

УДК – 74.1

Создание условий для профессионального роста и развития педагогов ДОО стажерской площадки.

**Леукина А. П., МАДОУ д\с «Березка»,
Leukina A. P., MADOU for with "Birch",
г. Первомайск, старший воспитатель.
Pervomaisk, senior tutor.**

**Моисеева Е. В., МАДОУ д\с «Березка»,
Moiseyeva E. V., MADOU for with "Birch",
г. Первомайск, заведующий.
Pervomaisk, managing.**

Аннотация

Данная статья посвящена актуальной теме – созданию условий для профессионального роста и развития педагогов ДОО. Представлен анализ исследований по проблеме, определения понятия «инновационный потенциал». Показан продукт развития инновационного потенциала педагогов как результат деятельности региональной стажерской площадки.

Summary

This article is devoted to a hot topic – creation of conditions for professional growth and development of teachers of DOO. The analysis of researches on a problem, definitions of the concept "innovative potential" is submitted. The product of development of innovative potential of teachers as result of activity of the regional trainee platform is shown.

Ключевые слова

ФГОС ДО, профессиональная компетентность, инновационный потенциал, региональная инновационная площадка, федеральная инновационная площадка.

Keywords

FGOS TO, professional competence, innovative potential, the regional innovative platform, the federal innovative platform.

В настоящее время общество испытывает самые глубокие и стремительные перемены за всю свою историю. Прошло то время когда одного

образования хватало на всю жизнь. Смена образовательных стандартов, растущая вариативность дошкольного образования, открытость образовательного пространства, приводящая к сосуществованию различных образовательных моделей и технологий – все это достаточно резко меняет представление о значимости профессиональных качеств современного педагога детского сада.

Новый социальный заказ, обращенный к педагогике, выражается в виде требований к подготовке педагогов, способных к саморазвитию, самостоятельной ориентации в инновационных образовательных процессах в образовании детей дошкольного возраста. Сегодня недостаточно прироста у педагога профессиональных знаний, умений и навыков, необходимо изменить профессиональное мышление как показателя его профессиональной компетентности. Профессиональное мышление проявляется в способности педагога обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня. [2, стр. 34]

Современная практика образования характеризуется активным включением педагогов в инновационную деятельность, процесс внедрения новых программ и технологий, методов и приемов взаимодействия с детьми. В связи с чем, основной задачей нашего учреждения является повышение квалификации, подготовка специалистов, способных работать в соответствии с современными требованиями.

В условиях реализации ФГОС ДО, одним из основных механизмов развития системы дошкольного образования являются поиск и освоение инноваций, способствующих качественным изменениям в деятельности дошкольного учреждения. ФГОС ДО требует создания и развития различных направлений повышения профессиональной компетентности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, предполагает овладение педагогами детского сада новым содержанием профессионально-педагогической деятельности, развитием их инновационного потенциала.

Понятие «инновационный потенциал» достаточно активно используется педагогической наукой и практикой. В свое время изучением генезиса развития инновационной деятельности педагога занимались А.А. Арламов, В.И. Журавлев, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, В.А. Кан-Калик, Н.Д. Никандров, М.Н. Скаткин, В.А. Сластенин, Я.С. Турбовской и др. Анализ особенностей развития профессионализма педагога и возможностей развития его инновационного потенциала в массовой практике стал предметом изучения Л.А. Байковой, В.В. Гузеева, А.М. Моисеева, Н.В. Немова, Н.П. Степанова, К.И. Ушакова и др.

К настоящему времени существует малочисленное количество исследований, в которых в той или иной степени определяется инновационный потенциал личности и в особенности - личности педагога. Общая структура инновационного потенциала личности рассматривается с учетом закономерностей функционирования мотивационной (прежде всего - мотивации достижений), эмоционально-волевой сфер, познавательных процессов (дивергентность мышления, степень ригидности мыслительных процессов и т.д.), индивидуальных особенностей (способность к творчеству, интернальность при принятии решений) субъекта деятельности.

Изучая работы Б.П. Яковлева и В.Ф. Жукова, мы обнаружили ссылку на исследования М. В. Чигриновой, которая выявила, что инновационный потенциал является высоким, если в индивидуальной концепции личности фиксируются следующие содержания: видение личностью своей роли во взаимодействии с миром как активное, инициативное участие в инновационной деятельности; всесторонние представления о творческом подходе к профессиональной деятельности; коммуникативная компетентность; представление о творческом, активном отношении к действительности как значимой ценности в деятельности. [5, стр. 25]

Таким образом, существуют различные определения структуры инновационного потенциала. Приведенные исследования не раскрывают все структурные характеристики, а рассматривают лишь некоторые составные

части. В связи с этим можно говорить о разных подходах к определению структуры инновационного потенциала.

Так О.М. Исаева предлагает в качестве основного структурного компонента инновационного потенциала педагога рассматривать инновационную культуру, определяя ее как уровень профессиональной компетентности педагога, проявляющийся в позитивной восприимчивости новизны, а также в готовности и способности участвовать, содействовать или, в крайнем случае, не противодействовать реализации новшества в сфере образования.[4, с.144]

В свою очередь Н.Ф. Ильина, исследуя вопросы формирования инновационного потенциала педагогических кадров, выделила характеристики инновационного кадрового ресурса, к которым были отнесены наличие аналитической, проектировочной, методической и экспертной компетентностей. [2, С.35]. Безусловно, условием эффективности и продуктивности инновационной образовательной деятельности педагога является осознание ценностных ориентиров и наличие рефлексивной аналитики собственной инновационной деятельности.

Из существующих определений инновационного потенциала педагога нами выбрано то, которое на наш взгляд наиболее полно отражает его сущность. Это определение дано И. Дерновским. В его вариации инновационный потенциал педагога - это совокупность социокультурных и творческих характеристик личности педагога, его открытость новому, прогрессивному, выражающую готовность совершенствовать педагогическую деятельность и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность, средств и методов. [1, стр. 104] Такое определение инновационного потенциала педагога представляется довольно полным и содержательным.

Сравнительный анализ данных по кадровому составу нашего детского сада позволяет сделать выводы о его готовности к инновационной деятельности. Так, основной состав педагогических кадров представлен педагогами с высшим образованием – 67%, педагоги со средним-специальным

образованием – 33 %, двое из них обучаются в высших учебных заведениях – 17 %.

Данные о повышении квалификации педагогами свидетельствуют о постоянной ее росте, всего с высшей категорией – 30 %, основную группу составляют педагоги с 1 квалификационной категорией – 70 %.

В ДОО разработан план аттестации педагогов на будущий учебный год, что обеспечит поступательный рост их профессионального мастерства, саморазвития.

Педагоги объективно оценивают свою деятельность, учатся находить творческие приемы в работе коллег и адаптируют их опыт, преобразуют образовательную предметно-пространственную среду групп, осваивают инновационные педагогические технологии, стремятся к созданию в ДОО единого пространства общения детей, родителей и педагогов.

Учитывая главную направляющую государственной политики в области дошкольного образования – личностно-ориентированный подход к ребёнку, мы создали модель современного педагога.

Каким же образом выстроить работу дошкольного учреждения так, чтобы педагоги испытывали потребность в повышении своей квалификации?

На первоначальном этапе мы переработали содержание нормативной документации: внесли изменения в Устав, коллективный договор, должностные инструкции работников, трудовой договор с работником, в которые максимально включили профессиональные обязанности и компетентности педагогов. Разработали Положение об оплате труда работников ДОО, в котором чётко определили, при соблюдении каких условий, работник детского сада может рассчитывать на повышение заработной платы, в том числе поощрение грамотой ОНО, администрации города и награждение знаком «Почётный работник общего образования». Разработан и принят Кодекс деловой этики работников учреждения.

Методическая служба ДОО разработала формат индивидуальной образовательной программы педагога и портфолио, которые педагоги

самостоятельно формируют исходя из проблем своей деятельности и достижений в процессе реализации целей и задач.

Для развития профессиональной компетентности в детском саду используются разнообразные формы организации педагогов, эффективные методы и приёмы, которые вы видите на слайде.

В ДОО разработан план-прогноз повышения квалификации и мастерства педагогов:

- на курсах повышения квалификации в г. Москве;
- на курсах повышения квалификации в НИРО;
- по каскадной модели;
- городских и муниципальных ресурсных центрах.

Совместно с творческой группой подготовлены и проведены мероприятия по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности, созданию условий, необходимых для теоретического и практического осмысления современных требований к содержанию и условиям осуществления образовательного процесса в ДОО, инновационным направлениям, опубликованным в периодической печати и используемым коллегами из других дошкольных учреждений. Для этого использовались опросные листы с графами: «Что является инновацией», «Специальные условия для реализации идеи», «Конечный результат от реализации идеи», «Насколько применим данный опыт», «Какие необходимы изменения, чтобы внедрить данный опыт», «Какие проблемы могут возникнуть в процессе деятельности» и др.

Такой подход учит педагогов размышляя выделять новое в работе, анализировать имеющийся опыт, условия, осознанно подходить к выбору методической темы.

Непременным условием профессионального роста и развития кадров мы считаем активное включение педагогов в инновационную деятельность.

Наше учреждение с 2013 года является региональной инновационной площадкой по теме: «Апробация и внедрение комплекса программ

дополнительного физкультурного образования детей дошкольного возраста в условиях взаимодействия ДОУ-ФОК».

В 2016-2017 учебном году проходил практический этап, который включал:

–Внедрение авторских программ дополнительного физкультурного образования детей старшего дошкольного возраста, имеющих признаки физкультурной одаренности, в условиях ДОУ-ФОК.

В рамках инновационной деятельности в детском саду работают 5 кружков (плавание, футбол, баскетбол, спортивная гимнастика для девочек и спортивная гимнастика для мальчиков).

В 2017 году прошли сертификацию три авторские программы дополнительного физкультурного образования детей дошкольного возраста в условиях ДОУ – ФОК по футболу «Быстрый мяч», по спортивной гимнастике для девочек «Ласточка», по спортивной гимнастике для мальчиков «Юный гимнаст» и учебно-методические пособия к ним.

Открыта региональная стажерская площадка по теме: «Апробация и внедрение комплекса программ дополнительного физкультурного образования детей дошкольного возраста в условиях взаимодействия ДОУ-ФОК»

В мае на базе нашего ДОО прошли региональные курсы «Актуальные проблемы дошкольного образования в условиях введения ФГОС ДО» для воспитателей городского округа. Разработанные нами материалы представлены на квалификационных курсах ГБОУ ДПО НИРО: «Теория и практика физического развития детей в ДОО в контексте ФГОС ДО», на курсах по каскадной модели обучения «Актуальные проблемы дошкольного образования в условиях введения ФГОС ДО», курсах для тьюторов «Практика введения ФГОС в ДОО (на муниципальном уровне)».

В условиях деятельности ДОО в статусе региональной инновационной площадки родилась и окрепла команда творческих педагогов, обладающих необходимым инновационным потенциалом и успешно применяющих его для получения инновационного продукта.

С 2013 года в детском саду работает федеральная инновационная площадка НОУ ДПО «Институт системно-деятельностной педагогики» по теме: «Механизмы внедрения системно-деятельностного подхода с позиций непрерывности образования».

В этом году у нас проходил основной этап, который включал работу по программе «Мир открытий» под ред. Л.Г. Петерсон, И.А. Лыковой.

Пять педагогов работают в лаборатории № 8 «Обучающая команда по трансляции системно-деятельностного подхода Л.Г. Петерсон».

С января 2017 года на базе ДОО открыт муниципальный ресурсный центр «Системно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса».

В итоге реализации комплекса мероприятий мы получили следующие итоги:

Сформирована активная позиция педагога во всех процессах не только на уровне ДОО, но и на уровне методической работы муниципалитета.

Расширены профессиональные интересы, способствующие развитию поисково-творческой деятельности, принятию оптимальных решений, проявлению инициативы, росту потребности в повышении квалификации, самостоятельности и взаимодоверия.

Все педагоги овладели информационно-коммуникационными технологиями, активно используют медиа-ресурсы в организации образовательной деятельности с дошкольниками.

У педагогов ярко выражен интерес к инновациям, они возглавляют работу творческих групп, мастер-классов, активно участвуют в научно-практических конференциях на муниципальном уровне, в муниципальных, региональных, всероссийских и международных профессиональных конкурсах.

В 2016-2017 учебном году во всероссийском конкурсе стипендий и грантов им Л.С. Выготского приняли участие пять педагогов и два из них выиграла грант в размере 50 000 рублей.

Два педагога приняли участие в международном конкурсе «Учу учиться» и были награждены дипломами 2 степени и правом на бесплатное обучение на курсах повышения квалификации в г. Москве.

В марте 2017 года прошел муниципальный профессиональный конкурс «Аукцион педагогических идей», в котором принимала участие воспитатель и заняла второе место.

В региональной научно-практической конференции «Экология дошкольного детства: факторы культуры, безопасности, воспитания и профессиональной компетентности педагога» участвовали 9 педагогов и получили сертификаты участников и электронный сборник.

Двенадцать педагогов участвовали в международной научно – практической интернет – конференции «Инновационный потенциал непрерывной образовательной системы Л.Г. Петерсон: сохраняем прошлое, создаем будущее» и получили сертификаты участников.

В апреле три педагога приняли участие в научно-практическом семинаре «Психолого-педагогическое обеспечение подготовки ребенка к школе в условиях реализации ФГОС ДО» в г. Арзамасе.

В феврале прошла муниципальная конференция «Непрерывность и преемственность образования как условие успешности ребенка». В работе данного мероприятия приняли участие три педагога нашего детского сада. По результатам работы участникам были выданы сертификаты и сборник, в котором представлен опыт работы педагогов.

Воспитатель заняла 2 место в муниципальном этапе областного конкурса методических материалов.

В муниципальном этапе XIII Всероссийской акции «Я выбираю спорт, как альтернативу пагубным привычкам» приняла участие педагог-психолог и заняла 3 место в номинации «Творческая работа».

Так же 17 педагогов принимали участие в различных Международных и Российских заочных онлайн—конкурсах, конференциях, публиковали свои методические материалы на разных образовательных сайтах.

В качестве результатов создания условий для профессионального роста и развития педагогов ДОО мы рассматриваем также повышение уровня корпоративной культуры.

Поэтому улучшился психологический климат в коллективе.

Повысилось качество образования дошкольников.

Таким образом, проведенный анализ дает нам основание заключить, что педагогический коллектив обладает достаточной профессиональной компетенцией для осуществления инновационной деятельности, в нем намечены тенденции к дальнейшему профессиональному росту.

Список литературы:

1. Дерновский И. Инновационные педагогические технологии Учебное пособие / К. :Академвидав, 2004
2. Ильина Н. Ф. Развитие учительского потенциала средствами проектной деятельности // Учитель Кузбасса 2011 - № 1. С. 32-37
3. Методические рекомендации по содержанию и организации образовательной деятельности по физической культуре детей старшего дошкольного возраста в условиях ФОК . /Под редакцией В.Т. Чичикина, А.А. Чеменевой. – Н.Новгород: ООО «Типография «Поволжье», 2011, с.7.
4. Тенденции дополнительного профессионального образования в контексте современной образовательной политики: Материалы Всероссийской научно-практической конференции: В 2 ч. - Ч. I. – Москва - Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2010
5. Яковлев Б.П., Жукова В.Ф. Управление инновационными процессами в системе образования: компетентность и потенциал руководителя // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2