

**Районный конкурс инновационных образовательных продуктов
«Педагог. Ступени роста»
повышение квалификации, профессиональное развитие педагогов**

1. Программа внутрифирменного обучения педагогических и административных работников ДОО

«Организация сопровождения родителей воспитанников с использованием дистанционных форматов реализации»

2. Авторский коллектив:

Романова Александра Валерьевна, заведующий
Кузнецова Наталья Васильевна, заместитель заведующего
Петрова Светлана Тадеушевна, старший воспитатель
Макаренко Светлана Михайловна, учитель-дефектолог

3. Общее описание инновационного образовательного продукта

Механизмом, который позволяет подготовить педагога к продуктивному, современному взаимодействию с родителями воспитанников с использованием дистанционных форматов, может стать *внутрифирменное обучение*.

Повышением квалификации могут заниматься педагоги-практики высокой квалификации, понимающие тенденции развития дошкольного образования, умеющие проектировать развитие дошкольной системы в нужном для данного времени направлении, обеспечивающие «опережающий характер» изменений.

Мы предлагаем программу внутрифирменного обучения педагогических и административных работников ДОО «Организация сопровождения родителей воспитанников с использованием дистанционных форматов реализации»: образовательная программа для педагогов, ее методическое обеспечение, а также актуальные методические разработки по теме сопровождения современной семьи.

Программа формируется с учетом потребностей педагогического коллектива.

Учебно-тематический план рассчитан на реализацию в течение девяти недель, в режиме: два занятия в неделю - всего 18 академических часов. 18 часов отводится на самостоятельную работу слушателей. Итоговые задания - проекты

Глоссарий

«Внутрифирменное обучение» - это систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменения поведения работника в целях наилучшего достижения целей организации.

Внутрифирменное обучение – развитие знаний, умений и навыков, необходимых для совершенствования профессиональной деятельности в процессе обучения на рабочем месте.

Внутрифирменное повышение квалификации - процесс постоянного совершенствования знаний и компетентностей, навыков и умений педагогов, их созидательной деятельности.

Ключевыми моментами, данных определений являются указания на то, что *внутрифирменное обучение* должно рассматриваться как «процесс, организованный и инициированный самим образовательным учреждением», что ответственность за результаты обучения распределена между образовательной организацией и каждым обучаемым педагогом. Что «вклад в достижение максимальной эффективности работы образовательного учреждения» является основной целью внутрифирменного обучения, и общий вклад формируется из вклада каждого педагогического работника в результате повышения результативности и эффективности труда на каждом рабочем месте.

Анализ приведенных трактовок сущности и целей внутрифирменного обучения позволяет сделать вывод, что, во-первых, это не разовый акт, а непрерывный процесс, во-вторых, это процесс, инициированный и управляемый самим образовательным учреждением, основанный на стремлении к достижению единства интересов каждого отдельного педагогического работника и образовательной организации в целом.

Сегодня отечественный и мировой опыт подтверждает, что именно внутрифирменная форма обучения является одним из эффективных путей решения проблемы обновления и прироста знаний педагогов.

Т. Ю. Базаров, объясняет понятие «*внутрифирменное обучение*» как систему обучения и переподготовки сотрудников, проводимую на базе предприятия (или корпоративных учебных центров) с привлечением преподавателей или собственных, или внешних, строящуюся с учетом проблем, характерных для конкретной организации.

В каждом конкретном случае *задачей* внутрифирменного обучения является развитие тех категорий компетентностей, которые соответствуют текущим потребностям организации, в связи с этим, различают несколько видов внутрифирменного обучения:

1. Обучение вновь пришедших в организацию работников, что включает в себя профессиональную и социально-психологическую адаптацию работника к новым условиям;

2. Обучение с целью повышения уровня компетентности. Оно необходимо в двух случаях: когда компетентность работника не позволяет ему эффективно и полностью реализовывать свои компетенции, когда сами компетенции частично меняются с развитием карьеры, переходом на новую ступень иерархической лестницы.

3. Переподготовка с целью ротации или освоения новых видов деятельности.

Мы можем отметить, что непрерывное образование и обучение взрослых в современных условиях является одним из основных компонентов обеспечения развития человеческого капитала и социально-экономического развития Российской Федерации. Основные факторы таких изменений: требования заказчиков к образованию (семья, государство, общество); введение стандартов (федеральный государственный образовательный стандарт и профессиональный стандарт педагога); индивидуализация на фоне роста доступности и массовости обучения; внутриотраслевые инновации. В соответствии с Законом об образовании: дополнительное профессиональное образование является основной составляющей системы непрерывного образования взрослых и «направлено на удовлетворение профессиональных и образовательных потребностей, профессиональное развитие человека, соблюдение соответствия его квалификации изменяющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности».

4. Необходимое ресурсное обеспечение при применении инновационного образовательного продукта

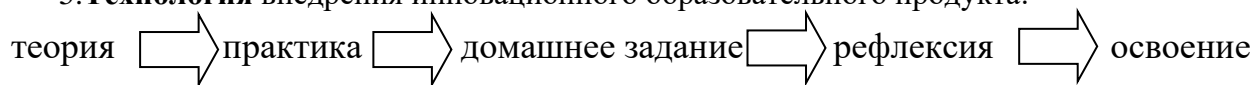
Кадровый состав, готовый к проведению внутрифирменного повышения квалификации по указанной выше теме. О готовности кадров могут свидетельствовать следующие позиции:

- работа педагогического коллектива в инновационном режиме, соответственно, готовность кадров к внедрению инноваций;
- высокий квалификационный уровень педагогических кадров: наличие высшего педагогического образования, высшей квалификационной категории 80% педагогов ГБДОУ. Высокий потенциал в распространении образовательного и экспериментального опыта работы учреждения на уровне района и города.

Материально-техническая база, полностью соответствующая задачам: в наличии хорошее техническое обеспечение процесса внутрифирменного повышения квалификации (мультимедийные установки, фото и видеотехника, Mimio установка, интерактивные доски,

офисная техника, быстрый Интернет, образовательный сайт, кабинет дополненной реальности), хорошо организованный методический кабинет, оборудованное помещение для проведения обучающих семинаров.

5. **Технология** внедрения инновационного образовательного продукта:



Что?

Обучение по программе предусматривает семинарские, практические, лабораторные занятия, в том числе - с применением дистанционных образовательных технологий. Для закрепления полученных знаний, слушатели выполняют самостоятельную работу и итоговый проект.

Для чего и зачем?

Необходимостью **информатизации образовательного пространства современного детского сада и активного внедрения информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс.**

Существующей потребностью педагогов дошкольного образования использовать **информационно-коммуникационные технологии** в решении задач сопровождения родителей воспитанников ДОО.

Необходимостью совершенствования, систематизации различных форматов сопровождения родителей воспитанников ДОО.

Важностью овладения методами активизации родителей воспитанников ДОО.

Необходимостью овладения вариативными способами организации дистанционного сопровождения родителей воспитанников ДОО.

Для кого?

Представляемый инновационный продукт предназначен для педагогического сообщества, которому необходимо расширить профессиональные компетенции в области сопровождения (взаимодействия) современной семьи.

На наш взгляд, очень важна форма предполагает *внутрикорпоративное* обучение.

Под внутрикорпоративным обучением будем понимать систему повышения квалификации педагогических работников, проводимую на базе ГБДОУ с привлечением собственных преподавателей из числа практических работников и направленную *на внедрение в дошкольную практику образовательных инноваций.*

Основная цель, которую мы реализуем в рамках реализации данной программы – это повышение профессиональной компетентности педагогов в области организации сопровождения родителей с применением дистанционных форматов реализации.

Как?

Программа реализуется педагогами-практиками в течение 9 недель, в режиме два занятия в неделю. За это время проводится 18 очных академических занятий (всего 36 академических часов, 18 из них отводятся на самостоятельную работу).

В каждую встречу слушателям дается домашнее задание, для реализации которого необходимо осмыслить полученную информацию, попробовать ее применить в своей практике, проанализировать результаты, поделиться ими в следующей встрече.

Каждое занятие по программе курсов включает теоретическую (лекционную) и практическую части.

На занятиях у слушателей есть возможность получить ответ на сложные вопросы, проконсультироваться по сложным случаям из своей практики у опытных специалистов-преподавателей, обсудить идеи и новшества в вопросах сопровождения семьи.

В конце обучения слушатели индивидуально представляют разработанные на основе полученной информации проекты, которые являются зачетным материалом,

подтверждающим, что педагоги усвоили информацию и могут ее применять в своей профессиональной деятельности.

6. Описание эффектов, достигаемых при использовании продукта

Для педагогов ДОО:

Исходя из профессионального стандарта педагога, (от 18.10.2013г. №544 н), в рамках программы актуализированы следующие трудовые функции:

- *Общепедагогическая функция, код А/01.6*, где указывается на то, что педагогу необходимо владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности).
- *Педагогическая деятельность* по реализации программ дошкольного образования, код Б/01.5, где указывается на то, что педагогу необходимо выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения.

Соответственно педагоги **в результате** освоения программы должны:

- *приобрести* следующие **необходимые знания в области**:
 1. теории и методов организации дистанционных форматов сопровождения родителей;
 2. использования в практике современные педагогические технологии реализации дистанционных форматов сопровождения родителей;
 3. знать виды и типы электронных образовательных ресурсов, платформ для обеспечения сопровождения родителей;
 4. различать особенности коммуникации и распространения информационных материалов с использованием интернет-ресурсов;
- *усовершенствовать* следующие **необходимые умения в области**:
 1. умения разрабатывать дистанционные форматы сопровождения родителей воспитанников ДОО;
 2. применения современных ИКТ, в том числе в сопровождении родителей воспитанников ДОО
- *приобрести практический опыт в области*:
 1. применения различных дистанционных форматов сопровождения родителей воспитанников ДОО;
 2. планирования и осуществления сопровождения родителей с использованием ИКТ.

Для системы дошкольного образования в целом следствием внутрифирменного повышения квалификации педагогов на основе корпоративного подхода является повышение качества образовательной деятельности образовательного учреждения, внедрение инновационных подходов в практику дошкольного образования, развитие педагогического творчества.

7. Возможные сложности при использовании образовательного продукта и пути их преодоления:

Стереотипность профессиональных представлений (особенно у опытных педагогов старшего возраста) может затруднить разработку новых подходов к сопровождению современной семьи и организации образовательного процесса с учетом требований современной системы образования.

Востребованность решения задачи повышения квалификации педагогических кадров для сопровождения современной семьи при использовании дистанционных форматов

изначально обеспечивает актуальность такой формы и проявление интереса к ее результатам со стороны педагогического сообщества.

8. Аналоговый анализ

Внутрифирменное обучение может осуществляться в образовательных организациях, имеющих высокий инновационный потенциал, именно поэтому не всегда на сайтах образовательных учреждений размещается программа внутрифирменного обучения педагогов.

Соответственно, программа внутрифирменного обучения педагогов, подобная представленной здесь, может быть реализована образовательным учреждением, заинтересованным в расширении профессиональных компетенций в области сопровождения семьи.

Преимущества и недостатки форм внутрифирменного обучения:

Обучение на рабочем месте	Обучение вне рабочего места
<i>Преимущества</i>	
Могут использоваться реальное оборудование или приоритетные методы работы данного учреждения	Может использоваться дорогостоящее учебное оборудование, которое может быть недоступно в учреждении
Содержание программ и время их проведения могут быть приспособлены к потребностям учреждения и целевой аудитории педагогов	Может быть доступен квалифицированный обучающий персонал, обеспечено научное сопровождение
Переходить от обучения на учебных примерах к реальному выполнению работы легче, если учебный материал непосредственно связан с профессиональными функциями	Участники могут обмениваться информацией, делиться проблемами и опытом их решения с работниками других образовательных организаций. В нейтральной обстановке участники могут более охотно обсуждать различные вопросы
Экономически выгоден, если имеется достаточное количество работников с одинаковыми потребностями в обучении, необходимые средства, преподаватели, которые смогут провести обучения в образовательной организации	Экономически выгоден, если имеется достаточное количество работников с одинаковыми потребностями в обучении и повышении уровня профессиональной компетенции
<i>Недостатки</i>	
Участники встречаются только с работниками данной организации	Содержание программ обучения не всегда соответствует потребностям организации и целевой аудитории слушателей
Участники могут не проявлять активности при обсуждении некоторых вопросов в среде своих коллег или в присутствии руководителя	Доступность и частота используемых методов обучения обычно устанавливается обучающей организацией
Участники могут чаще отрываться от обучения в случае оплаченного внешнего обучения	Могут возникнуть проблемы в переносе методов и технологий в непосредственно профессиональную деятельность педагога

Сформировать эти и другие умения можно только в процессе деятельности, поэтому обучение педагогического коллектива строится примерно по одинаковому алгоритму:

- индивидуальная работа с различными источниками информации по намеченной проблеме через изучение и обзор информации с оценкой собственного мнения;
- теоретический семинар в интерактивном режиме, требующий обязательного участия в беседе, дискуссии, обобщении результатов деятельности;
- практический семинар в интерактивном режиме, требующем обязательного погружения в работу по выполнению конкретных заданий: алгоритм проектирования учебного процесса, описание стандартов достижений и т.д.;

- «круглый стол» с целью организации публичных выступлений в виде доклада, творческого отчета, методической разработки, презентации «портфолио» и участия в обобщении результатов через «свободный микрофон».

Грамотно построенная система внутрифирменного обучения педагогических кадров, в которой используются активные формы, приведет к повышению уровня учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении. При организации разнообразных форм внутрифирменного обучения важно, чтобы каждая форма работы принесла конкретную пользу, а полученные знания, умения нашли отражение в педагогической деятельности и способствовали расширению профессиональных компетенций.