

Таким образом, использование активных и интерактивных методов работы направлено на повышение профессиональной компетентности педагогов и, соответственно, повышение качества образовательного процесса в учреждении дошкольного образования.

Список использованных источников

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2012. – 398 с.
2. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 января 2021 г. № 57.
3. Горбунова, Л. Построение системы повышения квалификации педагогов в области информационно-коммуникационных технологий на основе принципа распределения / Л. Горбунова, А. Семибратов // Конгресс конференций [Электронный ресурс]. – 2017.
4. Зимняя, И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (Теоретико-методологический подход) / И. А. Зимняя. – Москва : Высшее образование сегодня, 2006. – № 8. – С.21–26

Сосновская А. В. (г. Минск, Республика Беларусь)

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ РАБОТЫ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

В современных, быстро меняющихся реалиях важной составляющей квалификации педагогов является их умение взаимодействовать в команде и формировать корпоративную компетентность.

Корпоративная компетентность – совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющих педагогам успешно взаимодействовать для реализации поставленных задач. Корпоративная компетентность представляет собой прежде всего компетентность взаимодействия с людьми, которая включает коммуникацию (адаптация к собеседнику, адаптация к взаимопониманию) и кооперацию (ответственность, солидарность, способность договориться, видеть разные точки зрения и интересы, умение распределять ответственность) [1].

Особенно важным видится формирование корпоративной компетентности у педагогов, которым необходимо работать в междисциплинарной и мультидисциплинарной команде (например, во время процедуры обследования ребенка на психолого-медико-педагогической комиссии) (далее – ПМПК).

ПМПК осуществляет свою деятельность на базе государственного центра коррекционно-развивающего обучения и реабилитации и создается для проведения психолого-медико-педагогического обследования лиц с особенностями психофизического развития [2]. В состав ПМПК входят специалисты разного профиля (учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог социальный, медицинский работник), которые осуществляют выявление и обследование детей с особенностями психофизического развития, готовят по результатам обследования рекомендации по оказанию помощи и определяют дальнейший образовательный маршрут ребенка.

Профессиональные разногласия между специалистами комиссии могут привести к неверному определению дальнейшего образовательного пути ребенка, что не позволит раскрыться его потенциалу и может привести к нарушению адаптации и социализации в обществе.

В связи с этим возрастает роль активных методов обучения, содействующих развитию коммуникативных способностей, умения принимать совместные решения в мультидисциплинарной команде, понимать, отбирать, анализировать и оценивать собственные действия и действия других специалистов [3].

Для изучения влияния активных методов работы на формирование корпоративной компетентности членов психолого-медико-педагогической комиссии нами было проведено анкетирование, в котором приняли участие 50 педагогов. По результатам анкетирования, наиболее эффективными активными методами работы педагоги посчитали деловые и ролевые игры, образовательные квесты, метод мозгового штурма.

Одним из эффективных методов формирования корпоративной компетентности педагогов является образовательный квест. Образовательный квест – это игровая технология, которая может использоваться в работе с педагогами для решения проблемных и творческих задач. В процессе организации образовательного квеста мы определили 3 этапа его проведения: организационный, основной и рефлексивный.

На организационном этапе необходимо определить тему, цели и задачи образовательного квеста, а также организовать пространство и ресурсы. Также данный этап включает в себя разработку легенды игры, которая должна содержать некую интригу и написание сценария. Обязательным шагом организационного этапа является составление маршрутного листа прохождения этапов игры для педагогов, подготовка необходимых заданий, музыкального сопровождения, раздаточного материала и реквизита.

Основной этап включает в себя непосредственное прохождение маршрута образовательного квеста, в процессе которого в первую очередь участники игры выбирают капитана команды, определяют название и девиз. В процессе выполнения заданий игры педагоги могут передвигаться по различным «станциям» либо комнатам.

Рефлексивный этап должен включать в себя подведение итогов, обмен мнениями и суждениями и самоанализ деятельности педагогов.

Мозговой штурм также будет содержать несколько этапов проведения: подготовительный, основной и заключительный.

На подготовительном этапе формулируется тема, цель и задачи мозгового штурма, а также теоретическая либо практическая проблема, требующая решения. Происходит распределение ролей на «генераторов» (педагоги с креативным мышлением) и «аналитиков» (с хорошо развитыми аналитическими способностями). На данном этапе решаются организационные вопросы (подготовка помещения, техники, реквизиты).

На основном этапе «генераторы идей» предлагают как можно больше вариантов решения обсуждаемой проблемы и фиксируют их. «Аналитики» рассматривают и анализируют предложения «генераторов», выбирая из них наиболее оригинальные, рациональные и нетривиальные. Результатом становится формулирование оптимального набора решений и составление окончательного списка идей и мнений по выдвинутому вопросу или проблеме.

На заключительном этапе мозгового штурма педагогам предлагается провести рефлексию собственной деятельности, подвести ее итоги.

Организация и проведение деловых и ролевых игр также предполагает этапность. Нами было выделено три таких этапа: подготовительно-тренировочный, основной и подведение итогов.

Подготовительно-тренировочный этап включает в себя определение цели и задач игры, подбор материала для написания ее сценария. Сценарий должен содержать реальное противоречие или игровой конфликт и быть актуальным на данном этапе и для данной категории педагогов. Важно распределить роли, создать экспертную группу и подобрать реквизит (возможно, для роли необходимо наличие костюма или экипировки).

На основном этапе происходит непосредственное воплощение сценария игры. Проигрываются реальные проблемные педагогические ситуации с демонстрацией типичных ошибок педагогов. В ходе проигрывания ролей участники игры могут поменяться местами для достижения наилучшего результата. После этого к работе приступает экспертная группа, которая выступает с анализом ситуации. Происходит обмен мнениями, в ходе которого непосредственные участники игры защищают свои решения и выводы.

Оценка хода игры ее участниками и ведущим, обсуждение ошибок, обмен эмоциями и практическим опытом имеют место на заключительном этапе проведения деловых и ролевых игр.

В заключение хотелось бы отметить, что в свете новых подходов к формированию корпоративной компетентности педагогов, которые предполагают их активность, творческий подход к решению проблем, инициативность и инновационность, активные формы работы будут наиболее актуальны и эффективны на современном этапе. Ведь они предполагают постоянное взаимодействие педагогов, расширяют их личностный и профессиональный потенциал, обеспечивают конструктивное корпоративное взаимодействие.

Список использованных источников

1. Халитова, И. С. Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / И. С. Халитова ; Казанский гос. технолог. у-т и Казанский гос. технич. у-т им. А. И. Туполева. – Казань, 2009. – 21 с.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 13 января 2011 г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 декабря 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 декабря 2010 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 23.07.2019 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
3. Киров, С. Г. Андрагогические аспекты формирования корпоративной компетентности современного специалиста / С. Г. Киров // Человек и образование. – 2010. – № 1(22). – С. 75–79.

Сяргееўка М. Л. (г. Магілёў, Рэспубліка Беларусь)

ПАВЫШЭННЕ ПРАФЕСІЙНЫХ КАМПЕТЭНЦЫЙ ПЕДАГОГАЎ ПРАЗ ВЫКАРЫСТАННЕ ДЫСТАНЦЫЙНЫХ ФОРМАЎ НАВУЧАННЯ

Асноўнай фігурай пры рэалізацыі на практыцы змен у сістэме адукацыі заўсёды быў і застаецца настаўнік. А для паспяховага ўвядзення ў практычную дзейнасць нейкіх інавацый сучасны педагог павінен валодаць неабходным узроўнем прафесійнай кампетэнтнасці, хацяць дасягнуць высокіх вынікаў на прафесійнай ніве.

Прафесійная кампетэнтнасць настаўніка – гэта адзінства яго тэарэтычнай і практычнай гатоўнасці да педагагічнай дзейнасці; сістэма прафесійна-значных асобных уласцівасцяў, якія забяспечваюць высокі ўзровень прафесійнай педагагічнай дзейнасці. Пад высокім узроўнем педагагічнай дзейнасці падразумеваецца яе эфектыўнасць, якая адпавядае ўзроўню сучаснай навукі і патрабаванням сучаснасці.

Як паказвае педагагічная практыка, прафесійная кампетэнтнасць патрабуе бесперапыннага ўдасканалення. Сярод настаўнікаў кажуць, што педагогу трэба вучыцца ўсё жыццё. Такім чынам, пастаянная бесперапынная адукацыя з'яўляецца важнай і неабходнай умовай для кар'еры настаўніка, аднак у сувязі з высокім узроўнем вучэбнай нагрукі і патокам інфармацыі, які расце кожны дзень, не кожны настаўнік можа дазволіць сабе павышэнне сваёй адукацыі ў класічнай форме. Акрамя таго, часта ўзнікае патрэба атрымання нейкай вузка спецыяльнай інфармацыі і ведаў, якія далей