РППС, взаимодействия с родителями, анкетирование родителей, коллег, анализ проф. компетентности.

Осознанная некомпетентность – осознание педагогом необходимости в повышении своего профессионального уровня построения индивидуальной профессиональной траектории развития. Для этого нужна обратная связь, роль которой играет самоанализ профессиональной деятельности. Основанием для оценки своего уровня компетентности могут послужить результаты диагностики, полученные на основе входного контроля в системе повышения квалификации, решение различных педагогических, управленческих ситуаций, соответствие индивидуальной программе обучения с целью преодоления трудностей в своей профессиональной деятельности. Осознанная компетентность характеризуется умением выполнять поставленную перед собой задачу на основе приобретенных знаний и навыков. На этом уровне педагог должен постоянно продумывать свои действия, анализируя достигнутые результаты, при необходимости получать консультацию. Индивидуальные консультации, деловые и ролевые игры, тренинги, анализ проблемных задач, ситуаций, проведение мастер-классов и т. д. Для достижения результатов необходимы изменения в содержании, формах и методах организации переподготовки педагога в соответствии с его запросами.

Таким образом, видим путь решения проблемы мотивации в профессиональном развитии в анализе и самоанализе собственной деятельности. Осознанную некомпетентность легче устранить чем неосознанную компетентность.

Список литературы

1. Желнова О.Д. Профессиональное развитие личности: межпредметный подход / Желнова О.Д. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://publications.hse.ru/chapters/71720586 (дата обращения: 17.06.2023).

2. Скоркина М.Н. Траектория профессионального развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i pedagogika/library/2017/10/29/traektoriya-professionalnogo-razvitiya-pedagoga (дата обращения: 17.06.2023).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)