

Размышление «Непрерывное образование педагогов. Что получилось? Какие трудности встречались? Что видим в перспективе? Что не получилось?»

С каждым годом растут требования к качеству образования, и в связи с этим увеличиваются и требования к квалификации, и к личностным качествам педагога, поэтому Концепция непрерывного профессионального развития педагогических работников, утвержденная приказом министерства образования ТО 10.10.2019г. является вектором развития всех педагогических кадров.

На данный момент в ДОУ работают 12 педагогов (100%): 9 воспитателей, 2 музыкальных руководителя и инструктор ФК. Все педагоги (100%) соответствуют профессиональному стандарту по требованию к образованию: из них 5 педагогов имеют высшее образование, 7 педагогов – средне-специальное.

Для создания оптимальных условий в развитии профессиональной компетентности и повышения квалификации педагогических работников в нашей организации ведется систематическая методическая работа. Изучив, Концепцию мы пересмотрели свои нормативные документы по данному направлению работы. В первую очередь издали приказ об ответственном за ведение работы по непрерывному образованию педагогов в межкурсовой период, разработали диагностические карты возможностей и затруднений педагогов. Далее по рекомендации МКУ «Методического центра» разработали Положение о повышении квалификации педагогов в межкурсовой период для систематизации всех педагогических мероприятий, направленных на развитие основных компетенций педагога (предметная, психолого-педагогическая, методическая, коммуникативная, цифровая, «Я-концепция»).

На основе полученных данных из диагностических карт, были выявлены определенные профессиональные дефициты педагогов:

- методическая компетентность (ориентация в современных образовательных технологиях и в их правильном использовании) – 58%;
- коммуникативная компетентность (умение принимать участие в дискуссиях и обсуждениях, логически аргументируя свою точку зрения; создавать научные, научно-методические тексты по заданной логической структуре) – 66%;
- рефлексивная компетентность (недостаточное стремление к саморазвитию (личностные факторы: собственная инерция, неуверенность в собственных силах, недостаток времени)) – 58%;
- психолого-педагогическая компетентность (создание условий здоровьесбережения воспитанников, учет возрастных и индивидуальных способностей в построении образовательной деятельности) – 25%.

По данным результатам заместителем заведующего разработан план методической работы профессионального роста педагога с включенными в него мероприятиями по неформальному образованию и самообразованию

педагогов, согласно профессиональных затруднений педагогов. Основными направлениями в работе являются:

- организация участия педагогов в повышении квалификации;
- совершенствование методической работы внутри Образовательной организации и мотивация педагогического персонала к постоянному росту и развитию;
- создание системы наставничества.

В рамках реализации первого направления в ДОО имеется План повышения квалификации и переподготовки педагогов, направленный на профессиональное развитие педагогических работников, перспективный план по прохождению педагогами повышения квалификации один раз в три года. Каждый год заключается договор и Институтом повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. В этом учебном году трое педагогов направлено на курсы повышения квалификации.

Также нами был изучен план МКУ «Методического центра» и были подобраны методические мероприятия в рамках затруднений наших педагогов. Педагоги принимали участие в семинарах «Использование активных методов обучения в образовательной деятельности», «Сотрудничество с детьми, организация партнерской деятельности педагога с детьми»; «Ментальные карты как средство активизации познавательной деятельности детей дошкольного возраста»; «Особенности разработки индивидуальной программы профессионального саморазвития», «Психолого-педагогические основы музыкального развития детей дошкольного возраста», «Развитие педагогических и психологических знаний воспитателей ДОО в условиях реализации Профстандарта педагога», «Методика психолого-педагогической диагностики» и др.

На региональном уровне педагоги повысили свои знания по предметной компетенции по теме: «Образовательный проект «Кто откроет мир ребенку», как средство реализации преемственности дошкольного начального общего образования»

Второе направление раскрывает одно из важных условий развития профессиональных компетентностей педагога – системную методическую работу в самой организации. В данный момент все мероприятия, проводимые в организации направлены на дефициты педагогов и включают в себя:

1. Образовательную деятельность педагогов, которая решает вопросы совершенствования профессионализма педагогов через поисковую и инновационную деятельность, которая знакомит педагогический коллектив с новыми технологиями, программами, апробирует их на практике, анализирует результаты. Сейчас наши педагоги познают новые для себя технологии – ментальные карты, создание лепбуков, продолжают изучать проектную деятельность. На сегодняшний день все педагоги освоили ИКТ-технологии, но иногда у них возникают затруднения, в решении которых им помогает работа постоянно действующего семинара-практикума по использованию ТСО в образовательном процессе. В этом году педагогов обучили дистанционному

общению с родителями, т.е. теперь все родительские собрания, мероприятия, консультации проводятся педагогами через он-лайн платформы.

2. Творческая деятельность - участие в творческих группах по подготовке к различным педагогическим мероприятиям. Это помогает педагогам раскрыться, принять участие в дискуссиях и обсуждениях, логически аргументируя свою точку зрения. При проведении методических мероприятий применяем групповую форму работы по интересам - это дает возможность педагогическим работникам актуализировать, систематизировать знания по проблеме, обменяться мнениями, определить причины затруднений в педагогической практике и наметить пути их преодоления.

3. Демонстрация успешного опыта педагогов - позволяет нашим педагогам обмениваться приоритетными знаниями, умениями и навыками, как опытным педагогам, так и молодым воспитателям через методические мероприятия: педагогические советы, семинары-практикумы, мастер-классы, недели педагогического мастерства и др.

Третье направление – создание системы наставничества. Количество молодых педагогов составляет 4 человека. Для повышения их квалификации и уровня профессионального мастерства за ними закреплены опытные педагоги-наставники, которые организует цикл занятий согласно программе «Ступеньки к мастерству» и Годовому плану. Здесь в большей степени зарекомендовали себя такие мероприятия, как взаимопосещения педагогических мероприятий, изучение опыта творческих педагогов, новая форма работы – индивидуальное методическое сопровождение (консультации, рекомендации, мини-практикумы, мастер-класс и др.)

Данная работа дает осязаемый результат для формирования личной заинтересованности педагогических работников в профессиональном росте и развитии, потребности в самообразовании и самореализации.

Большое значение в создании условий для саморазвития и самореализации педагогов, их дальнейшего профессионального развития также имеет нацеленность на развитие в рамках внедрения в педагогическую практику инновационного опыта. Участие детского сада в этом году в ресурсном центре позволило педагогам: повысить знания в рамках предметной компетенции, приобрести новый педагогический и личностный опыт; повысить уровень профессионального мастерства в отдельных вопросах подготовки к образовательной деятельности; раскрыть собственные возможности и потенциал; вырасти в собственных глазах и глазах коллег как личность и как специалист.

В начале работы по подготовке к мероприятиям ресурсного центра мы встретились с некоторыми трудностями со стороны педагогов: нежелание включаться в деятельность по подготовке, в поиске интересных материалов, продумывать практические упражнения для проведения в онлайн режиме, а самое главное участвовать в данных мероприятиях. Для преодоления этих трудностей мы направили свои усилия на стимулирование процесса творческого роста педагогов. В результате к третьей встрече ресурсного

центра у нас был ажиотаж среди педагогов по подготовке к данному мероприятию.

Повторное диагностическое исследование мы еще не проводили, но на сегодняшний день работа, проводимая по непрерывному образованию с педагогами, по нашему мнению, дает положительные результаты:

- активное использование мультимедийного оборудования, электронный документооборот с помощью Яндекс.диска, применение дистанционных технологий с родителями (80%), ведение собственных сайтов и пополнение их материалами;

- положительная мотивация педагогов к профессиональному росту отмечается в создании предметно-развивающей среды в группах (на 30%) ;

- наблюдается рост активности в подготовке различных методических мероприятий и участия в них (45%);

- увеличились совместные разработки и реализации проектов с детьми (60%);

- количественное соотношение полученных квалификационных категорий у педагогов также претерпело изменение в сторону повышения (40%), на 2021 год подали еще 2 педагога заявление в аттестационную комиссию ДОУ;

Таким образом, результаты и перспективы работы предусматривают продолжение работы по:

1. Повышению профессиональной компетентности и устранению профессиональных дефицитов.

2. Увеличению доли педагогов с квалификационными категориями.

3. Совершенствованию инновационных форм работы с педагогами.

4. Созданию благоприятного климата для раскрытия потенциала педагогов, заинтересованного в самообразовании, в своих достижениях.