

СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОМ ДЕТСКОМ САДУ

Е.В. Ноздрина, г. Шелехов

Согласно п. 3.4.2. ФГОС ДО педагогические работники должны «обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей».

Компетенция определяется как область знаний и тот круг вопросов, в которых отдельный человек хорошо осведомлен. [1]

Компетентность является результатом образования. Также она предусматривает наличие определённого набора компетенций. В это понятие входит и личностное отношение человека к предмету своей деятельности. [2]

Профессиональная компетентность – это умение применять свои знания и умения на практике, используя при этом все свои умственные, психологические и даже физические возможности [3].

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.).

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

К основным составляющим профессиональной компетентности педагога относятся:

1. Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять полученные знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;
2. Коммуникативная компетентность – значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, умение слушать, экстраверсию, эмпатию;
3. Информационная компетентность – объем информации педагога о себе, воспитанниках, родителях, о коллегах;
4. Регулятивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость. [4]

Ежегодно в дошкольные учреждения приходят молодые специалисты, получившие средне-профессиональное или высшее педагогическое образование. Но чтобы вчерашняя студентка стала успешным педагогом, грамотным воспитателем, умеющим владеть детским коллективом, выстраивать с родителями единые направления воспитания и развития детей, пройдет не мало времени. А задача администрации дошкольного учреждения создать условия для профессионального роста молодого специалиста.

Заинтересовавшись вопросом: «Что позволяет развиваться педагогу, как профессионалу?», мы определили два направления по которым необходимо действовать.

- Во-первых, организовать работу для дальнейшего профессионального развития молодого специалиста внутри дошкольного учреждения.
- Во-вторых, направить молодого специалиста для развития за пределы учреждения.

Каждый студент, приходя после получения образования на свое первое место работы, обладает определенным багажом знаний и умений, но для практической деятельности их оказывается порой недостаточно. Одно из первых мероприятий, которое необходимо провести в ДОО – это закрепить за молодым воспитателем наставника, который сможет подсказать и показать на практике как преодолеть возникшие трудности в планировании работы, реализации образовательных проектов или подготовке родительского собрания в нетрадиционной форме.

Вместе со старшим воспитателем, необходимо выбрать тему по самообразованию (она должна быть интересна самому педагогу, соответствовать возрасту детей группы, где работает молодой воспитатель), а затем составить план и начать изучать теоретический материал, после чего переходить к практике под руководством наставника и старшего воспитателя, а в конце года на заключительном педсовете познакомить коллег с первыми результатами своей работы. Итогом такой деятельности после нескольких лет работы может стать копилка конспектов непрерывной образовательной деятельности (НОД), картотека опытов и экспериментов, календарное планирование наблюдений во время прогулок, серия экскурсий к достопримечательностям родного города и многое другое. В завершение работы, накопленный материал можно представить на районных педагогических чтениях, опубликовать результаты в виде статьи или программы работы по теме самообразования.

Помогает профессиональному развитию педагога работа в проблемно-творческих группах (ПТГ), эта группа не должна быть большой по составу (3-5 чел.), чтобы каждый ее член мог внести свой вклад в общее дело. Члены ПТГ выбирают какую-либо тему (обычно она связана с годовой задачей над которой работает дошкольное учреждение), изучают ее

теоретические и практические аспекты, обсуждают, вырабатывают единые подходы к оценке результатов, а затем на практике отработывают все, что изучили в теории, и снова представляют результаты работы на педагогическом совете, а затем в научно-практических конференциях районного или областного уровня.

Участие молодого педагога в инновационной деятельности дошкольной организации так же способствует накоплению профессионального опыта, например, представление предметно-пространственной развивающей среды своей группы для коллег во время проведения муниципальной или региональной стажировочной площадки.

Интересной может оказаться такая форма работы, как проведение «Недели молодого специалиста в ДОУ», в течение пяти дней педагог посещает мероприятия не только у наставника, но и других коллег, наблюдает не только образовательную деятельность, но и совместную деятельность педагога с детьми или самостоятельную детскую, игровую деятельность. Так, молодой специалист может выбрать для себя наиболее интересные приемы проведения утреннего отрезка времени или формы организации детей во время проведения НОД.

В становлении молодому педагогу может оказать помощь и педагог-психолог дошкольного учреждения, обучив приемам релаксации, упражнениям для развития стрессоустойчивости. Ознакомив воспитателя с основами целеполагания в повседневной жизни, научив ставить цель и определять необходимую последовательность решения задач для ее достижения, психолог поможет систематизировать не только работу, но и личную жизнь.

Тимбилдинговая политика детского сада способствует духовному и эстетическому развитию всех сотрудников – это поездки в театры, музеи, на выставки, совместные походы, участие в районном карнавале летом или шествии Дедов Морозов зимой.

Освещение достижений педагогов, в газете детского сада и в новостной ленте сайта увеличивает значимость проделанной работы, вызывает гордость за свое дело, поднимает престиж ДОУ и конкретного педагога в глазах родителей.

Новые знания несомненно приобретаются во время прохождения курсовой подготовки. Для нашего региона неоценимую поддержку оказывает Иркутский Институт Развития Образования и ГБПОУ ИО «Иркутский региональный колледж педагогического образования», которые предлагают курсовую подготовку по темам: «Комплексная оценка профессиональной деятельности педагогических работников в условиях реализации профстандарта», «Особенности реализации ФГОС ДО для детей с ОВЗ», «Современные тенденции развития ДО», «Технологии

целеполагания и проектирование современного занятия в ДОУ» и многие другие.

В нашем Шелеховском районе большую работу по повышению квалификации в области информационно-коммуникативных технологий проводит МБУ Шелеховского района «Информационно-методический образовательный центр». Здесь педагоги в течение года могут получить курсовую подготовку по программам: «Применение электронных таблиц XL в профессиональной деятельности воспитателя», «Создание персональной WEB страницы педагога», «Создание видеороликов, с помощью программного обеспечения», «Проектирование образовательного процесса в ДО на основе современных технологии и активных методов обучения».

В рамках районной «Недели молодого специалиста» педагоги могут побывать в других дошкольных учреждениях и ознакомиться с их опытом работы. Получить консультации узких специалистов детских садов всего района.

Развивая свои профессиональные компетенции, молодой педагог может попробовать свои силы, участвуя в районном конкурсе профессионального мастерства, таком как: «Педагогический дебют». В нем участвуют воспитатели, имеющие стаж работы от 1 года до 5 лет, в возрасте до 35 лет. Свою коммуникативную компетентность они демонстрируют во время представления визитной карточки, где рассказывают о своих профессиональных и творческих успехах. Интеллектуально-педагогическую компетентность демонстрируют при проведении НОД в группах другого сада, и мастер-класса по образовательным технологиям для педагогов района.

Районные конкурсы «Методических разработок», «Лучший персональный сайт» помогают систематизировать знания и накопленный опыт, тем самым повышается уровень профессионального мастерства педагога, работающего в условиях ФГОС.

Показателем качества профессионального развития педагога может служить аттестация на квалификационную категорию. Если педагог аттестовался на I квалификационную категорию через 3-4 года после прихода в дошкольное учреждение, можно считать, что выбранный курс профессионального развития в ДОУ верен.

Современный педагог должен самосовершенствоваться в своем развитии в течении всей профессиональной жизни и со временем он накопит тот багаж умений и знаний, который необходим для работы и его с уверенностью можно будет назвать компетентным специалистом своего дела.

Литература:

1. <http://fb.ru/article/210498/что-такое-kompetentsii-klyuchevyie-kompetentsii-i-ih-otsenka-kompetentsii-pedagoga-i-uchaschihsya>
2. <http://fb.ru/article/261851/чем-отличается-kompetentnost-ot-kompetentsii-kompetentnost-i-kompetentsiya-otlichiya-v-obrazovanii>
3. Безрукова В.С.
Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога). — Екатеринбург. 2000 г.
4. <http://infourok.ru/formirovanie-professionalnoy-kompetenc...edagoga-2810417.html?>

статья опубликована в СБОРНИКЕ «КАЗНАЧЕЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ»