

Модель корпоративного обучения в МБДОУ № 2 с. Некрасовка

*«Правильно организованное обучение
ведет за собой развитие»*

Л.С. Выготский

**Составила: Бирюкова С.А.
Старший воспитатель**

Пояснительная записка

Требования к профессиональной компетентности педагога определены ФГОС дошкольного образования, профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)». Введение этих документов в действие призвано реализовать одну из важнейших задач государственной политики в сфере дошкольного образования – повышение социального статуса и профессионализма работников детских садов.

Особенность современного состояния системы образования в том, что ее реформирование происходит на фоне высокой динамики изменений в обществе, неоднородности и ограниченности ресурсов образовательных учреждений.

Система переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров является главным источником получения педагогами новой информации, нового знания и новых умений. Но существующая модель повышения квалификации не гарантирует воплощения теории в практической работе образовательных учреждений. Периодическое участие педагогов в различных семинарах также ориентировано только на получение новой информации. Тем самым возникает объективная необходимость появления такой структуры в постдипломном образовании, которая бы соединяла педагогическую науку и практику. При этом актуальна проблема повышения квалификации педагога как *субъекта* педагогического процесса.

Сегодня обозначилась проблема *«обучающегося учреждения»*, и все большее признание получает положение о том, что современное общество будет иметь в качестве фундамента «обучающиеся организации» и «обучающиеся сообщества».

Исследователи феномена «обучающейся организации» рассматривают ее как цель и результат непрерывного организационного развития.

Образовательное учреждение как «обучающаяся организация» - это образовательное учреждение, объединяющее людей общими ценностями, ориентированное на создание условий для самореализации человека, постоянного обновления профессиональной компетентности, обусловленного внутренним стремлением педагогического персонала и образовательного учреждения к непрерывному развитию.

Наличие *корпоративного обучения* является одним из признаков «обучающейся организации». Как отмечает М.В. Кларин, корпоративное обучение решает задачи, как индивидуального развития сотрудников, так и развития организации в целом.

Принципы модели корпоративного обучения.

Модель корпоративного обучения основана на *принципах андрагогики* (обучения взрослых):

- обучение тому, что необходимо в практике;
- обучать через деятельность;
- для того чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение.

Теоретические основы построения модели корпоративного обучения:

Обучение в деятельности: обучение в деятельности позволяет преодолеть проблему трансформации абстрактных знаний в навыки, дает результаты непосредственно в процессе обучения и позволяет более интенсивно участвовать в обучении. Этот вид самообучения более предпочтительный, творческий, продуктивный, дает более длительный эффект.

Личностно-ориентированный подход: забота о развитии не только интеллекта педагога, гражданского чувства ответственности, но и духовной личности с эмоциональными, эстетическими, творческими задатками и возможностями развития.

Потребность в образовании: Потребности в образовании являются значимым фактором развития личности, отдельных социальных групп и общества в целом.

Процессы, связанные с развитием информационной эпохи, возникающие новые требования к личности превращают проблему исследования образовательных потребностей в одну из наиболее актуальных, поскольку их структура и характер являются индикатором уровня готовности личности и общества к важным социальным трансформациям не только в образовательном пространстве, но и в других сферах жизни.

**Модель корпоративного обучения педагогов в ДОУ
«Педагогические сессии»**

Этапы	Содержание	Сроки
«Организационное собрание» (диагностический, проектировочный)	<p>Анализ педагогической деятельности за последний период (результаты, достижения и пр.). Мониторинг реализации основной образовательной программы ДОУ. Результат изучения уровня владения трудовой функцией «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» на основе методики М.П. Нечаева. Цели и задачи деятельности ДОУ на учебный год. Определяются целевые ориентиры профессионального развития педагогов, которые необходимы для реализации цели и задач ДОУ. Каждый педагог представляет визитную карточку индивидуального образовательного маршрута (ИОМ): <i>чем владеет, что изучил, над чем будет работать в учебном году, какие планирует получить результаты, какие новые технологии и методики будет осваивать, в какой форме предпочитает предъявить результат коллегам, какая методическая помощь нужна и т.д.</i> <i>Визитная карточка индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ) может быть представлена в любой форме: слайды, ролик, брошюра, буклет, стенд и т.д.</i></p>	сентябрь
«Установочная сессия» (деятельностный)	<p>Практикум по определению мотивов профессиональной деятельности педагогов (мини-лекция «Мотивация, мотивы и потребности», проектная методика «Деревья» и пр.). Используя ресурсы ДОУ как «обучающейся организации» проводятся семинары, практикумы по темам, выявленные при изучении уровня владения трудовой функцией и представлении визитки ИОМ. Занятия проводятся по графику «Установочной сессии». * Предпочтение интерактивным формам повышения профессиональной компетентности педагогов: <i>мастер-классы, организационно-деятельностная игра, фокус-группа, тренинг, переговорная площадка, мозговой штурм и пр.</i></p>	сентябрь-март
«Контрольно-зачетная сессия» (контрольный)	Открытые мероприятия. Педагог демонстрирует, какие профессиональные компетентности усовершенствовал, что разработал, внедрил и т.д. (педагогические инициативы).	апрель
«Экзамен» (рефлексивный, коррекционный)	Визитная карточка ИОМ. Педагог раскрывает реализацию задач, которые поставлены в начале учебного года, анализ достижений и результатов. Отзывы и комментарии коллег.	май-июнь

Данная модель имеет циклический характер, следовательно, процесс повышения профессиональной компетентности педагогов становится непрерывным. Кроме того, этапы модели соответствуют этапам проектной деятельности. Основным ориентиром развития профессиональной компетентности педагогов – цели и задачи ДОУ.

Преимущества корпоративного обучения

- Возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании.
- Содержание обучения разрабатывается и реализуется с учётом потребностей в обучении педагогов данного учреждения.
- Обучение в деятельности, выращивание новых «знаний в себе».
- Обучение без отрыва от производства (на рабочих местах).
- Возможность контроля за ходом обучения.
- Возможность распространения ценного опыта педагогов ДОО по приоритетным направлениям развития системы образования.
- Небольшие расходы на обучение.

Предполагаемые результаты:

- создать образовательно-развивающей среде ДОО, обеспечивающую возможность творческой самореализации педагогов и отвечающую индивидуальным интересам и профессиональным запросам педагогов;
- обеспечить развитие профессиональных компетенций педагога в соответствии с целями стратегического развития ДОО;
- создать условия для формирования корпоративной культуры педагогов;
- сформировать потребность в профессиональном саморазвитии и самосовершенствовании педагогов.

Технология реализации модели корпоративного обучения

Этапы	Задачи	Сроки	Действия	Предполагаемый результат
Информационный	Изучить требования профессиональных стандартов педагога, сопоставить с требованиями к кадрам ФГОС ДО	июль-август 2022 г	Самостоятельное изучение педагогами содержания профессиональных стандартов. Проведение общего собрания трудового коллектива «Введение профессиональных стандартов в ДОУ»: разъяснение документа, сравнение традиционного содержания должностных обязанностей, определяемых квалификационными характеристиками, с трудовыми функциями, заложенными профессиональным стандартом.	Констатация актуальности повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.
Диагностико-аналитический	Изучить уровень соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям Профстандарта педагога (трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»)	август 2022 г	Изучение уровня соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям Профстандарта педагога (трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования»). <i>(Методика Нечаева М.П.)</i>	Определены уровни владения трудовой функцией «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования». Выявлены ресурсы для реализации корпоративной модели повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.
Мотивационно-целевой	Способствовать повышению мотивации педагогов на непрерывное развитие. Определить целевые ориентиры по развитию профессиональной компетентности педагогов.		Практикум по определению мотивов профессиональной деятельности педагогов (мини-лекция «Мотивация, мотивы и потребности», проектная методика «Деревья» и пр.)	Выявлены актуальные потребности профессиональной деятельности педагогов. Определены целевые ориентиры развития профессиональной деятельности педагогов.
Планово-проектировочный	Разработать модель корпоративного обучения в		Разработка и презентация модели корпоративного обучения.	Модель корпоративного обучения.

	<p>ДОУ Спроектировать индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) профессиональной компетентности педагогов.</p>		<p>Консультирование педагогов по проектированию ИОМ.</p>	<p>Программы ИОМ педагогов.</p>
<p>Организационно-исполнительский</p>	<p>Реализовать модель корпоративного обучения педагогов в ДОУ. Создать условия для реализации ИОМ педагогов.</p>		<p>Реализация модели корпоративного обучения педагогов в ДОУ. Методическое сопровождение педагогов по реализации ИОМ. Организация презентаций педагогического опыта.</p>	<p>Информационно-методический банк реализации модели корпоративного обучения педагогов в ДОУ. Педагогические продукты (сценарии, методические разработки, педагогические проекты, публикации и пр.). Педагогические инициативы: введение в практику современных методик и технологий дошкольного образования.</p>
<p>Рефлексивно-оценочный</p>	<p>Оценить результаты реализации модели корпоративного обучения педагогов в ДОУ. Повторно изучить уровень соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям Профстандарта педагога (трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования») Оценить уровень соответствия ДОУ «обучающейся организации»</p>		<p>Изучение уровня соответствия профессиональных компетенций педагогов требованиям Профстандарта педагога (трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования». <i>(Методика Нечаева М.П.)</i> Исследования наличия признаков «обучающейся организации». творческие отчеты педагогов, презентации портфолио достижений, педагогических продуктов.</p>	<p>Положительная динамика развития профессиональной компетентности педагогов. Портфолио достижений педагогов. Наличие признаков «обучающейся организации».</p>

***График работы установочной сессии на 2022-2023 учебный год**

№	Тема	дата	форма проведения	ответственный
1	Профессиональный стандарт «Педагог» <i>Цель: терминологический анализ документа, обсуждение</i>	6 сентября 2022 г	образовательный ретренинг	заведующий старший воспитатель
2.	Технологии позитивной и эффективной социализации дошкольников <i>Цель: изучить практику применения технологий социализации дошкольников, определить резервы и возможности совершенствования работы в данном направлении.</i>	4, 18 октября 2022 г	проблемный семинар	Воспитатели Педагог-психолог
3.	«Индивидуализация образовательного процесса в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО» <i>Цель: раскрыть актуальность индивидуализации образовательного процесса в ДОУ. Рассмотреть теоретические аспекты развития индивидуальных особенностей в дошкольном детстве, техники индивидуализации, применимые в условиях ДОУ и семьи.</i>	8,22 ноября 2022 г	тренинг	Старший воспитатель
4	«Гендерный подход в воспитании дошкольника» <i>Цель: повышение психологической компетентности педагогов, развитие интереса у педагогов к планированию образовательного процесса на основе гендерного подхода.</i>	6,20 декабря 2022 г	проблемный семинар	воспитатель музыкальный руководитель
5	«Здоровьеформирующие и здоровьесберегающие технологии в ДОУ» <i>Цель: Выявить пути и способы формирования культуры здоровья и определить резервы и возможности совершенствования работы в данном направлении.</i>	17,31 января 2023 г	тренинг	Инструктор ФК
6	ИКТ-технологии в дошкольном образовании <i>Цель: повысить уровень ИКТ-компетенции педагогов</i>	7,21 февраля 2023г	мастер-класс	Старший воспитатель
7	Взаимодействия воспитателя с семьей воспитанников: достижения, проблемы. <i>Цель: объединение воспитателей и родителей для сотрудничества в оздоровлении и обновлении образовательного мира дошкольного детства.</i>	14, 28 марта 2023 г	переговорная площадка	Воспитатели, педагог-психолог, Учитель -логопед