**Организация системы внутрифирменного обучения**

**персонала ДОУ в условиях внедрения ФГТ.**

**Е.С.Брагина, старший воспитатель**

МДОАУ «Детский сад № 18 «Гнёздышко» комбинированного вида г.Орска»

Масштаб и сложность изменений, ожидающие дошкольные образовательные учреждения в условиях внедрения Федеральных государственных требований, требуют нового подхода к повышению профессионального мастерства педагога, которое возможно лишь в специально организованной образовательной среде, обеспечивающей и инициирующей такой рост. Механизмом, который позволяет повысить профессиональное мастерство педагога, может стать реализация идеи внутрифирменного обучения кадров.

Сущность процесса внутрифирменного обучения состоит в разрешении индивидуальных образовательных дефицитов, возникающих в процессе профессионального становления педагога. Данный процесс предполагает обогащение знаний и умений педагога, формирование профессиональной компетентности, необходимой для успешного выполнения инновационной деятельности посредством внутрифирменного обучения, составления и реализации индивидуальных образовательных планов. Результатом станет развитие профессиональной компетенции педагогов, что повлечет за собой улучшение качества образовательных услуг.

Опыт доказывает, что чем активнее образовательное учреждение позиционирует себя как лидерское образовательное учреждение, тем актуальнее становится для него создание системы внутрифирменного обучения.

В системе образования Российской Федерации в последнее десятилетие отмечаются существенные изменения, влияющие на характер труда педагога, руководителя образовательного учреждения. «Особое внимание к образованию обусловлено пониманием того, что от качества системы образования, от качества производимого самой системой образования продукта во многом зависит настоящее и будущее любого государства…». В свою очередь, качественное обучение во многом зависит от «подготовки квалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно-полезной деятельности на основе самоопределения личности и ориентации её на удовлетворение развивающихся потребностей общества». Обновление содержания образования, вариативность, дифференциация методов и форм работы с детьми, широкое использование инновационных педагогических технологий как важного фактора развития оказывают существенное влияние на деятельность педагога, способствуют развитию его творческого потенциала, изменяют смысл и содержание педагогической практики. Этим обусловлена объективная необходимость непрерывного дополнительного профессионального образования кадров всех типов и видов образовательных учреждений.

В современном дошкольном учреждении предметом особого внимания организации непрерывного дополнительного образования кадров становится усиление внимания к личностному своеобразию каждого педагога, который воспринимается как потребитель методических услуг, как на уровне образовательного учреждения, так и на уровне муниципальной системы образования. Подтверждением этого является характер методической помощи и поддержки различным категориям кадров на разных этапах их профессионально-личностного развития. По утверждению С.Г. Вершловского, в современных условиях наиболее значимо, чтобы приобретенные взрослыми обучающимися знания и умения обеспечили высокий уровень компетентности. Следовательно, необходимо не просто совершенствование профессиональных качеств педагогов, а расширение спектра ключевых компетентностей. Не случайно в современной теории и практике возникло осознание необходимости нового подхода к повышению профессионального мастерства педагога, которое возможно лишь в специально организованной локальной образовательной среде, обеспечивающей и инициирующей такой рост. Механизмом, который позволяет повысить профессиональное мастерство педагога, организовать локальную образовательную среду, обеспечивающую и инициирующую такой рост, может стать реализация идеи внутрифирменного обучения кадров.

Реализация ФГТ – непростой процесс, требующий максимального внимания и поддержки педагогов со стороны психологических и методических служб. Отправной точкой в выборе стратегии внутрифирменного обучения персонала по внедрению ФГТ становится мониторинг и анализ образовательной ситуации в ДОУ, анкетирования педагогов, данные бесед с воспитателями и наблюдений. Всё это позволяет сопоставить истинные и только представляющиеся таковыми факторы, выявить ряд проблем в освоении и реализации ФГТ. Наиболее часто встречающиеся противоречия можно сформулировать следующим образом:

1. часть педагогов ДОУ не готовы к изменениям, проявляют «протест» или занимают пассивную позицию;

2. недостаточна профессиональная компетентность педагогов в вопросах ФГТ; имеющаяся методическая литература, перспективные планы, разработки различных форм организации работы с детьми соответствуют разделам программы, а не образовательным областям;

3. уровень мотивационной готовности педагогов к инновационным изменениям не обеспечивает системное использование ими соответствующих индивидуальным, возрастным, психофизиологическим особенностям развития воспитанников методов обучения и воспитания;

4. нет глубинного понимания педагогами положений, заложенных в Федеральных государственных требованиях;

5. наблюдаются трудности в проектировании образовательного процесса: сложно осуществить перестройку от «вида деятельности» к «образовательной области» и т.п.

Проанализировав различные модели внутрифирменного обучения, мы пришли к выводу, что в основу системы внутрифирменного обучения в МДОАУ «Детский сад № 18 «Гнёздышко» комбинированного вида г.Орска» будет положена концепция внутрифирменного обучения, которая «увязывает» обучение со стратегическими целями ДОУ, объединяет мероприятия по оценке и обучению сотрудников в целостную систему развития персонала, регламентирует зоны ответственности за обучение и внедрение на практике результатов обучения, обозначает способы мотивирования персонала на обучение. Мы убеждены, что на современном этапе сложилась ситуация, в которой необходимо изменять существующую парадигму внутрифирменного обучения. Обучение должно рассматриваться не как средство решения отдельных прикладных задач, а как мощный ресурс внутриорганизационных изменений.

Важная задача – умение настроить на внедрение ФГТ весь педагогический коллектив, «следовать рядом», делая возможным, реально выполнимым то, что запланировано. А это в свою очередь преобразование сложившегося образовательного пространства, приведение его в соответствие с новыми требованиями, обусловленными новыми социокультурными условиями России.

Система внутрифирменного обучения педагогов в условиях внедрения ФГТ должна иметь несколько этапов:

–на подготовительном этапе основными задачами являются: изучение инновационного потенциала личности педагога, выявление способности педагога к развитию, анализ условий образовательной среды;

–практический этап включает разработку плана развития профессиональной компетентности, саморазвития педагогов в направлениях, по которым существуют затруднения и необходимая помощь;

– на обобщающем этапе основная работа будет заключаться в оценке качества образовательного процесса, анализе и распространении успешного инновационного педагогического опыта работы, по которым наработан интересный опыт, и им можно поделиться с коллегами. Таким образом, организация внутрифирменного обучения в ДОУ гарантирует формирование профессионального мастерства педагогов, а это в свою очередь разностороннее, полноценное развитие ребенка, формирование у него способности до уровня, соответствующего возрастным возможностям и требованиям современного общества.

Разработанная система внутрифирменного обучения включает два направления: организационно-педагогическая и научно-методическая работа. Все виды деятельности, представленные в разделе «научно-методическая работа», направлены на организацию работы коллектива в условиях внедрения ФГТ, а в разделе «организационно-педагогическая работа» – на его функционирование. Деятельность внутрифирменного обучения по внедрению ФГТ отражает следующие виды поддержки: организационно-методическая, формирование и развитие кадрового потенциала, информационная, диагностическая поддержка, правовая поддержка. В основе модели – мониторинг качества профессионального мастерства педагогов. Итогом её функционирования становится дифференциация педагогов по степени квалификации, по отношению к работе и подбор форм методической работы по повышению профессионального мастерства педагогов.

Принципы, на которых строится система внутрифирменного обучения можно сформулировать так:

•взаимосвязь и интеграция всех структурных подразделений образовательного учреждения (методическая, социально-психологическая, медицинская службы и т.д.);

•единая методическая тема дошкольного учреждения, в зависимости от неё – цели и задачи внутрифирменного обучения;

•перспективное, проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой форм методической работы;

•создание предметных творческих групп, временных творческих коллективов по проблемам;

•дифференцированный подход к оценке профессиональной деятельности в зависимости от квалификации педагога.

В практике внутрифирменного обучения ДОУ используется система индивидуального сопровождения педагогов, в основе которой лежит распределение их на группы с учётом стажа педагогической деятельности, в которой отражена характеристика профессиональной деятельности, психологическое сопровождение и рекомендуемые формы методической работы.

Сложность и многообразие функций и задач внутрифирменного обучения, разносторонний, постоянно обновляющийся характер его содержания, а также конкретные особенности того или иного ДОУ предполагают и достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности устоявшихся, традиционных форм и новаторское применение новых форм. Целесообразно выделить две группы организационных форм внутрифирменного обучения – коллективные и индивидуальные. К первым относятся: семинары и практикумы, научно-практические конференции, методические комиссии, творческие микрогруппы педагогов и т.д.; ко вторым — стажировка, индивидуальные консультации, наставничество, работа над личной творческой темой, индивидуальное самообразование и т.д.

Таким образом, эффективно организованная система внутрифирменного обучения становится важнейшим фактором в непрерывном образовании педагогов и позволяет организовать его с максимальной пользой для каждого педагогического работника в соответствии с его запросами, целенаправленно используя все возможности образовательного учреждения.

**Модель внутрифирменного обучения**

**МДОАУ «Детский сад № 18 г.Орска»**

**Участники**

**Формы обучения**

**Педагоги**

**Воспитатели**

**Специалисты:**

**Музыкальный руководитель**

**Инструктор физкультуры**

**Учитель-логопед**

**Педагог-психолог**

**Индивидуальные**

**Коллективные**

**Образовательный консалтинг**

**«Школа пед.мастерства»**

**Работа по темам самообразования**

**«Школа молодого педагога»**

**Наставничество, обобщение пед.опыта,**

**конкурс пед. мастерства**

**Методическая неделя, научно-практическая конференция, работа в МК, мастер-класс, пед.тренинги и другие**

**Содержание педагогической деятельности**

**Проектная культура**

**Инновации в образовании**

**ИКТ -компетентностьь**

**Формы представлений результатов педагогами**

**Изучение и обобщение педагогического опыта**

**Аналитический отчёт**

**Издание учебных и методических пособий**

**Подготовка методических рекомендаций**

**Публикация статей в центральных и местных изданиях**

**Психолого-педагогическая культура**

**Научно-исследовательская деятельность**

**Размещение материалов на сайте ОУ, участие в различных формах методической работы**

**Мониторинг качества педагогической деятельности**