

Государственное общеобразовательное учреждение
Ярославской области «Центр помощи детям»

*«Внутрифирменное обучение как условие
подготовки педагогических кадров в
образовательных организациях специального
образования»*



Подготовили:
педагог – психолог О. К. Баюн
учитель-дефектолог Е.А. Иванова

Ярославль, 2021

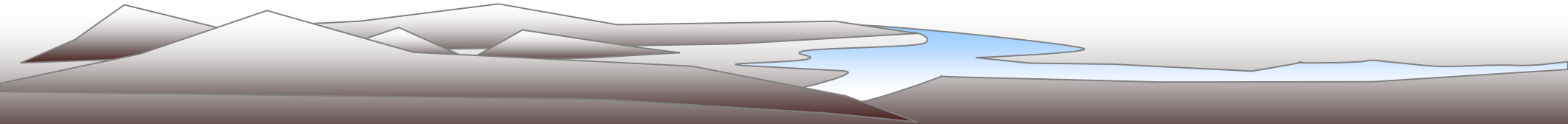
Актуальность.



Актуальность определяется необходимостью усовершенствования системы обучения персонала внутри организации, поскольку содержит ряд преимуществ: обеспечение адаптации молодых педагогов и приобретение ими необходимых теоретических и практических знаний, планирования карьерного роста; профессиональное развитие опытных педагогов; повышение инновационного потенциала кадров.



Наряду с внутрифирменным повышением педагогической компетентности существуют курсы повышения квалификации, самообразование, получение дополнительного образования. Однако, именно обучение на рабочем месте позволяет организовать практическую деятельность в соответствии с приобретёнными знаниями, совершенствованию мастерства, сплочению коллектива и формированию положительного имиджа организации в условиях ограниченных материально – финансовых ресурсов.



Инклюзивное образование

```
graph TD; A[Инклюзивное образование] --> B[Педагог-дефектолог-ключевая фигура реформирования специального образования*]; A --> C[Один из приоритетов государственной образовательной политики России]; A --> D[Процесс обучения детей с особыми потребностями, обеспечивающее равное отношение и особые условия];
```

Педагог-дефектолог-ключевая фигура реформирования специального образования*

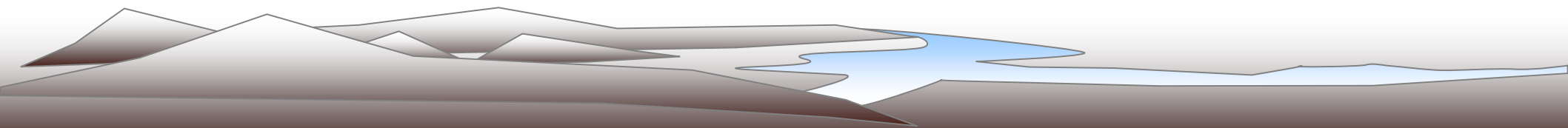
Один из приоритетов государственной образовательной политики России

Процесс обучения детей с особыми потребностями, обеспечивающее равное отношение и особые условия

*приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. идет речь о необходимости овладения педагогами современными образовательными технологиями, методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также повышение социального статуса и престижа педагогической профессии

Понятие педагогическая компетентность

- Педагогическая компетентность – это система педагогических знаний, опыта, свойств и качеств педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, целенаправленно организовывать процесс педагогического общения и также предполагающих личностное развитие и совершенствование педагога.

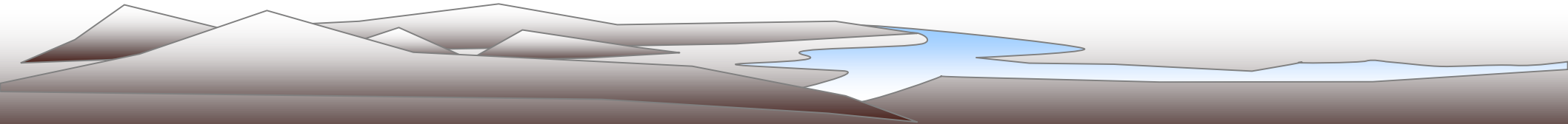


Целевые установки внутрифирменного обучения.

Цель внутрифирменного обучения: повысить качество образовательных услуг, предоставляемых образовательным учреждением и создать условия для развития и усовершенствования внутрифирменного обучения педагогов детского сада.

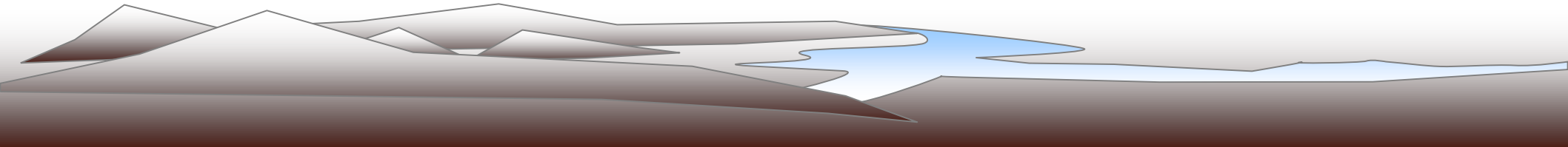
Участники обучения: весь персонал образовательной организации: административно – управленческий, педагогический, специалисты.

Этапы реализации: организационный, практический, аналитический.



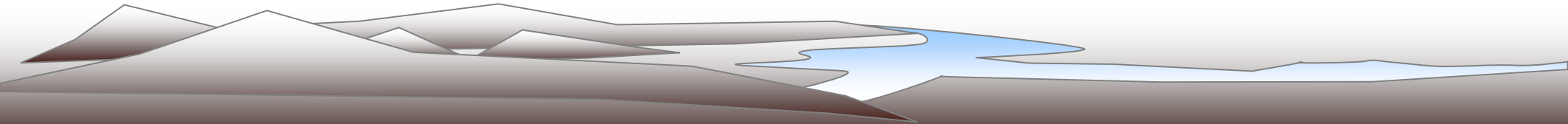
Мониторинг определяет:

- владение педагогическими технологиями;
- участие в методических мероприятиях (образовательной организации, города, области);
- открытые мероприятия, проводимые педагогами;
- методические разработки, дидактические материалы;
- методическая тема, опыт работы, инновационная деятельность;
- участие педагогов в мероприятиях, конкурсах, конференциях различного уровня.



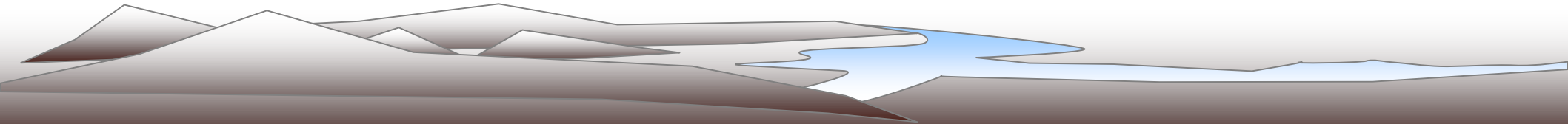
Методы изучения профессиональной компетентности:

- анкетирование
- наблюдение за совместной деятельностью педагога с ребёнком
- просмотр и анализ открытых занятий мероприятий
- метод беседы по индивидуальным планам профессионального развития педагога.

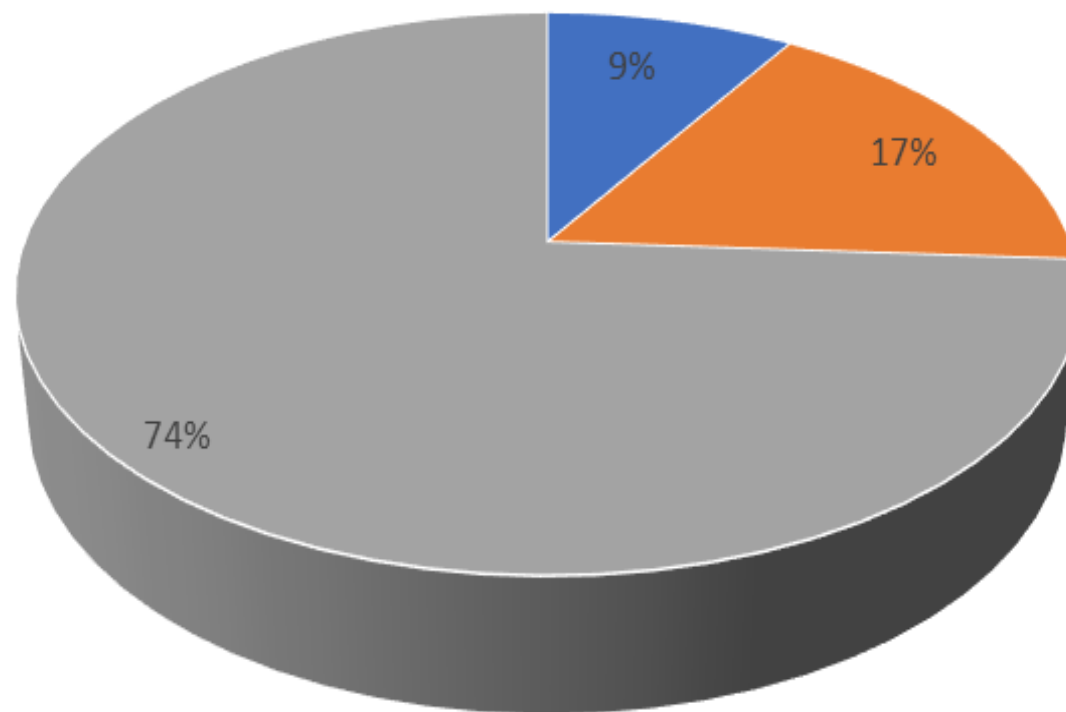


Показатели мониторинга - компоненты профессиональной компетентности:

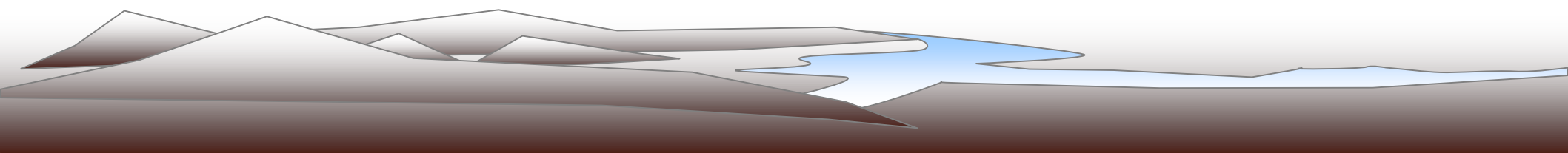
- - функциональный – это знания об особенностях педагогической деятельности в современных условиях, а также технологические и методические умения;
- - коммуникативный - знания о способах общения с детьми с особыми образовательными потребностями и со взрослыми: коллегами, администрацией, родителями;
- - личностный - профессиональные личностные качества;
 - рефлексивный - содержит знания в области педагогической рефлексии.



Распределение педагогов по группам сформированности компетенций (в процентах)
Результаты на начало года

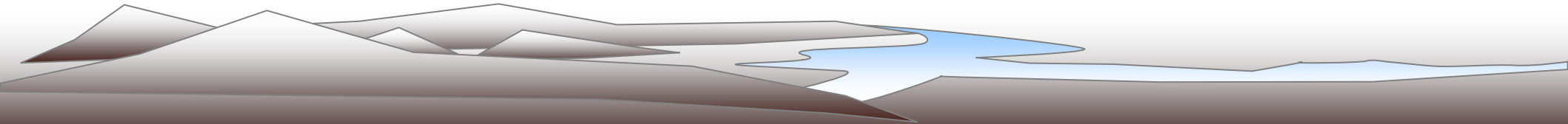


■ Высокий уровень ■ Средний уровень ■ Низкий уровень



Направления внутрифирменного обучения:

- 1.Изучение приоритетных направлений развития образовательной системы РФ и основных документов, определяющих образовательную и социальную политику.
- 2.Организация взаимодействия педагогов по обмену опытом, а также предоставление собственного опыта в рамках проведения открытых занятий для молодых специалистов.
- 3.Создание доступной информационной среды для овладения необходимыми знаниями, инновационными технологиями.
- 4.Обеспечение методического сопровождения педагогам по овладению необходимыми знаниями в работе с родительским и детским коллективом.
- 5.Развитие коммуникативных навыков и рефлексивных умений, повышение стрессоустойчивости педагогических кадров.
- Предполагаемый результат проекта: педагог, способный ответственно отнестись к решению обозначенных проблем по повышению профессиональной компетентности, и как следствие, сплочённый и высокопрофессиональный коллектив.

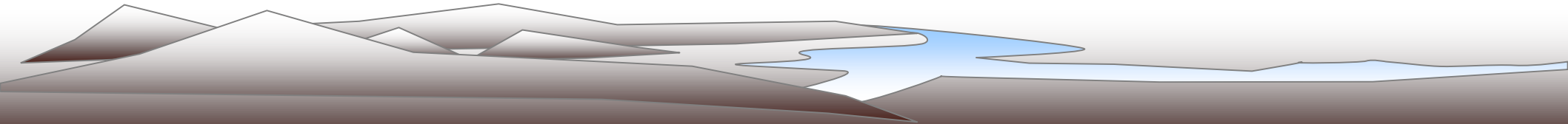


Этапы сопровождения:

1. Поиск источника помощи и обращение за помощью к наставнику для определения способа формирования образовательного запроса.
2. Совместное диагностическое исследование и на его основе составление индивидуальных планов повышения квалификации и плана методической работы.
3. Сопровождение.
4. Совместное обсуждение успехов и неудач предыдущих этапов.

Сопровождение профессионального развития подразумевает построение:

- Индивидуальный профиль специалиста
- Индивидуальный план профессионального развития

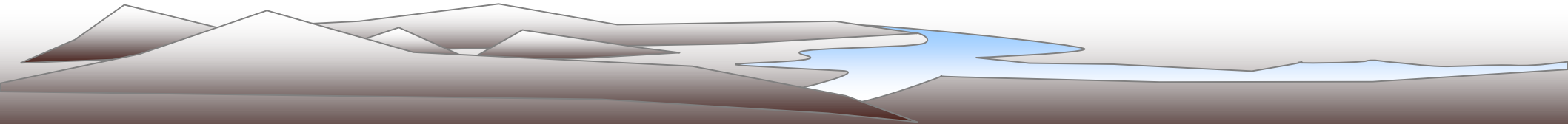


План – график мероприятий на учебный год, направленных на повышение квалификации педагогов

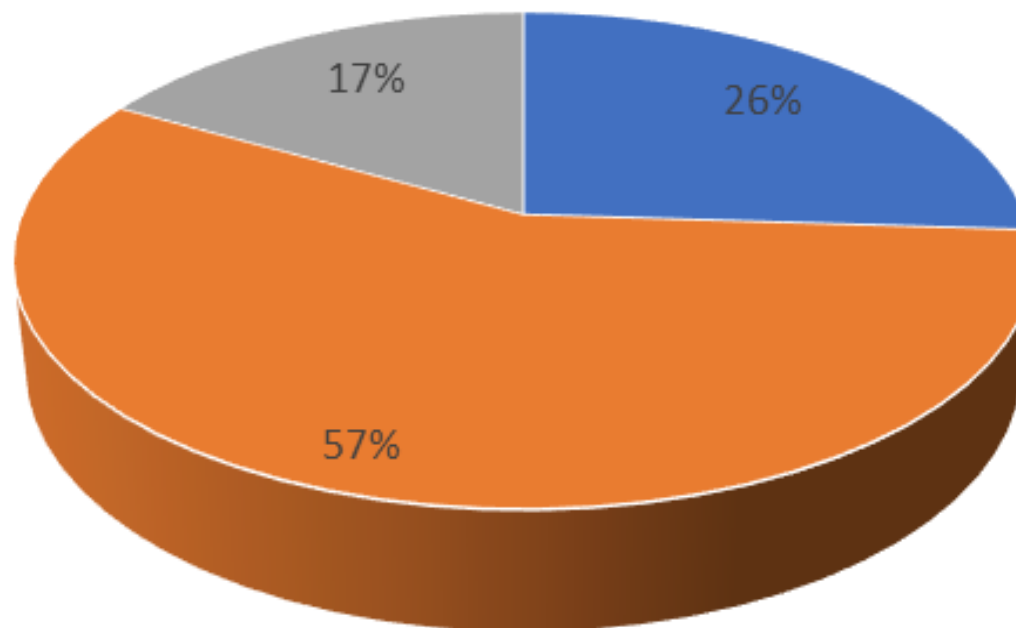
Мероприятия	Сроки,ответственные	Предполагаемые результаты
Анализ уровня профессиональной компетентности педагогов и инновационного потенциала	Октябрь Ст. воспитатель, педагог-психолог	Составлены индивидуальные образовательные планы педагогов
Выбор педагогами направлений развития профессиональной компетентности в соответствии со своими потребностями и с учётом интересов и склонностей воспитанников	Октябрь - ноябрь	Разработаны индивидуальные маршруты профессионального развития педагогов
Внесение изменений в структуру методической деятельности, создание творческой группы, создание нормативно-правовой базы внутрифирменного обучения	Декабрь - май	Разработана система непрерывного педагогического образования внутри ОУ, создана программа внутрифирменного обучения внутри организации, разработаны необходимые локальные акты
Создание «Студии профессионального мастерства» на базе ОУ для демонстрации опытными педагогами авторских программ, исследовательских проектов, для обмена инновационным опытом работы	Сентябрь - май Заведующий, творческая группа	Создана и функционирует «Студия профессионального мастерства»
Создание «Школы молодого педагога»	Сентябрь - май Заведующий, творческая группа	Создана и функционирует «Школа молодого педагога»
Создание консультационного пункта для младших воспитателей	Сентябрь - май Заведующий, творческая группа	Создан и функционирует консультационный пункт для младших воспитателей

Возможные риски реализации, меры минимизации.

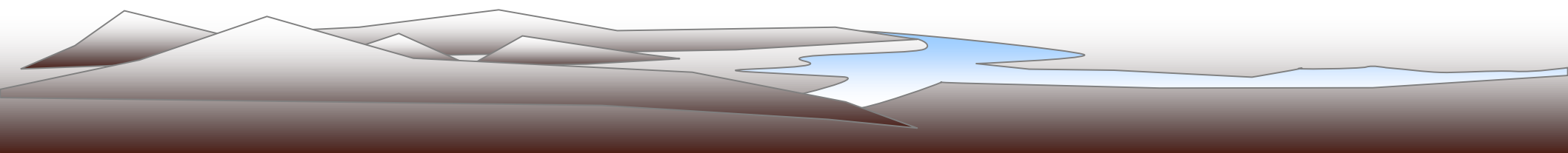
- - трудности в привлечении педагогов к наставничеству, нежелание передавать накопленный педагогический опыт;
- - отсутствие гарантий в достижении личных профессиональных целей и целей образовательной организации;
- - отсутствие мотивации или низкий уровень мотивации у педагогов к непрерывному повышению профессиональной компетентности;
- Меры по минимизации возможных рисков:
- - формирование эффективной системы моральной и материальной системы мотивации сотрудников для повышения уровня удовлетворённости.



Распределение педагогов по группам
сформированности компетенций (в процентах)
Результаты на конец года

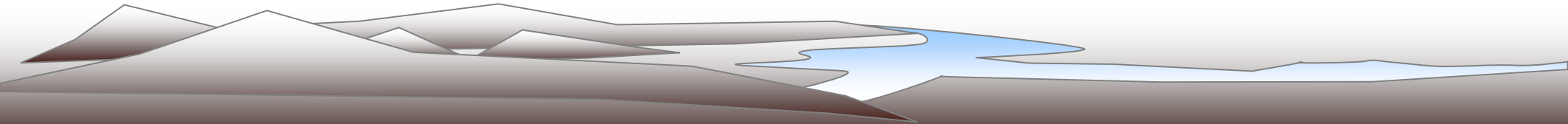


■ Высокий уровень ■ Средний уровень ■ Низкий уровень



Эффекты реализации проекта по организации и внедрению внутрифирменного обучения

- - созданы условия для профессионального роста педагогов;
- - повышение рейтинга организации в микрорайоне и формирование положительного имиджа;
- - увеличение количества родителей желающих, чтобы их дети посещали данную образовательную организацию;
- - приток новых кадров, обновление педагогического персонала;
- - сплочение коллектива, формирование организационной культуры;
- - снижение вероятности профессионального выгорания педагогов.





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

