

должна осуществляться непрерывно. Обучение в ресурсном центре рассматривается как этап в непрерывном профессиональном образовании. Ресурсный центр – информационная площадка не только по обмену опытом, но и возможность продвижения идей инклюзивного образования.

Библиографический список

1. Концепция развития инклюзивного образования лиц с особенностями психофизического развития в Республике Беларусь / Министерство образования Республики Беларусь. Минск, 2015. 18 с.
2. Змушко А.М. На пути к инклюзивному образованию // Специальная адукацыя. 2009. № 1. С. 49.
3. Коноплева, А.Н. Педагогика понимания – требование современности / А.Н. Коноплева, Т.Л. Лещинская // Специальная адукацыя. 2011. № 1. С. 7.

УДК 372.4+376.1

О.К. Баюн, Е.А. Иванова

DOI 10.20323/978-5-00089-532-0-2021-293-299

Внутрифирменное обучение как условие подготовки педагогических кадров в образовательных организациях

Аннотация. Авторы статьи обращает внимание на то, что политика модернизации и стандартизации образовательной системы предполагает создание благоприятных условий для повышения качества образования, в соответствии с современными требованиями; обновление образования в целом сопровождается внедрением различных инноваций в отдельно взятые образовательные организации. Автор выделяет ряд компетенций, определяющих успешную социализацию подрастающего поколения в обществе.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, специальное образование, инклюзивное образование, образовательная организация, учитель-дефектолог.

In-house training as a condition for the training of teaching staff in educational institutions

Abstract. The authors of the article draw attention to the fact that the policy of modernization and standardization of the educational system involves the creation of favorable conditions for improving the quality of education, in accordance with modern requirements; the renewal of education as a whole is accompanied by the introduction of various innovations in individual educational organizations. The authors identify a number of competencies that determine the successful socialization of the younger generation in society.

Keywords: in-house training, special education, inclusive education, educational organization, teacher-defectologist.

Первостепенной задачей методической службы образовательной организации специального образования является развитие профессионального самосознания педагога, определение путей и средств его профессионального развития.

Специальное инклюзивное, или включенное образование, – термин, используемый для описания процесса обучения детей с особыми потребностями в общеобразовательных учреждениях (в детских садах и в школах). Инклюзивное образование не только исключает любую дискриминацию детей, обеспечивает равное отношение к ним, но и создает особые условия для детей, имеющих особые образовательные потребности.

Инклюзивное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья – один из приоритетов государственной образовательной политики России. Оно начинается с понимания того, что ребенок с ограниченными возможностями имеет особые потребности и те, которыми обладает ребенок с нормотипичным развитием.

В «Профессиональном стандарте педагога», утвержденном приказом 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 огра-

ниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ), а также повышение социального статуса и престижа педагогической профессии.

Одной из главных фигур, обеспечивающих эффективный процесс инклюзивного образования, является педагог-дефектолог. Задачи дефектолога в образовательном процессе следующие:

- обеспечение каждому ребенку максимального уровня физического, умственного и нравственного развития;

- организация учебно-воспитательной работы, направленной на коррекцию, компенсацию и предупреждение вторичных отклонений в развитии и подготовке детей к обучению в школе с учетом индивидуальных возможностей каждого ребенка.

Только после проведения обследования всеми специалистами составляется перспективный план работы по всем видам деятельности детей и по всем разделам образовательной программы, а также выстраивается коррекционная работа. При этом дефектолог должен видеть ребенка, а не дефект. Он должен уметь увидеть мир глазами такого ребенка. Специалисты называют это эмпатией, то есть умением проникнуть в чувства другого, поставить себя на его место.

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.

Существует множество форм совершенствования системы обучения персонала внутри организации: курсы повышения квалификации, самообразование, получение дополнительного образования. На наш взгляд, именно обучение на рабочем месте позволяет организовать практическую деятельность в соответствии с приобретёнными знаниями, адаптацию молодых педагогов, совершенствованию мастерства опытных, сплочению коллектива и формированию положительного имиджа организации в условиях ограниченных ресурсов.

В целях выявления образовательных потребностей педагогов и оптимизации методической работы используется мониторинг, позволяющий выявить не только особенности в профессиональном развитии каждого педагога, уровень педагогической

компетентности, а также общие тенденции, повлёкшие за собой трудности в педагогической деятельности учреждения.

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.

Мониторинг проводился на базе дошкольного образовательного учреждения в начале и в конце учебного 2020-2021 года. В обследовании приняли участие 23 педагога, в том числе 6 дефектологов. В начале года оценивался уровень инновационного потенциала коллектива, сформированность профессиональной компетентности педагогов, в конце года - наличие динамики в развитии профессиональной компетентности педагогов и также уровень инновационного потенциала. В качестве методов изучения профессиональной компетентности были использованы: анкетирование, наблюдение за совместной деятельностью педагога с ребёнком, просмотр и анализ открытых занятий, мероприятий, а также метод беседы по индивидуальным планам профессионального развития педагога. Для фиксации результатов мониторинга велись протоколы наблюдений и анкетирования, составлялись аналитические справки. Ответственными за реализацию мониторинга и последующего внутрифирменного обучения были назначены педагоги-наставники, педагог-психолог и старший воспитатель в составе экспертной группы. Задачами мониторинга явились следующие: проведение анкетирования педагогов для определения уровня инновационного потенциала и профессиональной компетентности педагогов, обработка и анализ полученных результатов и выявление общих тенденций профессиональных трудностей, совместно с педагогами составление индивидуальных маршрутов развития профессиональной компетентности. Основными показателями мониторинга являются компоненты профессиональной компетентности педагога:

- функциональный - 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: с коллегами, с администрацией, с родителями;

- личностный - профессиональные личностные качества;

- рефлексивный - знания в области педагогической рефлексии.

Анализ полученных результатов мониторинга предусматривает выявление групп педагогов, имеющих высокий, средний и низкий уровень компетентности. Для этого сумма баллов по показателям сформированности компетентности каждого педагога сопоставляется со средним значением коллектива. Все близкие к указанному показателю относятся к среднему уровню, существенно превышающие - к высокому, уступающие им - к низкому. Анализируя результаты на начало года, мы определили уровень компетентности каждого педагога. Полученные показатели существенно ниже среднего значения для данной группы. На основе выделенных нами уровней на начало учебного года 2 человека (9%) находились на высоком уровне, 4 человека (17%) - на среднем и 17 (74%) - на низком уровне компетентности. Общий инновационный потенциал коллектива соответствовал низкому уровню.

Исходя из вышеописанного понимания психолого-педагогической компетентности и результатов мониторинга образовательных дефицитов педагогов-дефектологов, были обозначены следующие направления внутрифирменного обучения:

1. Изучение приоритетных направлений развития образовательной системы 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.

Учитывая данные мониторинга по внутрифирменному обучению персонала, мы выделили следующие возможные риски при реализации проекта:

- 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 были следующими: формирование эффективной системы моральной и материальной системы мотивации сотрудников для повышения уровня удовлетворённости.

Из анализа полученных данных на конец года можно сделать вывод о достигнутой эффективности внутрифирменного обучения: на конец года 6 человек (26%) находятся на высоком уровне, 13 человек (57%) - на среднем, на низком уровне остаются 4 человека (17%). Общий инновационный потенциал коллектива соответствует допустимому уровню. Педагоги, имеющие низкий уровень профессиональной компетентности, продолжили работу по повышению квалификации в следующем учебном году.

Эффекты реализации проекта по организации и внедрению внутрифирменного обучения: создание условий для профессионального роста педагогов-дефектологов; 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.

Желание руководства образовательных организаций оценить и поощрить труд педагогов, выявить причины, обуславливающие его результаты, мотивирует коллектив работать над решением профессиональных проблем. Это и есть движение по пути достижения мастерства каждым педагогом. Скорость этого

движения будет разной, но главное – этот процесс пойдёт по пути, во многом определяемому самим педагогом.

Таким образом, эффективность внутрифирменного обучения достигается за счет повышения качества образовательной услуги всей организации: совершенствование и развитие профессиональной компетентности педагогов.

Библиографический список

1. Байрамова Э.Э. Социализация дошкольников посредством проектной деятельности // Исследовательская работа школьников. 2009. № 3. С. 40-41.
2. Бех Л.В. Проектная деятельность работников ДОУ в процессе повышения квалификации // Начальная школа плюс До и После. 2007. № 4. С. 58-62.
3. Бурнышева М.Г. Развитие познавательной активности детей старшего дошкольного возраста через экспериментально-исследовательскую деятельность // Дошкольная педагогика. 2011. № 3. С. 24-26.
4. Веракса Н.Е. Организация проектной деятельности в детском саду // Современное дошкольное образование: теория и практика. 2008. № 3. С. 26-33.
5. Веракса Н.Е. Проектная деятельность дошкольников : для работы с детьми 5-7 лет. Москва : Мозаика-Синтез, 2008. 110 с.
6. Киселева Л.С. Проектный метод в деятельности дошкольного учреждения. Москва : Аркти, 2003. 96 с.
7. Куликовская И.Э. Проектный менеджмент в инновационной деятельности дошкольного учреждения // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2009. № 7. С. 77-84.
8. Олдкорн Р. Основы менеджмента. Москва : Издательство «Финпресс», 1999. 320 с.
9. Хохлова О.А. Формирование профессиональной компетентности педагогов // Справочник старшего воспитателя дошкольного образования. 2010. № 3. С. 4.