

Овладение педагогическим мастерством доступно каждому педагогу при условии целенаправленной работы над собой. А.С. Макаренко

*Организация внутрифирменного обучения в ДОО
как условие формирования и развития
профессиональной компетентности педагога
дошкольного образования.*

Губарева Марина Юрьевна
Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида №4»
г.Михайловска

Ноябрь 2016г.



Непрерывное профессиональное образование

- это активное, качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности педагога, приводящая к принципиально новому способу профессиональной деятельности.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРОВНЯ

- «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» . Указ Президента РФ от 1 июня 2012 года №761
- Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы.
- Закон об образовании РФ от 29.12.2012 года N 273-ФЗ(с изменениями и дополнениями) (пп.1.п.6.ст. 28; пп.7 п.1.ст 48;)
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013г. No 1155 г.Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРОВНЯ

- **План действий по обеспечению введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, утвержденный первым заместителем Министра образования и науки Российской Федерации Н.В. Третьяк 31 декабря 2013 года**
- **«Методические рекомендации по проведению независимой оценки качества работы образовательных организаций» Утверждены зам. Министра образования и науки А.Б. Пovalко 14 октября 2013г.**
- **Профессиональный стандарт (педагогическая деятельность в дошкольном образовании).**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА

ПРЕДНАЗНАЧЕН:

- для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности,
- для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планирования карьеры;
- для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

НОРМАТИВНО –ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ

- **Закон Ставропольского края «Об образовании» №72-КЗ от 30.07.2013 ст.21**
- **Стратегия развития системы образования Ставропольского края до 2020 года**

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УРОВНЯ

- **О модернизации системы дошкольного образования в Шпаковском муниципальном районе. Постановление АШМР СК от 30.09.2013г. № 690**
- **Ведомственная целевая Программа «Развитие образования в Шпаковском муниципальном районе на 2014-2016 г.»**
- **«Об утверждении мероприятий по обеспечению введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в Шпаковском муниципальном районе на 2014 - 2016 годы». Приказ отдела образования АШМР от 01.10.2014г. №594/01-7**

Компетенция:

- общая способность человека мобилизовать в деятельности свои знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий.

**-опредмеченные в деятельности компетентности работника;
круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен,
круг чьих-нибудь полномочий, прав**

- обладать компетенцией – значит обладать определенными возможностями в какой-либо сфере.

Компетентность:

-новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности

-наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области.

- характеризует субъект деятельности

Модель понимания компетентности педагога

Где:

З – знания

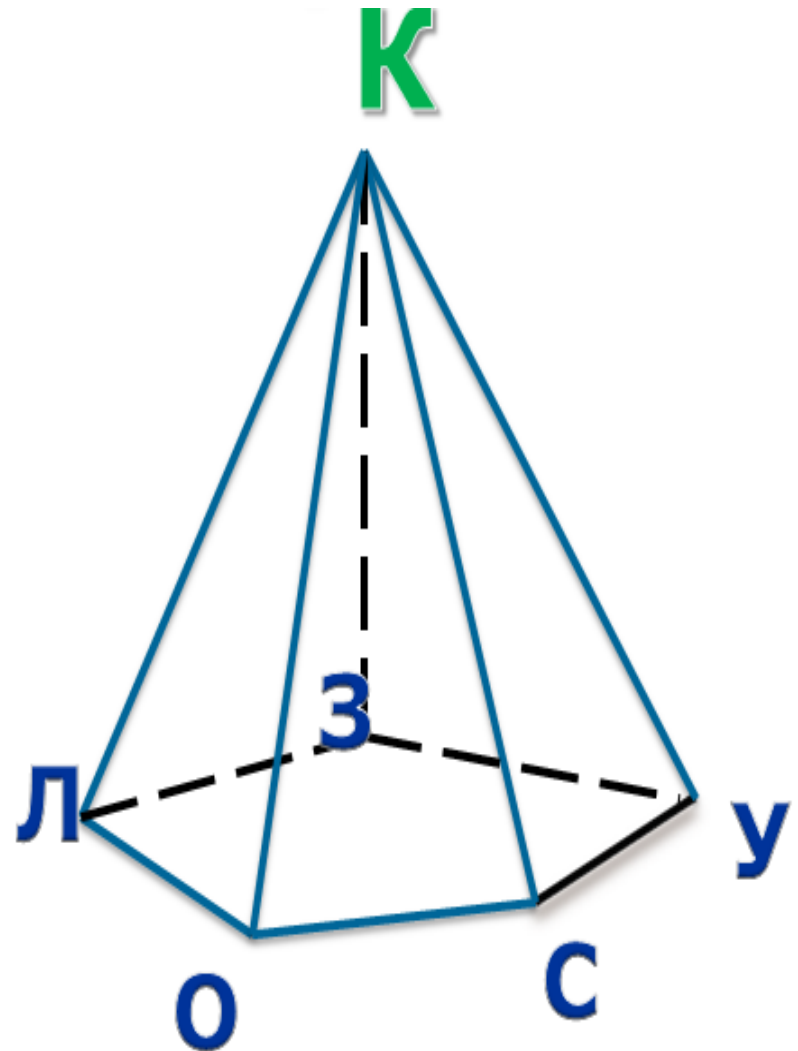
У – умения

С – способности

Л – личностные
качества

О – опыт

К – компетентности



Профессиональная компетентность педагога

- это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.)
- это системное явление, сущность которого состоит в системном единстве педагогических знаний, опыта, свойств и качеств педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, целенаправленно организовывать процесс педагогического общения и также предполагающих личностное развитие и совершенствование педагога.

Педагогическая компетентность

- оценочная категория, характеризующая педагога как субъекта воспитательной деятельности в системе образования, предполагающая наличие:
 - профессиональных (объективно необходимые)
 - психологических и педагогических знаний;
 - профессиональных (объективно необходимые) педагогических умений;
 - профессиональных психологических позиций и установок педагога, требуемых от него профессией.

Система профессиональной компетентности педагога дошкольного образования включает в себя совокупность компетенций:

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

Содержание профессиональных компетентностей педагогов ДОУ

Компетентность	Содержание компетентности
Методологическая компетентность	Реализация системно-деятельностного подхода. Умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью ребёнка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДО, группа, каждый ребёнок) совместная (партнёрская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно выработанных целей и задач
Психолого-педагогическая компетентность	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательной деятельности. Умение педагогическими способами определить уровень развития детей. Владение технологиями проектирования образовательной деятельности (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательной деятельности)
Коммуникативная компетентность	Заключается в практическом владении приёмами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители, члены семьи, педагоги).
Исследовательская компетентность	Умение применять в практической деятельности исследовательские и опытно-экспериментальные методы организации образовательной деятельности: создание ситуаций для самостоятельного, непосредственного наблюдения, исследования детьми на основе которых они сами устанавливают причинно-следственные связи предметов, явлений окружающей действительности, учатся делать выводы, познают закономерности. Важной составляющей исследовательской компетентности педагога дошкольного образования в настоящее время является его готовность осуществлять поиск необходимой информации, гибко применять её в условиях своего образовательного учреждения, группы
Презентационная компетентность	Умение презентовать положительный опыт своей профессиональной деятельности в написании статей в журналах, на образовательных сайтах, выступления на педагогических конференциях разного уровня, презентации материалов из опыта работы по актуальным проблемам дошкольного образования на сайте дошкольного учреждения и т.д.
Акмеологическая компетентность	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.
Информационно-коммуникационная компетентность	Практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к образовательной деятельности, ведению документации. Умение работать в текстовом редакторе, электронных таблицах, электронных презентациях, специальных программах, Интернете

Профессиональный стандарт педагога

Профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования Педагог дошкольного образования должен:

- 1. Знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.
- 2. Знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте
- 3. Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно - манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.
- 4. Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.
- 5. Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования.
- 6. Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.
- 7. Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.
- 8. Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.
- 9. Владеть методами и средствами анализа психолого - педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.
- 10. Владеть методами и средствами психолого - педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.
- 11. Владеть ИКТ - компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования , реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

Внутрифирменное повышение квалификации -

- это процесс постоянного совершенствования знаний и компетентностей, навыков и умений педагогов, их созидательной деятельности

- 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

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАДРОВ

- ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ – форма непрерывного образования педагогов, целью которой является совершенствование теоретической подготовки, профессионального мастерства для внедрения педагогических инноваций в практику образовательных систем и улучшения качества образования.
- ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ – система повышения квалификации педагогических работников, проводимая *на базе образовательной организации* с привлечением собственных преподавателей из числа практических работников и направленная на внедрение в дошкольную практику образовательных инноваций.

Преимущества внутрифирменного обучения перед традиционными формами повышения квалификации

- Возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании
- Программа обучения разрабатывается и реализуется с учётом потребностей в обучении педагогов данного учреждения
- Обучение в деятельности, выращивание новых знаний в себе
- Обучение **без отрыва от производства (на рабочих местах)** в течение всей профессиональной деятельности
- Возможность **контроля** за ходом обучения
- Возможность организации **командной работы педагогов ДООУ;**
- Оказание **непрерывной** квалифицированной методической помощи **конкретным** педагогам по решению **конкретной** проблемы
- **Постоянное** повышение квалификации всего коллектива ДООУ, а не только отдельных педагогов
- Возможность распространения ценного опыта педагогов ДООУ по приоритетным направлениям развития системы образования
- **Небольшие расходы** на обучение

**Основные компоненты
внутрифирменного обучения педагогов
ДО:**

**Системообразующие
факторы**

**Условия
функционирования**

**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*

3

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

4

- *дифференцированный подход к оценке профессиональной деятельности в зависимости от квалификации педагога*

<i>Стаж работы</i>	<i>Характеристика профессиональной деятельности педагога</i>	<i>Психологическое сопровождение</i>	<i>Рекомендуемые формы методической работы</i>
<i>от 1 до 5 лет</i>	<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 лично-ориентированными подходами.</p>	<p><i>Основные задачи:</i></p> <p>-Предупредить в процессе адаптации разочарования и разногласия.</p> <p>-Поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p> <p><i>Наиболее эффективные методы:</i></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>
<i>от 5 до 10 лет</i>	<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><i>Основные задачи:</i></p> <p>-Помочь педагогу в осмыслении своих ресурсов (позитивных возможностей) и ограничений.</p> <p>-Наметить методы совершенствования профессионального мастерства.</p> <p><i>Наиболее эффективные методы:</i></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>
<i>от 10 до 15 лет</i>	<p>«Педагогический кризис», связанный с осознанием противоречия между желанием что-то изменить (методы работы, стиль общения с людьми и др.) и возможностями.</p> <p>- Проявляет большой интерес к деятельности.</p> <p>- Строит лично-ориентированное взаимодействие.</p> <p>-В профессиональной деятельности пользуется стереотипами.</p>	<p><i>Основные задачи:</i></p> <p>Предотвратить стереотипизацию профессиональной деятельности.</p> <p>-Формировать способность к восприятию нового.</p> <p>-Развивать творческий потенциал.</p> <p><i>Наиболее эффективные методы:</i></p> <p>-Рефлексивные тренинги;</p> <p>-Организация педагогических мастерских; работа в творческих проектных группах</p>	<p>Обобщение собственного опыта.</p> <p>Выступление на педагогических советах.</p> <p>Участие в педагогических чтениях.</p> <p>Разработка практических рекомендаций для коллег.</p> <p>Работа в профессиональных объединениях.</p> <p>Привлечение к контролю за педпроцессом.</p>

Стаж работы	Характеристика профессиональной деятельности педагога	Психологическое сопровождение	Рекомендуемые формы методической работы
от 15 до 20 лет	<p>Кризис «середины жизни» (предварительных итогов жизни).</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:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Смягчить кризис «середины жизни». <p>Наиболее эффективные методы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Коммуникативные тренинги. -Групповые формы организации досуга по интересам. 	<p>Собеседования.</p> <p>Обобщение опыта работы.</p> <p>Подготовка статей, буклетов.</p> <p>Наставничество</p> <p>Работа в профессиональных объединениях.</p>
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 проблемразвития 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>

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Период	Новички, молодые специалисты (0-2 года)	Педагоги (компетенции умеренного уровня, не позволяют эффективно и полностью реализовать свои возможности) (2-4 года)	Педагоги-новаторы (зачисляются в кадровый резерв для дальнейшего продвижения) (4 и более лет)	Заместители руководителя , старший воспитатель
2015-2016	4 чел. (30,8%)	4 чел. (30,8%)	4 чел. (30,8%)	1 чел. (7,6%)
2016-2017	4 чел. (30,8%)	4 чел. (30,8%)	4 чел. (30,8%)	1 чел. (7,6%)

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 РИСКИ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ :

- **формализация** содержания деятельности педагогов, преобладание теоретических форм обучения над практическими;
- **изолированность** содержательной деятельности в рамках отдельного образовательного учреждения от существующей практики в образовательном пространстве;
- **не востребованность** педагогами содержательных и организационных форм деятельности других дошкольных организаций (низкая активность участия в МО)
- **отсутствие действенной системы информирования** о внутрифирменном обучении в отдельной дошкольной организации (сайт)
- **нестабильный состав** участников семинаров, педагогических мастерских (гибкий график работы)

МОДЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

1. ТРАДИЦИОННАЯ МОДЕЛЬ – включает:

- теоретико-практические занятия
- практическая деятельность по применению освоенных способов решения проблем
- консультации
- рефлексивную деятельность педагогов

МОДЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

2. МОДЕЛЬ КОМПЛЕКСНАЯ «КОМАНДНАЯ»

Переподготовка педагогов обеспечивающих реализацию конкретной образовательной программы. Такая подготовка организуется, если необходимо найти путь решения конкретной проблемы, общей для всех педагогов. Педагоги включаются в процесс разработки конкретного продукта, например, *пакета разнообразных методических материалов, составления учебно-методического комплекса* и т.д. Разработанный продукт апробируется разными педагогами в практической деятельности, затем полученные результаты обсуждаются и вносятся необходимые коррективы. Для подготовки педагогов организуются обучающие семинары, практикумы, тренинги. Педагоги различных специальностей объединяются в творческие лаборатории или творческие *микрогруппы*.



МОДЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

3. МОДЕЛЬ «ПРОЖИВАЕМОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГА»

Включает в себя несколько этапов:

- **1 этап** – рефлексия педагогом актуального уровня готовности к решению той или иной проблемы
- **2 этап** – включение педагогов в разработку вариантов решения той или иной проблемы, в рамках временного профессионального сообщества. На этом этапе происходит “проживание” педагогом предлагаемых вариантов, предвосхищаются изменения его профессиональной деятельности;
- **3 этап** – профессиональная деятельность педагога по апробации предварительного проекта, составленного на втором этапе; фиксация положительных и отрицательных результатов. На этом этапе педагоги, входящие во временную команду профессионалов, обмениваются полученными результатами.
- **4 этап** – анализ полученных результатов, рефлексия профессиональной деятельности, подготовка материалов для распространения.

МОДЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

4. ОРГАНИЗАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

В рамках обучающих семинаров педагоги выбирают темы для микроисследований важных для перехода на ФГОС. Темы микроисследований различных микрогрупп согласуются с программой развития ДОУ. Обучающие семинары проводят либо приглашенные специалисты, либо тьюторы – специально подготовленные педагоги данного ДОУ. Обязательно планируется проведение презентации промежуточных результатов работы **микрогрупп**. В рамках обучающих семинаров проводится обсуждение наиболее важных для данного ДОУ проблем, обсуждаются способы решения профессиональных задач.



МОДЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

5. ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГОВ КЕЙС-МЕТОДОМ

Педагогам предлагается кейс, насыщенный реальными документами, характеризующими конкретную образовательную программу, конкретную группу, конкретного воспитанника. По предложенным документам педагоги выделяют проблемы ДОУ /образовательной программы/ воспитанников, формулируют задачи, предлагают способы их решения. Затем в режиме самостоятельной проектной деятельности микрогруппа педагогов разрабатывает варианты решения выделенных реальных проблем.



МОДЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

6. КРУГОВАЯ МОДЕЛЬ РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТОВ

- имеет четкую структуру содержания
- является открытой и гибкой, учитывает опыт и проблемы конкретного педагога
- последовательный характер повышения квалификации (регулярную связь практической деятельности и процесса обучения педагога в образовательном учреждении)
- вариантом решения проблем являются разработанные педагогами **проекты.**



ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ ПО ВВЕДЕНИЮ (РЕАЛИЗАЦИИ) ФГОС ДО, РАЗРАБОТАННЫЕ ДОО:

- Устав ДОО
- Программа развития ДОО
- План работы ДОО
- План-график сопровождения введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (на основании районного)
- Приказ «О создании рабочей группы по введению (реализации) ФГОС ДО» (пакет документов)
- План проведения внутрифирменного обучения по введению (реализации) ФГОС ДО
- Положение о внутрифирменном обучении в ДОО
- Положение о наставничестве –соответственно прописываюся критерии в положении о стимулировании. Как поощрять?»
- Положение о «Школе молодого педагога»
- Программа (план-график) внедрения профессионального стандарта «Педагог» и «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» в ДОО

ЗАДАЧИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

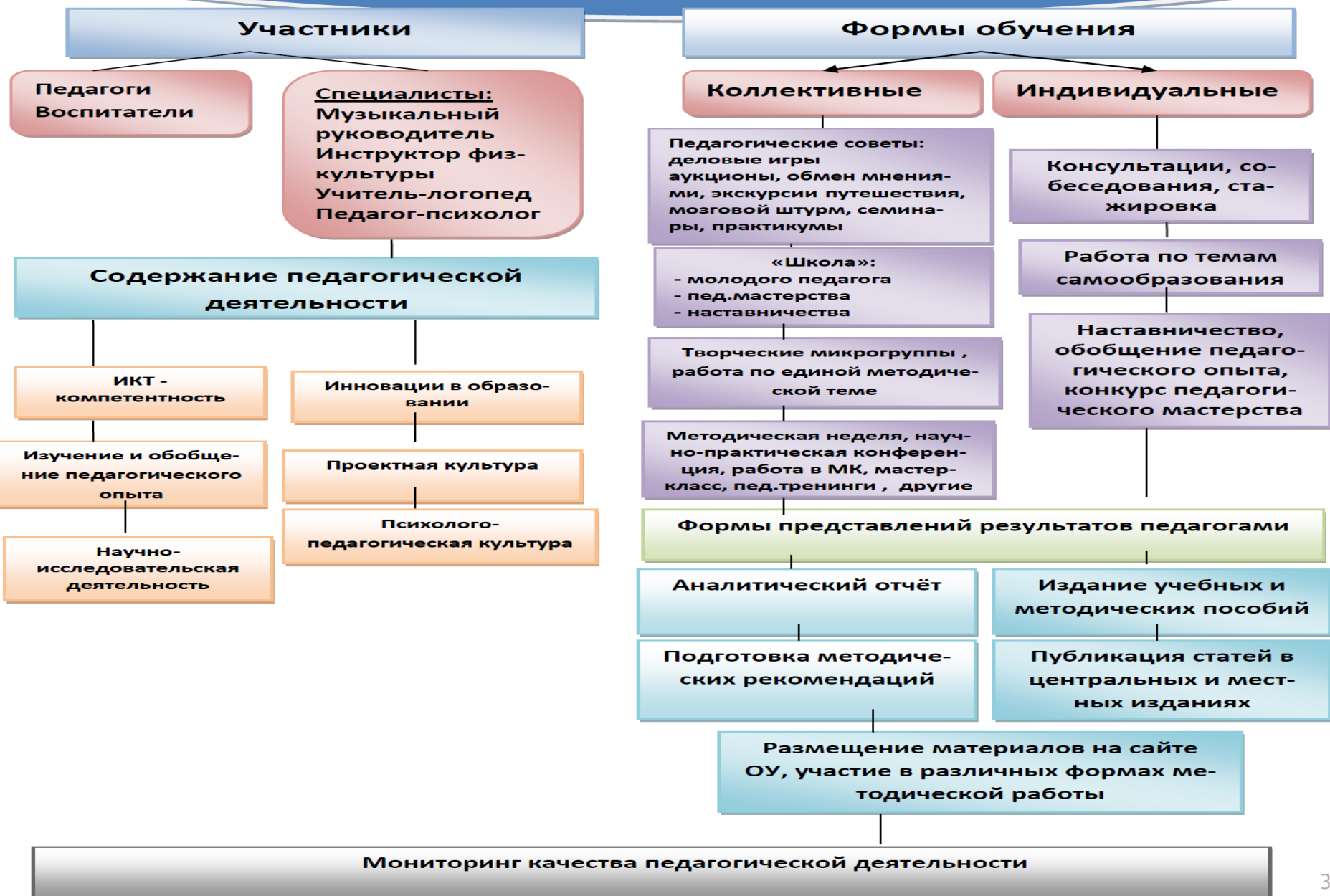
- Разработать систему помощи педагогам по вопросам реализации ФГОС ДО;
- Создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития и решения задач новой деятельности;
- Помочь в реализации индивидуальных планов профессионального развития педагогов;
- Обеспечить обучение педагогов в соответствии с требованиями ФГОС ДО;
- Создать условия по обобщению педагогического опыта педагогов.

РЕАЛИЗАЦИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ С УЧЕТОМ:

Внешних ресурсов (очные курсы с отрывом от работы и без отрыва от работы; очно-заочные курсы; целевые курсы и семинары; дистанционное повышение квалификации; курсы повышения квалификации по модульным учебным программам).

Внутренних ресурсов (программа внутрифирменного обучения как составляющая кадровой политики ДОУ, технологическое сопровождение внутрифирменного повышения квалификации, индивидуальные планы развития профессиональной компетентности педагога).

Примерная модель внутрифирменного обучения в дошкольной ОО



РЕЗУЛЬТАТ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Это приобретение педагогами:

- × умения работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся информационным потоком в разных областях знаний ;
- × использование различных способов интегрирования информации;
- × умение самостоятельно формулировать гипотезу;
- × возможность находить пути решения проблемы;
- × вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений;
- × выражать свои мысли (устно и письменно) ясно, четко, уверенно;
- × аргументировать свою точку зрения и учитывать точку зрения других;
- × сотрудничать и работать в группе;
- × самостоятельно заниматься своим обучением;
- × брать на себя ответственность за принятое решение;
- × уметь выстраивать конструктивные взаимоотношения с другими людьми.



**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**