

Теоретические аспекты проблемы повышения квалификации педагогов ДОО



Сырлыбаева Г.Р.,

заместитель заведующего по УМР

МБДОУ «ДС №263», г. Челябинск

В системе российского образования последние несколько лет производятся кардинальные преобразования, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но все реформы и трансформации сводятся в единственной точке – профессионализме, инновационном мышлении и компетенциях педагога [6, с. 29]. В эпоху информации, динамично меняющейся картины мира становится очевидным, что педагог способен вписаться в современные запросы лишь непрерывно повышая собственную квалификацию. По мнению Г.Н. Серикова, «профессио-

нальная квалификация специалиста — внутреннее свойство его личности, которое возникает и развивается в результате синтеза определенного уровня образованности (общей и специальной) с практикой реализации им профессионально-педагогической деятельности» [3, с. 142].

В настоящее время наблюдается противоречие, которое складывается между реальным и требуемым уровнем профессионализма педагогов [5, с. 9]. Снятие указанного противоречия возможно в рамках формирования условий для повышения компетенции педагогов ДОО на местном,

региональном и федеральном уровнях.

Основопологающей целью государства в образовательной сфере сегодня должно стать создание новых продуктивных методов подготовки воспитателей с инновационным мышлением. Деятельность педагога ДОО XXI века должна быть направлена на формирование личности дошкольника, применение на практике инновационных способов взаимодействия с ребенком, достижение эффективных образовательных результатов [4, с. 113].

Условия профессионального развития педагогов должны оказывать содействие внутренним преобразованиям педагога, связанным с направленностью на самообразование, становление себя как главного проводника дошкольника в творческий мир. Важно обозначить в описываемом процессе нововведений такую проблему, как сопротивление, носящее психологический и социальный характер, которое оказывает часть педагогического мира.

На наш взгляд, одним из условий для эффективного повышения квалификации педагогов соответственно современным запросам рынка труда является положительное отношение самих субъектов инновационного процесса. При этом педагоги не должны подвергаться давлению со стороны

реформ. Целесообразным представляется составление администрацией плана работы с воспитателями, в ходе которого будут выяснены вопросы, связанные с запросами педагогов, их предпочтениями.

Для внедрения инноваций в деятельность и профессиональное становление педагогов существуют различные методы работы. Методы традиционные, т.е. чтение лекций, докладов, сегодня утрачивают свою актуальность в силу отсутствия отклика и обратной связи. Современным требованиям соответствуют «активные методы обучения» [2, с. 18].

Под активными методами обучения необходимо понимать построение эффективного диалога, предполагающего обмен мнениями, самостоятельную познавательную деятельность. Активные методы обучения включают:

- ♦ коллективные деловые игры;
- ♦ творческие и проблемные группы;
- ♦ мастер-классы;
- ♦ педагогические тренинги;
- ♦ самообразование;
- ♦ конкурсы профессионального мастерства;
- ♦ деловые игры;
- ♦ открытые просмотры видов детской деятельности;
- ♦ дни открытых дверей;
- ♦ круглый стол;

- ♦ курсы повышения квалификации;
- ♦ самообразование.

Так, например, деловые игры повышают интерес к рассматриваемой проблеме, помогают формировать творческое мышление педагогов, искать новые пути решения сложных задач, формируют и тренируют их практические умения и навыки, дают возможность проиграть любую педагогическую ситуацию. Мастер-классы знакомят воспитателей с передовым педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогает педагогам достичь наилучших результатов.

Следовательно, активные методы повышают качество образовательной деятельности, стимулируют интерес и мотивацию педагогов к самообразованию, повышают уровень активности и самостоятельности, развивают стремление к сотрудничеству.

Современным инструментом грамотной и полной оценки компетенций и профессионализма педагога является портфолио. Оно отражает профессиональную позицию, новаторство, навыки, знания, компетенции, стратегию профессионального поведения и потенциал педагога. Портфолио представляет собой папку, в которой собраны все профессиональные достижения педагога, результаты обуче-

ния, прохождение курсов по повышению квалификации, индивидуальный вклад в образовательную систему.

Профессиональный аспект процесса самореализации молодых педагогов приобретает все большее значение. Формирование позиции педагога, особенно начинающего свою профессиональную деятельность, соответствующей новым требованиям к его компетентности, — одна из основных проблем на современном этапе развития российского дошкольного образования. Эта деятельность особенно важна в свете выполнения задач Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» (направление «Совершенствование учительского корпуса») [1, с. 76].

Подводя итоги, отметим, что педагог ДОО сегодня характеризуется высоким уровнем профессионализма, творческого видения, инновационными знаниями и методами взаимодействия с дошкольниками, способностью выстраиваться в требования современного рынка труда, высокой мобильностью и умением созидать и формировать целостную личность.

Литература

1. Волон В.Т., Сонов В.Ф., Капцов А.В. Социально-психолого-педагогические детерминанты успешности обучения педагогов. – Казань. – 2016. – 76 с.

2. *Захидов Е.Я.* Роль педагога в 21 веке // Педагогический журнал. – 2015. – № 8. – С. 18 – 21.

3. *Сериков, Г.Н.* Педагогика. Книга 2.: Методология исследований. – Москва: ВЛАДОС, 2006. – 340 с.

4. *Тихомиров В., Рубин Ю., Самойлов В., Шевченко К.* Информационные технологии для будущих педагогов // Высшее образование в России. – 2015. – № 1. – С. 113.

5. *Триндаде А.Р.* Информационные и коммуникационные технологии и развитие человеческих ресурсов // Социология и педагогика. – 2015. – № 2. – С. 5 – 9.

6. *Хуторской А.* На урок к учителю // Мир Internet. – 2016. – № 8. – С. 26 – 29.

