

**РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВЗРОСЛЫХ- СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ**

**THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF CONTINUING ADULT
EDUCATION IS A STRATEGIC VECTOR FOR THE DEVELOPMENT OF
THE REGIONAL STAFF POTENTIAL**

Касич Е.В.,

учебно-методический кабинет отдела образования, спорта и туризма

Ушачского районного исполнительного комитета, методист

Kasich E.V.,

educational and methodical room Department of Education, Sports and Tourism

Ushachsky District Executive Committee, Methodist

Аннотация

В статье представлена характеристика коучинга как инновационной образовательной технологии, рассмотрены особенности использования коучинга в процессе методической работы с педагогическими кадрами в учреждениях дошкольного образования, при реализации творческих проектов.

Annotation.

The article presents the characteristics of coaching as an innovative educational technology, the peculiarities of using coaching in the process of methodical work with pedagogical staff in institutions of preschool education are considered, while implementing creative projects.

Ключевые слова: коучинг, коуч, инновационный процесс, развитие.

Keywords: coaching, coach, innovation process, development.

Жизнь и время диктуют свои правила... Оглядываясь назад, можно констатировать тот факт, что сегодня дошкольное образование уже не то, каким оно было даже пять лет назад. Сегодня маленькому ребенку и его семье нужен несколько иной детский сад, в котором преобладают все те же ценности

доброта, любовь, душевная теплота, искренность, бережное отношение к душе ребенка, но само содержание деятельности уже другое, нет смысла рассматривать с позиции «хуже» или «лучше», чем то, что было, оно просто другое. Современное учреждение дошкольного образования — это открытая система предоставления образовательных услуг, в которой образ дошкольного детства рассматривается как уникальный период жизни человека. Актуальность проблемы организации и содержания инновационной деятельности в современном дошкольном учреждении ни у кого не вызывает сомнения. Инновационные процессы являются закономерностью в развитии дошкольного образования и относятся к таким изменениям в работе учреждения, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности и стиле мышления педагогов, вносит в образовательную среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое. Сегодня в сфере дошкольного образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, внедряются новшества в организацию содержания в методику и технологию апробации. Теоретическая проработка проблемы инноваций служит основой совершенствования дошкольного образования, его осмысления и обновления.

В целом есть основания утверждать, что развитие инновационной деятельности — одно из стратегических направлений в дошкольном образовании. Для педагога — это рост профессионального мастерства, формирование способности к профессиональной рефлексии, умение осуществлять исследовательскую деятельность, для детей — получение новых знаний, информации. Становится очевидным: от того, как станет проводиться образовательная деятельность в дошкольном учреждении, какие ценности будут заложены, сформированы у детей, зависит успешность самого процесса. Поэтому практика показывает, что применение инновационной деятельности изменяет традиционную управленческую пирамиду и во главу угла ставит педагога и детей, руководителей, их профессиональные запросы и потребности.

Не административные требования и даже рекомендации становятся движущей силой развития дошкольного учреждения, а реальный творческий потенциал педагогов: их профессиональный рост, отношение к работе, способности раскрыть потенциальные возможности своих воспитанников. Практика внедрения и активного применения инноваций способствует переводу управленческой деятельности и методической работы в – инновационное пространство дошкольного учреждения.

Региональная система дошкольного образования характеризуется системой факторов и условий, способствующих профессионально - личностному росту педагогов, внедрению инновационных технологий и методик, способствующих развитию детей дошкольного возраста, установлению партнёрских отношений с родителями воспитанников.

В настоящее время в сферу инновационной деятельности, внедрения технологий и методик включены уже не отдельные учреждения образования и педагоги, а практически каждое учреждение, инновационные преобразования приобретают системный характер.

Инновационная направленность личности педагога особенно необходима в современной образовательной ситуации, когда возрастает его роль в выборе концептуальных основ обучения, построении своей собственной деятельности как индивидуальной педагогической системы.

Итак, поставив цель повысить профессиональную компетенцию педагогов через внедрение в педагогическую практику инновационной деятельности, намечено осуществление организации инновационной методической работы с педагогическими кадрами, направленной на их обучение использованию инновационных технологий и методик, а также проектной деятельности.

Современное управление методической работой – это, прежде всего процесс целенаправленного управленческого взаимодействия сторон, где каждая выступает как в роли субъекта, так и в роли объекта.

Информирование педагогов о современных, педагогических технологиях и методиках, использования игровых пособий в рамках внедрения инноваций в реализации преемственности в обучении на различных ступенях образования осуществляется в различных формах методической работы. Особое место при распространении эффективного педагогического опыта, опыта включения педагогов в инновационную работу приобрели такие формы как мастер-класс педагогов, а также коучинг – технология.

Сегодня в образовании востребован педагог - личность, педагог-мастер. А стать мотивированной личностью, способной к саморазвитию, человека с уверенной гражданской позицией становятся только в позитивной, успешной среде, в процессе наблюдения за успехами и победами, при возможности наставничества и в условиях непрерывной методической поддержки. Всем известна фраза «если не можешь изменить обстоятельства, измени отношение к ним». Следуя этой логике, если мы не можем изменить систему, а соответственно будем использовать собственный потенциал, для нового творческого развития.

Термин «coaching» был введён в начале 90 годов XX столетия Дж. Уитмором. В дословном переводе «to coach» значит тренировать, заниматься репетиторством [1, с. 398]

Коучинг, выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному стимулированию педагогов дошкольной организации. Коучинг в сфере образования рассматривается как продолжительное сотрудничество субъектов образовательного процесса, которое помогает достигать высоких результатов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере обучения и развития. Развитие — это процесс перемещения с одного уровня выполнения деятельности на новый, совсем иной уровень компетентности. [2,с 47] Определена общая основа коучинга: партнерство; раскрытие потенциала; результат. Коуч (консультант, наставник) стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость начинающих педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей

профессиональной деятельности. В процессе коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а коуч создает креативную атмосферу, особое пространство, поиска альтернатив, равноправного взаимодействия участников процесса, атмосферу доверия.

Говоря о новых подходах к развитию компетентности педагогических кадров, хочется отметить, что сегодня становится популярным направление, в основе которого лежит не просто индивидуализированный подход и умение слушая слышать, но раскрытие потенциала педагога – это и есть ключевая задача и основной результат работы коучинг- технологии. Данную технологию можно назвать сотрудничеством и сотворчеством педагогов с целью раскрытия ресурсов человека. Коучинг — это работа с реальным педагогом ориентированным на «завтра». Здесь важны шаги, которые делает педагог для получения результата. Это творческое развитие педагогов, расширение перспектив для дальнейшего профессионального роста, творчества. Когда творишь по – настоящему – это получается красиво и убедительно. Это укрепляет имидж педагога, учреждения дошкольного образования, способствует совершенствованию качества образования, достижению определённых результатов. Результат нужен для того, чтобы каждый участник образовательного процесса мог расти и развиваться. Для того, чтобы педагог смог сказать себе «мой результат – мой опыт — моя победа, я смог! Мне есть чем гордиться! Мне есть куда идти!».

В роли коуча в нашем регионе на разных этапах выступают заместители заведующих по основной деятельности и воспитатели дошкольного образования государственного учреждения образования «Ясли – сад № 2 г.п. Ушачи».

Коучинг мы рассматриваем как программу самоуправления педагога в процессе профессионального развития, когда осуществляется переход от самопознания к самосознанию, от самоопределения к самоактуализации, от самоорганизации к самоутверждению, от самореализации к саморегуляции. В своём виде он предусматривает уровневую технологию управления

профессиональным развитием педагогов, через перевод педагога из состояния неосознанной компетентности в состояние осознанной компетентности, основанный на определённых этапах: установление партнерских отношений между коучем и непосредственно педагогами; стимулирование на обнаружение, исследование проблемы; совместный анализ деятельности по актуализации опыта; совместное определение задач для достижения конкретной цели; выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы; выбор конкретного варианта действий и составление плана действий; договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку; рефлексия индивидуальных результатов, определение степени сформированности профессиональной компетентности. Данная стратегия становится для педагогов актуальной, так как за последние годы педагогический состав учреждений образования постоянно обновляется, в сфере дошкольного образования отмечается рост педагогов, не имеющих образования по направлению «Педагог детства», что приводит к необходимости организовать методический процесс профессионального развития на основе коучинга. В деятельности дошкольного учреждения данная идея используется в организации различных форм взаимодействия: посещение занятий педагогов, начинающих свою профессиональную деятельность; консультирование, направленное на личностную поддержку профессиональной деятельности, где педагог не получает советов и рекомендаций, а только ориентируется в ответах на вопросы и сам находит резервы и пути для решения своих проблем; общение с приглашением куратора областного творческого проекта методиста отдела дошкольного и начального образования Государственного учреждения дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования» Замостоцкой Т.В. с целью проведения тренинга для педагогов, а также оказания консультативной методической помощи в реализации внедрения инноваций.

Системная методическая работа с кадрами позволила педагогам быть активными участниками проектов «Реализация задач по формированию

элементарных математических представлений детей дошкольного возраста посредством использования игрового пособия Кюизенера и Дьенеша» и коучинг- проекта «Развитие творческого потенциала педагогов через осуществление инновационной деятельности »

Применение метода коучинга в системе сопровождения профессионального развития педагогов обеспечивает качественно новый уровень таких показателей как профессионализма, формирование психолого-педагогической культуры; развитие мотивации успеха; профессиональных коммуникативных умений; овладение приемами, способами саморегуляции и самокоррекции профессиональной деятельности; готовности к непрерывному профессиональному развитию; строить профессиональную деятельность в соответствии со стратегией развития дошкольного образования.

Таким образом, использование системы инновационной методической работы, построенной на основе модели, помогло повысить уровень предоставляемых образовательных услуг, повысить профессиональную компетентность работающих педагогов, включить большинство педагогов в инновационную педагогическую деятельность. Организуя работу с кадрами, по внедрению и апробации технологий и методик в практику работы опирались на высказывание великого ученого психолога Роберта Семёновича Немова «Методическая работа более результативна, если ею управляют: планируют, организуют, контролируют обучение, поддерживают мотивацию кадров».

Список цитированных источников:

1. Новый большой англо- русский словарь. В 3-х томах/ Под редакцией Ю.Д. Апресяна, Э.М. Медниковой.- М. Русский язык, 1999.- 832 с.
2. Парслоу Э. Коучинг в обучении. Практические методы и техники/Э.Парслоу, М. Рэй.- СПб: Питер , 2003.- 204 с.
3. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно всё/ В.Е. Максимов.- СПб: Издательство «Речь», 2004.- 272 с.
4. Смолкин А.М. Методы активного обучения. – М.: Высшая школа, 1999.