

*Н.С. Казанцева*

*МБДОУ «ДС №379 г. Челябинска»,*

*г. Челябинск*

## **СИСТЕМА ВНУТРИФИРМЕННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

*В статье рассматривается эффективность работы по повышению профессиональной компетентности педагогов ДОУ через систему внутрифирменного повышения квалификации.*

О качестве образования говорится много, так же, как и о способах повышения качества образования. Многие специалисты отмечают прямую зависимость повышения качества образования от уровня профессионализма педагога. В Федеральном государственном образовательном стандарте говорится, что педагогические работники, реализующие программу дошкольного образования, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития детей, а именно обеспечение эмоционального благополучия ребенка, поддержка инициативы и индивидуальности детей, построение вариативного развивающего образования, организации взаимодействия с родителями воспитанников. Для этого педагогическим работникам необходимо систематически повышать свой профессиональный уровень, как того требует Федеральный Закон «Об образовании».

Развитие профессиональной компетентности педагогических работников в МБДОУ «ДС №379 г. Челябинска» осуществляется через разработку и исполнение персонифицированных программ повышения квалификации. Для проектирования персонифицированной программы были разработаны диагностические карты профессиональной деятельности воспитателя, по итогам мониторинга диагностических карт определяется уровень профессиональных

затруднений педагога, исходя из которых разрабатывается персонифицированная программа. Персонифицированная программа содержит как систему внешнего повышения квалификации, так и внутрифирменное повышение квалификации через систему методической работы детского сада.



Рисунок 1- Модель системы повышения профессиональной квалификации педагогов МБДОУ «ДС №379 г. Челябинска»

Что такое внутрифирменное повышение квалификации? Эффективно ли оно? Существует множество определений. Наиболее точным является следующее определение: «Внутрифирменное обучение – это систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменения поведения работника в целях наилучшего достижения целей организации» [3].

Действительно, внутрифирменное обучение – это не разовое мероприятие, а система работы, работы каждого специалиста в отдельности и всего педагогического коллектива вместе, исходя из целей и задач образовательной организации.

Для развития кадрового потенциала ДОУ и внедрения новых образовательных технологий нами разработана система внутрифирменного повышения квалификации.

Система внутрифирменного повышения квалификации детского сада включает в себя такие формы работы как:

- семинар-практикум
- самообразование
- методические недели
- консультации
- конкурсы педагогического мастерства

С момента введения в 2013 году и в ходе реализации ФГОС ДО, в детском саду реализуется принцип постоянно действующего семинара-практикума «Современные образовательные технологии». В данной работе принимают участие все педагоги детского сада.

Работа на семинаре включает в себя несколько этапов:

1. Постановка задач. В начале учебного года, исходя из годовых задач, формулируется проблема.
2. Поисково-теоретический этап. Рассматриваются теоретические аспекты поставленной задачи и пути практического решения.

3. **Опытно-экспериментальный этап.** Опытным путем педагогами применяются современные образовательные технологии, с целью проверки целесообразности и результативности применения данной технологии для решения поставленной задачи.

4. **Заключительно-обобщающий этап.** Результаты практической деятельности анализируются, формулируются выводы, обобщаются. Опыт работы представляется в конце года на семинаре педагогам детского сада в форме презентации.

За время работы на семинарах педагогами рассматривались такие вопросы как: «Нормативно-правовая база стандартов нового поколения», «Технологии речевого развития у детей дошкольного возраста», «Вовлечение родителей в партнерское взаимодействие с ребенком», «Познавательно-исследовательская деятельность и экспериментирование», «Одаренность ищем в детстве», «Технология исследовательской деятельности: Коллекционирование», «Проектная деятельность», «Технология проблемного обучения в детском саду», «Здоровьесберегающие технологии в ДОУ», «Современные подходы к руководству и управлению играми детей». Также на семинарах рассматривались вопросы организации развивающего обучения дошкольников в условиях реализации ФГОС ДО. По результатам семинаров-практикумов сформированы библиотеки электронных носителей с презентационными материалами «Современные образовательные технологии в ДОУ».

Еще одним из актуальных направлений работы по внутрифирменному повышению квалификации является работа по самообразованию педагогов. С целью повышения качества самообразования организована работа по созданию портфолио педагогов как формы оценки его профессионализма и результативности работы. На основе портфолио и самоанализа деятельности педагогов в ДОУ разработана система материального стимулирования педагогов на ведение инновационной деятельности, на участие в муниципальных конкурсах. Также одной из форм самообразования является метод проектов, широко применяемый педагогами в своей профессиональной деятельности.

В рамках проведения методических недель в детском саду, организована работа по обмену опытом через показ открытых форм работы с детьми.

На данный момент можно констатировать, что система внутрифирменного повышения квалификации показала высокую эффективность:

1. Повысился уровень владения педагогами современными образовательными технологиями.

2. Повысился уровень общепедагогической теоретической компетентности педагогов.

3. Повысился уровень компетентности педагогов при работе с информационными источниками.

4. Повысился уровень компетентности в умении осуществлять оценочно-ценностную рефлексию.

5. Повысился уровень компетентности педагогов во владении информационно-коммуникационными технологиями.

*Литература:*

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru), свободный.– Загл. с экрана (дата обращения: 21.01.2019 г.)

2. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приложение к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1155 от 17 октября 2013 г. [Электронный ресурс].– Режим доступа: [www.firo.ru](http://www.firo.ru), свободный.–Загл. с экрана (дата обращения: 21.01.2019 г.).

3. Нестерова, О. В. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании hr-менеджеров. Инновационные hr-технологии для современной России: кадры решают все! [Текст] / О. В. Нестерова // Материалы науч.-практ. конференции, посвященной 10-летию кафедры Управления человеческими ресурсами МФПУ «Синергия» (10.06.2014) / Сост. А. Р. Алавердов. – М.: МФПУ «Синергия», 2015. – С. 201-215.

4. Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации [Текст]: методические рекомендации/под ред. М.И. Солодковой. – Челябинск: Издательство Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования, 2011.–196 с.