

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА

Организация системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ



Работу выполнил:
слушатель Ротанова Анжела Анатольевна
Научный руководитель:
к.п.н., доцент кафедры ПиУО
Г.С. Саволайнен

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

- система образования находится в данный период времени в процессе модернизации, поэтому новые задачи в системе дошкольного образования выдвигают и новые подходы к организации системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО.
- ДОО на современном этапе развития испытывают ряд кадровых проблем: отмечается дефицит квалифицированных кадров, несоответствие профессионального уровня работников современным требованиям , наблюдается слабая восприимчивость традиционной системы образования к внешним запросам общества, отстающая от реальных потребностей отрасли система переподготовки и повышения квалификации ,которая «тормозит» развитие кадрового потенциала, не позволяет обеспечить современное содержание образовательного процесса и использование соответствующих образовательных технологий.
- на научно-теоретическом уровне определяется недостаточная разработанность ключевого для данного исследования определения - «профессиональная компетентность педагогов ДОО».

Цель: выявить, обосновать и проверить в опытно-экспериментальной работе условия эффективной организации системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО

Объект исследования: управление ДОО в современных условиях.

Предмет исследования: организация системы повышения профессиональной компетентности воспитателей ДОО.

Гипотеза: организация системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО будет результативной, если будут обеспечены следующие условия:

- изучены нормативные требования и современные подходы к управлению системой современного дошкольного образования;
- осуществлена диагностика профессиональной компетентности педагогов;
- разработана модель организации системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО;
- реализована разработанная модель посредством новых форм и содержания методической работы в единстве формального, неформального и информального образования.

Задачи:

1. Дать характеристику профессиональной компетентности педагогов ДОО.
2. Изучить нормативные требования и современные подходы к управлению системой современного дошкольного образования;
3. Провести диагностику уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО.
4. Разработать модель системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО.
5. Реализовать разработанную модель посредством новых форм и содержания методической работы.

ГЛАВА I.
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ
ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПЕДАГОГОВ ДОО

1.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОО

1.2. РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОО

1.3. ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОО В ПРОЦЕССЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Компетенции –это обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности. Это способности человека реализовывать на практике свою компетентность.

Компетентность –сложная интегративная характеристика субъекта деятельности, отражающая готовность и способность человека к действиям и обеспечивающая достижение высоких показателей при выполнении определённого вида деятельности.

Профессиональная компетентность - это интегративная характеристика личности, отражающая готовность и способность эффективно осуществлять профессиональную деятельность и обеспечивающая достижения высоких показателей при ее выполнении на основе имеющихся знаний, умений, опыта.

Основные требования к профессиональной компетентности педагога ДОО :

- наличие глубоких знаний возрастных и индивидуальных психофизиологических особенностей детей;
- глубокое понимание педагогом своей роли и степени влияния в становлении ребенка дошкольного возраста, определение своей педагогической позиции в деятельности.
- проявление осведомленности во взаимоотношениях с воспитанником и существование развитых механизмов понимания другого человека;
- владение педагогическим мастерством и педагогической техникой;
- обладание профессионально- значимыми личностными свойствами и ценностными ориентациями;

основные составляющие профессиональной компетентности педагога ДОО:

- методологическую,
- психолого-педагогическую,
- коммуникативную,
- исследовательскую,
- презентационную,
- акмеологическую,
- ИКТ-компетентность

Оценка уровня профессиональной компетентности

В соответствии с определением понятия «профессиональная компетентность» оценивание уровня профессиональной компетентности педагогических работников предлагается осуществлять с использованием трех критериев:

1. Владение современными педагогическими технологиями и их применение в профессиональной деятельности.
2. Готовность решать профессиональные предметные задачи.
3. Способность контролировать свою деятельность в соответствии с принятыми правилами и нормами.

В качестве одной из важнейших составляющих профессиональной компетентности является способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, а главное использовать их в практической деятельности.

Основные задачи управления методической работой:

- организация системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДООУ на основе тщательного анализа современных взглядов теории и практики;
- включение каждого педагога в творческий поиск;
- обеспечение в единстве **формального** (специально организованного обучения, завершающегося получением соответствующего документа), **неформального** (специально организованного обучения в виде семинаров, методических секций, мастер-классов и т.д. без получения документов) и **информального образования** (фактически равного самообразованию).

Можно выделить **частные задачи**:

- формирование инновационной направленности в деятельности педагогического коллектива, проявляющемся в систематическом изучении, обобщении и распространении педагогического опыта по внедрению достижения науки;
- повышение уровня теоретической подготовки педагогов;
- организация работы по изучению новых образовательных стандартов и программ;
- обогащение педагогического процесса новыми технологиями, формами в обучении, воспитании и развитии ребенка;
- организация работы по изучению нормативных документов;
- оказание научно-методической помощи педагогам на основе индивидуального и дифференцированного подхода (по стажу, творческой активности, образованию, категоричности);
- оказание консультативной помощи в организации самообразования педагогов

Приоритетные направления методической работы в ходе реализации ФГОС ДО

1. Методическое сопровождение разработки и реализации рабочих образовательных программ.
2. Методическая работа с педагогическими кадрами, по обеспечению введения ФГОС.
3. Взаимодействия образовательных учреждений с социальными партнерами.
4. Экспертная оценка (мониторинг) эффективности ДООУ при введении ФГОС.
5. Информационное сопровождение муниципальной системы образования и ДООУ.

Основные направления содержания методической работы в ДООУ:

- 1 мировоззренческая и методологическая;
2. частно - методическая;
3. дидактическая;
4. воспитательная;
5. психолого-физиологическая;
6. этическая;
7. общекультурная;
8. техническая.

SWOT-анализ существующей модели методической работы в ДОУ №2

Сильные

1. 100% педагогов ДОУ имеют высшее или среднее - педагогическое образование.
2. 65% имеют квалификационные категории.
3. 79 % педагогов составляют стабильный коллектив ДОУ.
4. Благоприятный психологический микроклимат в ДОУ, действующие традиции.
5. 68 % педагогов владеют информационно-коммуникационными технологиями и применяют их в организации педагогического процесса.
6. 26 % педагогов предоставляют дополнительные образовательные услуги на бесплатной основе.

Слабые

1. Недостаточная инициатива опытных педагогов по своевременному оформлению наработанного опыта.
2. Низкий уровень мотивации 30 % педагогов на проявление творчества, инициативы.
3. Низкий уровень мотивации педагогов ДОУ к самообразованию.
4. Недостаточная вовлеченность педагогов в процесс самообразования и инновационную деятельность.
5. Недостаточное оснащение методической литературы в соответствии с ФГОС.
6. Пассивное участие педагогов в выборе направлений, целей и задач развития учреждения.
7. Пробелы в знаниях у педагогов по образовательной программе.

SWOT-анализ существующей модели методической работы в ДОУ № 2

Возможности

1. презентация педагогического опыта в печатных изданиях;
2. участие в различных конкурсах;
3. участие педагогов в научно-практических конференциях;
4. поиск педагогических идей по обновлению содержания дошкольного образования;
5. увеличение количества инновационно-активных технологий и авторских разработок и включение их в учебно-воспитательный процесс;
6. стимулирование труда педагогов, внедряющих инновационные программы;
7. минимизация текучести персонала;
8. расширение возможностей профессиональной самореализации и непрерывного повышения квалификации педагогов, оптимизация их возрастной

Угрозы (препятствия)

1. недостаточное материально-техническое оснащение;
2. эмоциональное выгорание педагогов вследствие продолжительных профессиональных стрессов;
3. в связи с большим количеством инноваций в области дошкольного образования может сработать принцип «взять много, но ни одного до конца».

Данная модель методической работы не позволяет в полной мере обеспечить рост педагогической компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога

Модель методической работы по организации системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Обеспечение свободы творческого решения педагогических задач педагогами ДОУ на основе устойчивых представлений о современных тенденциях в образовании дошкольников

Возможность выбора педагогами форм повышения компетенции

Активное участие педагогов в выборе направлений, целей и задач развития учреждения (орган самоуправления- Педагогический совет)

**МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ
ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

Создание роста педагогов , обеспечение своевременного прохождения курсов повышения квалификации. Аттестация на основе результатов деятельности

Осознание педагогом значимость роста собственной профессиональной компетентности для повышения уровня оказания образовательных услуг ДОУ в целом

Позитивная самооценка, самопрезентация в социуме, т.е. атмосфера профессионального успеха

*Формы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов ДОУ

Традиционные

Групповые: семинары, консультации, семинары-практикумы, беседы, дискуссии, творческая группа, методическое объединение, деловые игры, мозговой штурм, тесты, консультации, коллективный просмотр педагогической деятельности, наблюдение педагогического процесса;

Индивидуальные: самообразование, стажировка, наставничество

Нетрадиционные формы

Карта бонусов, презентация творческого отчета по теме самообразования, специальные практические занятия с педагогами.

Система повышения квалификации педагогов в МБДОУ № 2 основана на единстве формального , неформального и информального образования.

Формальное:

ИДО и ПК КГПУ им. В. П. Астафьева;
ИПК и ПК ХГУ им. Н. Ф. Катанова;

Неформальное:

Мероприятия РМЦ

семинары-практикумы;
мастер-классы;
конференции;
педагогические ярмарки .

Личная аттестация педагогов.

Система повышения квалификации внутри МБДОУ:

диагностика педагогического процесса;
освоение вариативных и дополнительных программ и педагогических технологий;

Информальное:

чтение педагогической литературы;
средства массовой информации;
Неформальное профессиональное общение.

Все виды образования взаимосвязаны, однако наибольшую практику в образовательном процессе МБДОУ №2 приобрело неформальное и информальное образование.

Эффективность новой модели методической работы ДОО №2

- число педагогов желающих подтвердить уровень своей квалификации выросло
 - сплоченность и работоспособность коллектива
 - заинтересованность педагогов в новых формах методической работы : презентации творческого отчета по теме самообразования, карта накопительных бонусов
 - активное участие педагогов в выборе направлений, целей и задач развития учреждения(орган самоуправления-Педагогический совет)
 - осознание педагогом значимость роста собственной профессиональной компетентности для повышения уровня оказания образовательных услуг ДОО в целом
 - создана атмосфера профессионального успеха
 - распространение опыта работы педагогов учреждения на уровнях муниципальных, региональных
 - снижен уровень конфликтности;
- наблюдается рост мотивации педагогов к самообразованию и повышению уровня профессиональной компетентности.

Итоги работы по данной системе свидетельствуют об ее эффективности, отмечены позитивные изменения у каждого специалиста ДОО по всем компонентам профессиональной компетентности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- 1. Профессиональная компетентность педагога ДОУ определяется как способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемую должностными требованиями, базирующимися на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическими знаниями, профессиональными умениями и навыками.
- 2. Работа с педагогами по развитию профессиональной компетентности обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а так же повышение эффективности образовательного процесса ДОУ. Кроме того, педагоги ДОУ активно участвуют в районных методических объединениях, каждый педагог может реализовать свои творческие способности в деятельности с детьми.
- 3. Все формы развития профессиональной компетенции педагога ДОУ, можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:
 - - групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, практикумы, консультации, творческие микро группы, открытые просмотры, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.);
 - - индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, собеседования, стажировка, наставничество и т.д.).

- 4. Проведенная диагностика уровня сформированности педагогической компетентности педагогов ДОО позволяет сделать вывод, что выбранная ранее модель работы методической службы МДОУ №2 не позволяла в полной мере обеспечивать рост педагогической компетентности и развития творческого потенциала каждого педагога. Были трудности в осуществлении на высоком уровне педагогического процесса, с учетом потребностей воспитанников и запросов родительской общественности, особенно в отношении молодых воспитателей, методическая работа, в отношении которых должна носить системный и целенаправленный характер.
- 5. На основании результатов диагностического этапа исследования в МДОУ №2, была разработана и реализована модель методической работы по организации системы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО. Данную модель можно признать эффективной и следует продолжить работу по ее внедрению в практику ДОО.
- 6. Внедрение новых форм и содержания методической работы, соответствует актуальным ожиданиям общества, системы дошкольного образования, приведут к повышению профессиональной компетентности педагогов ДОО.
- 7. Повышение профессиональной компетентности педагогов позволяет получить стабильные, положительные результаты в работе с детьми.
- 8. В ДОО организована система по повышению профессиональной компетентности педагогов. Число воспитателей, желающих подтвердить уровень своей квалификации выросло. Наблюдается рост мотивации педагогов к самообразованию и повышению своего профессионального уровня.

В заключение необходимо отметить, что результат, к которому мы стремимся, соответствует следующим параметрам:

- 1) осознанная готовность педагогов ДООУ к реализации новых образовательных стандартов;**
- 2) субъектная позиция педагога в отношении внедрения ФГОС дошкольного образования,**
- 3) повышение профессиональной компетентности педагогов;**
- 4) активизация педагогической рефлексии собственной профессиональной деятельности;**
- 5) самореализация педагога в профессиональной деятельности.**

***СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**