

**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>-Адаптация выпускника среднего или высшего учебного заведения к условиям работы в ДО.</p> <p>-Знает достаточно много, но на практике не всегда может использовать.</p> <p>-Не уверен, сосредоточен на себе, на своих возможностях.</p> <p>-Не владеет личностно-ориентированными подходами.</p>	<p>Основные задачи:</p> <p>-Предупредить в процессе адаптации разочарования и разногласия.</p> <p>-Поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p> <p>Наиболее эффективные методы:</p> <p>-Видеотренинги профессионально-педагогического общения.</p> <p>-Беседы с педагогом-психологом о предстоящей деятельности.</p>	<p>Посещение и анализ деятельности более опытных педагогов.</p> <p>Индивидуальное консультирование.</p> <p>Анкетирование и обсуждение результатов.</p>
от 5 до 10 лет	<p>-Стабилизация профессиональной деятельности, формирование профессиональной позиции.</p> <p>- Совершенствует арсенал методов и приёмов обучения, воспитания, развития и коррекции.</p> <p>- Возрастает потребность самоутвердиться в глазах коллег.</p>	<p>Основные задачи:</p> <p>-Помочь педагогу в осмыслении своих ресурсов (позитивных возможностей) и ограничений.</p> <p>-Наметить методы совершенствования профессионального мастерства.</p> <p>Наиболее эффективные методы:</p> <p>-Тренинги личностного роста.</p> <p>-Индивидуально-консультативная помощь.</p>	<p>Открытый показ и самоанализ.</p> <p>Семинары – практикумы.</p> <p>Метод проектов.</p> <p>Психолого-педагогические тренинги.</p> <p>Консультации.</p> <p>Собеседования.</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
от 20 до 25 лет	<p>«Пик» профессиональной деятельности: педагог-мастер.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Высокий уровень профессионально значимых качеств. - Стабильность в социально-экономическом плане. 	<p>Основная задача:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Презентация достижений педагога. <p>Наиболее эффективные методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальное консультирование у педагога-мастера по вопросам проблем развития и воспитания дошкольников. - Организация мастер-классов. 	<p>Мастер-классы.</p> <p>Обобщение ППО.</p> <p>Выступления на педагогических советах.</p> <p>Участие в педагогических чтениях.</p> <p>Разработка рекомендаций</p> <p>Работа в профессиональных объединениях.</p>
Свыше 25 лет	<p>«Синдром педагогического выгорания»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Биологическое и профессиональное старение (невосприимчивость к новому), психоэмоциональное перенапряжение 	<p>Основные задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Смягчить «синдром выгорания» <p>Наиболее эффективные методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Поддерживание статуса «ветерана». - «Озвучивание» уникальных моментов педагогической биографии мастера на общих собраниях педагогического коллектива. 	<p>Подготовка методической копилки мастера.</p> <p>Проектирование.</p> <p>Собеседование.</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

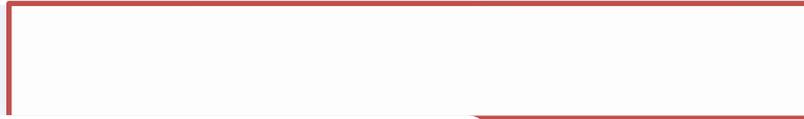
Метод
инцидента

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