

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

Муравьева Елена Андреевна,

заведующий,

МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик»;

Колесова Татьяна Ивановна

заместитель заведующего по ВМР,

МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик»;

Вербовская Елена Владимировна,

к.п.н., доцент кафедры теории и методики дошкольного образования,

ГБОУ ДПО НИРО,

г. Нижний Новгород

КЛЮЧЕВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ – ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ Г. НИЖНИЙ НОВГОРОД

Аннотация. В статье раскрыта работа инновационной площадки МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик», Советского района, г. Нижнего Новгорода, которая включает разработку и реализацию программы развития педагогических кадров в соответствии с ФГОС ДО, а также с Профессиональным стандартом педагога, и компетентностной моделью современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО

Ключевые слова: педагог ДОО, компетентность педагога ДОО, инновационная площадка, профессиональное развитие педагога, программа развития педагогических кадров, самообразование и саморазвитие педагога ДОО, этапы реализации программы.

Современная ситуация на фоне введения в действие новых нормативно-правовых документов требует обновления образовательного процесса через освоение новых инновационных технологий. Данные изменения делают актуальным повышение профессиональной компетентности педагогов. Развитие профессиональной компетентности педагога – это развитие его профессио-

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

нальных качеств, сложный и многоплановый процесс. Развивающийся педагог способен самостоятельно овладевать новыми знаниями, методами, технологиями, способен разрабатывать или модифицировать новую методическую продукцию, на основе педагогической диагностики способен анализировать образовательный процесс, менять стратегию воспитания, добиваясь высоких результатов. В Профессиональном стандарте педагога представлен подход, согласно которому в функции педагога входит:

- педагогическая деятельность по проектированию образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях дошкольного образования;

- педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ для детей раннего и дошкольного возраста с учетом возрастных и индивидуальных особенностей их развития. []

Приказом Минтруда России от 18.10.2013 №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрированного в Минюсте России 06.12.2013, регистрационный №30550) установлено, что профессиональный стандарт педагога применяется работодателем при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации педагогов, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и при установлении системы оплаты труда.

На основании приказа ректора ГБОУ ДПО НИРО Н.Ю.Бармина №175 от 11.07.2016 г. «О внесении изменений в приказ №174 от 26.08.2015г. «Об организации инновационной деятельности на базе образовательных учреждений Нижегородской области» в МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик», г. Нижнего Новгорода организована Инновационная площадка кафедры теории и методики дошкольного образования ГБОУ ДПО НИРО по теме «Разработка и

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

апробация системы методической работы дошкольной образовательной организации по профессиональному развитию педагога» в МБДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик». Под руководством Е. В. Вербовской, кандидатом педагогических наук, доцентом кафедры теории и методики дошкольного образования ГБОУ ДПО НИРО, разработан календарный план инновационной площадки. Содержание плана работы инновационной площадки включает разработку и реализацию программы развития педагогических кадров, которая разработана в соответствии с ФГОС ДО, а также с Профессиональным стандартом педагога, и компетентностной моделью современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО (разработка кафедры теории и методики дошкольного образования ГБОУ ДПО НИРО под руководством Чеменевой А.А. г. Нижний Новгород) [] и представляет комплекс управленческих и методических мероприятий для обеспечения максимальной успешности коллектива, основой которой является разработка и реализация педагогами индивидуальной программы саморазвития.

Введение профессионального стандарта ставит перед администрацией ДОО создание специальной развивающей профессиональной среды, которая характеризуется личностно-ориентированным подходом, правом выбора собственной образовательной траектории. Под профессиональной средой педагога необходимо понимать педагогическую систему, интегрирующую научно-образовательный, кадровый, интеллектуальный, материальный потенциал образовательного учреждения, расширяющую возможность для профессионально-личностного роста педагогов с учетом тактических и стратегических целей образовательного учреждения. []

Профессиональное развитие педагога характеризуется принципом «от простого к сложному» (А.К. Маркова, Н.В. Кузьмина, Е.А. Климов, В.И. Беспалько).

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

1. Профессиональное развитие выступает как процесс, на каждом этапе которого педагога характеризуют определенные достижения и показатели. Непрерывное самообразование, саморазвитие предполагает, что воспитатель транслирует свой профессиональный инновационный опыт.

2. Профессиональное развитие отражает целостный процесс развития.

3. Профессиональное становление растет за счет развития новых потребностей.

4. Психологическую основу профессионального развития составляет саморазвитие как процесс превращения собственной жизнедеятельности в предмет практического преобразования приводящей, к творческой самореализации в профессии. []

По определению А.К.Марковой, профессионала отличает не только наличие высоких результатов деятельности, но и внутреннее отношение человека к труду, его мотивационная сфера, которая характеризуется следующими критериями:

- увлеченность смыслом педагогической деятельности, желание оставаться в профессии;
- мотивация высокого уровня достижения в педагогической профессии;
- мотивация профессионального роста и саморазвития в профессии, высокое профессиональное целеполагание;
- гармоничное прохождение всех этапов профессионализации;
- отсутствие профессиональной деформации в мотивационной сфере, профессиональных кризисов;
- профессиональный контроль, поиск причин неуспеха в себе самом и внутри своей профессии;
- при достижении высоких результатов в профессиональной деятельности, отсутствуют стрессы, срывы, перегрузки. []

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

Для осуществления профессионального развития в рамках методического обеспечения при разработке программы развития педагогических кадров учитывался:

- имеющийся индивидуальный профессиональный уровень развития педагога ДОО;
- предполагаемый уровень достижения профессионального развития в зависимости от специфики выполняемой профессиональной деятельности;
- уровень сформированности мотивационно-ценностных установок и ориентиров на профессиональное развитие.

Профессиональный уровень развития напрямую зависит от педагогического стажа. Методическая поддержка имеет разную направленность исходя от образовательных потребностей педагогов. Под образовательными потребностями понимается желание педагога овладеть знаниями, умениями, навыками и качествами, которые необходимо ему освоить для решения образовательных задач. []

Целью реализации программы развития является – развитие профессионально значимых компетентностей педагога ДОО, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста.

Исходя из цели, были поставлены следующие задачи:

1. Определить уровень профессиональных компетенций педагога на основе результатов мониторинга;
2. Выявить профессиональные затруднения педагогов;
3. Разработать дифференцированную программу развития профессиональной компетентности педагогов;
4. Активизировать участие педагогов в систематизации и обобщении педагогического опыта;
5. Содействие педагогам в самореализации посредством участия в инновационной деятельности.

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

Для успешной реализации программы развития необходимо создать следующие условия:

1. Осознание педагогами необходимости разработки и реализации программы саморазвития как профессиональной самореализации;
2. Осуществление целенаправленной методической работы по формированию у педагогов мотивации к процессу планирования саморазвития и повышению уровня своих профессиональных достижений;
3. Осуществление психолого-педагогического сопровождения по планированию программы саморазвития;
4. Развитие у педагогов профессиональной рефлексии как основы профессионального развития;
5. Содействие в самопрезентации педагогов, самореализации, в том числе посредством участия в инновационной деятельности;
6. Разработка индивидуальной программы саморазвития.

В программе разработана методическая поддержка педагогов, которая включает:

1. Научно-методическое обеспечение: реализация плана работы по инновационной деятельности, разработанного совместно с ГБОУ ДПО НИРО, своевременное приобретение литературы, создание специальной научно-методической базы;
2. Создание благоприятного психологического климата, достижение удовлетворенности своим трудом.
3. Учет индивидуально-личностных особенностей, возраста, уровня профессионализма педагогов ДОО.

Программа развития профессиональной компетентности педагогов реализуется через:

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

Самообразование педагога – изучение современных научных и методических разработок, инновационного опыта, в том числе регионального, прохождение курсов повышения квалификации.

Деятельность педагога в профессиональном сообществе – участие в работе методических объединений, творческих, рабочих групп на уровне дошкольной организации, муниципальном уровне.

Участие в методической работе – методическая работа педагога в рамках разработки методической темы, участие в методической работе ДОО, организованной старшим воспитателем, и через взаимообучение.

В рамках аналитического направления программы проведена диагностика профессиональной компетентности педагогов в контексте компетентности модели педагога, разработанной кафедрой теории и методики дошкольного образования ГБОУ ДПО НИРО мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагога, авторы Чеменева А.А., Попова В.Р., Вербовская Е.В., которая включала в себя самодиагностику педагога [], оценивание профессиональных компетенций педагога администраций МБДОУ.

В результате были созданы информационные карты на каждого педагога.

Также было изучено и проанализировано состояние и результаты методической работы для определения направлений ее совершенствования.

Содержание программы было разработано исходя из результатов социально-психологического аудита, диагностики профессиональной компетентности, анализа деятельности педагога, и включает в себя разные направления содержания методической работы: информационное, организационно-методическое, консультативное.

Информационная работа предполагает формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.), ознакомление педагогических кадров с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы на

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

бумажных и электронных носителях, с опытом инновационной деятельности образовательных учреждений и педагогов, информирование о новых направлениях в развитии общего образования, о содержании образовательных программ, новых методических рекомендациях в соответствии с ФГОС ДО, рекомендациях, нормативных, локальных актах.

В организационно-методическую деятельность входит изучение запросов педагогов, методическое сопровождение и оказание практической помощи: молодым специалистам, педагогическим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный период, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров, оказание им информационно-методической помощи; помощь в подготовке и участии педагогов в методических мероприятиях разного уровня. Необходимое участие и сопровождение инновационной деятельности проводится руководителем инновационной площадки Е.В. Вербовской: проведение семинаров, мастер-классов по повышению профессиональной компетентности педагогов ДОО, показа открытой образовательной деятельности, консультирование и помощь в реализации календарного плана инновационной деятельности.

Реализация программы проходит несколько этапов:

1-ый этап. Диагностика и самодиагностика. Цель данного этапа – выявление профессиональных затруднений педагога, интересов и типа его профессиональной работы. Педагог выявляет свой уровень профессиональных компетенций по предложенным ему анкетам. В результате происходит осознание и соотнесение образовательных потребностей с внешними требованиями (прежде всего ФГОС ДО, Профессиональным стандартом). На данном этапе в диагностику включаются специалисты педагог-психолог, старший воспитатель для внешней оценки профессиональной компетентности педагога, а также для выявления его затруднений и достижений.

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

2-ой этап. Проектирование. Данный этап предполагает разработку в программе конкретных действий по реализации задач профессионального развития:

- определение путей решения проблем;
- развитие профессиональных интересов;
- определение содержания деятельности педагога в контексте профессионального развития;
- планирование собственных действий по реализации цели;
- определение ожидаемых результатов.

Реализация действий проходит через прохождения курсов повышения квалификации, посещение семинаров и открытых мероприятий коллег, знакомство с опытом работы педагогов-мастеров, изучение интернет-ресурсов; консультации старшего воспитателя, участие в инновационной деятельности, в рабочих, творческих группах ДОО, наставничество, участие в тренингах и других формах работы.

В программу развития спроектированы основные мероприятия по реализации кадровой политики:

1. Деятельность по оптимизации и стабилизации кадрового состава образовательного учреждения, которая включает подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, осуществление ротаций сотрудников (внутренних и внешних).

2. Создание эффективной системы мотивации труда через оплату труда (постоянная гарантированная часть и переменная часть, которая является стимулирующей), выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на районные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства, на награждение отраслевыми и государственными наградами.

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

3. Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, укрепление исполнительности и трудовой дисциплины

4. Составление педагогами программы саморазвития. При планировании программы саморазвития педагог учитывает ООП, методическую тему и годовые задачи образовательного учреждения. Программа развития педагогических кадров позволяет самостоятельно конструировать образовательный маршрут с учетом своих компетентностей, своих профессиональных потребностей, дефицитов и выбирать наиболее приемлемые для себя сроки и формы его реализации. Практическая значимость программы развития видится в систематизации деятельности педагога, динамике показателей профессионального роста, стимулирующих факторах, удовлетворенности образовательными услугами и аттестации.

В программу профессионального саморазвития педагога включены следующие разделы:

- Изучение психолого-педагогической литературы.
- Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.
- Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).
- Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария.
- Участие в реализации программы развития образовательного учреждения; в системе методической работы.
- Обучение на курсах повышения квалификации.
- Участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы.
- Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

3-ий этап. Реализация.

Педагог на данном этапе реализует программу саморазвития по собственному плану. Анализируются и обобщаются результаты работы за учебный год. Составляются отчеты, которые обсуждаются совместно с коллегами. Коллегиально принимаются решения о трансляции педагогического опыта на уровне детского сада, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях. На этом же этапе педагог, исходя из результатов, корректирует программу саморазвития на следующий учебный год. На данном этапе важную роль имеет открытое образовательное пространство, где осуществляется профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

4-ый этап. Оценка и самооценка.

Для оценки привлекаются эксперты: коллеги педагоги, администрация детского сада, родители детей. Важным моментом выступает самоанализ педагогом своей профессиональной деятельности.

Реализация программы возможна при соблюдении следующих принципов:

- непрерывность – отражает связь и сбалансированность компонентов, устойчивость среды как системы;
- вариативность – обеспечивает реализацию индивидуальных, профессионально-личностных траекторий педагогов, выбор содержания, форм и методов обучения, разнообразных условий и возможностей для реализации и самоактуализации личности;
- открытость – обеспечивает обогащение структуры образовательного учреждения посредством доступа к информационным, образовательным, культурным ресурсам;
- интегративность – позволяет перейти к взаимному использованию педагогическими методами, формами, технологиями и наиболее оптимальному под-

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

бору образовательных ресурсов, выбору видов деятельности для развития профессионально-личностных качеств каждого педагога

Программа составлена с учетом объективных предпосылок и изменений в обществе и сфере образования, прогноза кадрового обеспечения МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик» и предполагает совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях содействия росту их профессиональной компетентности, обеспечение им социальных гарантий и создание условий для дальнейшего профессионального роста. Программа основывается на всестороннем анализе качественного состава кадров и определении стратегических условий наращивания профессионального потенциала педагогических и управленческих кадров в последующие 3 года.

Целевые индикаторы:

- внедрение системы оплаты труда педагогов в зависимости от достигнутого уровня компетентности и результатов деятельности;
- создание механизма профессионального аудита педагогических работников;
- внедрение новых форм методической работы;
- увеличение удельного веса воспитателей образовательного учреждения с высшей квалификационной категорией с 18% до 40%.

Социально-экономическая эффективность заключается в самом предназначении Программы – сохранение и развитие кадрового потенциала.

Ожидаемые результаты программы:

1. Качественные изменения в профессиональной компетентности педагогов.
2. Обновление содержания образования через использование эффективных педагогических технологий.
3. Эффективно действующая система повышения квалификации внутри учреждения

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

4. Включенность 80 % педагогических кадров детского сада в активную профессионально-творческую, экспериментально-исследовательскую деятельность.

5. Обновление материальной и методической базы ДОО, соответствующего современным требованиям, обеспечивающим качество организации и ведения образовательного процесса.

6. Активность и заинтересованность в непрерывном самообразовании и повышении квалификации.

7. Продуктивность сотрудничества с коллегами, воспитанниками и их родителями

Перспектива распространения программы: программа должна быть универсальна, поэтому может быть эффективной для внедрения в любой образовательной организации; технологична, легко переносится в нужную образовательную среду.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аврутина Е.Ф. *Модель управления профессиональным развитием педагогических кадров в учебном округе.* – М.: Классике Стиль, 2005. – 72 с.
2. *Адаптивное управление педагогическими системами: Учеб. пособие для студентов вузов / Третьяков П.И., Митин С.Н., Бояринцева Н.Н.* – М.: Academia, 2003. – 367 с.
3. Афонькина Ю.А. *Индивидуальный методический маршрут воспитателя ДОО. Журнал для проектирования индивидуального образовательного маршрута.* – Волгоград: Учитель, 2015. – 83 с.
4. Афонькина Ю.А. *Аудит личностных и профессиональных компетенций педагога ДОО.* – Волгоград: Учитель, 2014. – 92 с.
5. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. *Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие.* – М.: ИД «Цветной мир», 2015. – 136 с.
6. Гвишиани Д.М. *Организация и управление. 3-е изд., перераб.* – М.: Изд-во МГТУ, 1998. – 331 с.
7. Майер А.А., Богославец Л.Г. *Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОО. Методическое пособие.* – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.

ИННОВАТИКА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОТ ИДЕИ ДО ПРАКТИКИ

8. Камалова Н.Р. *Рейтинговая система оценки деятельности педагога ДОО.* – Волгоград: Учитель, 2016. – 38 с.
9. *Компетентностная модель современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО.* Чеченева А.А., Е.В. Вербовская, В.Р. Попова. *Нижегородское образование № 3, 2015.* – Нижний Новгород: ИЦ ГБОУ ДПО НИРО, 2015. – 208 с.
10. Цветкова Г.В. *Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент новыми профессиональными компетенциями.* – Волгоград: Учитель, 2015. – 39 с.