

**Модель внутрифирменного повышения квалификации педагогических работников
дошкольного отделения ГБОУ СОШ № 653 Калининского района Санкт-Петербурга
имени Рабиндраната Тагора**

Старший воспитатель
Алексеева Т.М.

Введение

За последнее десятилетие система образования Российской Федерации претерпела изменения, обусловленные социально-экономическими и культурными сдвигами в обществе. Преобразования затронули все уровни образования, включая дошкольный, который в 2012 году приобрел статус первого самостоятельного уровня общего образования (ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации»). Ключевым следствием реформ стала необходимость стандартизации дошкольного образования. С введением **ФГОС ДО** (Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования) акцент сместился на: социализацию ребенка, индивидуализацию обучения с учетом его потребностей и интересов. Параллельно вступил в силу **профессиональный стандарт «Педагог»**, который требует от воспитателей новых компетенций:

- умения проектировать образовательную деятельность,
- владения современными программами и технологиями,
- способности к рефлексии и саморазвитию,
- навыков работы с разными категориями детей, включая тех, кто имеет особые образовательные потребности.

Эти изменения ставят перед системой дошкольного образования две основные задачи:

Адаптация педагогических кадров – подготовка воспитателей, соответствующих новым требованиям.

Обновление образовательной практики – внедрение гибких, персонализированных подходов к обучению и воспитанию детей.

Возрастающие требования к качеству образования и профессионализму педагога обусловили приоритетную направленность повышения квалификации педагогов. Как правило, в повышении квалификации педагогов выделяют два направления:

1. Развитие и/или совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков необходимых для профессиональной деятельности в процессе обучения на рабочем месте (внутрифирменное обучение)

2. Внешнее обучение в различных образовательных организациях, реализующих программы дополнительного образования.

Необходимость и актуальность внутрифирменного обучения обусловлена рядом положительных моментов:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в системе образования;

- обучение ориентировано на практические проблемы педагога, позволяет оперативно реагировать на образовательные запросы, предлагает содержание, методы подготовки, учитывающие условия работы ;

- обучение проводится без отрыва от места работы, что позволяет существенно экономить время работника;

- возможность контроля за ходом обучения и при необходимости оперативное внесения изменений;

- в процессе обучения осуществляется практика, которая позволяет проверить эффективность полученных новых знаний и навыков;

- возможность организации командной работы педагогов ДО;

- повышение квалификации всего коллектива , а не только отдельных его сотрудников;

- развитие образовательной организации в целом, через внедрение опыта педагогов в общую педагогическую практику;

Это делает внутрифирменное обучение педагогических работников эффективным дополнением к системной подготовке педагогов по программам повышения квалификации.

Структура модели внутрифирменного повышения квалификации педагогических работников дошкольного отделения ГБОУ СОШ № 653 представляет взаимосвязь различных ее компонентов, объединенных в три блока:

1 блок «Целевой» - определяет цель, задачи, принципы, подходы к организации обучения, предполагаемые результаты

2 блок «Содержательный»- определяет содержательный компонент обучения, организационно-педагогическое сопровождение обучающихся (состоит из этапов: аналитический, организационный, обобщающий)

3 блок «Оценочный» - определяет критерии, уровни сформированности профессионально-личностной компетенции педагогов.

1 блок «Целевой»

Цель: формирование системы методического сопровождения педагогов ДОУ, обеспечивающей: освоения ключевых компетенций ФГОС ДО и профстандарта (по итогам ежегодного тестирования (не ниже 80%),снижение профессиональных дефицитов (по данным входной и итоговой диагностики за год на 20%).

Задачи:

- выявить профессиональные дефициты педагогов, связанные с социально-педагогическими компетенциями;

- создать условия для освоения педагогами необходимых профессиональных компетенций на базе ДО
- формировать умения педагогов анализировать и проектировать собственную траекторию профессионального развития

Основные принципы и подходы модели внутрифирменного обучения:

Принцип *самостоятельности* (участие обучаемых во всех этапах учебы: от планирования до подведения итогов, коррекции и рефлексии)

Принцип *обратной связи* (мониторинг результатов собственного обучения, для своевременного внесения корректив)

Принцип *рефлексивности* (постоянное осмысление обучающимися всех основных параметров обучения, своих действий, собственных изменений)

Принцип *индивидуализации* (ориентация на конкретные образовательные потребности, индивидуальные особенности обучающихся)

Принцип *актуализации* (применение на практике полученных теоретических знаний, практических умений и навыков)

Принцип *педагогического сопровождения* (предполагает не директивную помощь, рекомендательный характер советов, приоритет интересов сопровождаемого)

В модели предполагается следующие подходы

- личностно-деятельностный – способствует личностному продвижению педагога по образовательной траектории развития
- компетентностный - позволяет соотнести интересы обучающихся с их возможностями и потребностями
- андрогогический – раскрывающий принципы, способы, закономерности освоения знаний, умений и навыков взрослыми субъектами и особенности руководство данной образовательной деятельности

Результаты организации внутрифирменного обучения:

- освоение педагогами профессионально-личностных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС и ФОП ДО, положениями профессиональных стандартов
- активизация личностной позиции педагога
- умение самостоятельно планировать и реализовывать собственную образовательную траекторию развития
- умение использовать полученные знания, умения и навыки в профессиональной деятельности
- умение транслировать собственный профессиональный опыт в педагогическое сообщество
- умение сотрудничать и работать в группе
- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений;

- выражать свои мысли (устно и письменно) ясно, четко, уверенно;
- аргументировать свою точку зрения и учитывать точки зрения других;
- умение анализировать собственную профессиональную деятельность (выявлять затруднения и адекватно оценивать достижения)

2 блок «Содержательный».

Раскрывает содержание деятельности по внутрифирменному повышению квалификации
Реализацию модели внутрифирменного обучения педагогов начинается с аналитического этапа:

- выявления профессионально - личностных затруднений и достижений педагогических работников в свете современных требований через использование различных способов (собеседование, самоанализ профессиональной деятельности, целевые посещения занятий)

Затем определяются ресурсы, которые могут быть использованы для решения поставленных задач (материально-техническое оснащение, информационно-методическое сопровождение)

Далее при организации обучения необходимо создать комфортные условия для развития профессионально личностной компетентности педагогов:

- социально-психологические условия**, направленные на формирование благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, эффективное межличностное и групповое взаимодействие в профессиональной среде;
- информационно-аналитические условия, способствующие улучшению профессиональной деятельности педагога и предоставляющие необходимую информацию;
- исследовательско-проектные условия**, способствующие активизации личностной позиции педагога на основе приобретения субъективно новых знаний;
- **материально-технические условия** (оснащенность современной техникой, соблюдение санитарно гигиенических норм, применение эффективных технологий);
- мотивационно-развивающие условия** включают обучение персонала, методическое сопровождение, создание продуктов деятельности, презентацию (трансляцию) продуктов деятельности.

Затем необходимо определить формы, способы, методы и технологии внутрифирменного обучения:

- кейс - метод или метод ситуационного анализа, который позволяет на примере конкретной проблемной ситуации, самостоятельно ее проанализировать, диагностировать проблему и представить решение в дискуссии с другими обучаемыми
- метод проигрывания ролей основан на обучающем эффекте совместных действий
- метод проектов, направлен на развитие самостоятельности, творческих, познавательных способностей, умение ориентироваться в информационном пространстве и осваивать способы познания

Формы работы с педагогическими работниками по внутрифирменному повышению квалификации:

- тематические педагогические советы, на которых решаются не только текущие задачи образовательного учреждения и происходит обучение педагогических кадров
- проектные группы (для проектирования опыта)
- педагогические конференции (глубокое всестороннее изучение и раскрытие темы, при активном участии педагогов, творческий обмен опытом)
- деловая игра
- взаимопосещение занятий

- ярмарка педагогических идей (презентация профессиональных достижений, трансляция для профессионального сообщества, обмен опытом)
- мастер-класс
- конкурсы педагогических достижений
- семинары-практикумы
- круглый стол
- консультация
- наставничество и т.п.

В процессе внутрифирменного повышения квалификации используется технология создания «*Портфолио педагогического работника*». Индивидуальная папка, в которой зафиксированы личные и профессиональные достижения педагога в образовательной деятельности, результаты самообразования, позволяющие оценить уровень профессиональных компетенций. Данная технология включает в себя как прогностическую так и оценочную функции.

Еще одна технология профессионального развития педагога, «*Самообразование педагогов*» –целенаправленно проектируемый план повышения профессиональных умений и навыков педагога, обеспечивающую педагогу позиции субъекта выбора, разработки, реализации личного плана развития профессиональной компетентности при осуществлении научно-методического сопровождения его профессионального развития. План самообразования является одним из подходов к обучению педагогических кадров. Он позволяет определить проблемное поле педагога, выявить наиболее результативный опыт и показать авторский вклад в реализацию общих целей и задач.

Система индивидуального сопровождения педагогов.

В основе данной системы лежит распределение педагогов на группы с учетом стажа педагогической деятельности

Приложение 1

Стаж работы	Характеристика профессиональной деятельности педагога	Психологическое сопровождение	Рекомендуемые формы методической работы
от 1 до 5 лет	Адаптация выпускника среднего или высшего учебного заведения к условиям работы в ДО. -Знает достаточно много, но на практике не всегда может использовать. -Не уверен, сосредоточен на себе, на своих возможностях. -Не владеет лично-ориентированными подходами.	Предупредить в процессе адаптации разочарования и разногласия. -Поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. Наиболее эффективные методы: Видеотренинги профессионально-педагогического общения. -Беседы с педагогом-психологом о предстоящей деятельности.	Посещение и анализ деятельности более опытных педагогов с разбором и анализом их деятельности . Индивидуальное консультирование. Консультации по возникшим вопросам. Организация наставничества(роль наставляемого)
от 5 до 10 лет	Стабилизация профессиональной	Помочь педагогу в осмыслении своих	Открытый показ и самоанализ.

	деятельности, формирование профессиональной позиции. Совершенствует арсенал методов и приёмов обучения, воспитания, развития и коррекции. Возрастает потребность самоутвердиться в глазах коллег.	ресурсов (позитивных возможностей) и ограничений. Наметить методы совершенствования профессионального мастерства. Наиболее эффективные методы: Тренинги личностного роста. Индивидуально-консультативная помощь.	Семинары – практикумы. Метод проектов. Психолого-педагогические тренинги. Консультации. Собеседования.
от 10 до 15 лет	«Педагогический кризис», связанный с осознанием противоречия между желанием что-то изменить (методы работы, стиль общения с людьми и др.) и возможностями. Проявляет большой интерес к деятельности. Строит личностно-ориентированное взаимодействие. В профессиональной деятельности пользуется стереотипами.	Предотвратить стереотипизацию профессиональной деятельности. Формировать способность к восприятию нового. Развивать творческий потенциал. Наиболее эффективные методы: Рефлексивные тренинги; Организация педагогических мастерских; работа в творческих проектных группах	Обобщение собственного опыта. Выступление на педагогических советах и др. мероприятиях. Участие в педагогических чтениях. Разработка практических рекомендаций для коллег. Работа в профессиональных объединениях. Привлечение к контролю за педпроцессом.
от 15 до 20 лет	Кризис «середины жизни» (предварительных итогов жизни). Возникает несоответствие между «я-реальным» и «я-потенциальным». Возможно снижение профессионализма или его расцвет, увлечённость делом.	-Смягчить кризис «середины жизни». Наиболее эффективные методы: Коммуникативные тренинги. Групповые формы организации досуга по интересам	Собеседования. Обобщение опыта работы. Подготовка статей, буклетов. Наставничество Работа в профессиональных объединениях
от 20 до 25 лет	«Пик» профессиональной деятельности: педагог-мастер. Высокий уровень профессионально	Презентация достижений педагога. Наиболее эффективные методы: Индивидуальное	Мастер-классы. Обобщение ППО. Выступления на педагогических советах м пр. мероприятиях.

	значимых качеств. Стабильность в социально-экономическом плане.	консультирование у педагога-мастера по вопросам проблем развития и воспитания дошкольников. Организация мастер-классов	Разработка рекомендаций . Работа в профессиональных объединениях.
свыше 25 лет	«Синдром педагогического выгорания»: -Биологическое и профессиональное старение (невосприимчивость к новому), психоэмоциональное перенапряжение	Смягчить «синдром выгорания» Наиболее эффективные методы: Поддерживание статуса «ветерана». «Озвучивание» уникальных моментов педагогической биографии мастера на общих собраниях педагогического коллектива.	Подготовка методической копилки мастера. Наставничество в профессиональных объединениях

Алгоритм внутрифирменного обучения педагогов

- индивидуальная работа с различными источниками информации;
- организация теоретического семинара;
- проведение практического семинара;
- проведение «круглого стола», ворк-шопа, интерактивной работы.

Это индивидуальная работа с различными источниками информации по намеченной проблеме через изучение и обзор информации с оценкой собственного мнения. Проведение теоретического семинара, требующего обязательного участия в беседе, дискуссии, обобщении результатов деятельности. Проведение практического семинара, обязательным условием которого является погружение в работу по выполнению конкретных заданий. Участие в «круглом столе» с целью организации практического выступления, творческого отчета, методической разработки, презентации «портфолио» и обобщении результатов работы

3 блок «Оценочный»

Определяет критерии, уровни сформированности профессионально-личностной компетенции педагогов

Для оценки качественных признаков мы использовали четырехбалльную шкалу, по которой был классифицирован каждый показатель выделенных компонентов критерия, при этом:

- 3 балла выставлялось, если оцениваемый показатель проявляется всегда (постоянно);
- 2 балла выставлялось, если показатель проявляется почти всегда;
- 1 балл - показатель проявляется иногда (редко);
- 0 баллов, если показатель отсутствует..

Критерии сформированности профессиональной компетентности	Показатели сформированности профессиональной компетентности	Методы изучения (оценивания)
Когнитивный	Наличие системы знаний определенной ФГОС ДО	Результаты опросов педагогов, самоанализ
Деятельностно-интегративный	Владение навыками и умениями, приобретенными в процессе освоения программы повышения квалификации и способности применять полученные знания на практике	Анализ результатов деятельности (открытые мероприятия, презентация портфолио достижений, участие в конкурсах педагогического мастерства)
Коммуникативно-мотивационный	Сформированность личностных качеств, ценностно-мотивационной сферы, коммуникабельности	Анкетирование, тестирование

Приложение 1.

Анкета для педагогов.(яндекс-форма)

Структура анкеты

1. Блок «Профессиональный профиль»

(Сбор объективных данных для категоризации педагогов)

Стаж работы в ДООУ:

менее 1 года

1–5 лет

5–10 лет

более 10 лет

Имеющаяся квалификационная категория:

нет категории

первая

высшая

Проходили ли вы программу наставничества? (Да/Нет)

2. Блок «Потребности в обучении»

Какие темы для повышения квалификации вам наиболее интересны? (отметьте 3–5 вариантов)

Современные игровые технологии (STEM, ТРИЗ, LEGO-педагогика)

Работа с детьми с ОВЗ (инклюзивные практики)

Эмоциональный интеллект и профилактика выгорания

Цифровые инструменты в ДООУ (интерактивные доски, образовательные приложения)

Взаимодействие с родителями (конфликтология, вовлечение в образовательный процесс)

Методики развития soft skills у дошкольников

Другое (укажите) _____

Какой формат обучения для вас предпочтителен?

Очные семинары

Вебинары/онлайн-курсы

Практикумы с разбором кейсов

Наставничество (индивидуальные консультации)

Самостоятельное изучение материалов

Что вас мотивирует в работе? (открытый вопрос)

3. Блок «Наставничество»

(Для интеграции с госпрограммой наставничества)

Хотели бы вы участвовать в программе наставничества?

Да, в качестве **наставляемого**

Да, в качестве **наставника**

Нет

Какая помощь от наставника вам наиболее нужна? (методическая, психологическая, адаптационная)

Предложите формы наставничества, которые были бы полезны:

Совместное планирование занятий

Разбор сложных педагогических ситуаций

Посещение и анализ занятий наставника

Итоговый вопросы:

Какие трудности в работе вы испытываете чаще всего?

Что бы вы изменили в системе повышения квалификации в нашем ДОУ?

Литература

Внутрифирменное повышение квалификации педагогов ДОО: содержание, формы, результат. Ищенко И.Ю <https://nsportal.ru>

Внутрифирменное обучение - современная форма повышения квалификации педагогов. IV Международная научно-практическая конференция «Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии» Россия, г. Новосибирск, 25 января 2011 г. Дубровин В.А

Модель внутрифирменного обучения педагогических работников в общеобразовательной организации. Академический вестник Института педагогического образования и образования взрослых РАО ст. Шерайзина Р.М., Медник Е. А

Профессиональная компетентность и оценка ее сформированности. Грабчук К.М., Е.В. Филатов <https://cyberleninka.ru>