

Булаева Ю.Н.

г. Челябинск

Организация внутрифирменного повышения квалификации педагогов
дошкольного образовательного учреждения
как психолого–педагогическая проблема

Современные особенности конкурентного рынка образовательных услуг формируют потребность в непрерывном обучении и повышении профессионального мастерства педагогических работников, которым принадлежит ключевая роль в подготовке подрастающего поколения к жизнедеятельности в постоянно меняющихся условиях общества.

Современное образовательное учреждение требует не только педагогов чутких, внимательных и восприимчивых к интересам воспитанников, открытых ко всему новому, но и педагогов, постоянно занимающихся самообразованием, повышением уровня профессионального мастерства. В данных условиях возрастает роль повышения квалификации сотрудников внутри учреждения.

Система внутрифирменного повышения квалификации образовательного учреждения – это способ оперативного и перспективного реагирования на запросы и потребности специалистов образовательной организации, направленный на совершенствование педагогической компетентности, педагогической техники, педагогического общения.

Внутрифирменное повышение квалификации позволяет рассматривать обучение как один из процессов в системе управления персоналом, который характеризуется определенной этапностью, конечным результатом и может воспроизводиться с периодичностью, необходимой для поддержания основных компетенций сотрудников организации.

Внутрифирменное повышение квалификации педагогов позволяет снять некое отчуждение процесса обучения специалистов от

специфической потребности учреждения, т.е. осуществлять его целенаправленно, предметно и содержательно, превратить методическую работу в учреждении в целостную систему непрерывного дополнительного профессионального роста педагогических кадров.

Также внутрифирменное повышение квалификации имеет один из самых значительных аргументов в свою пользу – оно дает возможность видеть конкретный результат обучения, то, как меняется уровень профессиональной образованности педагогов.

Преимущества внутрифирменного повышения квалификации заключаются в следующем: лучший учет потребностей в специфическом для данного учреждения виде повышения квалификации; активизация внутрифирменной кооперации за счет обмена опытом между коллегами; развитие соответствующего «духа фирмы»; относительно однородный состав участников; лучшие возможности контроля.

Внутрифирменное повышение квалификации предполагает следующие формы.

1. Повышение квалификации на рабочем месте и повышение квалификации вне рабочего места.

Учебными формами подготовки педагогов в отрыве от рабочего места являются семинары, практикумы, коллоквиумы, тренинги и т.д. Типичными формами повышения квалификации на рабочем месте – направленная передача опыта, наставничество, просмотр и анализ педагогической деятельности. С учетом особенностей обеих этих форм повышения квалификации наиболее целесообразным представляется их сочетание.

2. Организованное и неорганизованное (самостоятельное) повышение квалификации.

3. Теоретические, практико-ориентированные, проблемно-ориентированные, контрольно – аналитические формы повышения квалификации.

Проблемно-ориентированные мероприятия по повышению квалификации проводятся в зависимости от появления проблем в учреждении, например при внедрении новой технологий в образовании. В этих случаях мероприятия по повышению квалификации могут являться подготовительным этапом к проведению организационных преобразований или же проводиться одновременно с этими преобразованиями.

Содержание мероприятий по повышению квалификации можно систематизировать по тематике и категориям целей, поставленных перед учебным процессом.

4. Пролонгированные (долгосрочные), краткосрочные проекты.

5. Повышение квалификации руководящих работников, общее повышение квалификации работников учреждения (фронтальное), подгрупповое (в соответствии с выявленными проблемами, целями, со стажем работы и др.).

Рассмотрим принципы, организации внутрифирменного повышения квалификации педагогов дошкольного образовательного учреждения.

1. Принцип индивидуализации. Повышение квалификации внутри учреждения направлено на совершенствование знаний, умений, взглядов на уровне отдельного сотрудника, согласно его индивидуальным целям.

2. Принцип учета интересов учреждения. Реализация задач, стоящих перед учреждением в целом.

3. Принцип вариативности и гибкости требует периодического пересмотра на основе анализа содержания, используемых технологий, внесения требуемых эффективных изменений в план работы.

4. Принцип научности предполагает опору на достижения науки в области педагогики, психологии, дидактики, менеджмента.

5. Принцип доступности и качества основан на соответствии используемых методов, приемов, содержания и объема предлагаемого особенностям педагогов, в то же время предлагаемый материал должен соответствовать требованиям стандартов, определяться нормативными документами, локальными актами, теоретическим обоснованием специальных наук, и соответствовать запросам потребителей образовательной услуги.

6. Принцип эффективности заключается в качестве обучения и подготовки, в умении творчески осмысливать полученные знания, в способности применять полученные знания на практике.

7. Принцип практико-ориентированности. Теоретические знания, полученные в процессе обучения, предполагают практического их применения.

8. Принцип системности образования. Формирование определенных знаний, умений, навыков требует применение системы определенных последовательных мероприятий. Процесс повышения квалификации не должен представлять собой случайный набор мер, которые будут носить эпизодический характер. Для обеспечения данного принципа необходимо планирование процесса повышения квалификации.

9. Принцип интерактивности. Организация процесса обучения, при которой цель достигается посредством информационного обмена участников.

10. Принцип развития. Суть данного принципа состоит в создании условий, когда развитие педагога превращается в главную задачу, как организатора повышения квалификации, так и для самого педагога.

Ниже считаем необходимым описать некоторые нетрадиционные формы организации процесса обучения педагогического персонала.

«Мозговой штурм» — один из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения. Используется для поиска нетрадиционных решений самых разнообразных задач.

Следующая форма организации – воркшоп. Воркшоп мы определяем как интенсивное учебное мероприятие, на котором участники учатся, прежде всего, благодаря собственной активной работе. Даже необходимые теоретические «вкрапления», как правило, кратки и играют незначительную роль. В центре внимания находится самостоятельное обучение участников и интенсивное групповое взаимодействие. Акцент делается на получении динамического знания. Участники сами могут определять цели обучения. Они разделяют с ведущим ответственность за свой учебный процесс.

Тренинг профессионального роста. Тренировка профессиональных качеств педагога в специально организованном пространстве, с четко сконструированными взаимоотношениями участников.

Данные формы активизируют педагогов, способствуют повышению уровня их профессионального общения, отработке профессиональных техник.

И так, система внутрифирменного повышения квалификации педагогических работников это оперативное и перспективное реагирование на запросы и потребности специалистов образовательного учреждения, направленная на совершенствование педагогической компетентности, педагогической техники, педагогического общения, это - особый вид интеллектуальной деятельности, способствующий росту профессионального мастерства специалистов системы образования.