

**ВНУТРИФИРМЕННОЕ
ПОВЫШЕНИЕ
КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ
В ДОО:
СОДЕРЖАНИЕ, ФОРМЫ, РЕЗУЛЬТАТЫ**

*Ищенко Инна Юрьевна,
старший воспитатель
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего
вида № 41 с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательно-речевому
направлению развития воспитанников»*

Внутрифирменное повышение

- это процесс постоянного

совершенствования знаний и компетентностей, навыков и умений педагогов, их созидательной

деятельности

и -

это развитие знаний, умений и навыков, необходимых для совершенствования профессиональной деятельности в процессе обучения на

рабочем месте

- это систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменения поведения работника в целях наилучшего достижения целей

организации

Преимущества внутрифирменного образования:

- ✓ Гибкое реагирование на меняющуюся ситуацию
- ✓ Учет образовательных потребностей педагогов
 - ✓ Обучение без отрыва от производства
- ✓ Определение содержания, форм, методов обучения и необходимых ресурсов
 - ✓ Самоконтроль за ходом обучения
- ✓ Распространение ценного опыта по приоритетным направлениям развития системы дошкольного образования
 - ✓ Обучение в деятельности, выращивание новых знаний в себе

Основные компоненты внутрифирменного обучения педагогов ДО:

- **Условия функционирования**
- **Системообразующие факторы**
- **Структурные компоненты**
- **Функциональные компоненты**

Принципы внутрифирменного обучения:

•1

• взаимосвязь и интеграция всех структурных подразделений дошкольной организации (методическая, социально-психологическая, коррекционно-развивающая и т.д.)

•2

• единая методическая тема, в зависимости от неё – цели и задачи внутрифирменного обучения

•4

• перспективное, проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой форм методической работы

•3

• дифференцированный подход к оценке профессиональной деятельности в зависимости от квалификации педагога

Распределение педагогов на группы с учетом стажа педагогической деятельности

Стаж работы	Характеристика профессиональной деятельности	Психологическое сопровождение	Рекомендуемые формы методической работы
от 1 до 5 лет	<p><i>-Адаптация выпускника среднего или высшего учебного заведения к условиям работы в ДО.</i></p> <p><i>-Знает достаточно много, но на практике не всегда может использовать.</i></p> <p><i>-Не уверен, сосредоточен на себе, на своих возможностях.</i></p> <p><i>-Не владеет личностно-ориентированными подходами.</i></p>	<p>Основные задачи:</p> <p><i>-Предупредить в процессе адаптации разочарования и разногласия.</i></p> <p><i>-Поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</i></p> <p>Наиболее эффективные методы:</p> <p><i>-Видеотренинги профессионально-педагогического общения.</i></p> <p><i>-Беседы с педагогом-психологом о предстоящей деятельности.</i></p>	<p><i>Посещение и анализ деятельности более опытных педагогов.</i></p> <p><i>Индивидуальное консультирование.</i></p> <p><i>Анкетирование и обсуждение результатов.</i></p>
от 5 до 10 лет	<p><i>-Стабилизация профессиональной деятельности, формирование профессиональной позиции.</i></p> <p><i>- Совершенствует арсенал методов и приёмов обучения, воспитания, развития и коррекции.</i></p> <p><i>- Возрастает потребность самоутвердиться в глазах коллег.</i></p>	<p>Основные задачи:</p> <p><i>-Помочь педагогу в осмыслении своих ресурсов (позитивных возможностей) и ограничений.</i></p> <p><i>-Наметить методы совершенствования профессионального мастерства.</i></p> <p>Наиболее эффективные методы:</p> <p><i>-Тренинги личностного роста.</i></p> <p><i>-Индивидуально-консультативная помощь.</i></p>	<p><i>Открытый показ и самоанализ.</i></p> <p><i>Семинары – практикумы.</i></p> <p><i>Метод проектов.</i></p> <p><i>Психолого-педагогические тренинги.</i></p> <p><i>Консультации.</i></p> <p><i>Собеседования.</i></p>

Распределение педагогов на группы с учетом стажа педагогической деятельности

Стаж работы	Характеристика профессиональной деятельности	Психологическое сопровождение	Рекомендуемые формы методической работы
от 10 до 15 лет	<p><i>«Педагогический кризис», связанный с осознанием противоречия между желанием что-то изменить (методы работы, стиль общения с людьми и др.) и возможностями.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Проявляет большой интерес к деятельности. - Строит личностно-ориентированное взаимодействие. - В профессиональной деятельности пользуется стереотипами. 	<p>Основные задачи: <i>Предотвратить стереотипизацию профессиональной деятельности.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Формировать способность к восприятию нового. - Развивать творческий потенциал. <p>Наиболее эффективные методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рефлексивные тренинги; - Организация педагогических мастерских; работа в творческих проектных группах 	<p><i>Обобщение собственного опыта.</i></p> <p><i>Выступление на педагогических советах.</i></p> <p><i>Участие в педагогических чтениях.</i></p> <p><i>Разработка практических рекомендаций для коллег.</i></p> <p><i>Работа в профессиональных объединениях.</i></p> <p><i>Привлечение к контролю за педпроцессом.</i></p>
от 15 до 20 лет	<p><i>Кризис «середины жизни» (предварительных итогов жизни).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Возникает несоответствие между «я-реальным» и «я-потенциальным». - Возможно снижение профессионализма или его расцвет, увлечённость делом. 	<p>Основная задача: <i>- Смягчить кризис «середины жизни».</i></p> <p>Наиболее эффективные методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Коммуникативные тренинги. - Групповые формы организации досуга по интересам. 	<p><i>Собеседования.</i></p> <p><i>Обобщение опыта работы.</i></p> <p><i>Подготовка статей, буклетов.</i></p> <p><i>Наставничество</i></p> <p><i>Работа в профессиональных объединениях.</i></p>

Распределение педагогов на группы с учетом стажа педагогической деятельности

Стаж работы	Характеристика профессиональной деятельности	Психологическое сопровождение	Рекомендуемые формы методической работы
<i>от 20 до 25 лет</i>	<p><i>«Пик» профессиональной деятельности: педагог-мастер.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Высокий уровень профессионально значимых качеств.</i> <i>- Стабильность в социально-экономическом плане.</i> 	<p>Основная задача:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Презентация достижений педагога.</i> <p>Наиболее эффективные методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Индивидуальное консультирование у педагога-мастера по вопросам проблем развития и воспитания дошкольников.</i> <i>- Организация мастер-классов.</i> 	<p><i>Мастер-классы.</i></p> <p><i>Обобщение ППО.</i></p> <p><i>Выступления на педагогических советах.</i></p> <p><i>Участие в педагогических чтениях.</i></p> <p><i>Разработка рекомендаций</i></p> <p><i>Работа в профессиональных объединениях.</i></p>
<i>Свыше 25 лет</i>	<p><i>«Синдром педагогического выгорания»:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Биологическое и профессиональное старение (невосприимчивость к новому), психоэмоциональное перенапряжение</i> 	<p>Основные задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Смягчить «синдром выгорания»</i> <p>Наиболее эффективные методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Поддерживание статуса «ветерана».</i> <i>- «Озвучивание» уникальных моментов педагогической биографии мастера на общих собраниях педагогического коллектива.</i> 	<p><i>Подготовка методической копилки мастера.</i></p> <p><i>Проектирование.</i></p> <p><i>Собеседование.</i></p>

Признаки внутрифирменного обучения:

- ✓ *Наличие единой цели, формирующей личностно - профессиональную компетентность педагогов;*
- ✓ *Общая мотивация, связанная с достижением педагогами уровня профессионального и личностного развития;*
- ✓ *Интеграция и координация индивидуальных деятельностей участников для построения целостного процесса повышения профессиональной квалификации;*
- ✓ *Выделение в совместной деятельности индивидуальных действий и функций, реализующих задачу профессионального развития специалистов;*
- ✓ *Согласование деятельности участников процесса с целью формирования показателей повышения уровня профессионализма;*
- ✓ *Единый результат, представленный совместным продуктом;*
- ✓ *Единое пространство и объединение участников педагогического процесса, совместно выполняющих работу в целостном образовательном процессе, а затем и в деятельности с детьми.*

• **Основные компоненты внутрифирменного обучения педагогов ДО**

- Научно-практическая лаборатория
- Проектные группы
- Тематические педагогические советы
- Педагогический совет
- Педагогическая конференция
- Комплекс инновационного развития

Методы обучения для решения проблем

Метод
ситуационного
анализа

Метод
анализа кейсов,
казусов

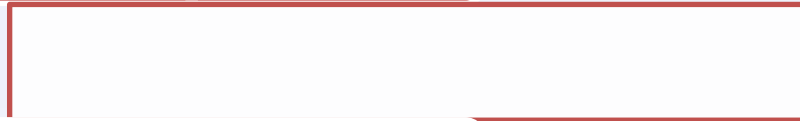
Метод
инцидента

Информационный
лабиринт
(баскет-метод)


Метод
проектов

Этапы индивидуальной программы профессионального развития педагога ДОО

Заполнение карты с учетом образовательных потребностей



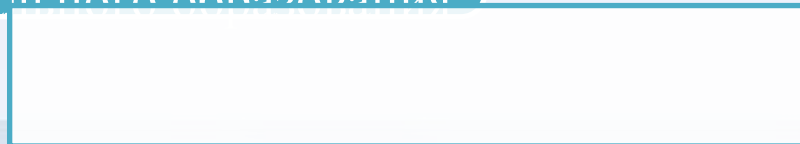
Составление индивидуальной программы самообразования



Определение времени и формы участия в коллективных формах внутрифирменного профессионального обучения



Выбор видов и направлений дополнительного профессионального образования



Алгоритм внутрифирменного обучения педагогов

- Индивидуальная работа с различными источниками информации
- Организация теоретического семинара
- Проведение практического семинара
- Проведение «круглого стола»

Спасибо за внимание