

УДК 373.2

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОО

Лифанова Жанна Николаевна

МАДОУ детский сад № 11 «Умка», г. Павлово

Аннотация: в статье рассмотрены вопросы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО. Отмечено, что в условиях дошкольной образовательной организации к наиболее эффективным способам развития профессиональной компетентности педагога относится методическая работа, которая предполагает внедрение в образовательный процесс новых программ, технологий, упорядочение педагогического опыта, совершенствование педагогического мастерства и применение активных и интерактивных форм взаимодействия.

Ключевые слова: профессиональная компетентность педагога ДОО, методическое сопровождение, формы методической работы, взаимодействие, непрерывное профессиональное образование педагога

FORMS OF METHODOICAL WORK TO INCREASE PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHERS OF DOO

Lifanova Zhanna Nikolaevna

Abstract: The article considers the issues of increasing the professional competence of teachers of early childhood education. It is noted that in the conditions of a preschool educational organization, the most effective ways to develop a teacher's professional competence include methodological work, which involves introducing new programs, technologies, streamlining pedagogical experience, improving pedagogical skills and using active and interactive forms of interaction.

Keywords: professional competence of a teacher at a preschool educational institution, methodological support, forms of methodological work, interaction, continuous professional education of the teacher

Современная система образования ставит перед собой цель обеспечить образовательные организации (в том числе и дошкольные) профессиональными педагогическими кадрами, которые способны эффективно решать образовательные задачи.

Образовательная стратегия Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) и профессиональных стандартов побуждают педагогов непрерывно развивать свои профессиональные компетенции. Также важное внимание уделяется вопросам

профессионального развития педагога, соответствии его роли современной образовательной ситуации. Так в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от педагогов требуется: осуществление педагогической деятельности на высоком профессиональном уровне; соблюдение профессиональной этики, правовых, нравственных и этических норм; развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей; применение педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания; систематическое повышение профессионального уровня и т.д. [1].

Федеральные государственные образовательные стандарты предъявляют к педагогу определенные требования. Так, во ФГОС ДО указывается, что педагогические работники, должны обладать основными компетенциями, которые необходимы для того, чтобы создать оптимальные психолого-педагогические условия для развития детей.

Кроме этого уделяет огромное внимание профессиональному развитию педагогических и руководящих работников, в том числе их дополнительному профессиональному образованию; консультативной поддержки педагогов и родителей, организационно-методическому сопровождению образовательного процесса [3].

В «Стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 года» отмечается то, что развитие кадрового потенциала приоритетом системы образования, его главной целью является формирование у педагогов необходимых знаний, компетенций, навыков для развития инновационного общества, а также формирование системы непрерывного образования [2].

1 января 2017 г. вступил в силу профессиональный стандарт «Педагог» (приказ Минтруда России 18.10.2013 г. № 544н), который не только определяет функции педагога (проектирование образовательного процесса в ДОО, реализация образовательных программ с учетом индивидуальных особенностей развития детей), но и нацеливает педагогов на постоянное совершенствование профессиональной компетенции и повышение квалификации [5].

Профессиональный стандарт называет такие профессионально-значимые компетенции педагога, как: учет возрастных и индивидуальных особенностей развития детей; организация разнообразных видов деятельности дошкольников (предметной, познавательно-исследовательской, игровой, продуктивной, познавательной и т.д.); обеспечение игрового времени и пространства детей; знание основных психологических подходов (культурно-исторический, деятельностный и личностный); знание основ дошкольной педагогики [4].

Профессиональный стандарт ставит перед администрацией ДОО задачу создания специальной развивающей профессиональной среды, основывающейся на личностно-ориентированном подходе, предполагающей право выбора собственной образовательной траектории [10, с. 131].

Помимо нормативных документов проблема профессиональной компетентности педагогов ДОО затрагивается и рядом исследователей. Так,

еще К.Д. Ушинский отмечал, что важнейшим качеством педагога является желание учиться, развиваться и самосовершенствоваться. Исследователь подчеркивал, что «если педагог перестает учиться, то в нем умирает учитель» [13, с. 304].

Ученые В.А. Сухомлинский, А.С. Макаренко, П.П. Блонский важным фактором педагогической деятельности называли личностные качества педагога. К таким качествам они относили: целеустремленность, настойчивость, трудолюбие, скромность, наблюдательность [8, с. 26].

Такие известные теоретики и практики, как А.Г. Асмолов, О.А. Скоролупова, О.А. Данилова считают, что современный педагог должен быть высокопрофессиональным специалистом, готовым к инновациям, способным работать в стремительно меняющемся обществе, эффективно организовывать образовательную деятельность, выполнять государственный образовательный заказ и предоставлять качественные образовательные услуги [14, с. 206].

Таким образом, профессиональная компетентность педагога ДОО в условиях введения, внедрения и реализации ФГОС ДО и профессионального стандарта связана с готовностью педагога понимать цель своей профессиональной деятельности; работать с разными контингентами детей (с ограниченными возможностями здоровья, с проблемами в поведении, детьми из неблагополучных семей и т.п.); реализовывать педагогическую деятельность в соответствии с требованиями современных образовательных и профессиональных стандартов; способность рационально распределять время при реализации профессиональной деятельности; осуществлять непрерывное профессионально-личностное развитие и совершенствование и т.п.

Исходя из вышеизложенного проблема повышения профессиональной компетентности педагогов становится все более актуальной.

В нашей стране предполагается непрерывное профессиональное образование педагога, о чем говорится в Законе РФ «Об образовании в Российской Федерации».

В сфере дошкольного образования непрерывное развитие профессиональных компетенций создается в рамках деятельности методической службы [11, с. 9].

Особое место в деятельности методической службы отводится организации методического сопровождения, под которым понимаются мероприятия, которые направлены на всестороннее развитие компетенций и профессионального мастерства педагогов (В.П. Симонов, В.П. Ларина, А.П. Ситник, Н.В. Немова); механизм управления процессами развития в ДОО (В.С. Лазарев, А.П. Тряпицина); средство развития педагогического мастерства и творческих способностей (А.М. Моисеев, М.М. Поташник) [11, с. 11].

Анализ различных точек зрения ученых позволяет определить «методическое сопровождение» педагога ДОО, как систематическую взаимообусловленную деятельность методической службы и педагогического коллектива дошкольной образовательной организации по оказанию педагогу

помощи в развитии профессиональных компетенций и реализации образовательной программы дошкольного образования.

Методическое сопровождение педагога как способ организации методической деятельности в ДОО предполагает ряд этапов:

1. Аналитико-диагностический этап. На данном этапе выявляются проблемы в профессиональной деятельности педагога, осознается необходимость ее решения посредством привлечения компетентного специалиста.

2. Проектировочный этап предусматривает совместное проектирование образовательного маршрута профессиональной деятельности педагога и нахождение путей решения проблемы.

3. На этапе реализации маршрута профессиональной деятельности педагогу оказывается систематическая помощь при реализации маршрута профессиональной деятельности, посредством использования разнообразных методов и приемов работы.

4. На заключительном, контрольно-оценочном этапе осуществляется совместное обсуждение результатов решения проблемы [6, с. 29].

Важное место в повышении качества дошкольного образования при проведении методического сопровождения отводится методической работе с педагогами, которая направлена на то, чтобы поддержать оптимальный ход образовательного процесса, способствовать его обновлению. Методическая работа также является важным условием повышения профессиональной компетентности педагогов [6, с. 30].

Как отмечает П.Н. Лосев, профессиональная компетентность повышается при использовании разнообразных форм методической работы [9, с. 42]. Он предлагает формы организации методической работы, коллективные (фронтальные и групповые) и индивидуальные. Фронтальными формами организации работы с педагогами являются: педагогические советы, мастер-классы, семинары-практикумы, консультации, деловые игры, методические объединения, творческие микрогруппы по различным темам, взаимопосещения (в т.ч. с педагогами начальной школы) и т.д. Подгрупповые формы включают в себя самообразование, индивидуальные консультации; наставничество и др. [9, с. 44].

Действительно, соглашаясь с мнением исследователей, считаем, что в настоящее время приоритет должен отдаваться активным формам методической работы по повышению профессиональной компетенции педагогов ДОО. Активные формы работы формируются с помощью специальных методов и приёмов, которые направлены на мотивирование воспитанников на самостоятельный, инициативный и творческий поиск в ходе познавательной деятельности.

Активные формы методической работы повышают у педагогов интерес и желание к активному поиску и действию, что в конечном итоге способствует развитию и совершенствованию умений разрешать реальные проблемы, формирует профессиональное творческое мышление. Результатом такой

методической работы является самореализация педагога в профессии, повышение уровня профессионального мастерства и компетентности.

Как показывает анализ методической литературы, с педагогами ДОО чаще всего используются такие активные формы методической работы, как мозговые штурмы, тренинги, семинары-практикумы, деловые игры и др. То, какая форма организации методической работы с педагогами будет выбрана, во многом зависит от целей и задач, которые перед собой ставят руководители образовательного учреждения.

Дадим определение некоторым формам организации методической работы.

Педагогический совет (диспут, дискуссия, деловая игра, конференция, конкурс, аукцион, фестиваль) представляет собой высший орган руководства воспитательно-образовательным процессом, рассматривающий на повестке дня результаты работы педагогов (например, по вопросу развития детей, взаимодействия педагогов и родителей).

Семинар – форма организации повышения квалификации педагогов, сочетающая в себе обсуждение вопросов теории и практические проблемы.

Семинар-практикум – форма организации, направленная на глубокое изучение проблемы. В процессе семинара-практикума профессиональное мастерство педагогов совершенствуется, развиваются творческие способности; предполагают две части (теоретическую и практическую).

Консультация – форма организации, которая проводится для различных категорий педагогических кадров (бывают коллективные, индивидуальные, подгрупповые).

Открытый показ – форма организации, при котором происходит последующее обсуждение проведенного занятия (распространение педагогического опыта).

Эстафета педагогического мастерства – форма организации, при которой происходит обмен опытом педагогов в рамках одного дошкольного учреждения или городского методического объединения.

Также в практике педагогической работы часто используются:

- Деловая игра, приближающая педагогов к реальным жизненным обстоятельствам. В ходе ее проведения у педагогов формируются навыки быстрого принятия педагогически правильных решений, развивается способность видеть и исправлять свои ошибки. Чаще всего деловая игра является итогом проделанной работы, поскольку ее проведение требует определенных знаний. Проведение деловой игры организуется по определенной схеме: подготовка, проведение, анализ и обобщение.

- Брейн-ринг или педагогический ринг – нацеливает на изучение новинок методической литературы, освоение новых достижений в области педагогики и психологии. В ходе педагогического ринга открываются новые подходы к решению педагогических проблем, совершенствуются навыки логического мышления, логичного рассуждения и умения отстаивать свою позицию по любому вопросу.

- Мозговой штурм, один из эффективных методов коллективного решения поставленных задач, которые невозможно решить традиционным способом.

- Мастер-класс – это одна из форм передачи накопленного педагогического опыта, авторских находок.

Эффективность методической работы с педагогами во многом зависит от соблюдения ряда условий.

К таким условиям можно отнести:

1) Активизация эмоционально-мотивационных процессов педагогов. Как отмечает А.Р.Шангареева, мотивация является основой других компонентов профессиональной компетентности, так как именно от ценностной ориентации, установок, мотивов, потребностей и интересов зависит направленность личности [14, с. 98].

Считается, что педагог формулирует мотивы своей деятельности с помощью вопросов «Что?», «Для чего?». Найдя ответы на свои вопросы, педагог будет готов к осуществлению профессиональной деятельности. Поэтому, мотивы можно считать основой для формирования и становления профессиональной компетентности педагога.

2) Организация интерактивных форм методической работы с педагогами.

В работе с педагогами, в современных быстроменяющихся условиях, активно применяются интерактивные формы и методы обучения, которые ориентированы на эффективное общение и взаимодействие участников образовательного процесса и где педагог является активным участником, а не пассивным слушателем.

Интерактивные организационные формы, применяемые в работе с педагогами:

- Традиционные: педагогические советы; семинары-практикумы; мастер-классы; различные виды тренингов; тематические дни открытых дверей; педагогические ринги; игры типа «Что? Где? Когда?», «Поле чудес», «Умники и умницы», круглые столы; решение проблемных ситуаций; кроссворды и экспресс-опросы; анкетирование; наставничество и т.п.

- Инновационные: интерактивные игры и тесты; мозговые штурмы и банки идей; творческие и тематические часы; вопрос – ответ; творческие группы и лаборатории; ярмарки педагогических идей; творческие конкурсы и выставки; проектная деятельность; педагогический маркетинг; музыкально-литературная гостиная; древо мудрости; работа в группах сменного или постоянного состава; коллоквиум; педагогический пробег; видеотренинг;

- Новейшие: кружки; педагогические мастерские; коучинг-сессии; квик-настройки; кейс-методы; организация союза единомышленников и т.д. [7, с. 6].

Одной из новейшей и эффективной формой работы по повышению профессиональной компетентности педагогов является научно-практическая конференция.

Актуальным стало использование такой формы работы как технология Мировое кафе. Данная технология была создана в 1995 г. Х. Брауном и Д.

Исааксом. Суть технологии заключается в том, что обсуждение тех или иных вопросов происходит в уютной атмосфере кофейни за чашечкой кофе или чая. Применяется данная форма работы, когда необходимо собрать информацию, обменяться мнениями, изучить опыт других педагогов, принять совместное решение по тому или иному вопросу [12, с. 273].

Одной из интерактивных новейших технологий является квест, которая предполагает нахождение педагогов в коллективном взаимодействии и творческое решение поставленной задачи. Данная форма работы способствует формированию готовности к личностному и профессиональному саморазвитию; развивается способность к адаптации в новых меняющихся условиях; эмпатия, стремление к социальному взаимодействию; устраняет нервное напряжение.

3) Организацию рефлексивной деятельности педагога.

Рефлексия представляет собой умение анализировать свою деятельность. При низком уровне рефлексии продуктивность деятельности снижается.

У педагога рефлексивная деятельность проявляется в ходе планирования образовательной деятельности, самоанализа своей педагогической деятельности, а также в ходе общения и взаимодействия с детьми, их родителями.

Таким образом, повышение профессиональной компетентности педагогов ДОО является комплексным творческим, объективно-необходимым, индивидуально-личностным процессом целенаправленного совершенствования; процессом, связанным с развитием творческого потенциала личности.

Повышение профессиональной компетентности помогает педагогам ДОО успешно приспосабливаться к постоянно меняющейся обстановке и поддерживать уровень своего профессионализма на высоком уровне.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. N 53 (ч. 1). ст. 7598.

2. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 №2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 23.07.2019 г.).

3. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155 (ред. от 21.01.2019) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384) // Российская газета. N 265. 25.11.2013.

4. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550) // Российская газета. N 285. 18.12.2013.

5. Баграмян И.В. Компетенции педагога в контексте психологической безопасности образовательной среды в дошкольном учреждении / И.В. Баграмян // В сборнике «Современные подходы в оказании экстренной психологической помощи». Сборник трудов молодых ученых (Экспериментальная платформа - 2018). Под общ.ред. А.В. Кокурина, В.И. Екимовой, М.И. Розеновой; Московский государственный психолого-педагогический университет. – Пермь, 2018. – С. 108-111.
6. Белая К. Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2014. – 128 с.
7. Борисова Н.Б. Использование современной образовательной технологии квест в повышении гендерной компетентности педагогов ДОО / Н.Б. Борисова // *Univsum: психология и образование*. – 2017. – № 6. – С. 4-7.
8. Глущенко О.А. Анализ теоретико-методологических подходов к содержанию комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов ДОО/О.А. Глущенко//*Вопросы педагогики*. – 2017. – №10. – С.25-29.
9. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ / П.Н. Лосев. – М., ТЦ «Сфера», 2005. – 190 с.
10. Муравьева Е.А. Ключевое направление методической работы - повышение профессиональной компетентности педагогов г. Нижний Новгород / Е.А. Муравьева, Т.И. Колесова, Е.В. Вербовская // В сборнике: *Инноватика в современном образовании: от идеи до практики* Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Нижний Новгород, 2018. – С. 129-142.
11. Новицкая В.А. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современного дошкольного образовательного учреждения / В.А. Новицкая. – Спб., 2007. – 21 с.
12. Офицера С.С. Мировое кафе как одна из форм активизации педагогов ДОО / С.С. Офицера, Т.Н. Ельцова // *Новое слово в науке: перспективы развития*. – 2016. – № 1. – С. 272-275.
13. Ушинский, К.Д. Педагогические сочинения: в 6 т. Т.1. / К.Д. Ушинский. – М.: Педагогика, 1988. – 576 с.
14. Шангареева А.Р. Психолого-педагогические условия формирования социально-коммуникативной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации / А.Р. Шангареева // *Вестник Челябинского государственного педагогического университета*. – 2016. – № 3. – С. 96-101.