

Управление профессиональным развитием педагогов в условиях реализации ФГОС в учреждениях дошкольного образования МО города Буйнакск

Содержание

Введение	2
Глава I. Проблемы управления профессиональным развитием педагогов	3
1.1.Профессиональное развитие педагогов ДОУ	3
1.2.Формы и методы профессионального развития воспитателя ДОУ	8
Выводы по первой главе	13
Глава II. Организация педагогического просвещения воспитателей посредством интерактивных технологий	14
2.1. Пути и способы профессионального развития педагогов ДОУ	14
2.2. Повышение квалификации с помощью Интернета	18
Выводы по второй главе	20
Заключение	22
Литература	24

Введение.

Актуальность исследования. Высокие темпы технологии, технических систем, которые применяются на производстве, в быту, в сфере досуга человека являются отличительной чертой современного мира. Сегодня дети обладают широкой информационной обеспеченностью. Они быстро адаптируются к переменам современного мира, к информационным технологиям. Поэтому были созданы национальные проекты «Переход на новые образовательные стандарты», Российское образование 2022: модель образования для экономики, основанной на знаниях», «К реализации модели 2022: ключевая роль учителя», образовательная инициатива «Наша новая школа» и другие.

Все это предполагает построение абсолютно нового процесса образования: начиная со ступени дошкольного образования, постоянно надо обновлять те знания и навыки, которые обеспечивают ее успешную воспитательную деятельность.

Сегодняшние дети быстро обучаемы, им свойственны идеализм, креативность, творческая реализация, активность и бездействие. Все это нужно учесть при организации воспитательного процесса. Для педагогов ДОУ «Профстандарт педагога» представляет принципиально новый документ. Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога. Одна из основных задач профессионального стандарта - обеспечить ориентиры и перспективы профессионального развития педагогов.

Вопрос формирования инновационной компетентности педагога ДОУ, его профессиональное развитие в соответствии существующим изменениям в образовании является актуальным на сегодняшний день.

Актуальность рассматриваемой проблемы заключается в том, что на сегодняшний день большое количество диссертационных исследований посвящено проблеме, в которых основное внимание уделяется условиям формирования коммуникативной компетентности у школьников на различных учебных предметах, технологии формирования различных видов компетенций у студентов. Таким образом, область исследований затрагивает, в основном, школьную и вузовскую ступени образования, а вопрос профессионального развития и усовершенствования педагогов ДОУ рассмотрено недостаточно.

В последние годы понятия «профессиональная компетентность», «профессиональное мастерство» педагога активно рассматриваются в работах

Н. В. Кухарева, А. И. Васильевой, К. Ю. Белой, Л. Н. Аتماховой, В.А. Слостенина, Е. В. Давыткиной и др..

Цель исследования: изучить формы и методы управления профессиональным развитием педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС дошкольного образования.

Объект исследования: процесс управления профессиональным развитием педагогов в условиях реализации ФГОС в учреждении дошкольного образования.

Предмет исследования: формы и методы управления профессиональным развитием педагогов в ДОУ.

Гипотеза исследования: Повышение уровня профессиональной компетентности педагога, способствует совершенствованию инновационной деятельности воспитателя, способного управлять качеством образовательного процесса по осуществлению духовно - нравственного воспитания и познавательного развития дошкольника.

Достижение данной цели предполагает решение следующих **задач исследования:**

1. Раскрыть понятия «профессиональное развитие педагога», «управление профессиональным развитием педагогов ДОУ».
2. Рассмотреть особенности работы педагога ДОУ.
3. Раскрыть пути и способы профессионального развития педагога ДОУ.
4. Определить современные технологии взаимодействия ДОУ с семьей.

Методы исследования: анализ педагогической и психологической литературы, наблюдение.

Структура работы: исследование состоит из введения, двух основных глав, заключения и списка литературы. Отдельно составлены приложения.

Практическая значимость данной работы в том, что ее можно использовать в педагогике при изучении особенностей профессионального развития педагога ДОУ.

ГЛАВА I. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГОВ

1.1. Профессиональное развитие педагогов ДОУ

Современная система образования в России нуждается в инновационных подходах к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста. Нехватка квалифицированных специалистов в дошкольных образовательных учреждениях и новые требования к профессиональным кадрам в области 3

дошкольного образования требует обновленного содержания форм и методов обучения.

На современном этапе от педагога требуются новые профессиональные и личностные качества, такие, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельные действия в условиях неопределенности, наличие навыков сохранения и укрепления здоровья, выживаемость и стрессоустойчивость.

Трудно не согласиться с мнением многих ученых и практиков, что современным детям нужны современные педагоги, педагоги-новаторы, способные вносить в свою деятельность прогрессивные идеи, вводить новшества, изобретать что-то полезное, нестандартное, генерировать новое. Функция современного педагога - помочь детям ориентироваться в социокультурной ситуации современного общества, которая существенно изменяется, учить их жить по законам и нормам мировой цивилизации и культуры.

В сентябре 2013 г. вступил в силу новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», согласно которому дошкольное образование получило статус первого уровня общего образования, а также изменилась структура системы дошкольного образования из-за переименования типа дошкольного образовательного учреждения в форму дошкольной образовательной организации.

Были также утверждены федеральные государственные образовательные стандарты дошкольного образования и Стандарт профессиональной деятельности педагога; изменены подходы к аттестации руководителей и педагогических работников и оценке качества дошкольного образования.

Учитывая все эти тенденции, изменилась стратегия подготовки руководителей, способных к эффективному управлению и успешному развитию дошкольной образовательной организации в условиях социальноэкономической нестабильности и модернизации нормативно-правовых основ ее деятельности.

Дошкольный педагог призван выполнять две основные роли: обучать, помогая дошкольникам обрести новые знания, и воспитывать, но одновременно захватывать, заинтересовывать, «заряжать» творческой мотивацией.

По мнению О. Кононко, современный воспитатель - это, прежде всего, педагог-новатор, который чувствует новые жизненные тенденции, держит руку на пульсе времени, прекрасно ориентируется в приоритетах современности, 4

направленных на будущее, творчески относится к своей профессиональной деятельности. Именно такой воспитатель «...смотрит на образование как на процесс расширения возможностей содержания, места, продолжительности своих занятий; создания условий для своего саморазвития, проявления сущностных сил; поиска педагогических технологий построения развивающего образа жизни дошкольника; формирования у него основ личностной культуры; создания воспитательной среды».

Современные дети дошкольного возраста живут в динамичной среде, которая постоянно развивается. Их характерными чертами становятся - высокая эмоциональная чувствительность, умственная активность и осведомленность в большинстве доступных сфер окружающей действительности; неуравновешенность нервной системы; неудовлетворительное состояние здоровья, различия в ценностных ориентациях. Поэтому сегодня крайне необходимо привести в соответствии к новым стандартам развития ребенка профессиональную деятельность действующих воспитателей ДОУ, сформировать их готовность к реализации задач креативного, творческого развития современного дошкольника. Взвешивая то, что дошкольное образование сегодня значительно отличается от той, которая была в нашей стране 10 - 15 лет назад, современный воспитатель должен уметь работать в условиях социума, который стремительно меняется; понимать, что только высокий профессионализм и творчество, инициатива поможет найти место и самореализация в педагогической профессии. Кроме того, по свидетельству современных психологов произошли существенные изменения в нынешней личности ребенка-дошкольника. Современные дети не похожи на детей середины XX века: расширился диапазон различий детей в мышлении, речи, процессах запоминания и переработки информации.

А также внесены небольшие новшества в образовательную деятельность педагогов на 2022 - 2023 годы, которые коснулись и дошкольных заведений.

Нововведения в образовании 2022 - 2023 г.г. касаются введения финансовой программы обучения малышей. Ребятам будут обучать простейшим вычислениям, элементарным принципам расчета за товар при покупке, а также умению различать денежные купюры РФ.

Для проведения финансового обучения специалистами разработаны специальные обучающие программы, дающие возможность преподавать сложную финансовую науку в игровой форме, доступной для каждого определенного возраста. В предстоящем учебном году запланировано внедрить новые программы практически во всех дошкольных заведениях, включая частные детские сады.

Все это требует от воспитателей-практиков умение находить новые пути

стимулирования развития дошкольников, индивидуализации и дифференциации учебно-воспитательного процесса, то есть быть профессионально компетентными.

Профессиональная компетентность воспитателя детского сада включает следующие умения:

- создавать атмосферу жизнедеятельности в детском саду, приближенную к семейной (личностное общение);

- обеспечивать различные формы активности ребенка (физическая, эмоционально-ценностная, социально-нравственная, познавательная, речевая, художественная, креативная);

- использовать оптимальные для дошкольного возраста модели основных видов деятельности (общения, сюжетно-ролевая игра, предметно-практическая, исследовательская и учебная деятельность).

Профессиональная компетентность воспитателя тесно связана с уровнем развития у него общих педагогических способностей:

- организаторских, способностей организовывать и регулировать поведение детей, стимулировать их активность в различных видах деятельности;

- суггестивных - способностей к словесному и эмоционально-волевому влиянию на ребенка;

- коммуникативных, готовности легко вступать в контакт, вызывать положительные эмоции у собеседника и получать удовольствие от общения;

- перцептивных, способностей воспринимать и понимать другого, педагогической интуиции;

- эмоциональной устойчивости, владением собой, самоконтролем, саморегуляции;

- оптимистического прогнозирования, использование в воспитательном процессе положительных качеств воспитанника;

- креативных, способностей к творчеству, педагогической мобильности, готовности быстро решать проблемные ситуации.

«Профессиональное развитие воспитателя» - это активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутренняя

детерминация его активности, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности. При этом Л. М. Митина отмечает, что нет никакой связи между возрастом педагога и его влиянием на профессиональное развитие. Профессионально-личностное развитие, по его мнению, предполагает преобразование своего внутреннего мира.

Объектом профессионального развития являются интегральные характеристики личности педагога: педагогические направленность, компетентность, гибкость.

Проблема профессионального развития рассмотрена в работе Э. Ф. Зеер и Э.

Э. Сыманюк. «Психология профессиональных деструкций». Согласно их мнению, изменение психики происходит в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности. При этом ведущими факторами в этом процессе являются социально-экономическая ситуация, затем профессионально-образовательная и, наконец, профессиональная.

Профессиональное развитие специалистов ДОУ - это многогранный процесс, который включает актуализацию и обобщение полученных в вузе знаний, практическое овладение профессиональной этикой и культурой труда, а также расширение профессиональной компетентности, необходимой для выполнения профессионально-педагогических функций.

Важным требованием в профессиональном развитии педагога является его профессиональное саморазвитие. Педагог должен стремиться к постоянному совершенствованию, как личностных качеств, так и профессиональных. По сути дела, профессиональное развитие педагога - это когда он осознает ответственность и свое участие за все, что происходит с ним и его воспитанниками; когда он пытается активно способствовать или противостоять внешним обстоятельствам; когда он планирует и ставит цель своей профессиональной деятельности; когда он изменяет самого себя для достижения желаемого результата.

Как отмечает Н. В. Кузьмина, педагогическое мастерство формируется и проявляется в деятельности.

Под «педагогическим мастерством», И. А. Зязюн понимает, комплекс свойств личности педагога, необходимых для высокого уровня профессиональной деятельности.

А. И. Щербаков под «педагогическим мастерством» подразумевает синтез научных знаний, умений, навыков, методического искусства и личных качеств учителя.

По мнению В. А. Сластенина, «педагогическое мастерство» - это высший уровень владения педагогической технологией, а также синтез личностно-деловых качеств и свойств, определяющих высокую эффективность педагогического процесса.

Для характеристики профессионального развития ученые О. С. Анисимов, А. А. Деркач, Н. А. Масюкова, Б. В. Пальчевский, П. Г. Щедровицкий используют понятие квалификации, которое предполагает совокупность предметно-профессиональных знаний, а организационно-деятельностная компетентность, по их мнению, это способность оценивать свою деятельность.

Таким образом, результаты учебно-воспитательного процесса во многом определяются уровнем управленческой компетенции, т. е. эффективной и профессиональной реализацией функций управления. Компетентный

руководитель всегда способен установить зависимость результатов обучения, воспитания и развития от реальных условий и факторов, характерных для конкретного образовательного учреждения, города, региона, страны (например, от квалификации педагогов, социума, материально - технического обеспечения, финансирования, системы услуг и стимулирования, уровня сформированности единого образовательного и информационного пространства).

1.2. Формы и методы профессионального развития воспитателя ДОО

Обучение воспитателя продолжается всю жизнь. Современная парадигма образования, применение новейших технологий требует качественно нового подхода к повышению профессионального мастерства педагога.

Ничто сегодня педагоги не обсуждают так активно и заинтересованно, как пути обновления образования. Каждый неравнодушный к своему делу работник образовательной сферы ежедневно анализирует пройденный день, свой вклад в процесс воспитания.

Вывод напрашивается один: гарантия духовного обновления общества - это, прежде всего, образованность людей. Именно поэтому так много значит доброжелательная, творческая атмосфера в педагогическом коллективе, взаимный обмен мыслями, проблемами, теми зернами, которые должны прорасти в воспитанниках дошкольного образования.

Равнодушных воспитателей не должно быть. Образование сейчас отошли от шаблонных лекций, докладов. А каждое методическое мероприятие: педсовет, семинар, творческий отчет воспитателя - это живое, заинтересованное обсуждение проблемы, своих наблюдений и соображений. Сегодня как никогда остро стоит проблема внедрения новых технологий обучения и воспитания. Поэтому, каким бы не был воспитатель, невозможно стать специалистом без изучения главнейших достижений науки и практики.

Специфика работы воспитателя дошкольного учреждения заключается в том, что не должно быть «узких» специалистов.

Воспитатель в полной мере должен одновременно решать задачи нравственного, трудового, эстетического, физического и умственного воспитания. Поэтому перед воспитателями возникают определенные проблемы для углубленного изучения.

В начале каждого учебного года на педагогическом совете распределяются и утверждаются проблемы, над которыми будет работать каждый воспитатель. Такое распределение дает возможность разнообразить содержание методической работы, овладеть современными методами и технологиями, которые освещаются в периодической печати, творчески использовать их в своей работе.

Как результат работы по изучению структуры сотрудничества с семьей в

современном дошкольном учебном заведении - изменились подходы к организации форм работы методической службы для родителей, медицинской и административно-хозяйственной.

Каждый год проводится обзорное занятие для воспитателей на тему: «Структура сотрудничества с семьей в современном дошкольном учебном заведении», коллективный просмотр «Веселой ярмарки», музыкальных развлечений с участием родителей, детей и работников. Эти меры способствуют повышению авторитета воспитателей, и налаживанию дружеских отношений с родителями и детьми.

В методическом уголке обязательно должен быть оформлен экран участия воспитателей в методической работе, то есть определяются роль каждого воспитателя во всей системе повышения педагогического мастерства. Задачи дошкольного учреждения на учебный год совпадают с тематикой проблем, а также семинаров - практикумов. Вопросы, рассматриваемые на этих семинарах, тематическая или комплексная проверка, вопросы, анализируемые на педсовете, касаются и вопросов повышения квалификации воспитателей.

Важным стимулом профессионального роста педагогов является выступления с творческими отчетами перед коллегами. Поэтому важно разработать графики творческих отчетов, в которых отражены положительные результаты, достигнутые опытными коллегами.

Каждый отчет воспитателей дает возможность расширить свои знания.

Чтобы постоянно поддерживать интерес воспитателей к новому, можно в дошкольном учреждении применять нетрадиционные формы и методы работы: ввести практические занятия в форме «круглого стола», «мозгового штурма», деловых игр. При этом администрация должна создать необходимые условия для раскрытия возможностей, профессиональных интересов и способностей учителей. Достигается это путем взаимодействия педагогов с использованием разнообразных форм индивидуальной и коллективной работы. А именно проведение: педагогических конкурсов;

- педагогических практикумов;
- педагогических турниров;
- семинаров-практикумов с презентацией педагогических достижений;
- психолого-педагогических тренингов;
- деловых игр;
- консультаций;
- круглых столов,
- педагогические чтения;
- презентация современных технологий обучения;
- презентация портфолио;

- подготовка методических материалов для городских и областных выставок.

Эффективной формой является также «инновационный симпозиум», на котором участники выступают с сообщениями, отражающими их оценки, отношение к тем или иным инновациям, отвечают на вопросы аудитории. Следовательно, подобная деятельность способствует развитию творчества воспитателей, выработке собственной профессиональной позиции.

Современное общество требует от дошкольного образования незаурядного динамизма и обновления. Уровень общей и профессиональной подготовки педагогов дошкольных учебных заведений, даже сразу же после окончания высшего учебного заведения, не соответствует требованиям сегодняшнего дня. Развитие российского дошкольного учреждения требует существенно новой системы деятельности педагогов. Решение этой задачи непосредственно связано с организацией методической работы. Качественно новый уровень самообразования педагога возможен только при условии, когда задействована мотивационная сфера личности.

Сориентировать педагога на систематическую работу над собой, показать ему важность самосовершенствования - задача, которая требует тактичности и настойчивости со стороны руководства.

В основе системы повышения квалификации педагогов находится личностно - ориентированная модель образования педагогических работников, поскольку это способствует не только активизации управления, но также развитию профессионального мастерства.

Цель: максимально раскрыть творческий потенциал каждого педагогического работника.

Задачи, которые стоят перед педагогами: гармоничное проявление и развитие общих, профессиональных и педагогических способностей работников, учета задач образования на современном этапе.

Содержание определяется на основании изучения уровня профессиональной компетентности, качества образования.

Формы: сочетание традиционных и нетрадиционных форм работы.

Методы: мозговая атака, эвристический поиск, деловая игра, обобщения мнений компетентных лиц, дискуссия, педагогические исследования и эксперимент.

Способы общения: демократические, приоритет групповых и индивидуальных форм.

Тактика: сотрудничество, основанное на вере в творческий потенциал каждого педагога, на уважении к его индивиду.

Методическая работа в дошкольном учебном заведении должно побуждать

воспитателя к работе над повышением своего профессионального уровня, способствовать обогащению педагогического коллектива находками, помогать молодым воспитателям перенимать мастерство у более опытных коллег. Главное - выстраиваться на личностно-ориентированных принципах.

Следовательно, методическая работа ДОУ во главе с заведующей заведением - это целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений воспитателя, система взаимосвязанных мер и действий, направленная на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого воспитателя, на обобщение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете - на достижение оптимальных результатов обучения, воспитания и развития дошкольников.

Стоит отметить, что большинству педагогов, особенно тем, кто начинает профессиональный путь, необходима помощь - со стороны более опытных коллег, руководителей, старших воспитателей ДОУ, со стороны методического общества. Эта потребность многократно усилилась в связи с переходом к внедрению Государственной базовой программы и дополнительных комплексных программ.

Педагогам крайне необходима постоянная методическая поддержка, чтобы грамотно и осознанно строить целостный образовательный процесс, учитывая разнообразие интересов и возможностей детей.

Формы организации методической работы в дошкольном учебном заведении достаточно динамичны. Выбор конкретной формы из них зависит от:

- педагогической культуры воспитателей;
- конкретных задач, над которыми работает дошкольное учебное заведение;
- морально-психологического климата в педагогическом коллективе;
- качества анализа результатов диагностирования педагогов;
- материально-технических возможностей учреждения;
- инновационной открытости;
- особенностей организации образовательного процесса с детьми;
- активности педагогов и руководства.

В современной методической литературе большое внимание уделяется массовым и групповым формам методической работы в дошкольном учебном заведении. К сожалению, индивидуальным формам методической работы с педагогами в ДОУ почти не уделено внимания. Однако именно эта форма, на мой взгляд, является наиболее действенной и актуальной.

Очень важным направлением в организации курсов повышения квалификации педагогических работников на современном этапе является формирование индивидуального образовательного маршрута. Основанием для

его построения являются те изменения, которые происходят сегодня в системе образования, связанные с запросами и потребностями участников образовательного процесса. Сам образовательный маршрут проектируется на основе личных образовательных потребностей самого педагога, на основе методической проблемы (или темы самообразования) над которой работает педагог, а также потребностей той образовательной организации, в которой работает педагогический работник. Целью такого образовательного маршрута является совершенствование профессиональной компетентности педагога.

Самообразование педагога реализуется через самостоятельное освоение новых образовательных технологий, методических приемов и форм организации образовательной деятельности учащихся, работу с научной и методической литературой, взаимопосещение занятий, разработку проекта и т.д.

Раскрытие потенциальных профессиональных возможностей и устремлений в индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников реализуется через участие в очных или заочных профессиональных конкурсах; через инициативу ДООУ для воспитанников ДООУ конкурсов, фестивалей.

Деятельность педагога в профессиональном сообществе проявляется через мастер-классы, открытые мероприятия, выступление на семинарах ДООУ и районного уровня с темой самообразования, участие в анализе новых программ, встречах с методистами методических служб.

Формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута осуществляются в диалоговом взаимодействии педагогов, руководителей общеобразовательных организаций, методических объединений или методических кафедр, районных методических объединений под общей координацией Методической службы района. По своему содержательному наполнению в индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника включаются:

- 1) базово-инвариантный модуль, обеспечивающий реализацию требований стандарта и отражающий миссию педагога;
- 2) вариативный модуль, обеспечивающий реализацию возникающих образовательных потребностей воспитателя.

Одной из форм повышения квалификации педагогов на современном этапе является участие в вебинарах. Информацию по интересующим темам, используя возможности сети Интернет, педагог может получить со своего

рабочего места или домашнего компьютера, при этом ему ненужно следовать на место проведения данного мероприятия.

Выводы по первой главе

Воспитатель - одна из самых древних профессий в истории человечества и вместе с тем, одна из самых сложных на сегодняшний день. Воспитателю принадлежит главная роль в дошкольном образовании ребенка, ему доверяют не только здоровье, но и жизнь ребенка, именно он стоит у истоков зарождения в человеке характера, нравственных взглядов и привычек.

В связи с глобальными изменениями в общественном развитии в современном образовании отмечаются существенные изменения, определившие новые представления о профессионально-педагогической деятельности:

- интеллектуализация всех сфер жизни человека требует от педагога использовать в профессиональной деятельности новейшие технологии, влиять на новое поколение силой примера, культуры, творчества;

- рост значения человеческого капитала во всех сферах жизни общества повышает роль профессионального развития педагога, его системы ценностей и личностного потенциала.

В постоянно меняющихся условиях образовательной деятельности педагог нуждается в поддержке со стороны профессионального сообщества и в первую очередь методических объединений. Данные тенденции способствуют необходимости разработки определенной модели управления профессиональным развитием учителей-предметников.

Для разработки модели профессионального развития педагогов важны следующие уроки международного и отечественного опыта:

- работа по профессиональному развитию педагогов организуется на базе ДОУ в соответствии с их интересами и программой развития самой общеобразовательной организации;

- с этой целью ДОУ активно взаимодействует с вузами и другими учреждениями повышения квалификации;

- формы повышения квалификации носят гибкий и разнообразный характер, включая тьюторство и дистанционное обучение.

Говоря о профессиональном развитии педагога необходимо помнить, что формальной оболочкой, подтверждающей «развитие» являются только курсы повышения квалификации и процедура аттестации. Для повышения педагогической компетенции проводятся педагогические конференции, конкурсы; создаются профессиональные педагогические сайты; проводятся открытые мероприятия, мастер-классы; организовываются семинары по 13

диссеминации педагогического опыта, обсуждаются и пишут статьи в различные журналы. И по окончании курсов повышения квалификации педагог получает формализованное подтверждение (сертификат, свидетельство, удостоверение) того, что он повысил свой профессиональный уровень.

При этом для руководителей и заместителей ДОО созданы следующие программы:

- Система менеджмента качества образовательно-воспитательного процесса дошкольных образовательных учреждений в современных условиях;
- Финансовые аспекты деятельности образовательного учреждения.
- Содержание и организация образовательного процесса в детском саду в соответствии с ФГОС ДО: актуальные вопросы.
- Использование информационно-компьютерных технологий в работе педагога ДОО в контексте ФГОС ДО.

Программа курсов повышения квалификации направлена на освоение современных стандартов дошкольного образования и будет полезна как действующим, так и потенциальным педагогам дошкольных организаций.

ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ПОСРЕДСТВОМ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

2.1. Пути и способы профессионального развития педагогов ДОО

Профессиональное развитие педагога, согласно мнениям В. М. Дюкова, И. Н. Семенова, Г. В. Шайхутдиновой., происходит в основном, в то время, когда он в образовательном пространстве находится по одну сторону со своими воспитанниками, это единственной способ сохранить ощущение постоянного вызова и риска, не попасть в колею, уже проторенную дорогу. Они считают, что движение проторенными путями приводит к скуке, нежеланию учить и учиться и, в конце концов, к угасанию вдохновения.

На курсах повышения квалификации педагогов рассматриваются развивающие технологии: «Портфолио», «Педагогическое целеполагание», «Дебаты», «Педагогические мастерские», «Технология социально-контекстного образования», «Технология тьюторского сопровождения деятельности учащихся» и др. С целью повышения качества своей деятельности педагоги самостоятельно выбирают нужную технологию для внедрения в педагогическую практику.

Такие формы повышения как лекционная и семинарская формы уже исчерпали себя, и являются непродуктивной, малоэффективной. Такие развивающие технологии, как «Портфолио», «Педагогическое целеполагание», «Дебаты», «Педагогические мастерские», «Технология социально-контекстного образования», «Технология тьюторского сопровождения деятельности учащихся» и другие обсуждаются на курсах повышения квалификации педагогов.

Педагоги самостоятельно с целью повышения качества своей деятельности выбирают нужную технологию для внедрения в педагогическую деятельность.

Рассмотрим технологию «Портфолио».

Портфолио педагога - индивидуальная папка, где фиксируются личные профессиональные достижения педагога в образовательной деятельности.

Портфолио педагога - это:

-) средство мониторинга профессионального роста педагога, отражающее уровень его компетентности и конкурентоспособности;
-) коллекция дидактических и методических материалов, предназначенных для более совершенной организации учебного процесса.

Портфолио - ориентирует педагога на процесс самооценивания. С его помощью решается проблема повышения квалификации педагога, когда необходимо систематизировать и проанализировать свою работу. Чтобы подтвердить уровень своего профессионализма, педагогу приходится писать анализ своей работы за последние пять лет, все это собирается в портфолио. Основанием для составления портфолио служит желание и умение педагога поделиться своим положительным опытом для внедрения в педагогическую практику других воспитателей.

Портфолио, созданный средствами различных компьютерных программ, позволяет собрать электронные наработки, наглядно отразить динамику профессионального развития педагога. Электронный портфолио помогает строить различные визуализации: сводные таблицы, деревья, диаграммы, графики, создавать презентации и т. д. Гипертекстовая технология построения продукта, позволяющая реализовать связи между компонентами модели портфолио, наиболее наглядна в виде перекрестных ссылок. Материалы электронного портфолио легко редактируются и совершенствуются.

Известны несколько типов портфолио. Наиболее популярны следующие:

- портфолио достижений,
- портфолио - отчет,
- портфолио - самооценка,
- портфолио - планирование моей работы.

Самым лучшим способом познакомиться с технологией портфолио является

его практическое применение.

Тьюторское сопровождение как способ повышения квалификации педагога предполагает создание среды для развития профессионализма каждого отдельного воспитателя на основе его индивидуальных особенностей и образовательных потребностей.

Основными функциями тьютора является создание проекта, при помощи которого решают следующие задачи: разработку концепции, содержания, вариантов индивидуальных образовательных программ. А также разработка информационно - методических материалов.

Следующая организационно-мотивационная функция предполагает создание благоприятной атмосферы, которая координирует учебный процесс, организует виртуальные образовательные события.

Информационно-консультационная функция, которая заключается в организации консультационных мероприятий в затруднительных ситуациях в ходе самостоятельной деятельности педагога. В оказании помощи при систематизации полученных теоретических знаний и практических навыков в профессиональной деятельности, а также при составлении индивидуальной образовательной программы, т.е. помощи в решении проблем личностного и профессионального самоопределения.

Аналитическая функция, которая заключается в организации наблюдения и фиксации личностных данных, определении способностей педагогов, их планов и намерений, интересов, склонностей, анализ портфолио личностного развития и портфолио педагогов в процессе и по итогам обучения.

Рефлексивная функция, которая выражается в создании условий для освоения педагогом рефлексивных навыков и умений.

Основными принципами тьюторского сопровождения воспитателя являются: - Гибкость, которая предполагает расширение контактов, поддержку инициативы в выборе способов деятельности.

-Непрерывность, которая обеспечит последовательный, циклический, своевременный процесс в развитии познавательного интереса.

- Индивидуализация, которая включает личностных запросы, характерные особенности и интересы педагогов.

- Открытость, принцип управления собственной познавательной и образовательной деятельностью.

Девиз тьютора-это:

- сотрудничество и помощь всем, кто в ней нуждается;
- хочешь знать больше - используй все возможности;
- каждый может найти свой путь к вершинам профессионального мастерства.

Тьютор включает педагога в разные виды деятельности проектную, исследовательскую, создание программы преобразований, связанных с повышением качества образования.

Тьютор помогает воспитателю анализировать, рефлексировать и конструировать свою деятельность с целью осознания своих проблем.

Тьютор организует информационные семинары, курсы повышения квалификации, долгосрочные, проектные семинары.

Всё это способствует формированию образовательной среды, которая создает условия внедрения нового содержания образования, овладения инновациями и прогрессивными педагогическими технологиями и повышения эффективности и качества педагогического процесса.

Тьютор содействует педагогам, являясь консультантом, участником проекта. Тьюторская деятельность может быть реализована с помощью проектной технологии; технологии консалтинга; тренинговой технологии; информационных технологий .

В рамках проектной технологии тьютор рассматривает деятельность ДОО, проект, который включает в себя аналитическое обоснование, цели, содержание и план действий по его реализации.

Инновационная культура в данном случае основана на создании творческой атмосферы в детском учреждении. Главная цель при этом - возможность творчески работать.

В начале 90-х годов, Институтом «Открытое общество» была основана международная программа «Дебаты», которая активно использовалась в российском образовании. В «Дебатах» обозначены два направления развития: как интеллектуальная игра и как педагогическая технология. «Дебаты» являются инновационным проектом, цель которого внедрение новой педагогической технологии. В ряде регионов и городов используется данная технология.

«Дебаты» используются как средство формирования коммуникативной компетентности педагогов в процессе повышения квалификации. Это обусловлено их полифункциональностью.

«Дебаты» погружают участников в насыщенное смысловое пространство диалога. Важно отметить, что дебаты позволяют не только «учить в режиме диалога, но и учить диалогу» что является актуальным для формирования коммуникативной компетентности педагога

Дебаты помогают развивать как устную, так и письменную формы коммуникации и формировать умения, связанные с анализом и обобщением информации, участием в обсуждении и публичных выступлениях.

В отличие от других средств, дебаты требуют включения всего комплекса способностей и умений сразу, поскольку игровая основа дебатов не позволяет

участникам использовать при принятии решений готовые алгоритмы, вынуждает действовать в ситуации неопределенности

Таким образом, дебаты являются средством, адекватным компетентностному подходу в образовании, и обладают широкими функциональными возможностями для формирования коммуникативной компетентности, обусловленными спецификой дебатов, что создает дополнительные преимущества для использования их в процессе повышения квалификации педагогов

В рамках международной образовательной программы «Дебаты», которая выступает в качестве тьютора команд ДООУ. На основе этой программы были организованы и проведены мастер - классы, семинары и конференции для повышения квалификации по использованию информационных технологии.

Свыше 90% педагогических кадров занимаются на курсах повышением своей квалификации в области ИКТ, в первую очередь, для максимально эффективного и педагогически осознанного применения в образовательной деятельности. Педагоги по данному направлению постоянно должны повышать квалификацию по компьютерным технологиям, соответственно уровню потребностям современной ДООУ.

2.2. Повышение квалификации с помощью Интернета

При содействии Министерства образования РФ сегодня организованы постоянно действующие курсы повышения квалификации педагогов с помощью Интернета. Наиболее популярными из них можно назвать следующие образовательные учреждения: Российский государственный институт открытого образования, Глобальный открытый университет, Федерация Интернет Образования. Организация учебного процесса сводится к изучению специально подготовленных учебных материалов, тестированию, возможности консультации с преподавателем. Учебный процесс включает в себя выполнение индивидуальных заданий, электронные семинары и занятия, кроме того, учебный материал дублируется на компакт-диске, который высылается слушателям обычной почтой.

Работа в Интернете может быть нескольких видов:

1. совместные исследовательские работы педагогов, воспитателей разных ДООУ.
2. Консультационная помощь научно-методических центров.
3. Сети дистанционного обучения и повышения квалификации педагогических кадров.

4. Оперативный обмен информацией, расширение кругозора.

К структурным компонентам такого консультирования относятся:

- запросы и справки на консультирование;
- консультационный текст, составленный и оформленный в текстовом редакторе консультантом;
- составление списка литературы или других источников, которые можно использовать для подготовки текста консультации.

Виртуальное консультирование педагогов направлено главным образом на удовлетворение предъявленного педагогом (клиентом) информационного запроса. Это своеобразный брифинг специалистов, которые взаимодействуют посредством переписки в режиме оп-1те или оПЧте. Консультирование осуществляют образовательные порталы и сайты “Международное образование”, “Российское образование” и другие.

Виртуальные консультации помогают решать сопутствующую задачу - формировать у педагогов грамотность для использования Интернета как ресурса непрерывного профессионального педагогического образования, для нахождения информации, ее обработки и использования в целях генерации необходимого знания.

Прогресс использования Интернета обусловлен следующими дидактическими свойствами:

- публикацией учебно-методической информации в гипермедийном варианте;
- педагогическим общением в реальном и отложенном времени между субъектами и объектами учебного процесса;
- открытым во времени и пространстве дистанционным доступом к информационным ресурсам.

Для повышения квалификации педагогов в области применения инновационных технологии созданы электронные обучающие ресурсы нового поколения (ЭОР НП). ЭОР НП служат новым инструментом педагогов в современных условиях.

ЭОР НП разработала методику и программу повышения квалификации по использованию инновационных технологии;

- создала сети апробационных и опорных площадок для поддержки процесса внедрения и эксплуатации инновационных технологии обеспечила массовое повышение квалификации педагогических кадров по программам педагогически осознанного применения ИКТ (ЭОР НП) в образовательных учреждениях.

Эти программы обеспечивают «моральную подготовку» педагогов к тому, что они увидят, и как они это будут использовать. Они успешно используются для подготовки администраторов системы образования и образовательных учреждений, обучения с целью обеспечения педагогически осознанного

применения информационных технологий в образовательной деятельности.

Также были созданы сети апробационных и опорных площадок, которые необходимы для проведения апробации разрабатываемых ЭОР НП, массового обучения педагогических кадров системы образования, обеспечения консультационной и методической поддержки внедрения и эксплуатации ЭОР НП, оперативного распространения информации о возможностях и содержании ЭОР НП.

Новые системы-платформы для электронного обучения - включают в себя комплексные системы электронного обучения, которые позволяют получать знания с наибольшей эффективностью.

В данное время педагогам предлагается огромный спектр услуг повышения квалификации такие, как образовательный портал «Мой университет» (to1-t1ueg8Йe1:.ги), «Обучение онлайн бесплатно» (Чгапид- Ёоте.ги), Электронное обучение(e-1eатгд, e1eатгЪд-^и88^а.^и; e-colleде.ги, 81аg1-еди.сот). Перечисленными порталами пользуются педагоги для повышения своих профессиональных знаний.

Форму повышения квалификации выбирает каждый для себя: очные курсы при институтах повышения квалификации или дистанционные курсы по определенным темам и проблемам, которые предлагаются так называемыми «педагогическими» порталами и т.д. В последнее время стали появляться и другие формы повышения квалификации педагогов: дистанционные мастер - классы, интернет - конференции, различные конкурсы, дистанционные/заочные конкурсы и т.д.

Формы методической работы педагога основаны на сетевом взаимодействии и в конечном итоге приводят к повышению квалификации воспитателя в различных сферах его профессиональной деятельности.

Выводы по второй главе

При организации образовательной деятельности ДООУ следует учитывать, что система дошкольного образования является начальной ступенью, первым звеном раскрытия потенциальных способностей ребенка. Поэтому в процессе профессионального развития современный педагог испытывает влияние разнообразных факторов, часто противоречивых и поэтому нужны научно обоснованные стратегии и формы повышения квалификации.

Это дало возможность определить уровень знаний педагогов по конкретным вопросам образовательно-воспитательной работы и оказать методическую помощь в решении проблемных вопросов и обогатить знания педагогов по вопросам, которые требовали повышенного внимания.

В связи с переходом на ФГОС актуализируется деятельность по поддержке, согласованию и управлению инновационными образовательными процессами в ДОУ. Педагог должен освоить технологии, которые отличаются от традиционных особым типом активности детей. А также меняется порядок аттестации, в процессе которой педагогу необходимо представить достаточно большой пакет документов, подтверждающий результативность его деятельности. Это предполагает навыки самопрезентации, рефлексии профессионала, необходимость осознания своей работы не только на уровне детского учреждения или района, но и страны.

В современное время существует множество возможностей для повышения квалификации. Существует несколько основных форм, которые служат для этой цели:

- Мастер - классы
- Семинары
- Консультации
- Стажировки

В качестве основы для развития профессиональной компетентности в методической работе ДОУ можно использовать разнообразные эффективные методы и приёмы профессионального развития:

- Тренинги по развитию креативности;
- организация выставок методических разработок, дидактических материалов и обсуждение их значимости;
- презентация результатов работы, распространение и внедрение инновационных разработок в образовательный процесс.

Что касается вопроса педагогического просвещения родителей, то для взаимодействия родителей и воспитателей на базе ДОУ можно создать психолого-педагогический Центр по работе с детьми и их семьями. Семейное воспитание является ведущим, ведь родители первые педагоги своего ребенка. Заложить основы физического, нравственного, интеллектуального, личностного развития ребенка невозможно в отрыве от семьи. Поэтому работе с родителями уделяется большое внимание.

Формы взаимодействия детского сада с родителями - это способы организации их совместной деятельности и общения. Есть традиционные и нетрадиционные формы работы с семьей.

Традиционные формы существуют давно и делятся на:

- (родительские собрания, консультации, конференции),
- индивидуальные - индивидуальные консультации, беседы;

- наглядные - папки-передвижки, стенды, ширмы, выставки, фото, дни открытых дверей.

Важное место в повышении профессионального уровня воспитателей ДОО занимает самостоятельная работа, которая осуществляется в ходе исполнения авторских, групповых или коллективных творческих проектов.

Заключение

Воспитателю - специалисту просто необходимо шагать в ногу со временем. Именно в дошкольный период у ребенка только начинает формироваться характер, проявляться скрытые таланты, возможно появление комплексов. Воспитателю необходимо не только распознать все это, но и помочь гармонично сформироваться личности ребенка.

В заключение следует отметить, что понятие «управление» прочно вошло в обиход многих областей знаний, в том числе и в педагогику. Анализируя содержание данного понятия и его появление в педагогической среде, хочется обратить внимание на то, что в работе «Управление профессиональным развитием педагогических работников в муниципальной системе образования» термин «управление» используется с позиции «взаимодействие».

В данном случае имеется в виду взаимодействие многообразных субъектов образовательной среды ДОО и организации-партнеров, которое направлено на профессиональное развитие педагогических работников дошкольных учреждений.

Процесс профессионального развития современного педагога, отвечающий вызовам времени, должен стать более результативным по масштабам своего влияния на личность. Важно при этом важно сочетать способы интеграции науки, передовой педагогический опыт и инновационные технологий управления этим развитием. Социальный заказ на специалистов, способных к продолжению образования на протяжении всей жизни, требует развитых умений учиться профессии.

Педагог, работающий сегодня в ДОО должен быть профессионалом не только в области воспитания, но и в области информационных технологий, в области психологии и образовательного права.

Работа по управлению профессиональным развитием педагогических работников ведется совместно с методическим объединением (МО). Свою деятельность они должны спланировать, опираясь на годовые планы работы сотрудинок ДОО.

Приоритетным направлением в деятельности МО является содействие профессиональному развитию педагогических работников. В рамках МО каждое методическое объединение проводит семинары, где представляется опыт

педагогов ДОУ и появляется возможность презентации реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Профессиональное развитие педагогических работников ДОУ осуществляется и за счет инициирования педагогов к участию в профессиональных конкурсах.

Основные задачи методкабинета ДОУ:

1. обеспечить переход педколлектива к непрерывному образованию, создавая модель внутрಿದошкольной системы повышения квалификации.

2. Выявить направления педагогической деятельности, направленные на достижения высокого качества образования согласно требованиям ФГОС, в связи с чем искать новые пути и формы повышения педагогической квалификации для создания конкурентоспособного образовательного учреждения в окружающем социуме.

3. Разработка диагностического инструментария для оценки эффективности уровня профессионального мастерства каждого педагога; при этом обязательно выделить методы их педагогической деятельности, влияющие на эффективность этих методов на уровень развития, качества знаний дошкольника.

4. Разработка методических рекомендации по внедрению новых моделей повышения квалификации педагогических кадров внутри ДОУ.

5. Создать высокотехнологичную образовательную среду путем модернизации программного обеспечения и оборудования.

Тенденции информационного общества определяют для образовательной среды ориентированность на развитие человеческих ресурсов. Чтобы избежать влияния разнообразных, а порой и просто случайных факторов в определении путей профессионального развития и самосовершенствования, педагогу очень необходима поддержка профессионального сообщества. Понимая неизбежность поиска путей профессионального развития, педагог нуждается в новом рефлексивном знании. В этом случае, на наш взгляд, адекватным подходом к организации процесса непрерывного повышения квалификации педагога может быть сетевое педагогическое взаимодействие.

В последнее время стали появляться и другие формы повышения квалификации педагога, которые он сам для себя выбирает: дистанционные мастер - классы, интернет - конференции, мастерские, экспертная деятельность, участие в работе различных сетевых сообществах, участие в работе различных конкурсов, участие в дистанционных/заочных конкурсах и т.д.

Инновационные подходы к формированию и профессионального развития компетентности педагогических работников обеспечивают результативность работы. Повышение профессиональной компетентности педагогов объясняется

тем, что в процессе участия педагога в методических мероприятиях повышается его эрудированность, расширяется диапазон использования методов, инновационных технологий, обеспечивается обмен опытом, каждый педагог достигает конкретного для себя цели, что в дальнейшем положительно влияет на результативность его работы, роста педагогического мастерства.

Литература

1. Атмахова Л.Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов ДОУ - Екатеринбург, 2006. -177 с.
2. Аттестация педагогов системы дошкольного образования: первая и высшая квалификационные категории. - М.: Педагогическое общество России, 2012.
3. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ// Управление ДОУ. 2010. - № 3 - С. 82 - 85.
4. Бекоева Д. Д. и др. Тренинг как фактор эффективной коммуникации//Управление персоналом - 2004. -№20.
5. Белая К. Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом. -М.: ООО АСТ, 2003. - 393 с.
6. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы - М.: ТЦ Сфера, 2008.
7. Васильева А. И. Старший воспитатель детского сада - М.: Просвещение, 2011 - 143 с.
8. Виноградова Н.А. и др. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы - М.: Перспектива, 2011 - 278 с.
9. Виноградова Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы/Н. А. Виноградова. - М.: Айрис-пресс, 2008.
10. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ// Управление ДОУ - 2012 - №6. - С. 70 -78.
11. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ/Н. С. Голицына. - М., 2015. - 120с.
12. Давыткина Е. В. Исследовательский подход в управленческой деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения/Е. В. Давыткина. - М., 2003. - 224с.
13. Иванцова И. А. Организация методического кабинета в ДОУ// Справочник старшего воспитателя ДОУ - 2014. - №10. - С 5.
14. Закон об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 ФЗ - М.: Творческий центр Сфера, 2013.- 185 с.
15. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций/Э.Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк.- М., 2005. - С.16-17.
16. Катышева Н.М. Организационно-педагогические условия управления инновационным развитием педагогического колледжа/Н. М. Катышева. - Нижний Новгород, 2014. - С.9.
17. Кузьмина Н. В. Профессионализм педагогической деятельности/Н.

В.Кузьмина. - СПб., 1993. - 263 с.

18. Кухарев Н.В. На пути к профессиональному совершенству/Н. В. Кухарев. - М., 1990.- 96 с.

19. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ/ П. Н. Лосев. - М.: ТЦ Сфера, 2005.

20. Маркова Л.С. Управленческая деятельность руководителя социального учреждения/Л. С. Маркова. - М., 2011. -160 с.

21. Марченко О.И. и др. Управление персоналом/О. И. Марченко. -М.: Ось- 89, 2004.

22. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя/Л. М. Митина. - М., 2004. - С.15.

23. Никишина И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях/И. В. Никишина. - Волгоград: Учитель, 2009.

24. Основы педагогического мастерства. - М.: Просвещение, 1989. - 302 с.

25. Педагогика/ В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов.- М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.

26. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников.- М.: Логос, 2011.

27. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления/С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. - Р.н/ Дону. 2007. - 512 с.

28. Стеркина Р.Б. Дошкольное образование в России/Р. Б. Стеркина .- М.: АСТ, 2009.- 336 с.

29. Третьяков П. И., Шарай Н. А. К вопросу о состоянии проблемы управления качеством образовательных систем// Проблемы педагогики и психологии. - 2012. - №4.- С. 295 - 300.

30. Шамова Т.И., Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе// Педагогический поиск. - 2012. - №2. - С. 13 - 16.