**Современные технологии** **повышения уровня**

**профессиональной компетенции педагогов ДОО**

**Гридина С.А., Клюшина В.А. - заместители заведующего по УВР муниципального бюджетного дошкольного образовательного**

**учреждения города Кургана**

**«Центр развития ребёнка –**

**детский сад №39 «Росинка»**

Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования.   
В связи с этим, предполагается новое содержание профессионального развития педагогов ДОО, их готовность осваивать и внедрять инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией.

Профессиональное развитие– это расширение знаний, умений и навыков по своей специальности. М.М. Поташник определяет профессиональное развитие(профессиональный рост)педагогакак цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать своё предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья дошкольников.

Также близко определение профессионального роста, которое даёт Е.А. Ямбург: «Профессиональный рост — это неустранимое стремление педагога к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми».

Заинтересованность специалистов в профессиональном развитии – это обеспечение успеха в развитии образовательной организации.

Как сделать, чтобы  педагоги стали активными, заинтересованными участниками образовательного процесса?   На наш взгляд, необходимо использовать потенциал современных педагогических технологий.

При включении в образовательный процесс современных образовательных технологий следует обратить внимание на мотивационную готовность педагогического коллектива к освоению новшеств. Это может быть:

- самореализация личности при достаточно высоком уровне владения инновационным материалом;

- недостаточность достигнутых результатов и желание их улучшить;

- потребность в новизне и обновлении;

- необходимость испытать свои знания на практике;

- потребность в контактах с интересными и творческими людьми.

Акценты следует сделать на стимулирование и заинтересованность каждого специалиста в совершенствовании своей деятельности.

По теории мотивации Герцберга, мотиваторы возникают из компонентов самой работы. Люди будут мотивированы, если работа предоставляет им возможности для:

* Достижений — личное удовлетворения от выполнения работы, разрешения проблем и возможности увидеть успешные результаты своих усилий.
* Признания — поощрение или похвала за хорошо сделанную работу.
* Ответственности — степень контроля, имеющегося у человека над самим заданием, степень разнообразия заданий, позволяющая улучшать навыки и способности.
* Прогресса — возможность проявить инициативу в работе, помимо возможностей для продвижения в организации
* Роста — возможности развития новых навыков и способностей

В работе с педагогами ДОУ стараемся использовать разнообразные формы:

Теоретические коллективные формы работы

* Семинары по обсуждению значимых педагогических явлений, докладов, технологий, методик и т.д.
* Практические семинары с представлением опыта работы по освоению методик, технологий.
* Педагогические советы, как форма поиска, изучения и обсуждения интересных подходов и решений
* Школа молодого воспитателя (для молодых педагогов)
* Консультации.

Практические коллективные формы работы:

* Творческая группа
* Педагогическая мастерская
* Педагогический всеобуч (не только для начинающих педагогов)
* Методические, творческие обмены опытом
* Участие в смотрах-конкурсах
* Кейс – метод: неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики.

Теоретические индивидуальные формы работы

* Собеседование по определению задачи и выбору форм работы.
* Подготовка доклада, конспекта проекта, НОД, конспекта досуговой деятельности и т.д.
* Индивидуальные беседы-убеждения.
* Индивидуальные рекомендации по изучению литературы.

Практические индивидуальные формы работы

* Разработка проектов
* Индивидуальное составление планов, конспектов
* Творческий отчет каждого педагога по результатам учебного года в форме заполнения карты индивидуальных достижений педагога.
* Коучинг–сессия - общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ).

Для оптимизации форм применяем различные образовательные технологии.

**Технология ECERS-R** (комплексная оценка качества образования в ДОО).

Шкала фиксирует три стороны образовательной среды:

* время (организация дня);
* люди (взаимодействие педагога с детьми и родителями);
* пространство (предметное окружение, его организация).

Процедура оценки опирается на достаточно длительное наблюдение образовательного процесса.

Шкала может использоваться для:

* внутренней оценки деятельности образовательного учреждения (для принятия управленческих решений с целью повышения качества работы всех участников образовательных отношений; для самооценки профессиональной деятельности педагога);
* внешней оценки (профессиональными экспертами, общественностью).

**Модульное обучение**

Создание программы обучения из отдельных тематических блоков, направленных на   достижение необходимого результата

Преимущества: гибкость, избирательность, возможность менять последовательность модулей в зависимости от запроса педагогов.

**Дистанционное обучение.**

Использование телекоммуникационных технологий в обучении персонала; педагог самостоятельно организует свои занятия, выбирая удобное для этого время.

Преимущества: обучение на рабочем месте; компетенции, приобретенные в процессе обучения можно сразу же применить на практике

**Наставничество.**

Используется и применяется для адаптации молодых специалистов и недавно пришедших в ОО педагогов, развивает управленческие организационные навыки наставника.

Преимущества:

* процесс адаптации новых сотрудников становится более качественным;
* повышается уровень мотивации опытных специалистов;
* более качественно оценивается руководителем управленческий потенциал наставника;
* обеспечивается профессиональный рост сотрудников

**Обучение действием "*аction learning".***

Перспективное направление современного менеджмента - формирования «самообучающихся организаций»

* Позволяет наиболее эффективно решать возникшие организационные проблемы, разрабатывать структуру и динамику организационных изменений.
* Эффективный способ обучения специалистов без отрыва от повседневной работы
* Участники работают над реальными задачами, а не над упражнениями или искусственными ситуациями.
* Главная цель - преодолеть разрыв между тем, что "говорят" в организации, и тем, что в ней "делают".

Преимущества:развитие навыков принятия решений, планирования и постановки целей; возможность решать профессиональные педагогические задачи; повышение ответственности за разработанные действия

**Обучение в рабочих группах.**

Отличие от метода "обучение действием" заключается в том, что рабочая группа выносит только свои решения в форме шагов достижения цели. Предложение, сформулированное участниками, передаются на рассмотрение руководству.

Преимущества:развитие самостоятельности сотрудников, формирование навыка принятия решения; повышение мотивации сотрудников (осознание степени влияния на ситуацию внутри учреждения)

**Метафорическая игра предполагает** организацию активной работы участников, направленную на выработку новых форм деятельности и изменение установок в поведении;задача - найти новый способ решения проблемной ситуации, **НО** для решения в деловой ситуации берется метафора;в основе - сказки, притчи, легенды, передающие проблематику педагогических ситуаций.

**Shadowing** **"бытие тенью".**

Специфика:сотрудник становится "тенью" конкретного специалиста и погружается в изучение всего процесса его работы. Улучшение интеграции внутри учреждения и повышение согласованности действий между сотрудниками

Преимущества: простота и экономичность; ускоряется процесс адаптации сотрудника к новому виду деятельности; улучшение имиджа учреждения посредством демонстрации активной позиции по развитию персонала.

**Secondment (*командирование) -*** разновидность ротации персонала;метод развития персонала, в результате которого сотрудники осваивают новые навыки и приобретают новые компетенции.

Преимущества:личностное развитие сотрудников, укрепление командной работы, улучшение навыков межличностного общения

**Buddying (партнерство).** Суть - за специалистом закрепляется "buddy", партнер.

Основа - предоставление информации или объективной и честной обратной связи при выполнении задач, связанных с освоением новых навыков и с выполнением текущих профессиональных обязанностей.

Преимущества:

* получение объективной информации о своей работе;
* определение точек личностного и профессионального роста;
* интерактивное общение, совершенствование навыков межличностного взаимодействия.

**Сетевое взаимодействие** учреждений образования предполагает особое социальное партнерство, в котором подразумевается «двусторонняя полезность». Между всеми участниками такого взаимодействия возникают неформальные и формальные контакты. Строиться на основе следующих принципов:  
1. Принцип результативности — ориентация деятельности сети в целом, так и отдельных ее участников, на решение конкретных образовательных задач, способствующих повышению доступности, качества и социальной эффективности дошкольного образования.  
2. Принцип целостности — единство и непротиворечивость нормативно-правовой, организационной и содержательно-методической базы организаций — участников сетевого взаимодействия.  
3. Принцип добровольности и открытости – осуществляется возможность вхождения в сеть новых участников, а также выхода из неё, с учётом социально-педагогической целесообразности.

Преимущества: позволяет динамично развиваться всем участникам этого процесса, а именно:  
— использовать общий ресурс сети для нужд каждого конкретного участника;  
— выстраивать многообразные возможные пути решения конкретной задачи при

общности внешней цели;  
— получить более разнообразный спектр образовательных услуг и выстроить индивидуальную траекторию развития каждого ребенка.

**Что такое лэпбук?** Разновидности тематических папок.

Лэпбук – новейший способ организации проектной деятельности. Это игра, творчество, познание и исследование нового, повторение и закрепление изученного, систематизация знаний и просто интересный вид совместной деятельности взрослого и ребенка.

Преимущества – систематизация материала по проекту.

Данные технологии можно использовать выборочно либо интегрировать друг с другом. Продуманная, персонифицированная система профессионального развития педагога способствует достижению максимальной эффективности деятельности конкретной дошкольной организации.

Повышение профессиональной компетентности педагогов возможно при соблюдении следующих условий:

* систематически проходить курсов повышения квалификации
* изучать современную методическую, педагогическую литературу
* посещение обучающие семинары, практикумы и т.д.
* участвовать в дискуссиях, обмениваться опытом с коллегами
* участвовать в открытых просмотрах образовательной деятельности
* изучать информационно-компьютерные технологии
* участвовать в конкурсах профессионального мастерства
* иметь доступ в Интернет для общения с коллегами и размещения своих педагогических разработок
* осуществлять работу по самообразованию

Уровень профессиональной компетентности педагогических работников можно отследить с помощью критериев:

1. Владение современными педагогическими технологиями и их применение в профессиональной деятельности.

2. Готовность решать профессиональные задачи.

3. Способность контролировать свою деятельность в соответствии с принятыми правилами и нормами.

При диагностике следует соблюдать правила:

* Диагностика уровня профессиональной компетентности работника важна и нужна не как самоцель, а как средство выявления уровня профессионализма всего коллектива образовательного учреждения, его педагогического потенциала, возможностей коллектива в реализации выдвинутых целей развития учреждения.
* Изучение профессиональной компетентности не должно быть привязано только к аттестации кадров, а должно быть непрерывным процессом и охватывать всех педагогических и руководящих работников.
* При диагностике профессиональной компетентности важен учет индивидуальных особенностей работника.
* Нельзя использовать результаты диагностики для "навешивания ярлыков", ими следует руководствоваться для построения обоснованной системы работы с кадрами.

Профессиональное развитие педагога ДОО должно осуществляться в неразрывной связи со стратегией развития организации и являться неотъемлемой частью системы управления персоналом.