

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**



**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
ПЕДАГОГОВ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**



**МУРМАНСК  
2021**



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
ПЕДАГОГОВ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Сборник практических материалов*

МУРМАНСК  
2021

**ББК 74.14**

**Р17**

*Авторы-составители:*

*Зими́на Ю.Н., старший преподаватель кафедры дошкольного образования  
ГАУДПО МО «Институт развития образования»;*

*Морозова О.В., старший преподаватель кафедры дошкольного образования  
ГАУДПО МО «Институт развития образования»;*

*Смирнова О.Д., доцент кафедры дошкольного образования  
ГАУДПО МО «Институт развития образования», канд. пед. наук*

**Развитие профессиональной компетентности педагогов в сфере  
Р17 дошкольного образования. Сборник практических материалов**  
/Авторы-сост.: Ю.Н. Зимина, О.В. Морозова, О.Д. Смирнова. – Мурманск:  
ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2021. – 102 с.

В пособии представлены эффективные практики дошкольного образования в области развития профессиональной компетентности педагогов дошкольных образовательных организаций, рассмотрены актуальные вопросы организации методической работы по данному направлению деятельности, планирования и реализации содержания дошкольного образования в соответствии с ФГОС ДО. Издание адресовано заведующим, зам. заведующих по УВР, старшим воспитателям, слушателям курсов повышения квалификации.

**ББК 74.14**

© ГАУДПО МО «Институт  
развития образования», 2021  
© Ю.Н. Зимина, О.В. Морозова,  
О.Д. Смирнова, 2021  
© Коллектив авторов, 2021

## Пояснительная записка

Профессиональная компетентность – это способность успешно действовать на основе знаний, практического опыта, ценностей и склонностей при решении профессиональных задач и проблем, способность анализировать педагогическую ситуацию, корректировать собственную профессиональную деятельность и обосновать пути ее дальнейшего совершенствования.

Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к профессиональной компетентности педагогических работников, к уровню педагогической деятельности в целом. Согласно федеральному образовательному стандарту дошкольного образования педагогические работники должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условий развития ребенка, его позитивной социализации и личностного развития на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками.

В сборнике представлен эффективный опыт дошкольных образовательных организаций Мурманской области по совершенствованию профессиональной компетентности, развитию личностного потенциала педагогов в условиях реализации ФГОС ДО. Издание также содержит материалы научно-практической интернет-конференции «Профессиональная компетентность педагога: ключевое условие и ресурс развития качества дошкольного образования», прошедшей 26 ноября 2020 года и объединившей руководящих и педагогических работников образовательных организаций дошкольного, общего, среднего профессионального образования, специалистов дополнительного профессионального образования из Белгорода, Москвы, Мурманска и Мурманской области, Пскова, Петрозаводска, Санкт-Петербурга, Томска и Томской области, Нижнего Новгорода и Ярославля.

Содержание предлагаемого сборника в целом отражает ключевые направления методической деятельности по созданию организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности воспитателей в современном образовательном пространстве. Так, значительная часть материалов издания посвящена вопросам использования инновационных форм методической деятельности, направленной на совершенствование базовых компетенций педагога дошкольного образования. Преподаватели, заведующие, старшие воспитатели, заместители заведующих по УВР представили практические результаты деятельности по созданию организационно-педагогических условий развития личностного потенциала педагогов дошкольной образовательной организации, повышения их профессиональных компетенций в рамках курсов повышения квалификации, в конкурсном движении, в процессе реализации инновационных технологий профессионального развития.

Важным направлением деятельности методической службы дошкольной образовательной организации является профессиональная адаптация молодых педагогов к условиям современной дошкольной образовательной организации. В сборнике представлены материалы по организации и проведению методических семинаров, практикумов, консультированию молодых специалистов

в контексте развития и совершенствования их профессиональной компетентности. Особое внимание в сборнике уделено организации деятельности по самообразованию педагогов дошкольной образовательной организации как одной из форм системы непрерывного повышения квалификации.

Издание адресовано педагогическим и руководящим работникам дошкольных образовательных организаций, слушателям курсов повышения квалификации, заинтересованным вопросами развития профессиональной компетентности педагога в современном образовательном пространстве.

## **РАЗДЕЛ 1. Инновационная методическая деятельность как одно из условий развития профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации**

Любая образовательная организация – это педагоги, работающие в ней. Они должны быть готовы к постоянному профессиональному саморазвитию. Однако для этого у педагогов должна быть сформирована устойчивая мотивация, которая многими исследователями (П.И. Третьяков, К.Ю. Белая, М.М. Поташник и др.) рассматривается как неотъемлемая функция руководителя или административной команды.

Удовлетворённость людей своей работой зависит от того, насколько они мотивированы к её выполнению: чем чаще их будут поощрять, тем лучше они будут работать. Под вознаграждением понимается всё, что выступает внешним фактором: денежные поощрения, путёвки. Сюда же относится комфорт на рабочем месте, компетентность руководства, признание руководством инициативы и творчества педагогов, добрые отношения со стороны коллег. Поддержка интересов и мотивации за счёт внутренних факторов работы происходит в том случае, когда люди получают удовлетворение от своей деятельности, когда процесс решения проблемы увлекателен, ценен и значим, повышает профессиональную компетентность педагога.

Если человеком движет внутренняя мотивация, он больше вовлекается в работу, показывает в ней лучшие результаты и усиливает свою идентичность как компетентного работника. Соответственно, возрастает его внутренняя мотивация к труду. Поэтому вся методическая работа в дошкольной организации должна быть направлена на повышение мотивации педагогов к инновационной деятельности как средству повышения их профессиональной компетентности.

Методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов – целенаправленная специально организованная деятельность, ориентированная на обеспечение информированности педагогов в сфере педагогической инноватики, формирование направленности на саморазвитие, на углубление знаний в сфере инновационной деятельности и потребности в ней, формирование умений и навыков по применению инновационных педагогических технологий, развитие творческих способностей.

Система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий должна быть направлена на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого, на обобщение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, в конечном счёте на достижение оптимальных результатов образования и воспитания дошкольников. Чтобы педагоги соответствовали требованиям ФГОС ДО и профстандарта, они должны заниматься саморазвитием, повышать профессиональное мастерство, внедрять новые технологии. Для этого в ДОО нужна конкурентная профессионально-педагогическая среда. Создать её поможет внедрение активных форм организации методических мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов, которое не только мотивирует педагогов на активную работу, но и повышает их профессиональную активность.

## **Реализация педагогического проекта «Воспитатель, который нужен детям» как инструмент развития профессиональной компетентности педагогов**

*Падерина Елена Леонидовна,  
заместитель заведующего по ВМР  
МДОУ № 2, г. Оленегорск*

Воспитатель детского сада ежедневно является свидетелем и участником процесса формирования людей будущего, помогая, а иногда, может быть, и мешая их развитию. Так построена наша жизнь, что дети большую часть своего времени проводят не с собственными родителями, а с воспитателями, работниками детского сада. И этот факт подтверждает высокую социальную значимость профессии воспитателя.

Педагоги нашего детского сада задались вопросами: «Какой он современный воспитатель детского сада? Каким его видят дети, родители, руководители, другие специалисты? Современный педагог – какой он?». Так возник проект «Воспитатель, который нужен детям».

В работе проекта принял участие весь коллектив учреждения.

Сформировалась цель нашего проекта: выявить, какой же воспитатель необходим нашим сегодняшним детям. Проект носил коллективный характер (фронтальный, малые творческие группы). По продолжительности: краткосрочный (1 месяц). По предметно-содержательной деятельности являлся информационно-практико-ориентированным (сбор какой-либо информации). Определилась и актуальность, важность поставленной проблемы: воспитатель постоянно должен отвечать требованиям времени.

Педагогами выявились компоненты гипотезы:

- Воспитатель должен много знать и уметь, научить ребенка воспринимать и понимать все прекрасное в мире.
- Воспитатель всегда должен быть интересен для своих детей, он должен быть отличным актером или хорошим певцом.
- Воспитатель постоянно должен совершенствовать свое мастерство, используя достижения педагогической науки и передовой практики. Должен идти вперед, осваивать инновационные технологии, нетрадиционные методы, но и не должен забывать доброе старое.
- Воспитателю необходимы разнообразные знания, чтобы удовлетворять любознательность современного ребенка, помогать познавать окружающий мир.

Своеобразным девизом нашего исследования стало высказывание А.С. Макаренко: «Умение воспитывать – это все-таки искусство, такое же искусство, как хорошо играть на скрипке или рояле, хорошо писать картины». Мы видим и знаем, как мир постоянно информационно меняется и усложняется. Меняемся и мы в профессии.

В ходе проекта педагогам учреждения было предложено определить наиболее важные, на их взгляд, профессиональные умения педагога дошкольного учреждения.

В ходе исследовательской деятельности проекта (воспитателям был предложен блиц-опрос, в котором они назвали личностные качества педагога, и да-



ли им характеристику) мы условно выделили следующие умения: гностические, конструктивные, коммуникативные, организаторские и специальные.

*Гностические умения* – умения, с помощью которых педагог изучает ребенка (индивидуальные особенности, возрастные, личностные качества, взаимоотношение со сверстниками, взрослыми, степень эмоционального благополучия). Объектом изучения является семья. Гностические умения используются при изучении педагогического опыта других воспитателей. Педагогу важно развивать у себя способности к пониманию внутреннего мира ребенка.

*Конструктивные умения* – для проектирования педагогического процесса, воспитания детей с учетом перспектив образовательной работы. Педагог проектирует материальное оснащение образовательного процесса (поделка оборудования для игр, занятий, организация выставок художественного творчества детей и их родителей и т.д.). Конструктивные умения воплощаются в планировании работы, в составлении конспектов воспитательно-образовательной работы, сценариев, праздников, досуга.

*Коммуникативные умения* – проявляются при установлении педагогически целесообразных взаимоотношений с отдельными детьми и со всей группой, с родителями воспитанников, с коллегами по работе, с администрацией дошкольного учреждения.

*Организаторские умения* – распространяются на деятельность воспитанников, родителей, коллег. Важное решение, что будет делать он сам, а что можно поручить детям, к чему целесообразнее привлечь родителей.

*Специальные умения* – умения петь, танцевать, читать стихи (сочинять), вязать, мастерить игрушки, показывать (инсценировать) кукольный театр и другое.

Педагоги их внимательно изучили, добавили определения в свой глоссарий, провели анкетирование среди родителей наших воспитанников и предложили дать характеристику ожиданий со стороны администрации учреждения от своих педагогов.

По итогам исследования сложилась характеристика педагога по трём уровням: со стороны администрации, родителей и ребёнка.

Вот что у нас получилось:

Идеальный воспитатель глазами родителей: «Он приветливый, добрый, внимательный, справедливый, умный, наблюдательный, заботливый... К такому воспитателю тянутся дети, они бесконечно называют его по имени, а он видит вокруг всех! У него нет любимчиков! Он умеет «оторвать» ревущего малыша от мамы, и через пару минут слезы высыхают, и ребенок чем-то увлечен. Он не позволит ходить ребенку голодным, если в меню сегодня те блюда, которые малыш совсем не ест. Хороший воспитатель об этом помнит и сумеет оставить на ужин с обеда что-то перекусить. В его группе дети не ходят в мокрых колготках по несколько часов. В наказание детей не оскорбляют и не унижают!».

Идеальный воспитатель глазами администрации: умение поставить цель, избрать пути ее достижения, организованность, настойчивость, трудолюбие, работоспособность, дисциплинированность, ответственность, систематическое

и планомерное повышение своего профессионального уровня, стремление постоянно повышать качество своего труда и т.д.

Идеальная воспитательница глазами детей: добрая, красивая, всё знает, всё умеет, она играет с нами, «не ругается» ...

Вывод. В ряде личностных характеристик выделились качества, которые становятся профессионально значимыми предпосылками создания благоприятных отношений в воспитательно-образовательной работе. В ряду этих качеств терпеливость, ответственность, обязательность, объективность, уважение к людям, оптимизм, эмоциональная уравновешенность, потребность в общении, интерес к жизни воспитанников, доброжелательность, сдержанность, отзывчивость...

Из этих качеств мы составили два портрета «идеального педагога» и «реального педагога».

Идеальный педагог обладает следующими качествами:

1. Умение всегда заинтересовать детей.
2. Общительность. Как следствие – умение найти общий язык с ребёнком, то есть он должен быть хорошим психологом.
3. Эрудированность. Начитанность и разносторонние знания педагогов должны поражать и одновременно воодушевлять детей на получение большего количества информации.

4. Форма подачи материала занимает решающее значение при понимании и запоминании. Каждый педагог должен быть прекрасным оратором. Особенно важен спокойный голос. Чтобы атмосфера во время занятий была более доверительной и непринуждённой, нужна связь между детьми и педагогом.

5. Чему педагог хочет научить ребёнка. Все знания помнить всю жизнь невозможно. Необходимо научить не просто получать знания готовыми, а уметь самому добывать именно нужную информацию и отсеивать ненужную. Так что, может быть, не всегда важно, что именно знает ребёнок, а какую систему знаний он имеет и сможет ли он самостоятельно получать знания и правильно их применять.

В портрете реального педагога, в свою очередь, может присутствовать «не всегда» и «бывает»:

1. Не всегда старается заинтересовать воспитанников своим занятием, реальному педагогу бывает все равно (в силу каких-либо причин), слушает ли его ребёнок или нет.
2. Не всегда находит подход к воспитаннику, учитывая его индивидуальность (ребёнок – личность).
3. Бывает не терпит возражений от воспитанников, не принимает их точку зрения.
4. Педагог имеет любимчиков и антипатию к какому-то из воспитанников.
5. Реальный педагог зачастую бывает неорганизованным в работе, но требовательным к детям или родителям.
6. Может не обращать внимание на стиль одежды (ретро), причёску.

В портретах «идеального педагога» и «реального педагога» получились расхождения, в ходе обсуждения выяснили и постарались объяснить причины расхождения, а именно:

- Перенаполняемость групп
- Нехватка кадров
- Недостаток образования в контексте современного уровня
- Нехватка средств в ДОО
- Безразличие родителей (нежелание принимать участие в образовательном процессе детского сада)
  - Увеличение в группах общеразвивающей направленности детей с ОВЗ
  - Разнонациональные дети
  - Профессиональное выгорание (отсюда и различного вида эмоциональные срывы).

Педагоги сделали вывод: идеал – понятие теоретическое. Исследуя проблему идеального педагога, мы должны определить, каким бы мы хотели его видеть, что мы имеем в действительности и что нужно сделать, чтобы приблизиться к желаемому идеалу.

Педагог – это человек, способный ориентироваться в любой нестандартной ситуации. В ходе проекта с педагогами были организованы мероприятия:

- мастер-класс «Создай свой имидж»;
- круглый стол, в ходе которого педагогам предлагались различные педагогические ситуации из опыта работы коллег, т.к. педагогу в процессе работы постоянно приходится решать всевозможные задачи, проблемные ситуации, улаживать конфликты. Рассматривали как по-разному воспитатели находили пути решения одной и той же проблемы. И пришли к выводу: педагог – это человек, способный ориентироваться в любой нестандартной ситуации.
- Современный педагог достаточно эрудирован. Были организованы интеллектуальные игры по принципу «Что? Где? Когда?», в ходе которых педагоги могли проявить свои знания и эрудицию.

#### *Позиция воспитателя*

В ходе проекта выяснили, что существует несколько позиций воспитательского отношения к детям, каждая из которых может проявляться в чистом виде, но чаще всего это могут быть и комбинации из разных позиций, типов отношений педагогов к детям: авторитарного, демократического, либерального в сочетании с гиперопекой, попустительством, чрезмерной требовательностью. Исследователи определили семь позиций и всего лишь одна из них адекватная, приводящая к раскрытию творческого и личностного потенциала каждого ребенка.

Педагогам предлагалось изучить предложенный образ воспитателя и выдвинуть свою позицию воспитателя.

*Карабас-Барабас.* Ему нужны послушные и умелые исполнители его спектаклей. Для достижения своих целей он использует следующие способы воздействия: плетку, окрик, диктат, наказание, наставление. Не обучает, а дрессирует.

Позиция воспитателя Карабаса-Барабаса приводит, во-первых, к тому, что у детей блокируется развитие способностей. Вместо этого дети овладевают набором задаваемых воспитателем знаний, умений, навыков. Во-вторых, у детей возникает двойственность (это я сделаю, скажу воспитателю, а на самом деле я поступлю, подумаю иначе, дети парализованы страхом перед ним), которая в конечном итоге приводит к двойной морали.

*Мальвина* – благовоспитанная девочка. Обучает тем нормам, которые считает истинными, но у нее отсутствует гибкость, она не допускает иных способов поведения. Поэтому в экстремальной ситуации оказывается беспомощной, не способной проявить инициативу, предложить нестандартный выход из положения.

Позиция воспитателя Мальвины приводит детей к ограниченной психической активности. Это происходит потому, что Мальвина предлагает себя детям в качестве единственного образца для подражания, тем самым отбивает интерес к познавательным задачам, гасит детскую любознательность, ограничивая развитие способностей.

*Красная Шапочка* ведет себя так, как это свойственно ребенку-дошкольнику. Она беспечна, эмоциональна, весела и непослушна. Красная Шапочка не предвидит результатов своих действий, надеется на то, что все как-нибудь обойдется. Она в качестве образца задает непродуктивный с точки зрения психического развития вариант.

Позиция воспитателя Красной Шапочки приводит детей к трудностям планирования и прогнозирования собственных действий, что проявляется в неорганизованности поведения и неэффективных способах решения познавательных задач.

*Спящая красавица* спит. Окружающая действительность для нее не существует: она к ней либо безразлична, либо воспринимает как помеху своим снам (грезам наяву). Воспитатель, занимающий такую позицию, предоставляет детей самим себе. Проводя ежедневно по несколько часов с безразличным воспитателем, дети становятся неорганизованными, разболтанными: занялся одним, не закончил, начал делать другое, схватился за третье.

Воспитатель Спящая красавица приводит детей к деструктивному поведению, которое, в свою очередь, тормозит психическое развитие.

*Наседка* любит своих детей-цыплят. Сначала она долго высидивает их. Потом бдительно за ними присматривает, ухаживает. Она постоянно тревожится о своем потомстве, скликая цыплят под свое крыло. Воспитатель, занявший позицию наседки, наносит ущерб психическому развитию детей, постоянно опекая их, делая многое за них. У детей пропадает желание узнавать, они не хотят учиться самостоятельно, преодолевать трудности.

*Снежная королева*. Цель Снежной королевы – власть над миром, и в частности над Каем. Воспитатель, занимающий позицию Снежной королевы, обучает процессу ради процесса, лишённому смысла. Это приводит к тому, что дети (а потом взрослые) становятся покорными исполнителями чужой воли, у них нет стремления сделать что-либо по собственному намерению. «Снежная королева» искусно воспитывает рабов и функционеров.

*Мери Поппинс* – весьма образованная особа, хорошо воспитанная и точно представляющая, как следует себя вести в разных ситуациях. С другой стороны, Мери Поппинс прекрасно разбирается в детях: понимает, что они чувствуют, думают, т.е. она знает детей как бы «изнутри». Воспитатель Мери Поппинс совмещает в себе обе эти стороны, преследуя одну-единственную цель – развитие ребенка. Она является посредником между миром культуры и миром детей. Мери Поппинс обучает детей так, что они этого не замечают. Она постоянно ставит перед ними новые задачи, создает условия для развития воображения, учит нормам поведения, оптимальным способам разрешения конфликтов.

В результате всех исследований, мероприятий, выводов проекта определена модель современного воспитателя, в которой учли качества, которыми он должен обладать.

И в заключение хочется отметить, что сегодня уже недостаточно, однажды получив базовое образование, работать по специальности. Чтобы соответствовать современным требованиям, сохранять уровень компетентности, быть интересным детям, уважаемым родителями и коллегами, необходимо постоянно меняться, идти в ногу со временем.

Воспитатель всегда улыбается, он несет детям радость, а родителям – ощущение спокойствия за своих детей. Он умеет утешить одним словом плачущего малыша и увлечь игрой, отвлечь от обид и проблем.

### **Активные формы методического сопровождения формирования профессиональной компетентности педагогов ДОО по вопросам речевого развития дошкольников**

*Вдовенко Виктория Марионовна,  
старший воспитатель МБДОУ «Детский сад № 15»  
муниципального образования Кандалакшский район*

Современные тенденции развития системы образования диктуют изменения в содержании профессионально-педагогической деятельности специалистов дошкольного образования, что обуславливает необходимость поиска средств, стимулирующих педагогов к профессиональному саморазвитию. В становлении и развитии профессиональной компетентности педагогов особое значение отводится методическому сопровождению, позволяющему повысить не только уровень мастерства педагогов ДОО, но и эффективность образовательного процесса в целом.

Обязательным условием отбора оптимального содержания методической работы в детском саду является учёт реальных условий образовательного процесса.

Учитывая специфику работы с детьми, имеющими тяжелые нарушения речи, актуальными тенденциями в развитии профессионального мастерства педагогов нашей дошкольной образовательной организации является формирова-

ние профессиональных компетенций, характеризующихся умениями изучать и анализировать речь ребенка, проектировать образовательную среду и процесс коррекционно-педагогического воздействия на речь детей, динамично использовать лингводидактические и коррекционные технологии, поддерживать инициативы воспитанников в познании речи.

Особую значимость в аспекте данной проблемы приобретает организация методического сопровождения педагогов через использование активных форм повышения их профессионального уровня, что позволяет обеспечить обратную связь в процессе методической работы.



Главной площадкой профессионального роста для педагогов является педагогический совет. В нашей ДОО не менее 1 педсовета в год посвящается вопросам развития и коррекции речи детей с ТНР.

Как показывает практика, использование нетрадиционных форм проведения педсоветов, направленных на моделирование реальной практической ситуации, в которой педагоги принимают профессиональные решения, позволяет заинтересовать и активизировать участников педсовета: фестиваль, деловая игра, педагогический квест, аукцион, творческий отчет, дискуссия, научно-практическая конференция, коллективное творческое дело, педагогическая мастерская.

Например, при проведении педсовета по теме «ИКТ в логопедической практике» была использована методика «Шесть шляп мышления», позволившая рассмотреть проблему применения информационно-коммуникационных технологий в дошкольном образовании детей с ТНР с разных сторон и выработать рекомендации для педагогов с учетом всех аспектов данной проблемы.

Один из педсоветов, посвященных вопросам речевого развития детей, прошел в форме педагогического квеста «Путешествие по городу Чистой речи». Решение педагогических задач в ходе активного взаимодействия стимулировало креативное мышление педагогов, которым удалось отыскать заветный клад и с помощью полученных карточек составить цитату Д.Б. Эльконина по теме квеста.

Широко используем в практике и комбинированные формы проведения педагогических советов, где 1-я часть – информационная – предполагает тематическое выступление или аналитические материалы по результатам мониторингов, анкетирования и т.д.; а 2-я часть отводится активным формам проведения. Такая структура позволяет генерировать коллективные решения на основе детального рассмотрения текущих проблем, моделирования профессиональной деятельности в обстановке творческого взаимодействия.

Например, на педагогическом совете «Современные подходы к речевому развитию дошкольников» участники были включены в обсуждение результатов тематического контроля «Эффективность использования приёмов активизации речи дошкольников», приняли участие в моделировании педагогических кейс-ситуаций на поддержку речевой инициативы детей; в орфоэпическом тренинге и «Ярмарке дидактических игр и пособий». В рамках «ярмарки» педагоги не только представили свои авторские разработки по коррекции и развитию речи

дошкольников, но и познакомились с дидактическими материалами коллег и с помощью смайлов оценили их эффективность в речевом развитии детей.

Опыт проведения педсоветов в интерактивном формате свидетельствует о том, что активный поиск решений по проблемам речевого развития в обстановке творческого взаимодействия и сотрудничества стимулирует эффективное профессиональное поведение педагогов и позволяет им повысить качество организации образовательного процесса с дошкольниками.

Теоретическое освоение содержания методических вопросов речевого развития детей осуществляется преимущественно в процессе консультативной поддержки и включает консультации-диалоги, консультации-парадоксы, консультации-практикумы. Например, при проведении консультаций по теме «Фонематическая система русского языка» были использованы задания с запланированными ошибками, что позволило привлечь педагогов к анализу предлагаемого материала и выявить дефициты в сфере лингвистической подготовки воспитателей.

Практическое овладение системой методических знаний и умений по вопросам речевого развития дошкольников с ТНР осуществляется через обязательное включение педагогов детского сада в деятельностное «проживание» процесса повышения профессиональной компетентности в процессе активных форм методической работы, через создание методических разработок по речевому развитию дошкольников, когда педагог занимает позицию субъекта деятельности [5].

Эффективным средством профессионального развития является обмен педагогическим опытом в формате педагогических мастерских; практикумов, конкурсов профессионального мастерства, недель педагогического творчества, фестивалей. В этой связи особое внимание уделяется проведению мероприятий по деятельностному освоению педагогами способов обследования речи детей, авторских методик и технологий, педагогических инноваций, способствующих речевому развитию дошкольников. Тематика некоторых из таких методических мероприятий:

«Диагностическая компетентность педагога»,

«Эффективные практики речевого развития детей с ТНР»,

«Применение дидактического синквейна для развития речи детей старшего дошкольного возраста»,

«ТРИЗ как эффективная технология активизации речевой деятельности дошкольников»,

«Формирование и коррекция компонентов речевой системы детей с ОНР средствами игровой технологии «Сказочные лабиринты игры» В.В. Воскобовича» и другие.

Открытый показ и анализ ОД по речевому развитию, логопедического занятия или коррекционной работы воспитателя по заданию логопеда дает возможность проникнуть в своего рода творческую лабораторию педагога и стать свидетелем процесса педагогического творчества. Такая форма повышения квалификации педагогического коллектива позволяет познакомиться не только с результатами профессиональной деятельности коллег, но и с методами и при-

емами, способствующими достижению положительной динамики речевого развития детей.

Продуктивность освоения профессиональной деятельности по вопросам речевого развития дошкольников зависит не только от накопления педагогами профессиональных знаний, но и от их умения действовать в заданных или новых условиях на основе сформированности профессиональных навыков. Одним из таких условий является привлечение творчески работающих педагогов к участию в деятельности учреждения в режиме муниципальной и региональной стажировочных площадок по совершенствованию качества дошкольного образования, а также участие в работе проектных и творческих групп, направленных на решение конкретных практических проблем. Важную роль здесь играет целостность познавательной и инновационной деятельности, в ходе которой педагог получает видимый продукт своего творчества, где приобретенные знания становятся свойствами личности. [5]

Распространение инновационного педагогического опыта по речевому развитию дошкольников проходило на муниципальном и региональном уровне.

В рамках муниципальной стажировочной площадки по теме «Современные подходы к речевому развитию дошкольников» были организованы и проведены:

- годичный семинар для воспитателей ДОО «Организация образовательного процесса по развитию звуковой культуры речи дошкольников в условиях ФГОС ДО»;

- обучающий модуль для воспитателей ДОО «Организация образовательного процесса по развитию звуковой культуры речи дошкольников».

В рамках работы региональной стажировочной площадки по теме «Развитие образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС ДО» была апробирована и внедрена передовая педагогическая идея «Использование технологии В.В. Воскобовича «Сказочные лабиринты игры» в речевом развитии дошкольников», а также организовано транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности.

Результатом работы таких профессиональных объединений является обновление методического и дидактического обеспечения образовательного процесса ДОО по речевому развитию. Например, участниками творческой группы «Использование ИКТ как средства оптимизации коррекционно-логопедической работы с дошкольниками с ОНР» разработаны электронные дидактические игры и пособия для использования в образовательном процессе с детьми, имеющими речевые нарушения.

С 2019 года в МБДОУ № 15 функционирует творческая группа «Использование технологии «Сказочные лабиринты игры» В.В. Воскобовича в коррекционно-педагогическом процессе с детьми с ОНР», целью деятельности которой является создание условий для применения данной технологии в формировании и коррекции компонентов речевой системы детей с речевыми нарушениями. Методическая разработка творческой группы была включена в сборник



ГАУДПО МО «ИРО» «Лучшие практики по развитию образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО» (2020 год).

Целенаправленная методическая работа, ориентированная на разработку и освоение инновационных способов профессионально-педагогической деятельности, способствует формированию новых профессиональных компетенций педагогов ДОО, а также повышению качества коррекционно-образовательного процесса.

Свидетельством результативной работы педагогов детского сада по приоритетному направлению является стабильно положительная динамика речевого развития воспитанников детского сада, которая подтверждается ежегодными заключениями ТПМПК.

Высокий уровень квалификации педагогов МБДОУ № 15 позволяет им активно участвовать в работе профессиональных объединений по вопросам речевого развития, являться наставниками специалистов ДОО г. Кандалакша по направлению «Развитие и коррекция речи детей».

Таким образом, закрепление активных форм методической работы, ориентированных на повышение профессиональной компетентности педагогов, освоение и разработку педагогических инноваций, позволяет осуществлять эффективное управление развитием качества образования в ДОО.

#### *Литература*

1. Галкина, И.А., Галеева, Е.В. Методическое сопровождение профессиональной компетентности педагога по вопросам речевого развития дошкольников в условиях ФГОС дошкольного образования//Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7. – № 3(24).
2. Макарова, В.Н. Моделирование подготовки педагогов к речевому и лингвистическому развитию детей // Педагогика и психология. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-podgotovki-pedagogov-k-rechevomu-i-lingvisticheskomu-razvitiyu-detey>.
3. Макарова, В.Н. Педагогические умения в области речевого развития детей дошкольного возраста и условия их формирования у будущих воспитателей [текст]// Наука и школа. – 2010. – № 1. – С. 94–99.
4. Макарова, В.Н. Формирование профессиональной компетентности педагогов в области речевого развития детей дошкольного и младшего школьного возраста// Образование и общество: Научный, информационно-аналитический журнал. – 2009. – №1. – С. 29–34.
5. Шумовская К. Методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов по речевому развитию детей/URL: <https://pandia.ru/text/79/163/58943.php> .

## **Особенности организации работы по самообразованию педагогов в современном образовательном пространстве дошкольной образовательной организации**

*Синицкая Елена Петровна,  
заместитель заведующего по ВМР  
МБДОУ № 6, г. Оленегорск*

Одним из показателей профессиональной компетентности педагога является его способность к самообразованию, которое проявляется в стремлении к профессиональному росту, самосовершенствованию.

В современном мире отмечают заметное повышение социальной роли образования, которое становится главным ресурсом общества. В настоящее время, когда доступ к информации, умение работать с ней являются ключевыми, задача самообразования стала особенно актуальной. Педагог должен постоянно совершенствовать свои знания, овладевать прогрессивными педагогическими технологиями воспитания и обучения и тем самым обеспечить возможность для своего развития.

Самообразование является одной из форм системы непрерывного повышения квалификации педагогов ДОО. Самообразование помогает адаптироваться в меняющейся социальной и политической среде и вписаться в контекст происходящего; расширяет и углубляет знания, полученные на курсах повышения квалификации, способствует осмыслению опыта на более высоком теоретическом уровне. Самообразование педагогов многогранно и многопланово.

Основные направления самообразования:

- ознакомление с новыми нормативными документами по вопросам дошкольного образования;
- ознакомление с новыми достижениями в педагогике, психологии и других смежных науках;
- изучение научно-методической литературы, новых образовательных технологий, передового педагогического опыта.

Методическая служба нашей дошкольной образовательной организации старается так организовать работу, чтобы самообразование стало потребностью педагогов и воспитателей. Мы определяем конструктивные направления в реализации качественного обновления самообразования педагогов. Мы создаем условия, при которых у работников формируется ответственное отношение к своему профессиональному росту и занятию самообразованием. Это возможно, когда они знают, что от них обязательно потребуют результат. Правило персональной ответственности делает сам процесс самообразования качественным и результативным.

В процессе организации самообразования педагогов стараемся приобщить каждого педагога к повышению своего мастерства, включить всю работу по самообразованию в образовательную деятельность детского сада. Мы совершенствуем формы методической поддержки педагогов, занимающихся самообразованием (онлайн-консультации, методические часы по темам самообразования, разработка электронного сборника «В помощь педагогу, занимающе-

муся самообразованием», создание подраздела «Самообразование» в разделе «Педагогам» на сайте ДОО и др.).

Реалии сегодняшнего времени таковы, что методическая помощь в работе по самообразованию часто оказывается в дистанционном формате. В социальной сети «ВКонтакте» создано сообщество «Педагоги «Родничка», в котором педагогам отвечают на все интересующие их вопросы, возникающие в рамках работы по самообразованию, даются рекомендации. Конечно, методическое сопровождение самообразования осуществляется адресно. Мы ориентируемся на образовательные потребности педагогов; не навязываем темы и не требуем составления планов и отчетов. Первоначально проводим индивидуальную беседу с педагогом, в ходе которой определяем, какая тема ему наиболее интересна, в каком вопросе он испытывает затруднения, что нового есть в педагогической практике. В беседе убеждаем педагога в актуальности выбранной или предложенной темы.

Темы по самообразованию подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства каждого педагога. Тема всегда связана с прогнозируемым результатом (что педагог хочет изменить?) и направлена на достижение качественно новых результатов работы.

Важно осуществлять грамотное методическое руководство работой педагога над темой по образованию. Мы изучаем личностные, профессиональные затруднения и образовательные потребности педагогов в целях создания эффективных условий для работы по самообразованию посредством анкетирования, индивидуальных бесед.

Реализуя дифференцированный подход в определении ведущих направлений профессионального развития педагогов, предлагаем темы по самообразованию в соответствии с педагогическим опытом.

Для молодых педагогов – по развитию умения организации различных видов деятельности, навыков конструирования различных моделей организации образовательной деятельности («Развитие звуковой культуры речи дошкольников посредством дидактических игр»).

Для воспитателей со стажем работы более 5 лет – овладение способами проектирования образовательной деятельности с целью повышения ее эффективности и качества в условиях вариативности дошкольного образования («Формирование духовно-нравственных качеств личности ребенка на основе реализации программы Р.Ю. Белоусовой, А.Н. Егоровой, Ю.С. Калининской «С чистым сердцем»). Для данной категории педагогов важно сформировать умение анализировать научно-методическую литературу, применять полученные знания на практике, активизировать их творческие способности.

Для опытных воспитателей – развитие способностей к перепроектированию собственной профессиональной деятельности в контексте тенденций развития психолого-педагогической науки и социального заказа общества, пропаганда своих достижений и проявление творческого потенциала, развитие исследовательской деятельности («Развитие познавательных способностей воспитанников на основе реализации проектного метода в инклюзивной практике ДОО»).

Для педагогов, не имеющих специального образования и прошедших курсы переподготовки по специальности «Дошкольное образование» – овладение методикой работы с детьми, адаптация к педагогической деятельности. Им, как и молодым педагогам, важно развивать навыки самообразования, а методической службе – стимулировать у них желание принимать педагогический опыт коллег.

Наше учреждение на протяжении нескольких лет работает в режиме инноваций. Направления инновационной деятельности определяются наиболее актуальными вопросами дошкольного образования. У педагогов-стажистов часто тема по самообразованию созвучна теме инновационной деятельности. Есть педагоги, которые самостоятельно интересуются всеми инновациями в дошкольной педагогике.

Чтобы деятельность педагогов по самообразованию была успешной, создаем необходимые условия в методическом кабинете. Организуются выставки «В помощь занимающимся самообразованием», «Новинки педагогической литературы», «Это интересно знать» и другие. Постоянно обновляется и пополняется фонд справочной и методической литературы.

Методическую поддержку педагогов осуществляем на всех 3-х этапах работы по теме самообразования.

На 1 этапе работы – теоретическом – педагогам бывает необходима помощь в подборе педагогической литературы, материалов педагогических интернет-сообществ, в определении цели и задач, в проектировании процесса самообразования.

На 2 этапе – практическом – педагоги часто обращаются за консультациями по вопросам составления конспектов организованной образовательной деятельности, разработки проектов, дидактических материалов по теме самообразования, за помощью в ходе реализации плана, изучения материалов по теме. Оказываем информационную, консультативную методическую помощь с использованием семинаров-практикумов, мастер-классов, педагогических дискуссий, консультаций, деловых игр, коучинг-сессий.

На 3 этапе – обобщающем – педагогу оказывается помощь в анализе результативности своей работы, выборе формы и места обобщения педагогического опыта.

По итогам работы по самообразованию проводится «Ярмарка педагогических идей», где педагоги представляют свои разработки, идеи, обогащая теоретический и практический педагогический опыт коллег. Определенный методический продукт представляется в виде презентаций. Кроме того, результаты самообразования педагоги представляют на заседаниях педагогических советов, «Мастерских педагогического опыта», заседаниях городских методических объединений, семинарах и методических днях.

Результатом работы педагога является процесс рефлексии полученного опыта и на его основе – построение нового опыта.

В результате обобщения темы по самообразованию педагоги оформляют «электронную копилку опыта». Составляются конкретные рекомендации для

педагогов по организации работы по данному ППО. Как правило, пользуется спросом электронный вариант описания передового педагогического опыта.

В заключение хочется отметить, что обозначенные подходы в методическом обеспечении самообразования педагогов постоянно совершенствуются и одновременно являются точками роста методической службы.

#### *Литература*

1. Белая К.Ю. Самообразование педагогов ДОУ // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2007. – № 2. – С. 37–41.
2. Ящук А.В. Организация самообразования педагогов в условиях реализации ФГОС ДО. // Вестник ТГПУ. – 2016. – № 5. – С. 89–92.
3. Самообразование педагогов как один из факторов повышения качества работы с дошкольниками. <http://festival.1september.ru/articles/417088/>

### **Профессионально-личностный коучинг как средство профессионального развития и поддержки педагогов дошкольной образовательной организации**

*Благушко Мария Викторовна,  
старший воспитатель МБДОУ № 6 «Светлячок»  
г. Гаджиево, ЗАТО Александровск*

Новые задачи и направления развития образования определяют особые требования к личностно-профессиональной компетенции педагога. Признаком времени является высокая профессиональная мобильность. С целью формирования умения построения профессиональной деятельности, соответствующей стратегии развития отечественного дошкольного образования, в ДОУ необходимо создавать условия для внутрикорпоративного обучения через использование интерактивных, творческих форм и методов. Одним из таких методов может стать коучинг.

На Западе коучинг известен 30 лет, с 2001 года он стал в Америке профессией. Этот метод стал известен благодаря Тимоти Голви – тренеру, описавшему «выращивание» чемпионов по гольфу и теннису. Голви определяет коучинг как метод раскрытия потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. В России методу 10 лет, он применяется в различных сферах – от бизнеса, маркетинга до образования.

Феномен коучинга в образовании Н.М. Зырянова рассматривает как «форму консультативной поддержки, которая помогает человеку достигать значимых для него целей в оптимальное время путем мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и формирования новых навыков». То есть педагогический коучинг – неформальная технология и искусство задавания вопросов, искусство мотивирования.

Коучинг не является тренерством, наставничеством, консалтингом, психотерапией, менеджментом. Не подменяет их, не конкурирует с ними, а дополняет их, но работает по своим правилам, принципам. Использование коучингового подхода предполагает, что человек, в отношении которого он применяется, сам является экспертом в своей области. А коуч лишь поддерживает его.

Коучинг выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному стимулированию педагогов образовательной организации. Коучинговый подход максимально соответствует концепции личностно-ориентированного обучения, а коучинговые навыки органично встраиваются в профиль компетенций современного педагога.

В контексте использования в образовании корректнее было бы использовать формулировку «коучинговый подход», так как в полном смысле понимания коучинг – это отдельная сфера, коуч – сертифицированный специалист. Но коучинговый подход вполне доступен для освоения и старшим воспитателям и педагогам-психологам образовательной организации. Коучинг предполагает некую структуру беседы, суть которой – эффективное слушание, понимание мыслей, чувств, убеждений человека, стимулирующие открытые вопросы и обратная связь.

С точки зрения управления профессиональным развитием педагогов, коучинг предусматривает уровневую технологию:

1 уровень. Неосознанная некомпетентность. «Не знаю, не умею».

2 уровень. Осознанная некомпетентность. «Знаю, но не умею».

3 уровень. Осознанная компетентность. «Знаю, как и учусь уметь».

4 уровень. Неосознанная компетентность. «Научился и умею».

5 уровень. Сверхосознанная компетентность. «Научился и умею учить других».

Для того чтобы педагог мог продвигаться по этим уровням, важно:

- установление партнерских взаимоотношений с педагогами;
- стимулирование на обнаружение некомпетентности, исследование текущей проблемы (ситуации);
- совместный анализ деятельности по актуализации опыта и принятия нормы-образца;
- совместное определение задач для достижения конкретной цели;
- формирование мотивации к постоянному самоанализу собственного профессионального развития;
- определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату;
- выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы;
- формирование индивидуальной программы развития, 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.

В деятельности ДОО коучинговый подход может применяться в различных формах взаимодействия с педагогами:

- посещение коучем занятий педагогов, начинающих свою профессиональную деятельность;
- активное консультирование, направленное на личностную поддержку профессиональной деятельности, где педагог не получает советов и рекоменда-

ций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем;

- создание индивидуального маршрута профессионального развития и паспорта компетентностей современного педагога ДОУ;

- личный коучинг (для решения личных целей, которые могут быть связаны с целями учреждения);

- групповой коучинг (для решения целей учреждения, формирования общего взгляда на происходящее, общего видения на варианты развития учреждения).

Коучинговый подход возможен при доверительных отношениях и предполагает отсутствие директивности. Отличия от директивного подхода к взаимодействию с педагогами можно увидеть в таблице:

Директивный подход	Коучинг
Приказ, совет, инструкция, давление и т.д.	Активное слушание, принятие позиции говорящего, перефразирование, стимулирующие вопросы, обратная связь
В итоге:	
Приказ, совет, инструкция, давление и т.д.	Умение анализировать ситуацию, видение множества вариантов, умение принимать решения, творческий поиск, личная заинтересованность, ответственность

Благодаря использованию в работе такого подхода возможно:

- повышение уровня психолого-педагогической культуры педагогов;
- создание мотивации успеха;
- развитие профессиональных коммуникативных умений и качеств;
- овладение приемами, способами саморегуляции и самокоррекции профессиональной деятельности;
- развитие способности к рефлексии в профессиональной деятельности;
- формирование готовности к непрерывному профессиональному развитию;
- развитие умения определять профессиональную проблему и находить пути решения;
- формирование способности отвечать запросам современного общества, строить профессиональную деятельность в соответствии со стратегией развития отечественного дошкольного образования.

Как обойтись без советов, если мы привыкли к такому общению?

Во-первых, всегда сначала выслушать идеи, варианты самого педагога.

Во-вторых, можно и нужно спросить разрешения на совет – «У меня есть некоторое мнение на этот счет, хотите ли вы его выслушать?».

В-третьих, резюмировать то, что сказал сам педагог, добавив к этому свое предложение, и оставить право выбора за самим педагогом – когда он этим правом воспользуется, то и относиться к своему решению он будет ответственно, а, значит, можно предположить, что и результат будет лучше.

Одной из важных целей коучинга должна являться разработка эффективной стратегии на будущее. То есть коучинг не предполагает только решение проблемы, выработанная стратегия должна обеспечить предупреждение и ментальное решение подобных проблем по мере их возникновения. Применительно к педагогической деятельности это даёт очень привлекательные резуль-

таты: в реальном времени могут быть разработаны действенные педагогические стратегии, придуманы новые методы для быстрого решения тех или иных проблем в процессе обучения и воспитания.

Рассмотрим пример коучингового подхода на примере кейса.

Воспитатели обращаются к старшему воспитателю с просьбой составить конспект.

Что испытывает старший воспитатель? Удовлетворение – ведь это свидетельство нашей значимости. Раздражение – что он сам не умеет? Он может даже подозревать педагога в непрофессионализме, пассивности.

Что делает старший воспитатель? Составляет конспект за педагога. Много советует, – что и как делать.

Что делает педагог? Делает так, как посоветовали (если не получается, испытывает разочарование). Возможно даже такое: совет воспринимается как приказ – а это может вызвать и противостояние, и возмущение.

Что в результате? Ситуация не решена, в следующий раз может повториться, педагог не проявляет инициативу, ждет советов, нет профессионального роста.

В чем отличие коучингового подхода?

Для начала нужно просто удержаться от желания этот совет дать. Готовых решений нет. Задаем вопросы:

Что ты хочешь?

Насколько это важно и актуально для тебя сейчас?

Какие у тебя уже есть варианты?

Как ты можешь достичь цель?

Как ты узнаешь, что достиг результата?

И тут можно провести некоторую параллель с методом «Трех вопросов» для детей – ведь это тоже вопросы, стимулирующие мышление!

Что в результате? Выбор педагога. Его решение, действие, первый шаг.

Это еще не все! После проведения мероприятия – обязательно анализ эффективности и обсуждение дальнейших шагов.

Да, это требует времени, возможно, гораздо проще и быстрее дать совет. Но результат того стоит! И так старший воспитатель перестает быть «ресурсом», он становится профессиональным коллегой.

Два главных условия – доверие и желание. Если не сформировано доверие, и у самого педагога нет желания что-то менять, чего-то достигать, то применить подход вряд ли получится, ответы на вопросы будут формальными, «лишь бы поскорее закончить и от меня отстали», результат не последует.

Таким образом, основная задача коучинга – не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания. В педагогическом коучинге педагог сам формулирует свои цели и критерии достижения, стратегии и шаги, сопоставляя их с целями организации. И тогда мы приходим к уровню неосознанной и сверхосознанной компетентности, который можно назвать Мастерством. И тогда возникает самомотивация, а это – самый мощный внутренний двигатель человека.



Тому, кто использует коучинговый подход, необходимо:

- сформировать доверие;
- быть недирективным;
- уметь встать на позицию другого, позицию «над» (диссоциативность);
- быть безоценочным в высказываниях.

Формулировка развивающих вопросов – одна из самых простых и доступных техник коучинга. В работе с педагогами этот прием способствует расширению сознания, развитию умения видеть вопрос/проблему с разных сторон, самостоятельное принятие решения.

Критерии удачных вопросов:

- вопрос должен быть максимально простым и понятным;
- вопрос должен быть недирективным;
- вопрос должен стимулировать осознание (то есть быть открытым);
- тот, кто задает вопрос, четко понимает свое намерение.

Понимание намерения очень важно! На этапе формирования вопроса к педагогу можно задать себе вопрос – для чего я это делаю? Что хочу этим сказать? Можно пойти от обратного и просто проанализировать какой-либо из вопросов, который мы уже задали педагогу, а ожидаемого результата не последовало. Каково было ваше намерение? Очень часто бывает так, что намерение было совершенно другое. А вопрос почему-то задали так. Именно поэтому важно научиться сначала понимать намерение. Это возможно только благодаря практике. Заранее готовиться, составлять список вопросов.

Рассмотрим на примере кейса формулировку вопросов в зависимости от намерения.

<i>Почему утренники проходят однотипно, однообразно?</i>	
Намерение: Я хочу, чтобы мои собеседники проанализировали прошедшие утренники	Варианты вопросов: Что вы почувствовали после того, как утренник закончился? Что является для тебя приоритетным при подготовке к утренникам? Какие критерии для тебя важны при выборе материала для утренника? Каковы, на ваш взгляд, критерии удачного мероприятия для детей?

Еще один интересный нюанс: вместо вопроса «ЧТО?» (предполагает ответ-существительное) нужно чаще задавать вопрос «КАК?» (предполагает действие, движение).

Интересно, что вопрос «ПОЧЕМУ?» не способствует пробуждению осознанности, так как ответ на него предполагает суждение, выяснение причин, оправдания и т.п. А это мало способствует продвижению дальше.

Отличный вопрос: «А ЧТО ЕЩЕ?»

Очень важна обратная связь: можно использовать суммирование, то есть проговаривание всех вариантов, названных педагогом. Или перефразирование – это помогает вернуть педагогу то, что он сказал и улучшает понимание ситуации (насколько мы понимаем, о чем именно говорит педагог – если мы возвращаем это своими словами, а педагог соглашается, значит, мы действительно поняли друг друга).

Результаты применения технологии коучинга:

- развитие коммуникативных и организаторских умений, способности прогнозировать и проектировать свою педагогическую деятельность;
- получение навыков ставить цели и достигать успеха (результата), эффективно управлять временем; анализировать и структурировать информацию, работать в команде, быстро принимать решения в проблемной ситуации, преодолевать конфликты, ориентироваться на собственные успехи и сильные стороны других.

Тема коучинга обширна, интересна, затрагивает различные сферы жизни и может применяться на разных уровнях образовательной организации. Всё перечисленное способствует профессиональному и личностному развитию педагогов, соответствует достижению требуемых результатов, заявленных в Концепции модернизации российского образования. Таким образом, коучинговый подход в образовании может рассматриваться как инновационная технология повышения профессионального мастерства современного педагога, нужно активнее вводить педагогический коучинг в образовательный процесс.

#### *Литература*

1. Голви У. Тимоти. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / пер. с англ. [Текст] / У. Тимоти Голви. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 252 с.
2. Журнал «Педагогическая мастерская. Все для учителя!». № 9(45) сентябрь 2015 год. Текст: электронный // Издательская группа «Основа»: URL: <https://www.osnova.ru/journal/14/archive/> (дата обращения: 18.10.2020).
3. Коучинг как фактор профессионально-развивающей среды ДОУ Текст: электронный URL: <https://m.ekaterinburg.pf/file/cc394efbe006351ee55621aed13ac562> (дата обращения: 18.10.2020).

### **Опыт использования технологии «Интеллект-карты» Тони Бьюзена в формировании профессиональных компетенций педагогов дошкольной образовательной организации**

*Горицкая Татьяна Петровна,  
старший воспитатель  
МБДОУ г. Мурманска № 89*

«Хотите мыслить творчески и легко запоминать? Рисуйте!» – гласит метод правого полушария, который был разработан группой английских психологов. Наиболее известен из них Тони Бьюзен. Тони Бьюзен – известный писатель, лектор и консультант по вопросам интеллекта, психологии обучения и проблем мышления. Он стал популяризатором идеи эффективного способа работы с информацией, называемой интеллект-картой.

Методика Тони Бьюзена направлена на активизацию запоминания и творчества, а также на правильную организацию мышления.

Метод мыслительных (ментальных) карт Тони Бьюзена – это удобная и эффективная техника визуализации мыслительной деятельности и альтернативной записи, зарисовывания. Мысли, изложенные на бумаге графическим способом, представляют определённую схему действий, упрощают процесс за-

поминания. Интеллект-карты – это отображение на бумаге эффективного способа думать, запоминать, вспоминать, решать творческие задачи. По словам автора, интеллект-карта учит людей не просто определенной технике или методике, а самой манере мышления.

Возникает вопрос, зачем человеку нужна интеллект-карта, если есть доступные и понятные графики, схемы, таблицы, списки, рисунки?

Тони Бьюзен полагал, что интеллект-карта является наиболее приближенным к языку мозга визуальным способом отображения информации.

В основе интеллект-карт лежит предположение, что для человеческого мозга естественно:

- 1) ассоциативное мышление,
- 2) иерархическое мышление.

А также предположение, что для структурирования, понимания, обработки и запоминания информации лучше всего подходит:

- 3) визуальное мышление.

Брат Тони Бьюзена Барри справедливо отмечал, что «Интеллект-карты неизменно прекрасно справлялись с ролью промежуточной стадии между размышлениями и переносом мыслей на бумагу». Интеллект-карты можно использовать, чтобы «застенографировать» те мысли и идеи, которые проносятся в голове, когда вы размышляете над какой-либо задачей.

На сегодняшний день метод мыслительных карт является инновационным направлением в дошкольной педагогике.

При создании ментальных карт необходимо придерживаться нескольких простых правил:

- Проводится беседа, цикл занятий о исследуемом (центральном) объекте.
- Берём лист бумаги не менее А-4 и располагаем его горизонтально, так как глаз человека именно так лучше всего воспринимает информацию.
- Рисуем в центре листа рисунок или помещаем картинку, фотографию центрального образа (основной идеи, проблемы), которому посвящена карта. Эта крупная картинка задаёт направление нашим размышлениям.
- Далее заключаем её в замкнутый контур и пишем печатными буквами тему, используя короткие слова.
- От главной темы (центрального рисунка) рисуем гибкие толстые короткие линии-ветви.
- Располагаем ветви равномерно, не оставляя пустого места и не размещая их слишком плотно. Разросшиеся ветви можно заключать в контуры, чтобы они не смешивались с соседними ветвями.
- Обязательно используем разные цвета для основных ветвей, чтобы они не сливались визуально. Это помогает целостному восприятию карты.
- Пишем на каждой линии, отображающей взаимосвязи, только одно характерное, яркое ключевое слово. Или наклеиваем картинку. Длина линии должна равняться длине слова.
- Пишем ключевые слова печатными буквами ясно и чётко. (Дети наклеивают.)

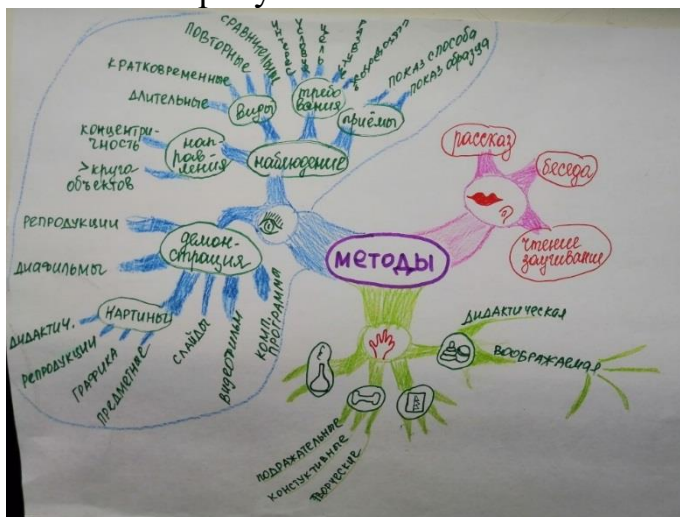
□ Варьируем размер букв в надписях и толщину линий (ветвей) в зависимости от степени удаленности от главной темы и от степени важности ключевого слова.

□ Приклеиваем ключевые картинки или используем рисунок, которые соответствуют основной теме. Это и есть связанные ассоциации.

От этих картинок или рисунков рисуем ветви и на них тоже используем картинки, рисунки, символы. Пока тема не будет исчерпана. В принципе ментальная карта вообще может целиком состоять из рисунков.

Я попробовала применить метод ментальных карт в работе с педагогами на семинарах и педагогических советах. Темы могут быть разнообразными:

«Взаимодействие с родителями». Линии первого порядка могут содержать направления взаимодействия, например, информирование, совместные встречи педагогов и родителей, детско-родительские встречи, обратная связь, изучение семьи.



Некоторые педагоги отметили эти направления, как досуговую деятельность, аналитическо-информационное направление, практическое направление, познавательное направление. Линии второго порядка раскрывают формы этих направлений. Линии третьего порядка могут показать подготовку к проведению форм, место в образовательном процессе, планируемые результаты и пр.

«Методы обучения». Ветви первого порядка показывают классификацию методов (словесные, наглядные, практические). Ветви второго порядка могут показать приёмы каждого метода (например, рассказ, беседа, чтение, заучивание наизусть, пересказ; наблюдение, демонстрация, рассматривание; упражнения, игра, экспериментирование, моделирование и пр.). Ветви третьего порядка глубже раскрывают суть каждого приёма (его особенности, место использования, возможности, состав и пр.).

Возможно использование интеллект-карт при рассматривании таких тем с педагогами, как «Профессиональные компетенции современного педагога», «Эффективные технологии развития воспитанников», «Развивающая среда ДОО», «Эффективные технологии формирования у дошкольников навыков XXI века», «Речевое развитие дошкольника», «Интеллектуальное развитие дошкольника» и т.д.

Технология визуализации профессиональной информации – это система, включающая в себя следующие слагаемые: комплекс знаний; визуальные способы их предъявления (зарисовывание, записывание, выбор и наклеивание нужных картинок); визуально-технические средства передачи информации; набор психологических приемов использования и развития визуального мышления в процессе обучения. Поэтому применение технологии «Интеллект-

карты» Т. Бьюзена в работе с педагогами играет важную роль в повышении их профессиональных компетенций.

Работая в команде, педагоги отрабатывают стиль сотрудничества и взаимной поддержки. Работа в команде профессионалов способна генерировать нестандартные решения, создавая «копилку решений» всегда содействует личностному и профессиональному росту членов команды, а значит и повышает эффективность работы педагога в целом.

#### *Литература*

1. Бьюзен Т., Доттино Т., Израэль Р. Интеллект-карты для руководителя. Перевод Левитан Г.И. – Мн.: Попурри, 2014. – 256 с.
2. Рязанцев, А. Интеллект-карты (mindmap). Графическое решение бизнес-задач / Алексей Рязанцев. – М.: ИЛ, 2017. – 912 с.
3. Дэвид Сиббет. Визуализируй это! Как использовать графику, стикеры и интеллект-карты для командной работы. – Издательство: Альпина Паблишер, 2014. – 280 с.
4. Чиркова Е.Н., Чашухина Т.В., Киселева Т.А. Проектно-исследовательская деятельность с использованием метода мыслительных карт Тони Бьюзена «Огород на окне»//Дошкольная педагогика. – 2016. – № 1. – С. 10–11.

### **Опыт использования технологии тимбилдинга как формы повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации**

*Симонова Светлана Раисовна,  
старший воспитатель;  
Полищук Светлана Сергеевна,  
заместитель заведующей по УВ и АР;  
МАДОУ Ковдорского района  
детский сад № 29 «Сказка», г. Ковдор*

Модернизация дошкольного образования подчеркивает исключительную роль повышения его качества в соответствии с целями, обозначенными во ФГОС ДО. Одним из критериев качества образования является профессиональная компетентность педагогов.

Профессиональная компетентность педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности (В.А. Сластенин, доктор педагогических наук, профессор, действительный член Российской академии образования, заслуженный деятель науки РФ), то есть представляет собой совокупность индивидуальных качеств, позволяющих решать профессиональные задачи, проблемы, возникающие в ходе педагогической деятельности с использованием опыта, навыков, умений, знаний.

Профессиональная компетентность формируется лишь в том случае, когда педагог готов к самосовершенствованию и саморазвитию в современных условиях, готов к переходу от рецептурно-информационного подхода к компетентностному, от дифференцированного подхода к индивидуализации образования.



Методическое сопровождение педагогов в сфере профессиональной педагогики рассматривается как аспект повышения профессиональной компетентности, который позволяет повысить эффективность педагогического общения и образовательного процесса в целом.

Методическая служба, как структура МАДОУ, является связующим звеном между всеми участниками образовательных отношений, способствует обновлению образовательной деятельности и обеспечивает непрерывный процесс совершенствования каждого педагога.

Как показывает практика, наиболее эффективными являются активные формы работы с педагогическим коллективом, и одним из таких форм является тимбилдинг.

Что такое тимбилдинг? Наверное, многие хоть раз слышали это слово, в переводе с английского языка, термин расшифровывается как «построение команды». По-другому – командообразование. Это мероприятия, которые призваны сплотить коллектив, повысить эффективность его работы.

Это мероприятия, нацеленные на повышение организованности команды, впервые начали проводиться еще в 40-е годы прошлого столетия. Максимально приближенные к современным мероприятия стали применять в США в 50-х годах. В нашей стране и странах СНГ тимбилдинг стал использоваться в конце 20 века. Первый метод, который начал применяться, это бизнес-тренинги. Постепенно появились и другие.

Основные цели тимбилдинга можно сформулировать так:

- Создать у коллектива чувство единства.
- Заменить у педагогов чувство конкуренции на чувство сотрудничества.
- Обучить коллектив эффективно взаимодействовать между собой.
- Выработать у всех сотрудников понимание и доверие друг к другу.
- Сплотить команду, вывести «командный дух» на более высокий уровень.
- Укрепить авторитет руководства, используя активные совместные мероприятия.
- Дать сотрудникам возможность психологической разгрузки.

В структуру тимбилдинга входят игры, тренинги, упражнения.

Если же говорить об общей классификации, она выглядит так:

- исторические мероприятия;
- творческие мероприятия;
- психологический тимбилдинг;
- спортивный тимбилдинг: чаще всего организуется на открытом воздухе;
- экзотический тимбилдинг.

Но время не стоит на месте, элементы тимбилдинга используются и для решения педагогических и дидактических задач. Мы использовали тимбилдинг для организации активного взаимодействия в процессе формирования продуктивно-мыслящего педагогического коллектива для решения задач повышения профессиональной компетентности педагогов по использованию здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе.

### ***Тимбилдинг № 1***

Для проведения тимбилдинга мы использовали упражнения на сближение членов команды «Обруч». Педагогам было необходимо встать тесным кругом, при этом одна рука должна быть внутри круга, приподнята на уровень головы. На указательный палец вытянутой руки положили обруч, необходимо положить обруч на пол. Командам дается возможность подумать и разобраться, как это сделать.

В качестве разминки провели блиц-опрос, например, «Назовите основные виды движения?», «Назовите виды подвижных игр?», «Назовите упражнения для развития и укрепления мышц спины и гибкости позвоночника?» и др.

*1 задание «Формы проведения утренней и бодрящей гимнастики».*

Задания командам: показать и обосновать целесообразность проведения 1-2 упражнений бодрящей или утренней гимнастики.

*2 задание «Формы проведения физкультурных минуток».*

Задания командам: провести физкультурную минутку с участниками противоположной команды.

Творческое задание. Нарисовать пословицы о здоровье, а другая команда должна их отгадать.

В здоровом теле – здоровый дух.

Держи голову в холоде, живот в голоде, а ноги в тепле.

*3 задание. «Классификация подвижных игр»*

Задания командам: провести игру с соперниками.

Провести подвижную игру (2 младшая группа – объяснить по классификации)

Провести подвижную игру (подготовительная группа – объяснить по классификации).

Рефлексия. Обмен мнениями. Совместное планирование тематики проведения следующего тимбилдинга.

### ***Тимбилдинг № 2***

Следующий тимбилдинг организовали на свежем воздухе.

Для создания комфортной эмоционально-психологической обстановки было проведено упражнение «Говорящие руки». Педагоги становятся в две шеренги парами лицом друг к другу. Ведущий дает команды, команды участники выполняют молча в образовавшейся паре, после этого пары меняются:

- поздороваться с помощью рук,
- помириться руками,
- выразить поддержку,
- пожалеть,
- пожелать удачи,
- попрощаться.

*1 задание. Проведение динамической паузы с предметами (атрибуты для подвижных игр, спортивное оборудование, игрушки).*

Творческое задание. «Здоровый образ жизни в словах».

Команды рисовали знаменитые фразы, поговорки о здоровье, передавали изображение соперникам. Было необходимо угадать и разыграть/изобразить пословицу/фразу.

*2 задание. Подвижная игра на свежем воздухе.*

Коллективное выполнение. С помощью считалки выбрали ведущего. Ведущий предлагает игру. В нашей ситуации – это подвижная игра «Самый ловкий».

Рефлексия. Обмен мнениями. Совместное планирование тематики проведения следующего тимбилдинга.

На наш взгляд, активные формы и методы обучения педагогов обладают большим потенциалом. Прослеживается положительная динамика развития навыков и умений педагогов, которая отмечается следующими показателями: свобода в общении; доброжелательный микроклимат в коллективе; проявление индивидуальности и неповторимости; свободная, спонтанная импровизация; эмоциональные и выразительные выступления.

*Литература*

Сулеева, М.Т. Технологии тимбилдинга как форма работы с педагогическим коллективом / М.Т. Сулеева. – Текст: непосредственный // Педагогика: традиции и инновации: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, январь 2017 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2017. – С. 11–14. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/210/11645/>

### **Сетевое взаимодействие как инструмент повышения уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации**

*Гундалова Людмила Михайловна,  
старший воспитатель МДОУ № 20,  
г. Кандалакша*

Модернизация системы образования, которая происходит в настоящее время, способствует перестройке деятельности образовательных организаций. Образовательная сеть определяется как среда, в которой любой детский сад может взаимодействовать с любой другой организацией по вопросам совместной работы: обмен идеями, создание нового интеллектуального продукта и так далее. Сетевое взаимодействие – это совместная деятельность образовательных организаций, направленная на обеспечение возможности освоения воспитанниками образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а при необходимости с использованием ресурсов иных организаций.

В муниципалитете Кандалакша функционируют 23 дошкольных образовательных организации, из них семь (31%) находятся в районе (ДОО № 55, ДОО № 27 с. Алакертти и ДОО с. Лувеньга, п. Нивский, п. Зареченск). С 2018 года на базе ИМЦ функционирует сетевая творческая лаборатория «Современные подходы к организации образовательной деятельности ДОО», целью которой стало совершенствование образовательного процесса отдаленных детских садов.



В 2018 году работа данного профессионального объединения была направлена на аудиторию педагогов дошкольных организаций села Алакуртти. Их два – ДОО № 55 и ДОО № 27 (бывший детский сад воинской части, который вошел в муниципальную сеть в начале 2018 года), и специалисты этих детских садов нуждались в методической поддержке и сопровождении. Сейчас деятельность сетевой лаборатории продолжается. Эффективные формы сетевого взаимодействия способствуют повышению квалификации педагогов села Лувеньга, поселков Нивский и Зареченск.

Конечно, технические возможности у нас очень скромные, поэтому сетевые мероприятия были организованы при помощи программы «скайп». Но мы постарались использовать все возможности данной программы – не только видеообщение, но и показ через скайп слайд-презентаций. Положительные результаты проведенных мероприятий (вебинар, онлайн-консультация, педагогическая площадка, телемост) свидетельствуют о том, что сетевая лаборатория – это современная форма методической деятельности, эффективная в условиях разбросанности и отдаленности детских садов муниципалитета, способствующая повышению квалификации педагогов.

Учитывая опыт деятельности муниципальной сетевой лаборатории, детский сад МДОУ № 20 г. Кандалакши в 2018/2019 учебном году попытался наладить сетевое взаимодействие с дошкольными организациями города Санкт-Петербурга. Это детский сад № 4 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга и детский сад № 42 Пушкинского района Санкт-Петербурга.

Первые видеообщения состоялись в августе – сентябре 2018 года, на которых педагоги выразили желание организовать сетевое взаимодействие и обсудили вопросы, по которым будет планироваться дальнейшая работа. Следующим этапом стало составление договора между тремя ДОО и разработка плана взаимодействия. К сетевому общению привлекали не только педагогов и детей, но и родителей.

В прошлом учебном году было проведено пять встреч, из них три встречи – с участием старших дошкольников.

В детском саду состоялся телемост «Давайте познакомимся», в рамках которого педагоги и воспитанники каждого детского сада рассказали о своем ДОО. Дети с энтузиазмом восприняли такую форму необычного общения. Задавали вопросы, обращали внимание на окружающую обстановку. Например, увидев, что у нас за окном темно, юные петербуржцы спросили; почему у них уже светло на улице, а у нас темно. Объяснили, что у нас за полярным кругом уже приближается полярная ночь, поэтому на улице рассветает поздно, а темнеет рано.

К Новому году педагоги ДОО и детских садов Санкт-Петербурга с детьми подготовили подарки и отправили их по адресам. Воспитатели вместе с воспитанниками посетили почтовое отделение (провели экскурсию и отправили посылку), что также способствовало накоплению нового личного опыта.

В январе, во время общения по скайпу, дети рассказывали друг другу о том, как проводят время зимой. Педагоги подготовили презентации и помогали детям составить вопросы и задать их.

В апреле 2019 года педагогами ДОО Санкт-Петербурга и Кандалакши были подготовлены и проведены виртуальные мастер-классы по художественно-эстетическому развитию: «Использование разноцветных опилок в художественном творчестве», «Нетрадиционные приемы работы с бумагой», «Изготовление кукол-марионеток».

Подведением итогов сетевого взаимодействия стал сеанс видеосвязи в мае 2019 года, на котором обсудили положительные и отрицательные моменты в работе. Приняли решение, что работа по взаимодействию действительно очень интересная, воспитанники с удовольствием принимают участие в общении друг с другом, воспитатели помогают им в этом, появляется новый опыт педагогической деятельности, педагоги делятся друг с другом интересными формами и приемами.

В этом учебном году сетевое взаимодействие между дошкольными образовательными организациями будет продолжено, так как мы убедились, что оно является реальным инновационным механизмом развития дошкольного образования в условиях реализации ФГОС.

Таким образом, можно сделать вывод, что сетевые формы взаимодействия набирают обороты в системе образования, сегодня их рассматривают в ряду инноваций. В современном информационном обществе, где информация распространяется с огромной скоростью, без сетевого взаимодействия невозможно представить инновационные процессы. Любая организация всегда испытывает дефициты – ресурсные, кадровые, материально-технические. Не являются исключением и образовательные организации.

Сетевое взаимодействие помогает педагогам повысить свой профессиональный уровень и педагогическое мастерство. Виртуальное общение актуально среди современных дошкольников для пополнения запаса знаний и расширения возможностей накопления социального опыта.

#### *Литература*

1. Денякина Л.М. Информационно-коммуникационные технологии и интерактивное оборудование в обучении дошкольников//Современное дошкольное образование. Теория и практика. – 2009. – № 6. – С. 30–31.
2. Дюргус Е. Организация сетевого взаимодействия ДОО как условие развития познавательной активности детей//Дошкольное воспитание. – 2015. – № 12. – С. 42–46.
3. Комарова И.И. Новые технологии в дошкольной образовательной организации// Детский сад: теория и практика. – 2017. – № 8. – С. 60–75.
4. Любавина О., Яковлева А. Как эффективно использовать гаджеты в работе с детьми//Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2016. – № 11. – С. 15–20.
5. Федина Н. и др. Практика реализации дистанционных образовательных технологий в дошкольном образовании РФ//Дошкольное воспитание. – 2017. – № 10. – С. 4.
6. Хаялутдинова В.В., Макарова Г.Г. Телемост для самых маленьких//Воспитатель ДОО. – 2016. – № 7. – С. 17–20.

## **Модель организации методической работы с учебно-вспомогательным персоналом дошкольной организации**

*Морозова Оксана Владимировна  
старший преподаватель  
кафедры дошкольного образования  
ГАУДПО МО «Институт развития образования»*

В настоящее время возрождается подход к человеку как к самоценной личности, поэтому актуальной проблемой стала не только подготовка высококвалифицированного, активно действующего воспитателя, но и подготовка младшего обслуживающего персонала, способного свободно мыслить и гармонично развивать ребенка. В нашем саду в течение года реализовывался социально-педагогический проект по сотрудничеству воспитателей и младших воспитателей «Вместе».

Младший воспитатель – это основной помощник воспитателя-педагога, своеобразное связующее звено между двумя воспитателями, т.к. его смена по времени приходится на утренний, дневной и вечерний отрезки времени (в отличие от воспитателя, который работает с утра или с обеда). Это говорит о том, что на младшем воспитателе лежит не меньшая ответственность за жизнь, здоровье и развитие детей.

Функции современного младшего воспитателя не ограничиваются только лишь обеспечением чистоты и порядка в групповых помещениях и на прогулочных площадках.

Одной из должностных обязанностей младшего воспитателя является осуществление воспитательного процесса в ходе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, формирование санитарно-гигиенических навыков. Несмотря на столь широкие должностные обязанности, систематичной и обязательной курсовой подготовки для младших воспитателей нет (есть коммерческие предложения по подготовке младших воспитателей в дистанционной форме). Поэтому актуальным является разработка и внедрение в практику работы дошкольных организаций эффективной модели, способствующей повышению психолого-педагогической компетентности младших воспитателей в вопросах взаимодействия с дошкольниками 2–7 лет и их развития.

Цели такой модели:

1) обеспечение теоретико-практической готовности учебно-вспомогательного персонала системы дошкольного образования для реализации взаимодействия с детьми раннего и дошкольного возраста;

2) развитие профессиональных компетенций младших воспитателей в области сопровождения образовательного процесса в современной дошкольной образовательной организации.

Содержание модели построено по модульному принципу. Каждый модуль представляет собой законченный блок информации, включающий в себя целевую программу действий и методическое руководство, обеспечивающее достижение поставленной цели.

Проведено анкетирование младших воспитателей с целью выявления их подготовленности к исполнению своих должностных обязанностей. Им было предложено ответить на такие вопросы:

1. Нравится ли Вам Ваша работа? Почему?
2. Какова, на Ваш взгляд, главная задача младшего воспитателя?
3. Что, на Ваш взгляд, входит в должностные обязанности младшего воспитателя?
4. Как Вы считаете, должен ли младший воспитатель помогать воспитателю, в чем эта помощь заключается?
5. Должен ли младший воспитатель играть с детьми, помогать воспитателю в подготовке и проведении занятий?

30% младших воспитателей отметили, что им нравится общаться и играть с детьми. 30% сотрудникам труд младшего воспитателя привлекателен из-за удобного режима работы и личной любви к чистоте. 30% работников ответили «нет» на вопрос, мотивировав это низкой оплатой труда.

Свою главную задачу младшие воспитатели видят в поддержании чистоты. Только 20% отметили, что их главной задачей является присмотр за детьми. 10% из них добавили своей задачей – поддержание безопасности детей.

Третий вопрос касался осознания опрашиваемой категории своих должностных обязанностей. 40% младших воспитателей видят свои обязанности так: «присмотр за детьми», «следить за детьми», «помогать детям, кормить их». 80% видят свои обязанности – в поддержании чистоты. Ни один из сотрудников не сказал, что он является первым помощником воспитателя в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников.

На четвертый вопрос утвердительно ответили все младшие воспитатели, особенно выделив помощь в присмотре за детьми в момент отсутствия воспитателя, помощь в организации режимных процессов.

На пятый вопрос так же отреагировали все утвердительно, отметив, что «играть с детьми входит в обязанности младшего воспитателя» (10% опрашиваемых), 35% сотрудникам даже нравится играть с детьми. В отношении занятий младшие воспитатели видят свою помощь в поддержании дисциплины, безопасности, развлечении подгруппы детей, не присутствующей на занятии.

На вопрос «Должен ли младший воспитатель помогать воспитателю в подготовке к занятию?» опрашиваемые отвечали, что у них самих есть много работы по исполнению своих функций, им некогда, но соглашаются, что они должны это делать.

В содержание информационного блока включены такие темы: «Психолого-педагогические основы образовательного процесса», «Новый СанПиН», «Первая доврачебная медицинская помощь детям», «Адаптация ребёнка в детском саду», «Организация продуктивной деятельности детей», «Взаимодействие младшего воспитателя с детьми в современных условиях», эвристическая беседа «Личностные качества младшего воспитателя», психолого-педагогический семинар «Взаимодействие сотрудников в образовательном процессе».

В консультативном пункте обсуждались вопросы: Психолого-педагогические основы образовательного процесса; новые СанПиНы, требования по гигиене, первая доврачебная медицинская помощь детям; адаптация ребёнка в детском саду; организация продуктивной деятельности детей; проводились мастер-классы «Сервировка стола», «Устное народное творчество при выполнении режимных моментов».

Открытые просмотры режимных моментов и ОД для младших воспитателей проводились с целью формирования знаний и умений по осуществлению помощи педагогу в организации образовательного процесса с детьми. Каждый просмотр анализировался по заранее выданным вопросам.

Повторяли правила сбора на прогулку, действия младшего воспитателя и воспитателя для сохранения здоровья детей. Определили, что младший воспитатель должен помогать воспитателю одевать и раздевать детей, выводить детей и заводить их с прогулки; проводить закаливающие мероприятия, готовить все необходимое для их проведения; участвовать в проведении гигиенических процедур с детьми.

На сравнительных просмотрах и анализе ужина детей 6–7 лет и 2 лет выяснили, что действия младшего воспитателя очень сильно отличаются в каждой возрастной группе и это связано как раз с возрастными особенностями дошкольников разного возраста. Младший воспитатель помогает организовывать прием пищи воспитанниками, проводить работу по освоению детьми столового этикета, культурно-гигиенических навыков.

При просмотрах образовательной деятельности пришли к выводу, что в группе раннего возраста младший воспитатель выступает наравне с воспитателем и поэтому ему необходимо уметь оказать необходимую помощь воспитателю при реализации образовательных областей в соответствии с требованиями ФГОС и СанПиН; в укреплении здоровья и физическом развитии детей; обеспечивать совместно с воспитателем сохранение и укрепление здоровья детей; знать психологические особенности детей раннего возраста, особенности развития предметной деятельности, содержание работы с воспитанниками, владеть элементами современных технологий взаимодействия с детьми, способствующими развитию у воспитанников интегративных качеств личности.

При анализе просмотров образовательной деятельности в дошкольных группах выяснили, что младший воспитатель должен владеть: методическими подходами сопровождения самостоятельной деятельности детей; методическими разработками, новой литературой и иными источниками информации в области организации взаимодействия с детьми дошкольного возраста; обладать профессиональными компетенциями, включающими в себя способность выбирать наиболее эффективные формы, методы и средства взаимодействия с воспитанниками.

Итоговым, рефлексивным мероприятием стал конкурс профессионального мастерства младших воспитателей, в котором раскрылись умения, хобби, творческие интересы работников. Участники конкурса показали хорошие знания СанПиН, организации безопасности воспитанников, образовательной программы, возрастные особенности детей дошкольного возраста, которые

должен знать младший воспитатель, и разнообразие методов, используемых с дошкольниками; представили презентации – показ разных форм практического взаимодействия с детьми: организация дежурств, проведение подвижных, сюжетно-ролевых игр и прочее.

В результате такой работы дошкольная организация выходит на качественно новый уровень в вопросах разработки и внедрения эффективной модели организации методической работы с учебно-вспомогательным персоналом, создаётся инновационный «продукт» в виде комплекта методического материала по повышению психолого-педагогической компетентности младших воспитателей ДОО в вопросах взаимодействия с дошкольниками и их развития.

Развитие навыков эффективной коммуникации позволит минимизировать конфликтные ситуации среди сотрудников и в отношениях с родителями воспитанников; закрепляются в профессии грамотные специалисты (на примере сада можно сказать, что 3 младших воспитателя, получив образование в педагогическом колледже, работают сейчас воспитателями);

И, конечно, приобщение к педагогической деятельности учебно-вспомогательного персонала создаст условия для профессионального роста младших воспитателей и развития коммуникативной компетенции всех участников образовательного процесса.

### **Экспериментальная площадка как эффективная практика повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации**

*Лазарева Ольга Евгеньевна,  
старший воспитатель  
МБДОУ № 4 г. Кировска*

В 2017–2019 учебных годах МБДОУ № 4 г. Кировска принимал участие в работе федеральной экспериментальной площадки «Вариативно-развивающее образование как инструмент достижения требований ФГОС ДО».

Одними из поставленных задач перед коллективом педагогов были индивидуализация образовательного процесса и применение дифференцированного подхода к организации образовательной деятельности воспитанников.

Появилась необходимость педагогам посмотреть на свою деятельность с точки зрения значимости для детей своей группы, субъектности взаимодействия.

Педагог как значимый объект образовательного процесса – человек, оказывающий существенное, определяющее влияние на условия развития и образ жизни ребенка: родитель, опекун, учитель, наставник... Значимые взрослые составляют естественное человеческое окружение ребенка. Словарик психологических терминов ([http://schastlivoeroditelstvo.blogspot.com/p/blog-page\\_12.html](http://schastlivoeroditelstvo.blogspot.com/p/blog-page_12.html))

В контексте компетентностного подхода к профессиональной деятельности для воспитателей экспериментальной площадки поставлены задачи:

□ Видеть ребенка в образовательном процессе ДООУ – решать диагностические задачи: знать индивидуальные особенности и возможности ребенка; учитывать их в образовательном процессе ДООУ; отслеживать характер изменений, происходящих с ребенком в ходе образовательного процесса детского сада, характер его продвижения в развитии; определять эффективность влияния реализуемых педагогических условий.

□ Строить образовательный процесс, ориентированный на достижение целей дошкольного образования, вести педагогическое проектирование образовательного процесса и его организации, содействующего целостному развитию здорового ребенка-дошкольника.

□ Устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса, партнерами ДООУ, решая задачи взаимодействия с профессионально-педагогическим и культурным сообществом.

□ Создавать и использовать в педагогических целях образовательную среду (пространство дошкольного образовательного учреждения), проектировать и организовывать развивающую образовательную среду детского сада как одного из эффективнейших условий, инициирующих процессы развития и воспитания ребенка.

□ Проектировать и осуществлять профессиональное самообразование, развивать свою субъектную позицию, обогащать профессиональную компетентность.

Для погружения в тему экспериментальной площадки педагоги прошли обучение на курсах повышения квалификации Российской цифровой образовательной платформы ЛЕСТА корпорации «Российский учебник» по теме «Проектирование индивидуального образовательного маршрута ребенка как условие обеспечения качества образования».

Закреплению и присвоению полученных знаний, достижению цели экспериментальной площадки помогла система методической работы.

Рабочая группа по ведению экспериментальной деятельности с целью программирования успешности педагогической деятельности определила цель и задачи, создала план работы экспериментальной площадки.

Для начинающих педагогов, стаж которых не превышал пяти лет, была организована «Школа молодого педагога» с целью укрепления теоретической базы и развития профессиональных навыков молодых педагогов.

На первом этапе был проведен сбор данных по проблемам, которые испытывали педагоги. На втором этапе провели анализ заявок, определили группы по взаимным профессиональным трудностям и интересам. Среди опытных педагогов выявили «Преподавателей», которые возглавили работу по обучению начинающих воспитателей. На третьем этапе развернули работу в двух формах. Первая форма – это образовательные мероприятия, где молодым педагогам предлагалось имеющиеся теоретические знания проверить в практической деятельности во время деловой игры, мастер-класса, решения педагогических задач. Вторая форма – индивидуальное взаимодействие молодого и опытного педагогов в паре, где решение затруднений молодого педагога происходило индивидуально и с большей продуктивностью. Работая в паре, педагоги проводи-

ли теоретические беседы «Вопрос-ответ» и практические взаимопросмотры образовательных моментов. Во время взаимопросмотров каждый из педагогов показывал друг другу открытый момент образовательной деятельности, с дальнейшим анализом проведенных мероприятий.

Результатом работы «Школы молодого педагога» является повышенный интерес молодых педагогов к теоретическим новинкам и активное внедрение их в свою работу.

Для всех участников экспериментальной площадки с целью повышения практического уровня воспитателей и совершенствования профессиональной компетентности проводилась следующая работа:

- Семинар «Вариативно-развивающее образование – содержание, структура, деятельность» с целью повышения практического уровня воспитателей и совершенствования профессиональной компетентности. В форме круглого стола обсудили темы: «Индивидуализация и индивидуальный подход в дошкольном образовании», «Индивидуальный образовательный маршрут в дошкольном образовании», «Дифференцированный подход в дошкольном образовании».

- Семинары-практикумы по темам: «Организация экспериментально-исследовательской деятельности», «Одаренные дети», «Профессиональный стандарт «Педагог», «Игра как инструмент формирования социально-коммуникативных навыков и развития речи».

Формы взаимодействия педагогического коллектива

Рабочая группа	Школа молодого педагога	Психологическое сопровождение
Семинар	Конкурс	Проект
Семинар-практикум	<u>Коучинг</u>	Креативная мастерская
Мастер-класс	Анкетирование	Интернет трансляция
Консультация		Мобильный интернет

- Консультации: плановые, отражающие тему экспериментальной площадки, и по запросам педагогов – фронтальные, индивидуальные, парные, где педагоги, имеющие опыт работы, распространяли его с опорой на теоретическую и практическую составляющие.

- Мастер-класс по речевому развитию проводили учителя-логопеды по темам: определение звуков, их характеристика; проведение звукового анализа слова; приемы распознавания недостатков звукового произношения у детей; организация работы педагога по профилактике нарушений звукопроизношения. Для мотивации к саморазвитию каждый педагог принял участие в «Тотальном диктанте».

- Коучинг «Певческое искусство» проводили музыкальные руководители. На этом мероприятии основной задачей являлось обучение воспитателей певческому дыханию и музыкальному звукоизвлечению. Развивая свои музыкальные способности, воспитатели с большим удовольствием и профессионализмом предлагают детям музыкальные игры, проводят хороводные игры, закрепляют певческий материал, тем самым способствуют речевому и коммуникативному развитию.



- Городской конкурс «Авторское стихотворное произведение для дошкольников на тему «...» помог воспитателям открыть в себе поэтические способности и мотивировал педагогов к обновлению педагогических технологий, методов и форм работы с детьми. Созданные педагогами стихотворения обеспечивают речевое пространство по содержанию образовательной программы. За время проведения конкурса созданы сборники поэтических произведений по темам «Что такое – хорошо», «Времена года», «Одежда», «Кировск – наш город», «Мебель», «Транспорт», «Бытовые приборы».

- В рамках профилактики профессионального выгорания проведено анкетирование педагогов по теме «Модель взаимодействия коллег»: Психотипы по Афанасьеву. Психотипы по Адизесу. Спиральная динамика. Психотипы славянских практик. «Пять языков любви». По результатам подведены итоги, которые помогли педагогам узнать особенности своего канала взаимодействия с социумом, уровня социального развития, предполагаемые профессиональные взаимосвязи по каналам взаимодействия.

- Психологические семинары-практикумы для педагогов с целью развития профессиональных коммуникаций помогли педагогам перезагрузить отношение к самим себе и обновить взаимодействие с участниками образовательных отношений. Темы: Арт-мастерская «Сосуд моей души». Цель: развитие самосознания и творческого потенциала педагогов. Семинар-практикум «Секреты-АРТ: использование арт-технологий в обучении и развитии детей. Мульти-модальный подход». Цель: обучение комплексному использованию экспрессивных видов искусств в развитии эмоциональной сферы и творчества детей. Практикум «Психологический театр перформанс как инструмент в гармонизации эмоциональных состояний». Цель: профилактика эмоционального выгорания у педагогов. Консультация: «Родительские послания: влияние на развитие личности ребенка». Цель: развитие профессиональной компетенции педагогов. Минимальные мозговые дисфункции (ММД) у детей дошкольного возраста: причины, диагностика, коррекция.

- Разрабатывался проект «Одаренные дети» с целью выявления детей с признаками одаренности и организации работы с ними. Провели диагностику одаренности. Вариативные формы взаимодействия взрослых с одаренными детьми организовали в форме кружковой работы. Участие педагогов добровольное. Одаренный ребенок встречается с педагогом, который сам жаждет предоставить ребенку широкие возможности в развитии. Персональные выступления, выступления одаренных детей. Подведение итогов работы педагогов с одаренными детьми и достижений одаренных воспитанников.

- «Креативная мастерская» с целью решения педагогических ситуаций, возникающих у педагогов в процессе образовательной деятельности. Проводится по инициативе педагога, при возникновении сложностей или озарении в решении поставленной промежуточной задачи. Сбор педагогов происходит оперативно, время работы короткое. Чаще всего использовался метод «Мозговой штурм». Педагогам важно получить одобрение коллег и продолжить творческую работу в группе.

- Интернет-трансляции вебинаров Российской цифровой образовательной платформы ЛЕСТА. В процессе обучения на курсах повышения квалификации и после сохранилась возможность посещать вебинары на актуальные темы. Никто лучше автора не раскроет особенности и новинки методик и технологий. Старший воспитатель, каким бы профессиональным ни был, не сможет так же харизматично донести материал. Поэтому были организованы трансляции вебинаров, где педагоги могли увидеть оригинал выступления, а по окончании поделиться впечатлениями.

Детский сад состоит из трех корпусов, соединенных теплыми переходами, поэтому обеспечение педагогов доступом к сети Интернет затруднен. Воспитатели групп оснащены модемами мобильной связи на добровольной основе, т.к. плата за функционирование СИМ-карты ложится на их плечи. Пять групп из одиннадцати и четыре специалиста имеют доступ к Интернету.

Группа в ВКонтакте очень удобна для предоставления методического сервиса. Определены правила и ответственность за знакомство с опубликованными материалами: приглашения педагогов на семинары, конференции, детей на конкурсы, локальные документы, разработанные для педагогов. Удобство состоит в том, что информация доходит до педагогов молниеносно, что ускоряет процесс взаимодействия и принятия решений. Этим же каналом педагоги передают информацию для публикации новостей на официальном сайте ДОУ.

В результате построенного взаимодействия педагоги присвоили субъектную позицию и демонстрируют ценностное, инициативно-ответственное отношение к профессиональной деятельности, ее целям и смыслу, процессу решения задач данной деятельности и результатам; ориентируются в имеющихся профессиональных возможностях, в желании и умении видеть и определять свои личностно-профессиональные проблемы, находить условия и варианты их решения, оценивать свои профессиональные достижения; показывают высокую профессиональную компетентность и личностные качества: рефлексивность, смысловторчество, избирательность, автономность.

#### *Литература*

1. Бараник И.А. Наставничество как форма передачи управленческого опыта// Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 80–87.
2. Волобуева, Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ // Управление ДОУ. – 2016. – № 6. – С. 70–78.
3. Емельянова С.Б. Сопровождение начинающего педагога в профессиональной деятельности// Управление ДОУ. – 2019. – № 10. – С. 40–46 // Управление ДОУ. – 2016. – № 6. – С. 70–78.

## **Опыт применения образовательной технологии «Дебаты» в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации**

*Ткачук Елена Владимировна,  
заместитель заведующего по УВР  
МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 49*

«Мы живём в мире, где нет ничего постоянного», – сказал Эндрю Мэтьюз, австралийский оратор и автор, известный своими многочисленными книгами по самопомощи. Данное высказывание в полной мере касается и системы российского образования, которая на современном этапе развития общества претерпевает существенные изменения. Но какие бы реформы ни проходили в образовании, в итоге они так или иначе замыкаются на конкретном исполнителе – педагоге. Именно педагог является основной фигурой при реализации на практике всевозможных нововведений. И для этого он должен обладать необходимым уровнем профессиональной компетентности.

Современные подходы и трактовки профессиональной компетентности и те, которые существовали ранее, весьма различны.

Но в целом можно выделить следующие основные составляющие профессиональной компетентности педагога:

1. Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять полученные знания, опыт в профессиональной деятельности.

2. Коммуникативная компетентность – совокупность навыков и умений, необходимых для эффективного общения и наиболее значимое профессиональное качество педагога.

3. Информационная компетентность – в состав входит умение активной самостоятельной обработки информации.

4. Регулятивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением.

Совсем недавно во многих источниках стал появляться ещё один вид – экстремальная компетентность – способность действовать во внезапно усложнившихся условиях.

Но несмотря на большое количество видов компетентностей, современные педагоги, профессора, преподаватели высшей школы сходятся в одном, коммуникативная компетентность – это ядро профессионализма педагога.

В 2013 году журналом «Современный учитель» в Америке проводилось исследование под названием «Роль педагога в следующем веке». 82 % респондентов ответили, что коммуникативная компетентность очень важна для педагога будущего, и 90% успеха в работе зависит именно от коммуникативной компетентности. Поэтому для того чтобы быть успешным в работе, педагогу необходимо развивать свои коммуникативные навыки.

Как может помочь методическая служба ДОУ в этом вопросе. Ответ прост. Внедрять в работу с педагогами современные образовательные технологии, которые будут способствовать повышению профессиональной компетентности в общем и коммуникативной компетентности в частности, так как практически все инновационные образовательные технологии являются интерак-

тивными и коммуникативными. Одной из новых образовательных технологий, которая применяется в работе с педагогами дошкольного учреждения, является технология «Дебаты».

Технология «Дебаты» была создана на базе Международной программы «Дебаты», основанной в 1993 г. Институтом «Открытое общество». Она представляет собой интеллектуальную игру, базирующуюся на особой форме дискуссии, ведущейся по определенным правилам. Существуют несколько разновидностей дебатов, одни из них командные: дебаты Карла Поппера, парламентские дебаты, дебаты Линкольна-Дугласа, другие – индивидуальные: импровизационная речь, авторское исполнение.

Кроме этого, выделяют неклассические формы дебатов, появившиеся в результате адаптации принципов и правил дебатов к условиям образовательного процесса: свободные дебаты; обсуждение в форме дебатов; экспресс-дебаты; модифицированные дебаты; мини-дебаты.

Рассмотрим более подробно дебаты в формате Карла Поппера, получившие наиболее широкое распространение в образовании в России и за рубежом.

Участие в дебатах основывается на соблюдении трех основных принципов.

Принцип первый: уважение необходимо. Дебаты не касаются личности участников, нельзя унижать человека за то, что он с вами не согласен.

Принцип второй: честность обязательна. Честность – стержень дебатов. Задача участника дебатов – быть честным в своих аргументах, в использовании свидетельств и в ответах в раунде перекрестных вопросов.

Принцип третий: проигравших нет. Основное назначение дебатов – обогатить образование участников и одновременно доставить удовольствие. Поэтому первое предназначение игры – обучение.

Суть дебатов – убедить нейтральную сторону (судей) в том, что ваши аргументы лучше, чем аргументы вашего оппонента.

Действующие лица игры:

- спикеры (по 3 человека);
- судьи;
- таймкипер;
- тренеры (тьюторы).

Сценарий игры (основными элементами дебатов являются):

- тема;
- определения;
- система аргументации;
- перекрестные вопросы;
- решение судей.

Первый шаг в любых дебатах – это формулировка темы. Это не простая задача. Во-первых, должны быть выявлены идеи или темы, которые представляют интерес для участников дебатов и их тренеров. Во-вторых, очень важно, чтобы тема была хорошо сформулирована. Формулировка должна следовать определенным принципам: тема должна затрагивать значимые проблемы, современные проблемы, и быть представлена таким образом, чтобы и сторона «за» и сторона «против» мог-

ли одинаково эффективно развивать свои аргументы. Тема должна быть сформулирована таким образом, чтобы не давать преимуществ ни одной из сторон.

При работе над темой участники дебатов осуществляют самостоятельный сбор информации, обработку информации, сведения об источниках. Далее участникам советуют проводить мозговой штурм. Когда аргументы подобраны, можно начинать игру.

Надо определиться с участниками и их ролями. Действующие лица дебатов – две команды, каждая из трех участников (спикеров). Команда, отстаивающая тезис, заключенный в формулировке темы игры, называется команда утверждения. Команда, опровергающая этот тезис, – команда отрицания.

Судьи – те люди, которые оценивают игру. Судейство – очень сложный процесс. Судья должен отказаться от персональной позиции и оценивать игру по аргументам, доказательствам и суждениям, но не на основе личной симпатии. Судья выполняет три обязанности: обучает (после проведения дебатов), поддерживает справедливость и сохраняет позитивную атмосферу игры.

Таймкипер – участник, который следит за соблюдением регламента. Он показывает спикерам специальные плакаты, на которых указано время, оставшееся до окончания их речи: 3 мин, 2 мин, 1 мин, 30 с.

Тьюторы выполняют роль наблюдателей во время игры, чтобы потом провести с каждой из команд анализ действий всех спикеров.

Ходом дебатов руководит ведущий – человек, хорошо знакомый с правилами дебатов, подчеркнута нейтральность по отношению к обеим командам и к высказываемым аргументам.

В течение дебатов спикеры должны придерживаться структуры дебатов, которая обеспечивает каждому возможность говорить, задавать вопросы и отвечать на поставленные вопросы в специально отведенное для этого время. После знака об окончании речи, поданного судьёй или таймкипером, спикер может в пределах разумного закончить предложение. Сказанное вне времени речи судья учитывать не обязан.

Далее в таблице представлен ход проведения «Дебатов».

Команда утверждения	Команда отрицания	Время выступления
<p>Первый спикер команды утверждения должен огласить определение темы (дефиниции, критерий) и представить кейс (аргументы, главные идеи) утверждения, поддерживающий тему.</p> <p>Другие члены команды утверждения могут повторять его идеи, раскрывать и расширять их, но новые аргументы им вносить не разрешается (за исключением ответов на опровержение команды отрицания)</p>	<p>Первый спикер команды отрицания, как и первый спикер команды утверждения, должен представить весь свой кейс: как опровержение кейса утверждения, так и аргументы отрицания. Если в этой речи спикер команды отрицания не спорит с определением темы (дефиниции, критерий/план и т.д.), судья считает, что команда отрицания согласна с предложенным определением.</p> <p>Отрицание должно ответить на все аргументы команды утверждения, в противном случае считается, что они с ними согласились</p>	6 мин

<p>У второго спикера команды утверждения две задачи. Во-первых, он должен ответить на опровержение аргументов команды утверждения. Во-вторых, опровергнуть все аргументы команды отрицания. Если аргументы команды отрицания не опровергаются, можно считать, что с ними согласились. Второй спикер команды утверждения должен расширить свои аргументы за счёт нового подтверждающего материала. Начиная со второго спикера команды утверждения, спикеры могут обращать внимание судьи на ошибки оппонентов, например на аргументы, на которые не было отвечено</p>	<p>У второго спикера команды отрицания две задачи: продолжать опровержение кейса утверждения и ответить на опровержение кейса своей команды. Второй спикер команды отрицания тоже должен расширить аргументы своей команды</p>	<p>5 мин</p>
<p>Задача третьего спикера команды утверждения – подвести итоги дебатов и показать судье, почему именно его команда победила. Хорошие спикеры могут в своей речи показать главные моменты спора, которые с точки зрения структуры (но не с точки зрения содержания) могут отличаться от ранее используемых аргументов. Если спикер в своей речи использует новые идеи, факты, доказательства или аргументы, которых не было в речах предыдущих спикеров, судья их не учитывает и может снизить спикер-пункты участника</p>	<p>Роль третьего спикера команды отрицания похожа на роль третьего спикера утверждения. Судьи в течение этой речи должны особенно внимательно следить, чтобы спикер не вносил новых идей, поскольку у утверждения не будет возможности на них ответить</p>	<p>3 мин</p>

Во время перекрестного опроса спикеру даётся 3 минуты, чтобы опросить спикера другой команды. Это время не может быть использовано для произнесения длинных речей. Вопросы и ответы должны быть короткими и корректными, хорошо сформулированными, с небольшим пояснением, если необходимо. Члены команд опрашиваемого и отвечающего не могут вмешиваться в перекрёстный опрос. Исключение составляет только передача дополнительных вопросов в письменном виде. У опрашиваемого есть право вежливо прервать слишком длинный ответ. Отвечающий не обязан отвечать на личные вопросы.

Информация, полученная во время перекрестного опроса, судьями не учитывается, если она не будет использована во время одной из основных речей дебатов.

Если опрашивающий хочет увидеть подтверждающий материал, для поиска которого команде потребуется время, можно продолжить опрос, в то время как другие члены команды ищут материалы. В таком случае подтверждающий материал должен быть найден к концу перекрёстного опроса. Материал должен быть возвращён команде до начала следующей речи.

Особенности подготовки и работы судьи заключается в следующем. Судьями в дебатах могут быть люди, принимающие и разделяющие принципы дебатов, знакомые с регламентом и правилами игры и умеющие вести судейский протокол. Протокол оценивает речь каждого спикера на основании трех критериев (трех «С»): содержания, структуры, способа. По каждому из этих критериев каждый спикер может получить максимальное количество баллов – 10 (таким образом, за игру каждый спикер может получить 30 баллов).

По каждому критерию судья имеет право прибавить один поощрительный балл, если по этому критерию были вычеты (максимальное количество баллов – 10).

Судья, оценивая речь спикера, снимает за каждую замеченную ошибку некоторое количество баллов из максимально возможных десяти.

Критерий	Возможные ошибки
Содержание	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повторное утверждение предмета спора вместо его доказательства;</li> <li>- утверждение мнения, а не фактических доказательств;</li> <li>- неясное или неправильное определение понятий темы;</li> <li>- отклонение от темы – по причине плохой подготовленности или сильного давления оппонентов;</li> <li>- несоответствия – аргументы не должны использоваться, если они не относятся к делу;</li> <li>- ложные аналогии;</li> <li>- мелочи;</li> <li>- атаки на личность, а не на аргументы;</li> <li>- излишнее цитирование</li> </ul>
Структура	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нелогичные высказывания;</li> <li>- ложные заключения и выводы;</li> <li>- неправильное распределение ролей, если выступление не соответствует роли спикера;</li> <li>- неуместное или нелогичное развитие аргументации;</li> <li>- хронологические ошибки;</li> <li>- несоблюдение регламента</li> </ul>
Способ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- небрежное поведение;</li> <li>- несоответствующая мимика и жестикация;</li> <li>- излишняя агрессивность;</li> <li>- речевые ошибки;</li> <li>- монотонная речь;</li> <li>- плохая артикуляция;</li> <li>- плохая дикция</li> </ul>

После окончания игры ведется обсуждение проведения дебатов, на котором подводятся их итоги, анализируется, насколько успешно осуществили свою деятельность председатель, секретарь, эксперты и зрители. Кроме того, спикеры могут поделиться впечатлениями относительно того, как они сами справились с порученной им ролью.

В заключение хотелось бы поделиться теми выводами, к которым пришли педагоги в результате использования педагогической технологии «Дебаты»:

- применение данной технологии позволяет активизировать навыки логического и критического мышления;

- подготовка к дебатам способствует формированию умения грамотно осуществлять сбор и осмыслению необходимой информации;
- дебаты помогают сформировать и совершенствовать навык публичных выступлений;
- способствуют формированию осознанного, уважительного и доброжелательного отношения к другому человеку, его мнению, мировоззрению;
- дебаты формируют коммуникативную компетентность в общении и сотрудничестве с коллегами в процессе образовательной деятельности, развивают умение работать в команде;
- применение данной педагогической технологии развивает умение определять понятия, создавать обобщения, устанавливать аналогии, классифицировать, самостоятельно выбирать основания и критерии для классификации, устанавливать причинно-следственные связи, строить логическое рассуждение, умозаключение (индуктивное, дедуктивное и по аналогии) и делать выводы, способность концентрироваться на сути проблемы.

#### *Литература*

1. Акулова О.В., Писарева С.А. Современная школа: опыт модернизации/книга для учителя. – СПб, 2005.
2. Дебаты: учеб.-метод. комплект. – М.: Бонфи, 2001.
3. Турик Л.А. Дебаты. Игровая, развивающая, образовательная технология. – М., 2012.

## **РАЗДЕЛ 2. Профессиональное развитие педагогов в открытой образовательной среде**

Образование является неразрывной составной частью любого общества, показателем его культуры и основой прогресса. Формирование системы управления и контроля качества образования, управления системой непрерывного образования в целом и ее реализация – одно из приоритетных направлений государственной образовательной политики, Национальной модели и программы по подготовке кадров.

Реализация ФГОС ДО, образовательных программ дошкольного образования предполагает опору на профессиональную компетентность воспитателя.

Под педагогической компетентностью понимается системное явление, сущность которого состоит в системном единстве 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.

К основным составляющим профессиональной компетентности относятся:

- *интеллектуально-педагогическая компетентность* – умение применять знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;



- *коммуникативная компетентность* – значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, навыки взаимодействия с окружающими людьми, повышенная восприимчивость;
- *информационная компетентность* – объем информации педагога о себе, воспитанниках, родителях, коллегах;
- *регулятивная компетентность* – умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость.

В разделе представлен опыт повышения профессиональной компетентности педагогов в методической работе муниципальных служб и ДОО, в конкурсном и инновационном движении. Но ни одна из форм не будет эффективна, если педагог сам не осознает необходимость повышения собственной профессиональной компетентности. Готовить детей к переменам может только тот педагог, который сам готов к переменам, личностно развивающийся в профессии, обладающий высоким уровнем знаний и умений, рефлексией, развитой способностью к проектировочной деятельности, то есть профессионально-компетентный педагог.

### **Создание условий для реализации авторской технологии персонализированного развития профессиональной креативности педагога в дошкольной образовательной организации**

*Ушакова-Славолюбова Оксана Александровна,  
заведующий МАДОУ «Детский сад № 90 ДАНКО»,  
г. Н. Новгород*

Реализация Федеральных государственных образовательных стандартов позволила сделать важный шаг в обновлении кадровой политики руководителям дошкольных образовательных организаций. Тем не менее в преддверии введения профессионального стандарта педагога становится особенно актуальной проблема повышения уровня профессиональной креативности воспитателей детского сада.

Педагог – ключевая фигура модернизации образования. Меняется социум, изменяются потребности субъектов образовательного процесса – детей и родителей, что, в свою очередь выдвигает новые требования к компетентности педагога. Готовность к переменам, мобильность, высокий профессионализм, способность к нестандартным трудовым действиям, творческое отношение к осуществляемой деятельности – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Перед нами, руководителями дошкольных образовательных организаций, стоит задача – выявить потенциал педагогических кадров, определить точки роста и проблемы, мешающие педагогам успешно решать профессиональные задачи.

В национальном проекте «Образование», разработанном во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и страте-

гических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», поставлена задача повышения уровня профессионального мастерства педагогов в форматах непрерывного образования.

В Федеральном проекте «Десятилетие детства» (2017–2027) и профессиональном стандарте «Педагог» показано значение креативных качеств специалиста. Наиболее востребованы креативные качества педагога первого уровня образования, где отмечается высокая ответственность за развитие творческой личности каждого ребенка с учетом его индивидуальности.

Несомненно, существуют связи между профессиональной компетентностью педагога и социальным заказом, отраженным в действующих нормативных правовых документах. В процессе развития профессиональной компетентности педагога мы руководствуемся ведущими положениями федеральных и региональных нормативно-правовых документов.

Не стоит забывать, что педагог – главный ресурс ДОО и значимый субъект образовательной деятельности. Согласно ФГОС ВПО в перечень базовых компетенций воспитателя входит и креативная компетентность. Креативная компетентность педагога ДОО – это способность к созданию новых профессиональных продуктов и высоких результатов деятельности за счет реализации творческих способностей личности.

Критерии	Показатели
Креативные качества личности педагога	- креативные способности, - творческий потенциал, - творческая индивидуальность, - высокий уровень интеллектуальной и личностной активности
Креативные компетенции	- наличие знаний и представлений об особенностях и условиях поиска новых путей и способов осуществления профессиональной деятельности, - потребность в создании нового, - методологическая и технологическая готовность к введению новшеств
Креативный характер педагогической деятельности	- педагогическое инновационное мышление: способность порождать множество разнообразных оригинальных идей в нерегламентированных условиях педагогической деятельности; - творческий характер инновационной деятельности педагога; - собственный стиль педагогической деятельности; - сотрудничество и выстраивание партнерских отношений с детьми в различных видах детской деятельности
Креативный продукт педагогической деятельности	- необычность, новизна, оригинальность разработанных проектов, педагогических технологий, методик; - непредсказуемость, целенаправленность, целостность психолого-педагогического продукта – индивидуальный опыт, психолого-педагогические новообразования, развитие творческого мышления и креативных способностей воспитанников

Данная проблема изучается нами с 2010 года. Занимаясь организацией педагогического процесса, направленного на раскрытие творческого потенциала всех субъектов образовательного процесса, мы исходили из понимания того, что личность воспитывается личностью и воспитать творческую личность обу-

чающегося может только творческий педагог, поэтому так важно подготовить воспитателей – истинно творческих людей, знакомых с новыми технологиями и методиками воспитания ребенка.

На сегодняшний день в проблематике, связанной с управлением развития профессиональной креативности педагога, остаётся много неясного, дискуссионного, нерешённого как в плане проектирования средств и способов формирования профессиональной креативности, так и применительно к условиям ее поддержки и развития с учетом индивидуальных особенностей воспитателя дошкольной образовательной организации.

Противоречия, лежащие в основе существующей проблемы управления развитием креативной компетентности педагогов ДОО:

- необходимость достижения ДОО необходимого качества дошкольного образования, стремление к устойчивому развитию и недостаточный уровень креативной компетентности педагогов;

- традиционные для образовательной организации подходы к управлению педагогическими кадрами и объективная необходимость изменения этих подходов через определение креативной компетентности субъекта образовательной деятельности;

- необходимость создания на институциональном уровне условий для непрерывного повышения уровня профессиональной креативной компетенции педагогов и недостаточный инструментарий деятельности администрации ДОО;

- необходимость персонификации процесса повышения уровня креативной компетентности и неразработанность индивидуальных программ развития педагогов внутри образовательной организации;

- существующие формальные подходы к мотивации и стимулированию труда и инновационной деятельности педагогов и потребность в индивидуализации методов управления развитием креативной компетентности педагогических работников ДОО, определения их ресурсного обеспечения, показателей и критериев оценки.

Эти противоречия привели администрацию МАДОУ № 90 к необходимости создания Авторской технологии персонифицированного развития профессиональной креативности педагога в процессе разработки и реализации образовательных проектов.

Цель данной технологии – развитие профессиональной креативности педагогов в дошкольной образовательной организации в контексте реализации требований ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- модернизация организационно-методических условий;
- обеспечение персонифицированного подхода к развитию профессиональной креативности каждого педагога в проектной деятельности, с учетом его личностных особенностей, опыта профессиональной педагогической деятельности, ценностно-мотивационных установок;

- осуществление мониторинга развития профессиональной креативности педагога;
- содействие трансляции креативного продукта педагогической деятельности.

Управленческое содействие педагогам в осуществлении ими творческой профессиональной деятельности трактуется как создание условий для проявления креативного потенциала педагогов, для реализации их креативных способностей в организации образовательного процесса в контексте требований ФГОС ДО. Важно отметить, что успешная деятельность ДОО во многом зависит от того, насколько администрация образовательной организации уделяет внимание профессиональному развитию педагогов. Хочется остановиться на следующих условиях, которые подразделили по группам:

Первая группа – это нормативно-регламентирующие условия, включающая локальные акты. Здесь важно отметить, что в практике для эффективной мотивации педагога определили основные позиции, среди них: удобный график работы педагога, регулярное обучение за счет средств работодателя, возможность профессионального и карьерного роста, творческое развитие. Важно, чтобы все эти решения были закреплены в данных локальных актах.

К следующей группе условий относится перспективно-ориентирующая.

Умение видеть развитие учреждения в перспективе помогло нам принять решение о подаче заявки на открытие инновационной и стажерской площадок кафедры дошкольного образования Нижегородского института развития образования» по темам «Развитие профессиональной компетентности педагогов ДОО в вопросах использования современных образовательных технологий в контексте требований ФГОС ДО», «Стажерская площадка как комплекс условий профессионального и личностного развития педагогов дошкольной образовательной организации», научным руководителем является зав. кафедрой дошкольного образования, к.п.н., доцент А.А. Чеменева.

В рамках деятельности инновационной площадки реализовали следующие направления развития креативной компетентности педагогов:

- разработка и реализация детско-взрослых образовательных проектов;
- организация и проведение мастер-классов и семинаров ведущих специалистов в области дошкольного образования России;
- создание условий для трансляции педагогического опыта.

26 высококвалифицированных педагогов являются наставниками не только коллег в рамках «своего» детского сада, но и успешно транслируют свой опыт в регионе и по всей Российской Федерации.

С сентября 2018 по ноябрь 2020 года на семинарах в рамках индивидуальных и групповых стажировок 300 руководителей и педагогов получили квалифицированную поддержку по 10 темам. Личность развивается в процессе деятельности. И хотя бытует мнение, что творчеству научить невозможно, но овладение приемами творческой деятельности будет способствовать креативной компетентности педагога.

Умение работать в команде – главная составляющая успешного функционирования учреждения. Мы убеждены, что от результата и вовлеченности каждого сотрудника зависит успешность работы всего коллектива.

Мотивация педагогов к непрерывному саморазвитию способствует их участию в конкурсах различного уровня. Признание высокого профессионализма подтверждается и высокими наградами.

Деятельностно-стимулирующая группа условий для нас характеризуется показателями эффективного контракта, позволяющими использовать меры социальной поддержки в соответствии с вкладом каждого сотрудника в общее дело, таким образом осуществляется управленческий проект «Поддержка профессионального роста педагогов как средство формирования конкурентоспособного имиджа ДОО».

Были определены показатели эффективного контракта, стимулирующие проявления креативной компетентности педагогов:

- участие в инновационной деятельности и работе стажерской площадки;
- участие педагога в работе творческих групп и представление презентаций проектов на педагогических советах;
- практические достижения педагога (участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах: ДОО, интернет, района, города, области, Российской Федерации, международных);
- публикации в периодических изданиях, сборниках различного уровня, СМИ, на официальном сайте ДОО, ведение персональной странички, личного сайта;
- личное участие в конкурсах профессионального мастерства (суммируются по категориям): на уровне района города, на городском уровне, на областном уровне, на федеральном и международном уровнях;
- премия по итогам работы;
- участие в методической работе – участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения;
- наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов;
- наличие аналитической работы педагога – обобщение педагогического опыта;
- применение информационных технологий в учебной деятельности.

Креативная компетентность педагогов должна рассматриваться как один из первостепенных показателей личности в аттестации. Уровень, который объективно и неформально оценивается и определяется квалификационными категориями сотрудников.

К этой же группе относится не только реализация педагогами дополнительных образовательных общеразвивающих программ, но и построение персонифицированной траектории саморазвития, а также возможность профессионального и карьерного роста через переподготовку и иные формы дополнительного профессионального образования.

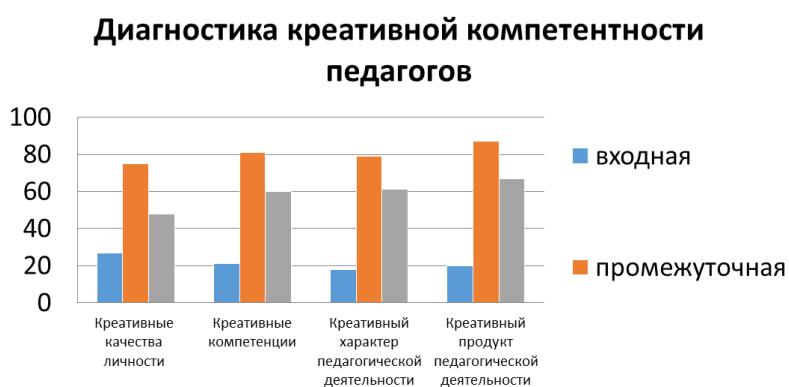
Мы гордимся, что нашими партнерами и добрыми друзьями являются корифеи современной российской дошкольной педагогики: доктор педагогиче-

ских, психологических наук, академик международной академии наук Новикова Г.П., доктор педагогических наук, заместитель директора по инновационной деятельности, главный научный сотрудник ФГБНУ «Институт художественного образования и культурологии Российской академии образования» Лыкова И.А., кандидат педагогических наук, доцент, главный редактор журнала «Музыкальная палитра» Буренина А.И., шеф-редактор издательства «ДЕТСТВО-ПРЕСС» Нищева Н.В., кандидат педагогических наук, доцент, президент АНО «Детский сад – Дом радости» Наталья Михайловна Крылова, заведующая кафедрой теории и методики дошкольного образования, кандидат педагогических наук, доцент, член-корреспондент МАНПО Чеменева А.А.

С развитием информационно-коммуникативных технологий появилась необходимость создания следующей группы условий: функционирование не только персонального сайта МАДОУ, но и личных сайтов педагогов, страничек педагогов в профессиональных сетевых сообществах; съемки фильмов и рекламных роликов, создание мультимедийных презентаций для диссеминации педагогического опыта, выпуск информационно-образовательного вестника МАДОУ № 90 «Мир на ладошке». Публикации творческих работ педагогов в региональных и федеральных изданиях.

Основным направлением деятельности является создание и реализация детско-взрослых образовательных проектов средствами музейной педагогики. С 2010 года нами реализовано 260 образовательных проектов, имеющих интегрированный характер и реализующих 5 образовательных областей ФГОС ДО.

Созданные нами управленческие условия позволили достичь высокого уровня развития креативной компетентности педагогов.



Синий цвет – стартовый контроль показателей, оранжевый – сегодняшние результаты диагностики, серый цвет на диаграмме – динамика развития креативной компетентности педагогов.

Позитивная динамика показателей доказывает, что принятые управленческие решения оказались эффективными, что доказывает признание нашей работы. В результате правильной управленческой политики по развитию креативной компетентности педагогов была образована успешная творческая команда – настоящая команда профессионалов!

## Литература

1. Индивидуальный подход в развитии креативности педагога дошкольной образовательной организации [Электронный ресурс] / О.А. Ушакова-Славолюбова, А.А. Чеменева // Педагогика искусства. – 2018. – № 3 – С. 89–96. – URL: [http://www.art-education.ru/sites/default/files/journal\\_pdf/ushakova-slavolyubova\\_chemeneva\\_89-96\\_0.pdf](http://www.art-education.ru/sites/default/files/journal_pdf/ushakova-slavolyubova_chemeneva_89-96_0.pdf)
  2. Управление развитием креативной компетентности педагогов в условиях автономной дошкольной образовательной организации / О.А. Ушакова-Славолюбова // Педагогическое образование и наука. – 2016. – № 5. – С. 110–115.
  3. Педагогическая технология развития креативной компетентности педагогов ДОО / О.А. Ушакова-Славолюбова // Нижегородское образование. – 2015. – № 3. – С. 168–173.
  4. Управленческие условия развития креативной компетентности педагогов ДОО / О.А. Ушакова-Славолюбова, А.А. Чеменева // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2017. – № 5 (56). – С. 21–26.
- Адрес: 603018, Нижний Новгород, ул. Аркадия Гайдара, д. 20, тел/факс: (831)294-10-67, сайт [www.mdou90.allargo.ru](http://www.mdou90.allargo.ru), e-mail: [mdoycentr90@yandex.ru](mailto:mdoycentr90@yandex.ru)

### **Совершенствование профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации идей субъектного подхода в дошкольном образовании**

*Смирнова Ольга Дмитриевна, к.п.н.,  
доцент кафедры дошкольного образования  
ГАУДПО МО «Институт развития образования»*

Вопросы развития личностного потенциала педагогов дошкольной образовательной организации непосредственным образом связаны с общей целью государственной образовательной политики – повышением качества образования, т.к. достижение этой цели напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников, их профессиональной компетентности.

В словарях компетентность педагога (учителя, воспитателя) рассматривается как владение им суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности. Иначе говоря, компетентность – это интегральная характеристика, определяющая способность или умение решать профессиональные проблемы и типичные профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессионально-педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, ценностей и склонностей (Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына и др.).

В соответствии с определением словаря методических терминов «компетентность» – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Другими словами, профессиональная компетентность складывается из набора общих компетенций и согласно ФГОС ДО п. 3.4.2. «Педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей...».

Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к профессиональной компетентности педагогических работников, к уровню педагогической деятельности в целом. Обратимся к документам, в частности к «Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций». В документе указывается на необходимость развития новых профессиональных качеств в соответствии со стандартом профессиональной деятельности. При этом одной из главных проблем называется «несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на... формирование предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов...».

Понятие *метапредметные и личностные результаты* в российской системе образования закрепилось с введением федеральных образовательных стандартов и заявление о важности практического воплощения идей метапредметного обучения большинство ученых считают несомненным прорывом современного образования.

Что понимается под словосочетанием «метапредметные результаты»? По мнению известного российского психолога А.Г. Асмолова, метапредметные результаты – это освоенные детьми универсальные учебные действия (УУД), составляющие основу умения учиться. Другими словами, это сознательный подход обучаемого к организации собственной познавательной деятельности, способность субъекта к саморазвитию и самосовершенствованию. В одном из своих интервью Александр Григорьевич, развивая эту мысль, обратился к известной цитате Конфуция: «Человечеству лучше научиться ловить рыбу, чем один раз накормить человечество рыбой».

Практическое воплощение идей метапредметного обучения обусловило смещение акцентов в содержании педагогических задач: от передачи знаний, формирования умений и навыков к созданию педагогических условий, обеспечивающих целенаправленное и эффективное саморазвитие личности ребенка.

В соответствии с требованиями ФГОС ДО образовательная программа дошкольного образования должна быть направлена на создание условий развития ребенка, «открывающих возможности для его позитивной социализации, его личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующим возрасту видам деятельности». Таким образом, главная цель деятельности педагога дошкольного образования – создание таких педагогических условий, которые бы позволяли ребенку реализовать потребность в признании, самореализации, развитии его субъектно-деятельностных способностей.

Какие же задачи решает современный педагог в соответствии с указанной целью? Это пять основных групп задач, опыт решения которых характеризует базовую компетентность современного педагога:

– видеть ребенка (обучающегося, воспитанника) в образовательном процессе;



- строить образовательный процесс, ориентированный на достижение целей конкретной ступени образования;
- устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса, партнерами образовательного учреждения;
- создавать и использовать в педагогических целях образовательную среду.

Решить эти задачи возможно только в рамках специально организованного взаимодействия детей и педагогов, в котором взрослый выступает в качестве равноправного партнера, владеющего методами и приемами личностно ориентированного общения.

Общение, как известно, важнейшее условие развития ребенка. В практике воспитания выделяют два вида взаимодействия педагога и ребенка: субъектно-объектное и субъектно-субъектное. При этом характер взаимодействия педагога и ребенка обуславливает стиль педагогической деятельности: авторитарный и личностно ориентированный.

В чем принципиальное отличие этих стилей?

В рамках авторитарной педагогики в роли субъекта педагогической деятельности выступает педагог, а в роли объекта личностно ориентированный воспитанник (ребенок). Эту модель иначе можно назвать моделью, центрированной на взрослом. В таком взаимодействии педагога как субъекта педагогической деятельности характеризуют целеполагание, активность, педагогическое самосознание, адекватность самооценки и уровня притязаний и т.д. Ребенок же выступает в роли объекта, функционирующего по определенным правилам и соответствующего конкретным нормам. В этом случае воспитатель «видит» его с точки зрения соответствия/несоответствия нормам поведения и правилам организуемой деятельности.

Задачей педагога в субъектно-объектном взаимодействии выступает реализация программы, удовлетворение требований руководства и контролирующих инстанций, поэтому взрослому, предпочитающему такой вид взаимодействия с ребенком, важно, в первую очередь, накапливать у воспитанников опыт приобретения знаний, а во-вторых, формировать и закреплять такие положительные качества детей, как исполнительность, дисциплинированность, ответственность. Основной целью в этом случае является воспитание послушного (читай – удобного) ребенка, подчиняющегося авторитету взрослого, поэтому особое значение в рамках данной модели имеет формирование у детей навыков «правильного поведения» (не кричать, не шуметь, не мешать взрослым, не ломать игрушки, не пачкать одежду и т.п.).

Для авторитарной педагогики характерны такие способы взаимодействия взрослого с ребенком, как воздействие авторитетом, наставления, нотации, указания, контроль, наказание, окрик. При этом стиле взаимодействия педагога, как правило, адресуются с обращениями не к отдельному ребенку, а к группе в целом. Центром педагогического процесса являются фронтальные формы работы с детьми, и прежде всего занятия, строящиеся по типу школьного урока. Игра как основной вид детской деятельности ущемляется во времени и жестко регламентируется взрослыми.

Педагогика, построенная на принципах авторитарной модели воспитания, не оперирует такими категориями, как личность, творчество, свобода выбора. Для такого стиля взаимодействия не характерно стремление следовать за интересами и желаниями детей, учитывать их настроение, вкусы и предпочтения, устанавливать доверительные отношения, оказывать эмоциональную поддержку. При этом такие важнейшие, с точки зрения личностно ориентированной педагогики, ценности, как развитие личности, гуманных чувств и положительных взаимоотношений с окружающими, хотя и декларируются, но не воплощаются в конкретных методах и технологиях.

В рамках авторитарной педагогики идеальный ребенок – это ребенок, который выполняет инструкции взрослых и обладает знаниями и умениями в заданных взрослым рамках. При этом авторитарная модель воспитания порождает иллюзорную уверенность взрослых в эффективности воспитательных воздействий.

Однако мы должны отдавать себе отчет, что, если ребенок является объектом педагогического процесса, побуждение к деятельности будет постоянно исходить от педагога. Следовательно, познавательное развитие ребенка будет не эффективным, а формирование базовых для этого возраста личностных качеств, таких как познавательная активность, инициативность не будут выделяться в качестве педагогической цели. Более того, директивный характер обращений взрослых к детям в рамках авторитарной педагогики в большинстве случаев будет ограничивать их активность, инициативность, самостоятельность и любознательность в угоду внешнему порядку и формальной дисциплине.

Реализация авторитарной модели воспитания приводит к тому, что дети начинают:

- полностью зависеть от взрослого в решении любых проблем, подчиняться чужим влияниям. Привыкший подчиняться указаниям взрослых ребенок приучается к тому, что за него все решают старшие, становится пассивным в выборе занятий, игр. Лишенный собственной инициативы, привыкший безропотно подчиняться, он усваивает «истину», что всегда правы те, кто старше и сильнее;

- зависеть от внешнего контроля. Под влиянием постоянных оценок и замечаний взрослых, которых не интересует отношение ребенка к собственной деятельности, у него не формируется собственная точка зрения на то, что он делает, он постоянно ищет оценки взрослого, становится неуверенным в себе;

- вести себя по-разному в ситуациях наблюдения за ними взрослых и тогда, когда наблюдения нет. Стремление педагога навязать детям свою волю чаще всего приводит к тому, что мотивом деятельности ребенка становятся желания взрослого, а не собственные интересы. Как только внешний контроль исчезает, поведение его может меняться, резко отличаясь от ожидаемого; он приучается жить по «двойному стандарту»;

- игнорировать наказания. Наблюдения показывают, что наказание – малоэффективный способ воздействия, так как дети, которых часто наказывают, повторяют поступки, за которые были наказаны. Преодолев барьер страха перед наказанием, они могут стать неуправляемыми;

- быть таким, как все. Нестандартный ребенок только и слышит: «Посмотри, все уже поели, а ты все сидишь», «Все уже нарисовали снежок, а у тебя что на листочке?», «У всех ребят сухие ноги, а ты все лужи измерил», «Делай, как все»;

- подавлять свои чувства, ведь они никого не интересуют. Ребенок не должен плакать, иначе его назовут «плаксой», громко смеяться, потому что «он мешает другим». В период адаптации к дошкольному учреждению он оказывается предоставленным самому себе, не встречая у воспитателей понимания своих трудностей и эмоциональной поддержки.

Альтернативой авторитарной модели воспитания выступает личностно ориентированная педагогика, целью которой является развитие личности ребенка, поэтому ее можно назвать центрированной на ребенке, когда педагог воспринимает своих воспитанников более личностно. Отсюда название личностно ориентированное.

Задача личностно ориентированного педагога – создание условий для раскрытия потенциальных возможностей каждого ребенка, формирование положительного самоощущения, уверенности в себе, доверия к миру и людям, инициативности и любознательности. Эта задача предполагает принципиально иной подход к организации образовательного процесса. В его основе лежат не директивные методы (безличное манипулирование, приказ, осуждение, наказание), а побуждение к действию, совет, просьба.

Для личностно ориентированной модели воспитания характерны такие способы взаимодействия взрослого с ребенком, как сотрудничество, сопереживание и поддержка, гибкое введение ограничений. Педагог привлекает детей к принятию решений, учитывает их мнения, поощряет самостоятельность суждений. Все эти способы направлены на то, чтобы обеспечить ребенку чувство психологической защищенности, развивать в нем индивидуальность. Взрослый выстраивает свои действия так, чтобы не подавлять инициативность и самостоятельность детей.

Изменение формы общения с ребенком предполагает переход от командного стиля педагога к партнерству, ориентацию не на образовательные результаты, а на процессуальную деятельность. То есть обучение счету и письму не является целью дошкольного образования – это лишь средство развития ребенка, продукт его игровой деятельности, которая имеет статус ведущей в дошкольном возрасте.

Личностно ориентированное взаимодействие способствует тому, что ребенок учится:

– брать на себя ответственность за свои решения и поступки. Взрослый везде, где возможно, предоставляет ребенку право выбора того или иного действия. Признание за ним права иметь свое мнение, выбирать занятия по душе, партнеров по игре способствует формированию личностной зрелости ребенка и как следствие – формированию чувства ответственности за свой выбор;

– думать самостоятельно, так как взрослый не навязывает ребенку своего решения, а помогает сделать это самому. Уважение его точки зрения способствует самостоятельности мышления;

– чувствовать себя уверенно, не бояться ошибок. Когда взрослые предоставляют ему самостоятельность, оказывают поддержку, вселяют веру в свои силы, он не пасует перед трудностями, настойчиво ищет пути их преодоления;

– уважать себя и других. К ним самим относятся с уважением, а отношение ребенка к себе и другим отражает характер отношения к нему окружающих взрослых;

– быть искренним. Если взрослые поддерживают индивидуальность ребенка, принимают его таким, каков он есть, избегают неоправданных ограничений и наказаний, он не боится быть самим собой, признавать свои ошибки. Взаимное доверие между взрослыми и детьми способствует истинному принятию ими моральных норм, предотвращает формирование двуличия;

– адекватно выражать свои чувства. Эти чувства не отвергаются, а принимаются взрослым, который стремится разделить или облегчить их. Помогая ребенку осознать свои переживания, выразить их словами, взрослый способствует формированию у него умения проявлять чувства социально приемлемым способом;

– понимать других и сочувствовать им. Ребенок получает этот опыт из общения со взрослым и переносит его на других людей.

Преимущества личностно ориентированной модели взаимодействия педагога с ребенком очевидны, однако, по мнению исследователей, реализация её в практической деятельности сопряжена с определенными трудностями, поскольку взрослый должен определять задачи не только собственной деятельности, но и проектировать задачи деятельности ребенка таким образом, чтобы он воспринимал их как свои собственные. Такие взаимоотношения требуют от взрослого больших внутренних усилий, а подчас и перестройки своих взглядов на процесс воспитания и свою роль в нем.

Тем не менее смещение акцентов в содержании педагогических задач – от передачи знаний, формирования умений и навыков к созданию педагогических условий, обеспечивающих целенаправленное и эффективное саморазвитие личности ребенка – обуславливает необходимость развития у педагогов новых профессиональных компетенций, не овладев которыми невозможно проектировать какие бы то ни было инновационные преобразования в системе дошкольного образования.

#### *Литература*

1. Галигузова Л.Н. Педагогика детей раннего возраста: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Дошкольная педагогика и психология», «Педагогика и методика дошкольного образования» / Л.Н. Галигузова, С.Ю. Мещерякова. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 301 с.

2. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения: Учебник для вузов. / Под ред. А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцевой. – СПб: Питер, 2013.

3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций: утверждена зам. Председателя Правительства РФ О.Ю. Голодец от 28.05.2014 г. № 3241-П8 [Электронный ресурс]. – URL: Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo>

4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования // утвержден приказом Министерства образования и науки РФ 17.10.2013 г. № 1155.

5. Щетинина А.М. Социализация и индивидуализация в детском возрасте: Учебное пособие. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2004.

## **Наставническая деятельность как инструмент профессиональной адаптации молодых педагогов к условиям дошкольной образовательной организации**

*Шило Татьяна Валерьевна,  
старший воспитатель, г. Заозерск*

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Нередко случается, что, окунувшись в производственную среду, молодой педагог начинает терять уверенность в своих силах и знаниях, начинает думать о переходе в другую сферу деятельности.

В современной теории образования наставничеству как механизму адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое внимание. Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Следует признать, что в современном образовательном пространстве «ВУЗ – профессиональная сфера деятельности» не существует реальных механизмов взаимодействия, способствующих профессиональной послевузовской адаптации молодых специалистов. Почти две трети выпускников вузов чувствуют себя дезадаптированными в новых для них условиях производства, не ощущают в себе потенциала для профессионального роста и развития карьеры. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных механизмов профессиональной адаптации молодых специалистов.

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;

- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Наставник – это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Оптимальным приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой педагог» может стать анкетирование и психологический тест.

Анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности. Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень.

Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

Задачи наставнической деятельности:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого педагога:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, коррективная профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

3 этапа деятельности наставника:

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации и системы диагностического сопровождения.

Основные формы работы: индивидуальные.

Инструменты этапа: организация рабочего места, взаимопосещение мероприятий и занятий, беседы, консультации, метод обучения действием и «партнерства по передаче данных», проекты-кейсы, обучение квик-настройке.

2 этап – основной. Формы работы: индивидуальные, коллективные. Инструменты этапа: педагогический совет, педагогический семинар, вечера вопросов и ответов, «круглые столы», педагогические конференции, «дни молодого педагога», создание портфолио, участие в работе творческих и проблемных групп, кейс-метод, технология открытого пространства.

3 этап – контрольно-оценочный. Формы работы: индивидуальные, коллективные, групповые. Инструменты этапа: педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры, педагогические конференции.

Методы наставнической деятельности:

– методы организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта;

– организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;

– создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

– создание внешних условий, среды освоения деятельности, в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника;

– методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания, в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.;

– методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;

– нетворкинг (социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых, работающих или имеющих связи в той или иной сфере, максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи);

– метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (например, школьников с представителями профессиональных образовательных организаций, вузов, предприятий, работодателей);

– методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;

– личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

– информирование, в том числе в форме инструктирования;

– консультирование.

Основные модели наставничества:

1. Традиционное наставничество. Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей.

2. Групповое наставничество. Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить

проблемы в работе, предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.

3. Флэш-наставничество. Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.

4. Скоростное наставничество. Способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников.

5. Реверсивное наставничество. Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий.

6. Виртуальное наставничество. Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн.

Результат деятельности педагога-наставника:

- способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника;

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым;

- ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности;

- качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов).

#### *Литература*

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

2. Дыбина О.В. Моделирование методической работы дошкольной образовательной организации в условиях инновационной деятельности // Научное мнение. – 2016. – № 11. – С. 97–102.

3. Денисова А.В. Механизм внедрения системы наставничества // Журнал «Управление персоналом». – 2005. – № 19. – С. 50–56.

4. Задворная М.С. Повышение квалификации молодых педагогов дошкольных образовательных организаций в условиях стажировочной площадки // Научная дискуссия: вопросы педагогики и психологии: сборник статей по материалам XII Международной научно-практической конференции. – М.: Изд. «Интернаука», 2016. – № 7(52). – С. 83–90.

5. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.

6. Лабунская Н.Л., Максимова Н.П., Наумова В.И., Никонова Е.П. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

7. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников: закономерности, принципы и механизмы их реализации на практике // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2013. – № 5(80). – С. 35–40.

8. Патрушев А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. – С. 26–30.

9. Родз Дж., Лян Б. и Спенсер Р. Во-первых – не навреди: Этические принципы взаимоотношений наставничества молодежи. Профессиональная Психология: Исследование и Практика, 2009. – С. 40, 452–458.



10. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник – 2011. – № 28. – [Электронный ресурс] – [http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk\\_\\_28.\\_sentjabr\\_2011\\_g./problemi\\_upravlenija\\_teorija\\_i\\_praktika/teplov.pdf](http://ejournal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__28._sentjabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/teplov.pdf).

11. Шишов Р.А. Компетенции как критерии оценки кандидата в наставники и деятельности наставника // Управление развитием персонала. – 2012. – № 2.

### **Модель повышения профессиональной компетентности педагогических работников дошкольных образовательных организаций на примере опыта реализации муниципального проекта «Школа молодого воспитателя»**

*Смирнова Наталья Александровна,  
воспитатель МБДОУ № 5, г. Полярные Зори*

Вступая в должность, молодой педагог сталкивается со множеством трудностей. Кроме приобретения необходимых компетенций, ему необходимо пройти адаптацию в профессиональной среде: выстроить отношения в коллективе детского сада, принять для себя значимость профессии воспитателя, осознать свою деятельность как часть всей образовательной системы. В условиях модернизации образования и стремительно внедряющихся инноваций в детских садах у молодого специалиста просто нет времени на раскачку. Он должен сразу, в полной мере включиться в ритм дошкольной образовательной организации.

Численность молодых специалистов в системе дошкольного образования зависит от естественных процессов обновления педагогических кадров. В 2012/2013 учебном году доля начинающих педагогов в муниципальном образовании город Полярные Зори с подведомственной территорией составила 23 % от общей численности педагогических работников. В данный период работники дошкольного образования находились в условиях адаптации к новым условиям работы. В 2012 году нормативная база детских садов приводилась в соответствие с принятым 29.12.2012 г. Законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в 2013 году – в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта дошкольного образования, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. Таким образом, назрела острая необходимость совершенствования муниципальной системы сопровождения молодых специалистов.

Ввиду данных обстоятельств, в 2013 году в соответствии с запросом руководителей ДОО, по инициативе Муниципального бюджетного учреждения образования «Информационно-методический кабинет работников образования города Полярные Зори» совместно с методическими службами детских садов разработан городской проект «Школа молодого воспитателя».

Цель проекта: повышение профессионального мастерства молодых специалистов дошкольных образовательных организаций.

Задачи работы Школы:

1. Адаптация молодых специалистов ДОО в педагогическом сообществе.

2. Развитие у молодых специалистов ДОО прикладных профессиональных компетенций.

3. Освоение молодыми специалистами навыков саморазвития.

Формы работы в рамках проекта опираются на практико-ориентированный подход и позволяют решать сразу несколько задач:

- 1) Адаптация молодых специалистов в профессиональном сообществе.
- 2) Развитие прикладных профессиональных компетенций.
- 3) Приобретение молодыми специалистами навыков к саморазвитию.

Концепция проекта разработана с учётом социально-психологических особенностей его участников:

- повышенный интерес к предмету профессиональной деятельности;
- способность к освоению инноваций, стремление к активности;
- профессиональная открытость, желание общаться в профессиональной среде;
- обострённое чувство соперничества, готовность к профессиональному росту.

Руководство Школой молодого воспитателя и планирование мероприятий в рамках проекта осуществляется на паритетных началах представителями методических служб дошкольных образовательных организаций, методистом информационно-методического кабинета и отделом образования.

В подготовке и проведении обучающих мероприятий Школы молодого воспитателя участвуют педагоги-наставники, кандидатуры которых рекомендуют руководители ДОО. Обучающие мероприятия в различных формах проводятся на базе дошкольных образовательных организаций. В структуру Школы молодого воспитателя входит и муниципальная психологическая служба. Курирует деятельность Школы информационно-методический кабинет.

Таким образом, структура Школы молодого воспитателя представляет собой замкнутую систему, где все компоненты интегрированы и взаимосвязаны.

В Школе молодого воспитателя нет скучных уроков или лекций, а содержание обучения зависит от индивидуальных запросов обучающихся и от насущных потребностей городской системы дошкольного образования. Так, на заседании городского методического Совета ДОО в текущем учебном году было принято решение погрузить молодых педагогов в решение проблемы речевого развития воспитанников. Выбор данной темы связан с ежегодным понижением показателей речевого развития воспитанников муниципальных ДОО. Таким образом, тема речевого развития проходит красной нитью через все мероприятия годового плана.

В планирование работы Школы молодого воспитателя на учебный год входят различные формы работы, например, профессиональная дискуссия «Решение задач развития речи воспитанников в работе воспитателя ДОО», посещение городских открытых мероприятий, работа над картой самообразова-



ния, мониторинг педагогических трудностей, мастер-классы опытных педагогов «Эффективные методики совершенствования речевого развития воспитанников», конкурс для молодых воспитателей ДОО «Открытие» на тему «Презентация опыта работы по организации речевого развития воспитанников», психологические практикумы для молодых воспитателей «Профессиональная этика, введение в профессию» и «Путь к успеху», публикация эссе «Я-воспитатель» в городском журнале «Разноцветная карусель», мониторинг педагогических достижений.

После предварительного анкетирования и анализа индивидуальных анкет для молодых воспитателей организуется обсуждение результатов мониторинга и предлагается самостоятельно спланировать ряд мероприятий. Проходит мозговой штурм, все идеи фиксируются, а затем сообщаются и систематизируются. Подготовленный проект плана утверждает Городской Методический Совет. Такой подход к планированию работы обеспечивает эффективное сочетание элементов самоуправления и традиционной методики планирования деятельности педагогов.

Актуализация той или иной темы, глубокая проработка проблемных зон в работе с детьми обучает участников проекта системному подходу к организации педагогической деятельности, а также помогает воспитателям в дальнейшем избежать трудностей в реализации задач образовательных областей.

Обучение молодых специалистов организовано таким образом, что каждый начинающий педагог может получить профессиональную помощь опытного специалиста из любого детского сада, несмотря на то, что на своём рабочем месте его также сопровождает наставник. Опыт наставничества педагоги дошкольных образовательных организаций ежегодно обсуждают на круглом столе в начале учебного года. Здесь представляются практические наработки как индивидуального сопровождения молодого специалиста, так и системы организации наставничества в ДОО.

Ежегодно, в начале учебного года, в соответствии с годовой темой для молодых воспитателей проводится учебная сессия, которая состоит из серии мастер-классов опытных педагогов. График проведения мастер-классов согласуется с руководителями ДОО и утверждается приказом отдела образования.

Рефлексия полученных на учебной сессии знаний предусмотрена открытой педагогической дискуссией на интернет-платформе Школы молодого воспитателя и конкурсом профессионального мастерства для молодых воспитателей «Открытие». Городской конкурс для молодых воспитателей муниципальных дошкольных образовательных организаций в городе Полярные Зори проводится с 2013 года и является частью методической работы в рамках городского проекта «Школа молодого воспитателя». Положение о проведении конкурса разрабатывается оргкомитетом и утверждается приказом отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

Учитывая неоднородность профессиональной подготовки молодых специалистов, планирование осуществляется по дифференцированному принципу с учётом запроса педагогов на самообразование. Поэтому в начале учебного года для начинающих педагогов проводится мониторинг профессиональных

трудностей, а на завершающем этапе годового обучения – мониторинг достижений. Мониторинги позволяют корректировать работу и эффективно планировать деятельность в рамках проекта.

Пройдя адаптацию в сообществе педагогов, молодые воспитатели сами выступают инициаторами городских мероприятий: КВН между командами молодых специалистов и родителей воспитанников ДОО; концерт, посвящённый Дню работников дошкольного образования «Ветер перемен»; фестиваль совместного творчества детского сада и семьи «Минута славы».

Ежегодный анализ мониторинга достижений молодых специалистов ДОО показывает на рост профессионализма участников проекта, что свидетельствует об эффективности выбранных организационных форм и методик.

За весь период работы в проекте приняли участие более 60 педагогов. Большинство из них за время обучения в Школе молодого воспитателя получили практический опыт активного участия на семинарах и конференциях, в конкурсах профессионального мастерства, подготовили для публикации в городском журнале «Разноцветная карусель» авторские материалы. Выпускники проекта успешно продолжают повышать свой профессиональный уровень. На 1 сентября 2019 года первая квалификационная категория присвоена 23-м, высшая 12-ти выпускникам Школы молодого воспитателя.

Спустя 5 лет обучения в проекте педагоги детских садов могут уже не посещать мероприятия, но они остаются в качестве экспертов, мастеров, наставников для молодых и неопытных коллег. Таким образом, расширяется педагогическое сообщество, быстро реагирующее на новшества и открытое к общению.

Практико-ориентированный подход, слаженность командной работы над проектом обеспечивают его результативность. Одним из основных факторов успеха такой работы является парадигма: «Я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучающегося в Школе молодого воспитателя – это победа его наставников и в конечном итоге успех детского сада и системы в целом.

#### *Литература*

1. Гуляян Д. Новая модель методической работы, которая поможет задействовать всех педагогов// Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2019. – № 12. – С. 36–41.
2. Емельянова С.Б. Сопровождение начинающего педагога в профессиональной деятельности// Управление ДОУ. – 2019. – № 10. – С. 40–46.
3. Лебедева Е.А. Организация работы с молодыми специалистами// Управление ДОУ. – 2017. – № 2. – С. 78–86.
4. Романова И.Н. Проблема адаптации начинающих педагогов в условиях дошкольной организации// Управление ДОУ. – 2019. – № 9. – С. 59–63.
5. Романова И.Н. Пути преодоления проблем начинающих педагогов //Управление ДОУ. – 2019. – № 9. – С. 40–45.

## **«Школа педагогического роста» как форма развития профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации**

*Дроздова Елена Александровна,  
старший воспитатель  
МБДОУ д/с № 8, г. Заполярный*

Повышение качества образования – приоритетная задача, стоящая сегодня перед педагогическим сообществом. Одним из критериев ВСОКО дошкольной организации является кадровое обеспечение. Следовательно, главное направление работы методической службы – обеспечение поддержки профессионального развития педагогов. В Печенгском районе создана Школа педагогического роста педагогов дошкольных образовательных организаций, цель деятельности которой содействие профессиональному развитию и повышению мастерства педагогов ДОО, подготовка кадрового резерва к участию в конкурсах профессионального мастерства.

В процессе работы Школы решаются следующие задачи:

1. Оказать консультативную и практическую помощь начинающим педагогам по вопросам организации образовательного процесса в ДОО.
2. Организовать транслирование педагогами ДОО позитивного инновационного опыта.
3. Содействовать реализации потребности педагогов ДОО в развитии своих профессиональных компетенций, повышении квалификации, в том числе посредством участия в профессиональных конкурсах.

Участниками Школы являются как начинающие, так и опытные воспитатели, и специалисты детских садов города Заполярный и поселков: Никель, Печенга, Спутник и Луостари. Молодые педагоги получают практическую помощь в приобретении знаний и умений, необходимых в образовательной деятельности, от опытных наставников.

Школа педагогов ДОО работает в тесном контакте с Муниципальным методическим центром, методическими объединениями района и социальными партнерами. Занятия организуются не реже одного раза в месяц в помещении ДОО района, методического центра, детской библиотеки. Занятия проводятся в различной форме: практические показы ООД, занятия с элементами тренинга, фестиваль педагогического опыта и идей, консультации и мастер-классы.

Наиболее востребованной формой является практический показ. В отличие от показа ООД в рамках семинара-практикума на занятии Школы педагогического роста начинающие воспитатели имеют возможность проанализировать ООД с детьми по предложенному плану. Особенностью практического показа является и то, что опытный педагог, готовясь к занятию, использует сценарий из всем известной методички, какие-то части конспекта он изменяет, а какие-то проводит в предложенном автором виде. После показа занятия проводится его обсуждение: сообщается оценивается эффективность приемов и методов, их соответствие возрасту воспитанников, уровень реализации поставленных задач, качество используемых материалов и др. Таким образом, для педагогов-новичков становится очевидным, что предложенный сценарий необходимо переработать.

вать в соответствии с уровнем подготовленности воспитанников, их количеством, поставленными задачами и умениями педагога, наличием необходимых раздаточных и демонстрационных материалов, а педагоги-профессионалы имеют возможность решить, какая форма конкурсного мероприятия с детьми позволит им наиболее точно раскрыть используемые приемы, педагогические находки, какой демонстрационный и раздаточный материал лучше выбрать для открытого показа, как необходимо оптимально организовать занятие в пространстве зала или группы и т.д.

В рамках методического объединения старших воспитателей ежегодно проводится конкурс видеороликов «Применение педагогами ДОО эффективных технологий, методов и приемов в образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС». На первом этапе представленные видеоролики оценивает творческая группа старших воспитателей, на втором – педагогами-победителями проводятся мастер-классы на совместном заседании Школы и методического объединения. Не более 3–5 качественных отобранных мастер-классов получают высокую оценку всех участников мероприятия. Как правило, в конкурсе видеороликов участвуют достаточно опытные, уверенные в себе педагоги, которые пользуются авторитетом в своем коллективе и впоследствии выдвигаются на участие в конкурсе «Воспитатель года» (или ранее уже участвовали в нем). Для новичков мастер-класс в рамках конкурса видеороликов является хорошей площадкой для репетиции подобного конкурсного испытания.

Занятия с элементами тренинга проводятся на актуальные для педагогов темы: «Общение в педагогической практике», «Стратегии выхода из конфликтной ситуации». Цикл из трех таких занятий опубликован ГАУДПО МО «Институт развития образования» в сборнике «Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в дошкольной образовательной организации в условиях введения и реализации ФГОС дошкольного образования» в 2016 году.

В структуру занятия входят игра на снятие эмоционального напряжения, мини-лекция и различные игровые упражнения по теме. Встреча проходит в доброжелательной обстановке, в музыкальном зале детского сада. По окончании мероприятия педагоги получают подарок: подборки игр с воспитанниками, различные памятки и буклеты. Знакомство и неформальное общение с коллегами из других детских садов позволяет педагогам почувствовать себя увереннее и содействует более активному участию в различных конференциях, семинарах, конкурсах, а самое главное, формирует более позитивное восприятие профессиональных мероприятий, признание их пользы для педагогического роста.

Такую форму как фестиваль педагогического опыта и идей мы позаимствовали у Областной детско-юношеской библиотеки и проводим его совместно с сотрудниками детской библиотеки нашего города. Исключаются теоретические выступления, доклады, отчеты с перечислениями о проделанной работе. Главное и основное – практика! Тема фестиваля в этом году – «Приобщение к чтению: диапазон идей и практик».

Одна из функций Школы педагогического роста – сопровождение педагогов – участников муниципального этапа Всероссийского конкурса профессионального педагогического мастерства «Воспитатель года Печенгского района». Традиционно он проходит в конце января. К сожалению, ежегодно снижается количество педагогов, желающих принять участие в конкурсе. Причинами своего нежелания участвовать воспитатели и специалисты называют: сложность конкурсных испытаний, неуверенность в собственных силах, недостаточность методической помощи и поддержки, нехватку времени для качественной подготовки, боязнь публичного выступления и эмоционального напряжения. От тех, кто решился на участие, очень часто можно услышать: «Да я не хотела, но это нужно для получения категории (руководство заставило)» – срабатывает такой механизм психологической защиты, как обесценивание.

Консультации по подготовке к конкурсным испытаниям проводятся совместно со Школой педагогического роста учителей и педагогов дополнительного образования, куратором которой является учитель истории и обществознания МОУ СОШ № 19 Прокофьева Любовь Анатольевна, победитель конкурса «Учитель года Мурманской области».

Участники конкурса получают исчерпывающие ответы на вопросы по содержанию предоставляемого педагогического опыта, разработке педагогических проектов, особенностях проведения ООД, а также имеют возможность познакомиться друг с другом. Это очень важно, поскольку церемонии открытия и закрытия конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и «Сердце отдаю детям» организуются одновременно в актовом зале школы. Как оказалось, очень эффективно на такие консультации приглашать педагогов – участников профессиональных конкурсов предыдущих лет. Педагоги, ставшие и не ставшие победителями, говорят о том, что возросла их уверенность в себе, поскольку в рамках конкурса они получили поддержку коллектива, грамотное методическое сопровождение и положительную оценку жюри фрагментов занятий, презентации педагогического опыта или проекта. Да и руководители ДОО отмечают возросшую после конкурса профессиональную активность своих воспитателей и специалистов, их готовность к инновационным нововведениям и дальнейшему профессиональному росту. На одном из заседаний методического объединения старшим воспитателям были даны рекомендации:

- начать подготовку конкурсанта заблаговременно, оказывая ему всю необходимую методическую помощь (это поможет педагогу избавиться от боязни не успеть подготовиться);

- создать в коллективе ДОО группу поддержки, состоящую из творческих, активных педагогов, способных взять на себя какую-то часть подготовки к конкурсным испытаниям (например, изготовление атрибутов к ООД, транспортные услуги и т.д.). Как правило, члены группы, ранее не принимавшие участия в конкурсе, благодаря такой своеобразной репетиции, более охотно соглашаются поучаствовать в нем в следующем году.

Несмотря на сильные эмоциональные переживания и волнения, конкурс педагогического мастерства – это хорошая возможность для педагога подвести итог определенному этапу своей профессиональной деятельности, систематизировать

материалы по методической теме, поделиться своим педагогическим опытом и идеями, а для администрации ДОО – сплочение коллектива, повышение имиджа детского сада в педагогическом и родительском сообществе города и района.

#### *Литература*

1. Качалова Т. Как с помощью тренингов улучшить работу педагогов// Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2019. – № 3. – С. 34–39.
2. Кузнецова С.В., Пронина М.Ю., Ромахова М.В. Инновационный поиск. Обоснование системы методической работы в ДОО. – М.: ТЦ Сфера, 2017. – 128 с.
3. Матвеева Л.В. Методическая работа с педагогами: 25 форм на весь учебный год// Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2016. – № 8. – С. 4–17.
4. Матвиевская Е.Г., Муратова А.А. Непрерывное образование педагогов дошкольного образования // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. – № 9. – С. 83–88.

### **Повышение профессиональных компетенций педагогов в процессе работы в проектных командах**

*Горикова Юлия Михайловна,  
старший воспитатель;  
Пономарёва Лилиана Анатольевна,  
заведующий МБДОУ № 6 г. Полярные Зори*

Содержание методической работы с кадрами определяется поставленными целями и задачами с учетом результатов образовательного процесса, уровня профессионального мастерства и квалификации воспитателей, зрелости и сплоченности педагогического коллектива. Перед нашей образовательной организацией всегда стояли амбициозные задачи с их правильной и четкой формулировкой и стратегически продуманной системой работы.

Необходимость введения проектной деятельности в методическую работу нашего детского сада следует из принципиально нового взгляда на профессионализм педагога, который определяют не только квалификационные умения, но и качества его личности: инициативность, активность, способность постоянно развивать собственное профессиональное мастерство. При таком подходе проектная деятельность будет не только средством развития и повышения конкурентоспособности образовательной организации, но и способом обеспечения роста профессиональной компетентности педагога.





## Востребованные качества педагога в режиме развития ДОО

Профессиональные качества	Личностные качества
Психолого-педагогическая компетентность Методологическая компетентность Педагогическая культура Педагогический такт Организаторские способности Способность к рефлексии собственной деятельности	Активность и самостоятельность Восприимчивость к новым ситуациям и возможностям Творческий подход к деятельности и способность к инновациям Умение использовать новые идеи Стремление к профессиональному росту

Но полноценное профессиональное развитие специалиста возможно только в единой системе методической работы дошкольной образовательной организации, когда методическая деятельность каждого педагога влияет на развитие детского сада в целом и результаты этой деятельности чрезвычайно востребованы.

С этой целью становится возможной организация методической работы ДОО в формате временных объединений педагогов по разработке и реализации проектов, так называемых проектных команд.

Что же такое проектная команда педагогов? Это словосочетание подразумевает группу педагогов, организованных для совместной работы ради достижения общей оригинальной цели и разделяющих ответственность за полученные результаты.

Проект – интеграционная деятельность по достижению заданной оригинальной цели, характеризующаяся динамичным развитием и ограниченностью по времени и ресурсам.

Команда – это общность людей, объединенных совместной деятельностью, единством целей и интересов, взаимной ответственностью.

В чем состоят принципиальные отличия рабочей группы педагогов и проектной команды? (см. таблицу)

Рабочая группа	Проектная команда
Цель деятельности определяется администрацией ДОО	Цель деятельности – получение конечного продукта проекта, может определяться администрацией ДОО
Задачи деятельности определяются администрацией ДОО	Задачи деятельности определяются членами команды для достижения цели
Управление деятельностью осуществляет администрация ДОО	Самостоятельное независимое управление, наличие неформального лидера команды
Административное распределение индивидуальных функций и обязанностей при решении задач	Распределение ролей и функций, а также способы решения задач определяет команда самостоятельно
Основная деятельность направлена на достижение индивидуальных задач	Основная деятельность направлена на достижение командных задач
Личная ответственность за индивидуальный результат	Личная и взаимная ответственность за командный результат
Забота о результатах индивидуальной деятельности	Забота о результатах деятельности каждого члена команды и коллективное преодоление трудностей, стоящих перед командой

Целеполагание деятельности проектной команды обеспечивает точное представление о конечном результате, его свойствах и характеристиках. При этом пути достижения этой цели проектная команда определяет сама.

Главным преимуществом проектной команды является неформальный, добровольный характер объединения. Основной ее ресурс – не административный, а творческий и интеллектуальный. В проектную команду входят педагоги, готовые инициировать «снизу» качественные изменения в образовательной деятельности ДОО, поскольку проектная деятельность относится к разряду инновационной и предполагает преобразование реальности.

В связи с тем, что для реализации проекта могут быть востребованы любые личные качества и способности каждого участника, в команду могут объединяться как опытные, так и начинающие педагоги, специалисты и воспитатели, работающие с детьми разных возрастных групп, то есть на первый план выступает потребность в максимальном использовании человеческих возможностей посредством делегирования полномочий. Такая форма методической работы дает педагогическому персоналу возможность самостоятельно принимать решения и предполагает ответственность команды за конечный продукт проекта.

Мы наблюдали, что такая самостоятельность дает результат гораздо выше запланированного. Эффективность достигается через некоторую неформальную конкуренцию (у кого лучше, у кого интереснее, у кого необычнее идеи), раскрывается скрытый потенциал педагогов, особенно молодых специалистов.

Главная задача административно-управленческого персонала ДОО доверять деятельности проектной команды, поддерживать её инициативы, принимать её решения и план действий, ненавязчиво осуществлять контроль и вносить коррективы, придерживаться единого для всей команды способа стимулирования за полученный результат.

Функционал административно-управленческого персонала ДОО при координации работы проектных команд:

- мотивировать к деятельности;
- осознанно делегировать полномочия;
- оказывать необходимую помощь по запросу команды;
- доверять, поддерживать инициативы, принимать решения и план действий;
- ненавязчиво осуществлять контроль и вносить коррективы;
- придерживаться единого для всей команды способа стимулирования.

Существует несколько вариантов организации работы проектных команд педагогов. В качестве наиболее оптимальной для нашего детского сада мы определили следующую структуру:

1. Погружение в проблему:

- описание существующей ситуации, её причин и возможных последствий;

- определение желаемого результата – будущего продукта проекта.

2. Обозначение ресурсов (организационные, кадровые, информационные, материальные и др.) и временных рамок реализации проекта.

### 3. Формирование проектной команды:

- в команду включается не менее трех педагогов;
- включение в проектную команду осуществляется на добровольной основе;
- лидер команды не назначается, а выявляется в ходе командной работы.

Когда в нашем детском саду впервые создавались проектные команды, педагогов, изъявлявших желание участвовать в инновационной деятельности, было немного – это были яркие, амбициозные, опытные педагоги. Но они сами расширили свою команду путем приглашения других педагогов и специалистов.

4. Разработка концепции деятельности, определение задач, распределение ролей и функций внутри проектной команды.

5. Осуществление деятельности по разработке проекта (самостоятельная работа команды).

Для реализации своего проекта команда может привлекать любых сотрудников из административного, педагогического и обслуживающего персонала ДОО, а также родителей воспитанников, может устанавливать связи с другими организациями.

6. Достижение цели и представление продукта проектной деятельности.

Проект по своей сущности прагматичен и предполагает не просто поиск путей решения проблемы, но и практическую реализацию полученных результатов.

7. Оценка эффективности реализации проекта.

Важными критериями эффективности проекта выступают: его актуальность; значимость в системе развития ДОО; научно-методический уровень разработок; наличие инновационных аспектов; целесообразность финансовых затрат.

8. Моральное и материальное стимулирование команды по результатам деятельности.

Очень важно на этом этапе единым способом поощрять всю команду, а не отдельных её участников.

9. Внедрение продукта проектной деятельности в систему образовательной или методической работы ДОО.

В нашем детском саду участие в деятельности проектной команды воспринимается как поощрение. В команде происходит удовлетворение потребности педагога в причастности, уважении, признании, успехе несмотря на то, что успех носит совместный характер. Члены команды понимают, что могут оказывать существенное влияние на развитие организации, и их решения принимаются как реальные управленческие, то есть осуществляется фактическое соуправление администрации и проектной команды.

Для того чтобы активизировать деятельность членов проектной команды по достижению их цели, можно использовать различные формы методической работы (см. таблицу).

<b>Поиск информации и обмен опытом</b> <i>Бенчмаркинг</i> – изучение и анализ успешного опыта коллег.	<b>Генерация идей</b> <i>«Мозговой» шторм</i> – групповой поиск решения поставленной задачи и тщательный анализ новых идей.
--	--

<p><b>Банк идей</b> – создание общего информационного ресурса команды.</p> <p><b>Информационная мозаика</b> – деление информации на части для детального изучения каждым членом команды с последующим обучением других участников</p>	<p><b>Аукцион идей</b> – краткое представление собственных идей каждого члена команды и их обсуждение.</p> <p><b>Дискуссия</b> – обмен мнениями, профессиональным опытом, получение обратной связи по своему вопросу, поиск ошибок и неточностей</p>
---	--

Проектная команда может создавать собственный деловой блокнот для фиксации идей и решений или группу в социальной сети.

В рамках реализации проекта дошкольной образовательной организации может формироваться несколько проектных команд.

Так, например, в 2017 году наш детский сад получил грант на реализацию социально значимого проекта «В гармонии с природой». Этот проект предполагал реализацию нескольких направлений, поэтому работали три проектные команды:

Направления по реализации проекта «В гармонии с природой»:

- Разработка туристических маршрутов дошкольников в природном парке г. Полярные Зори. Над этим направлением работала проектная команда в составе инструктора по физической культуре, воспитателей подготовительных к школе групп. Данная команда разработала конспекты занятий-путешествий для детей 5–7 лет в парке г. Полярные Зори, а также организовывала туристические походы детей в летнее время.

- Создание и оснащение опытно-экспериментальной лаборатории в ДОО для организации детской исследовательской деятельности, поддержки интеллектуальной инициативы обучающихся, расширения их естественнонаучных представлений. В состав проектной команды вошли два воспитателя и старший воспитатель, которые определяли предметное оснащение лаборатории и разрабатывали программно-методическое обеспечение её деятельности. К работе проектной команды был привлечен заместитель заведующего по АХР, который непосредственно осуществлял закупку выбранного командой оборудования.

- Организация туристического слета дошкольников г. Полярные Зори «Туристы-непоседы».

Целью деятельности этой проектной команды стало проведение первого туристического слета дошкольников из всех детских садов города и поселка Африканда.

В проектную команду входили заведующий и 12 педагогов ДОО. Они разработали Положение о проведении слета, туристический маршрут, технический план проведения слета и непосредственно участвовали в проведении мероприятия.

Для реализации этого проекта команда привлекла всех сотрудников ДОО. Например, зам. заведующего по АХР обеспечивал приобретение медалей, кубка, дипломов, украшений. Шеф-повар отвечал за приготовление каши, чая и раздачу горячего питания. Дворники ДОО осуществляли розжиг и поддержание костра, плотник подвозил оборудование. Работу на туристических площадках осуществляли все педагоги ДОО, а также специалист по кадрам и старшая медсестра.

В рамках реализации этого проекта был создан детский краеведческий мини-музей, который впоследствии стал трансформируемой интерактивной площадкой.

Успешно реализованный социально значимый проект «В гармонии с природой» дал импульс для создания в МБДОУ № 6 инновационной образовательной среды Наукоград. Концепция Наукограда включала в себя создание в каждой группе детей дошкольного возраста, а также в коридорах, холлах, спальнях помещений детского сада – развивающих игровых, исследовательских, лабораторных площадок:

- опытно-экспериментальная лаборатория «Мои первые опыты»,
- нано-центр «Микромир»,
- площадка конструирования «Робототехника»,
- развивающая площадка «Умные игры»,
- трансформируемая интерактивная площадка,
- компьютерная площадка «ПервоЛого», ботаническая лаборатория «Чудо-грядка», виртуальная площадка «Планетарий»,
- географическая площадка «Путешествие по карте»,
- художественная площадка «Ареал культуры»,
- сенсорная комната, мультстудия «Мой мир».



Административно-управленческий персонал определил развивающий потенциал каждого помещения, произвел закупку такого оборудования, которое позволяло внедрить инновационные технологии в образовательный процесс и сделать каждую площадку уникальной. Далее в течение учебного года в построение Наукограда начали включаться педагоги детского сада, воспитатели и специалисты, которые разработали программно-методическое обеспечение деятельности своей образовательной площадки.

После создания материально-технических условий и разработки методической базы возникла проблема обновления организационных форм образовательной деятельности, которые позволяли бы воспитанникам из разных групп самостоятельно выбирать содержание своего образования, действуя на разных площадках Наукограда.

В 2018 году была создана проектная команда, целью деятельности которой являлась реализация идеи разновозрастного сотрудничества детей 4–7 лет в условиях созданной образовательной среды. Результатом работы команды стала уникальная система организационных форм образовательной деятельности, которая на данный момент успешно апробирована и внедрена в практику ДОО.

Деятельность проектных команд эффективна не только при реализации проектов ДОО. В течение последних лет проектными командами успешно реализованы методические темы ДОО, представленные в таблице.

Методическая тема ДОО	Результат деятельности проектной команды
«Создание и обеспечение деятельности функциональной системы взаимодействия детского сада и семьи»	Внедрены практико-ориентированные формы взаимодействия участников образовательных отношений
«Организационно-методическое сопровождение реализации регионального содержания образовательной программы дошкольного образования»	Создан перспективный план по реализации регионального содержания образовательной программы МБДОУ № 6, сценарии образовательных ситуаций к перспективному плану
«Обеспечение единства целей, задач и содержания семейного и общественного воспитания при позитивной социализации детей дошкольного возраста»	Создана система взаимодействия детского сада и семьи при ранней профориентации дошкольников, в практику ДОО внедрены технологии эффективной социализации ребенка дошкольного возраста

Благодаря работе проектных команд над методической темой учреждения происходит:

- 1) совершенствование теоретических знаний, педагогического мастерства участников образовательного процесса;
- 2) овладение новыми формами, методами и приемами обучения и воспитания детей;
- 3) изучение и внедрение в практику передового педагогического опыта, новейших достижений педагогической, психологической и других специальных наук, новых педагогических технологий;
- 4) достижение высокой конкурентоспособности организации путем непрерывного внедрения инноваций в образовательный процесс.

Таким образом, работа проектными командами дает возможность использовать все способности, навыки, профессиональные знания и творческий потенциал сотрудников максимально эффективно. При участии в деятельности проектной команды педагоги приобретают дополнительные компетенции, которые являются ценными как для них лично, так и для дошкольной образовательной организации в целом.

*Положение 1*

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ** **о проектной команде педагогов ... (наименование ДОО)**

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность проектных команд педагогов в рамках методической работы ... (наименование ДОО).

1.2. Проектная команда – это временное добровольное профессиональное объединение педагогов с разным стажем работы и уровнем квалификации, заинтересованных во взаимном творчестве, коллективном сотрудничестве по изучению, разработке, обобщению материалов по заявленной тематике с целью поиска оптимальных путей развития дошкольной образовательной организации.

1.3. Проектная команда является самостоятельным звеном методической службы и субъектом управленческой деятельности.

1.4. В своей работе проектная команда руководствуется действующим законодательством Российской Федерации в области образования, Уставом ДОО и настоящим Положением. При разработке принципиально новых форм педагогической деятельности проектная команда вправе опираться на современные инновационные методики и передовой педагогический опыт разных уровней образования.

1.5. Деятельность проектной команды основывается на педагогическом анализе, прогнозировании и планировании образовательного процесса в соответствии с направлениями экспериментальной и инновационной деятельности ДОО.

1.6. Основные направления деятельности и содержание деятельности проектной команды принимается решением педагогического совета ДОО и утверждается приказом заведующего.

1.7. Формы и методы работы проектной команды определяются его членами самостоятельно.

2. Цели и задачи деятельности проектной команды.

2.1. Целями деятельности проектной команды являются:

- создание условий для роста активности, инициативы и реализации творческих поисков педагогов, повышения уровня их педагогического мастерства и профессиональной компетентности;

- изучение и обобщение опыта по использованию инновационных методик, внедрение передового педагогического опыта в практику работы ДОО;

- прогнозирование дальнейших перспектив развития системы образовательной деятельности ДОО.

2.2. Для достижения поставленных целей решаются следующие задачи:

- разрешение в совместной работе профессиональных проблем, трудностей в обучении, воспитании и развитии обучающихся;

- разработка методических рекомендаций для организации качественной педагогической работы по обучению, воспитанию и развитию дошкольников;

- прогнозирование результатов деятельности педагогического коллектива и отдельных педагогов в рамках реализации инновационных технологий и программ;

- активизация педагогов в рамках инновационной деятельности;

- реализация творческих замыслов в виде получения продуктов проектной деятельности: методических разработок, практических пособий, перспективных планов и т.д., организация и проведение образовательных и методических мероприятий, направленных на повышение эффективности образовательной деятельности.

3. Организация деятельности творческой группы.

3.1. Проектная команда создаётся при наличии не менее трёх педагогов.

3.2. Проектная команда создается на добровольной основе.

3.3. Создание проектной команды утверждается приказом заведующего ДОО.

3.4. Состав проектной команды формируется педагогами самостоятельно в зависимости от поставленных задач и индивидуальных возможностей, и интересов педагогов.

3.5. Все вопросы функционирования проектной команды решаются коллегиально членами команды.

3.6. Проектная команда действует до окончания проекта.

4. Права участников творческой группы.

4.1. Участники группы имеют право:

- ставить вопрос о включении плана работы проектной команды в план работы дошкольного образовательного учреждения и программу его развития;
- требовать от администрации дошкольной образовательной организации помощи в научном, материальном и другом обеспечении работы проектной команды;

- апробировать педагогические изобретения, инновации членов проектной команды и других педагогов ДОО;

- привлекать к реализации проектов сотрудников ДОО, родителей воспитанников.

5. Ответственность членов проектной команды.

5.1. Участники проектной команды несут ответственность:

- за выполнение в полном объеме закрепленных за ней задач и функций;
- за получение продукта проектной деятельности, обеспечивающего развитие дошкольной образовательной организации, внедрение инновационных процессов в образовательную деятельность ДОО;

- за систематическое самостоятельное отслеживание хода проектной деятельности;

- за информирование администрации ДОО о результатах творческих поисков.

6. Результат деятельности проектной команды.

6.1. Результаты деятельности проектной команды представляются в виде продуктов проекта:

- в виде прогнозов, аналитических материалов, методических рекомендаций, планов, конспектов или программного обеспечения и т.д.;

- в форме организованного и проведенного образовательного или методического мероприятия.

*Приложение 2*

### **Технологическая карта деятельности проектной команды**

1. Поиск и определение коллег-партнёров по проекту.

2. Изучение нормативных документов с целью выявления требований в рамках обозначенной проблемы.

3. Участие в совещании-проблематизации. Планирование проекта (обсуждение проблемы, темы, постановка задач).

4. Определение режима работы и планирование последующих этапов проекта. Распределение обязанностей в проектной команде.

5. Работа с источниками информации, изучение опыта решения данной проблемы в других образовательных организациях. Сбор и систематизация информации.



6. Обмен информацией с участниками проектной команды. Сравнение информации по теме. Взаимодействие в проектной команде.
7. Генерирование собственных идей на основе полученной информации.
8. Составление плана мероприятий по решению задач проекта.
9. Взаимодействие в проектной команде по выполнению составленного плана реализации проекта.
10. Получение продукта проекта.
11. Представление продукта проекта (или проведение мероприятия).
12. Рефлексия, подведение индивидуальных и командных итогов проектной деятельности.
13. Самооценка уровня вовлечённости в проектную деятельность каждым членом команды.

### *Приложение 3*

#### **Уровни вовлечённости педагогов ДОО в проектную деятельность**

Уровень умений	Характеристика действий и операций педагога
Низкий	Узнаёт действия, операции, может работать по алгоритму, выполняя отдельные технологические операции, пассивен в принятии решений в процессе разработки и реализации образовательного проекта, не владеет рефлексивными умениями, затрудняется вести дискуссию, не умеет отстаивать свою точку зрения, организовать взаимодействие в команде, в большей мере выполняет роль слушателя
Средний	Выполняет полный технологический процесс, успешно используя всю совокупность наличных средств и способов деятельности для решения текущих задач в изменяющихся условиях. Быстро ориентируется в изменяющихся ситуациях, владеет общими алгоритмами рационального построения действий и выстраивания их последовательности, ставит цель, выбирает средства, критически оценивает результат. Успешно работает в проектной команде: способен понимать, принимать точку зрения других участников проекта, вести дискуссию, отстаивать свою точку зрения, организовать взаимопомощь в команде
Высокий	Самостоятельно определяет место и цели собственной проектной деятельности не только на операциональном, тактическом, но и на стратегическом уровнях. Проявляет себя как лидер проектной команды

#### *Литература*

1. Белоусова, Н.В. Проектная технология как средство реализации новшеств в процессе инновационного развития образовательного учреждения [Текст]: диссертация ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Надежда Владимировна Белоусова. – Москва, 2009. – 235 с.
2. Померанцева Т.А., Елашкина Е.В. Формирование проектировочной компетенции педагогов ДОО// Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 124–135.
3. Реброва В.И. Проектное управление развитием дошкольного образовательного учреждения в условиях сельской социокультурной среды [Текст]: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Вероника Ивановна Реброва. – Великий Новгород, 2010. – 24 с.
4. Фёдорова, Л.И. Проектная деятельность как условие развития профессиональной позиции педагогов дошкольного образовательного учреждения [Текст]: диссертация ... канд. псих. наук: 19.00.07 / Людмила Игоревна Фёдорова. – Москва, 2010. – 184 с.

**Развитие профессиональных компетенций педагогов  
дошкольной образовательной организации в деятельности  
региональных творческих групп**

*Морозова Оксана Владимировна,  
старший преподаватель  
кафедры дошкольного образования  
ГАУДПО МО «Институт развития образования»*

Реализация ФГОС ДО, образовательных программ дошкольного образования предполагает опору на профессиональную компетенцию воспитателя.

Под педагогической компетентностью понимается системное явление, сущность которого состоит в системном единстве 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.

Любая образовательная организация – это педагоги, работающие в ней. Они должны быть готовы к постоянному профессиональному саморазвитию. Развитие профессиональной компетентности педагогов, создание условий для становления творчески мыслящей личности воспитанников – проблема, оказывающая непосредственное влияние на успешное функционирование ДОО.

Факторы, помогающие стимулировать профессиональное совершенствование педагогов и выбирать способы улучшения работы и мотивации людей:

1. Разнообразие умений и навыков характеризуется многообразием выполняемых действий при выполнении работы и предусматривает использование различных способов, средств исполнителя. Работа, для выполнения которой не нужны ценные навыки работника, не вызывает потребности в дальнейшем обучении. Поэтому необходимо дать педагогам ощущение признания используемых ими навыков (организационных, художественно-прикладных, танцевальных, песенных, аналитических, театральных и др.), т.е. публично объявить об исключительной ценности определённого навыка у работника и стараться учитывать особенности характера, темперамент, индивидуальность каждого работника при мотивировании его к какой-либо деятельности.

2. Целостность работы – это завершённость, т.е. выполнение работы от начала и до конца с видимым результатом. Усложнение целостности задания может быть достигнуто добавлением связанных с ним задач, привлечение к работе других членов коллектива при взаимодействии и взаимосвязи.

3. Важность работы. Если известно, как будут использоваться результаты труда, то ощущается важность своей работы, что стимулирует к её скорейшему и качественному выполнению. Сотрудник всегда хочет знать, ЗАЧЕМ он делает ту или иную работу. Поэтому при формулировании задания необходимо сказать о целях, о том, что будет зависеть от скорости и качества выполнения данной работы, как она «вливается» в деятельность ДОО в целом. (Для чего это Вам надо?)

4. Обратная связь обеспечивает получение работниками информации о качестве выполняемой работы. Руководитель может использовать в виде поощрения все имеющиеся возможности: благодарность в приказе, грамоту, денежную премию и пр. Люди должны знать, насколько хорошо они выполняют свою работу. Важный источник обратной связи – руководитель. Однако наилучшая обратная связь осуществляется, когда работники сами контролируют и осознают качество своей работы, получают удовлетворение от профессиональной деятельности и общественного признания.

Одобрение и благодарность со стороны руководителей для многих более мощный способ вознаграждения, чем деньги. Все люди положительно реагируют, если чувствуют, что их труд ценят, а мнение уважают. Стимулирование – признание заслуг и аванс на будущее. Благодарность – ежедневная дань уважения нелёгкому и благородному труду коллег.

Независимо от того, что люди почти не реагируют на негативную обратную связь, конструктивная критика – неотъемлемая часть успешного управления. Признавая право сотрудника на ошибку, необходимо использовать чередование + и – оценки и предложить вариант исправления, чтобы избежать ошибок в дальнейшем. (Хвалить – публично, указывать на недостатки – наедине).

Не существует единых методов мотивации персонала, эффективных при разных условиях. Однако любой метод основан на выбранной стратегии управления человеческими ресурсами. Это означает, что выбор конкретного метода мотивации должен в первую очередь определяться общей стратегией управления персоналом.

В свою очередь, педагог старается самостоятельно понять проблемы своей педагогической деятельности, следует намеченному маршруту самообразования, проходит КПК, оформляет отчёты, сотрудничает с профессиональным сообществом и демонстрирует свои знания и умения.

Создать в ДОО конкурентную профессионально-педагогическую среду поможет участие педагогов в творческих и рабочих группах, которое не только мотивирует педагогов на активную работу, но и повышает их профессиональную активность и компетентность.

Творческая группа – это добровольный, временный научно-исследовательский коллектив, создаваемый для проектного решения конкретной, большой по значимости для ДОО и региона задачи, курируется старшим воспитателем, заведующей или научным руководителем.

Цель организации работы творческих групп: создание условий для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов с учётом требований нормативных правовых актов в сфере ДО.

Задачи:

- повышать методическую грамотность и компетентность педагогов;
- совершенствовать их практические умения организовывать образовательную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС;
- помогать педагогам осваивать и применять в работе современные педагогические технологии;
- выявлять, обобщать и транслировать передовой педагогический опыт.

На заседаниях творческих групп:

- педагоги изучают и анализируют нормативные правовые акты в сфере ДО и новинки методической литературы по вопросам развития и воспитания детей дошкольного возраста; подбирают методические разработки по ОП с учётом вариативности, обсуждают и утверждают индивидуальные планы методической работы в рамках темы творческой группы;

- анализируют результаты освоения детьми ОП ДО по итогам обработки карт наблюдения детского развития;

- руководитель организует взаимопосещения (педагоги наблюдают, сравнивают достигнутые результаты на основе данных анализа и самоанализа деятельности воспитателя), проведение смотров-конкурсов детского творчества.

Чтобы избежать заорганизованности, однообразия форм методической работы, в которых преобладают объяснительно-иллюстративные методы, необходимо использовать инновационные формы работы повышения профессиональной активности педагогов ДОО. Они позволяют превратить педагогов из пассивных слушателей в активных участников встречи.

Повышение статуса ДОО – это участие педагогов детского сада в работе региональных творческих групп. На базе кафедры дошкольного образования ГАУДПО МО «Институт развития образования» одновременно ведут работу несколько региональных творческих групп:

- «Интегрированный подход в реализации регионального содержания в образовательной деятельности с воспитанниками ДОО»;

- «Преподавание основ финансовой грамотности воспитанникам ДОО»;

- «Развитие познавательной мотивации воспитанников дошкольной образовательной организации в различных видах деятельности».

Темы творческих групп выбираются исходя из запросов педагогов. Для определения актуальности необходимо ответить на вопрос: почему данную проблему нужно изучать сегодня, насколько она важна и значима для практики обучения и воспитания дошкольников? Новизна может заключаться в новом решении вопросов, затрагивать региональные особенности.

Структура организации деятельности творческих команд педагогов:

1. Издание приказа ректора института о теме творческой группы и определение её участников.

2. Планирование мероприятий по повышению профессиональной компетентности. Разработка концепции деятельности, определение задач, распределение ролей и функций внутри творческой группы. Для этого педагоги планируют совместно со старшими воспитателями свою работу в качестве участников группы на учебный год (образовательные события, выступления, участие в конкурсах и пр.) Происходит погружение в проблему, описание существующей ситуации, её причин и возможных последствий, определение желаемого результата. Проведение экспериментальной апробации проектов (моделей) как собственных, так и разработанных другими группами. Анализ эффективности их внедрения.

3. Достижение цели и представление продукта творческой деятельности.

4. Оценка эффективности реализации проекта.

5. Моральное и материальное стимулирование участника творческой команды по результатам деятельности.

6. Внедрение методического продукта творческой деятельности в систему образовательной или методической работы ДОО.

На первом заседании творческой группы разрабатывается перспективный план по реализации поставленной цели с опорой на планы участников.

Не реже одного раза в месяц собирается творческая группа с целью поэтапной реализации перспективного плана.

На заключительном заседании творческой группы предоставляется отчет о проделанной работе каждым участником и в целом группой и готовый новый продукт, как результат деятельности группы.

Каждое заседание творческой группы оформляется протоколом. В условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки все заседания переносятся в формат Zoom-конференций.

Хотелось бы представить работу творческих групп, в которых я являюсь куратором (руководителем группы):

«Интегрированный подход в реализации регионального содержания в образовательной деятельности с воспитанниками ДОО»,

«Преподавание основ финансовой грамотности воспитанникам ДОО»,

«Развитие познавательной мотивации воспитанников дошкольной образовательной организации в различных видах деятельности».

Для педагогов области и участников творческих групп в первую очередь организуются специализированные курсы повышения квалификации на 36 часов: «Инновационные технологии познавательного развития воспитанников ДОО», «Формирование основ финансовой грамотности в условиях современной дошкольной образовательной организации» (которые были реализованы уже 3 раза) и в 2021 году стартуют курсы «Организация краеведческой деятельности детей в дошкольной образовательной организации».

Организовывается консультирование старших воспитателей по реализации методической работы с педагогами, по разработке системы работы или рабочих программ. Таким образом, в ДОО планируется методическая работа с участниками региональной творческой группы и различные методические мероприятия по её тематике.

В результате организованных в ДОО семинаров-практикумов для слушателей курсов повышения квалификации воспитатели повысили свою интеллектуально-педагогическую компетентность. Многие разработали и представили коллегам новые формы организации образовательной деятельности:

- Пресс-конференции, в которых воспитанники берут на себя роль различных специалистов и корреспондентов газетных изданий. Были проведены такие пресс-конференции, как «Презентация северных мини-музеев Заполярья», «Юные экологи Кольской земли», «Финансовая пресс-конференция», «Кандалакшский залив – природный океанариум» и пр. Интересной стала международная пресс-конференция, посвящённая 80-летию Мурманской области, на которой журналисты из разных стран познакомились с городами Мурманской области.

- Устные журналы, где на каждой устной страничке специалисты разных отраслей рассказывали о своей деятельности. После каждого рассказа организовывались различные виды детской деятельности.

- Организация клубной деятельности: «Школа исследователей», «Клуб любознательных», «Клуб юных путешественников», «Машина времени», «Гениальные сыщики информации», «Друзья природы», «Маленький финансист», «Финансики», «Клуб знатоков» и пр. Включение в ход заседания ритуалов помогает создать игровую оболочку деятельности Клуба, атмосферу таинственности. Это ритуалы сбора на заседание и их завершение, применение игровых атрибутов.

- Проведение фестивалей детских исследовательских работ и проектов как в условиях ДОО, так и на муниципальных уровнях.

- Необычная форма проведения исследовательской деятельности – это нано-экспедиция, которая помогает раскрыть воспитанникам удивительный микромир с помощью микроскопа.

- Современные мульти-студии позволяют детям освоить азы мультипликации и почувствовать себя в роли начинающих режиссеров. При грамотном педагогическом подходе интерес к мультфильмам можно использовать как средство формирования творческой, познавательной и речевой активности.

- Родной край для ребенка – это родной дом, дорогой и близкий сердцу каждого человека, и его близлежащая территория. Постепенно границы родного края расширяются. Главным источником знаний о родном крае являются краеведческие объекты, на которые педагогами организовываются виртуальные прогулки и экскурсии.

- Организация и проведение телемостов в режиме онлайн. Помимо установления дружеских отношений между детьми из другого города, других регионов РФ, проведение телемостов даёт возможность лучше узнать и понять многогранность России, расширяется кругозор воспитанников о неповторимости, яркости любого уголка нашей страны.

- Легко, увлекательно и доступно осуществляется познавательно-исследовательская деятельность с детьми старшего дошкольного возраста в цифровой лаборатории «Наураша в стране Наурандии», которая сейчас уже имеется во многих ДОО.

Использование эффективных практик педагогами даёт мощный толчок для их профессионального роста.

Под руководством заведующего и старшего воспитателя участники творческих групп разрабатывают модель, систему образования в выбранном направлении. Активно идёт разработка педагогическими коллективами рабочих программ, которые затрагивают все аспекты изучения Кольского Заполярья: родного города, северной природы и климатических особенностей Заполярья, городов и профессий Мурманской области, знакомство с саамами и поморами. Во многих садах-участниках творческой группы «Формирование основ финансовой грамотности в условиях современной дошкольной организации» разработаны и реализуются рабочие программы: «Бизнес-школа для дошколят» (г. Полярный), «Путешествие в страну финансов» (п. Зеленоборский), «Маленький

финансист» (п. Мурмаши), «Азбука финансов» (г. Кировск) и пр. Создано дидактическое и методическое обеспечение к программам.

В процессе работы в творческой группе педагоги представляют наработанный материал в различных формах:

- проведение практического показа мероприятия с последующим представлением конспекта в методический кабинет или для публикации в сборнике;
- выступление с демонстрацией мультимедийной презентации, видеороликом на заседании методического объединения; организация выступления на муниципальных и региональных семинарах;
- подготовка и проведение мастер-классов для педагогов ДОО, муниципальных и региональных садов;
- творческий отчет;
- выставка педагогических достижений (научно-методические разработки, программы, методические пособия, дидактический материал и т.п.) в «Образовательном салоне» и «Педагогической гостиной», на «Методическом марафоне», где предполагается сетевое взаимодействие педагогов.

Цель организации таких форм – повышение профессионального мастерства, распространение передового педагогического опыта и личностное развитие педагогов. В процессе работы в региональных творческих группах педагогами транслировался опыт практических результатов своей профессиональной деятельности на региональных мероприятиях: «Цифровая дидактика в практике ДОО», «Использование инновационных технологий в методической работе ДОО», «Интерактивные коллекции и музеи в развивающей среде дошкольной образовательной организации», «Организация и методическое сопровождение исследовательской проектной деятельности воспитанников ДОО», «Формирование основ экологической грамотности воспитанников ДОО», «Исследовательская деятельность воспитанников: формы и пути её осуществления», «Реализация содержания основ финансовой грамотности в практической деятельности воспитателя ДОО», «Современные подходы к повышению финансовой грамотности участников образовательных отношений ДОО», «Модернизация развивающей предметно-пространственной среды как условие формирования финансовой грамотности воспитанников», «Эффективные практики интеграции содержания финансовой грамотности в образовательной деятельности ДОО», «Организация и сопровождение развития естественнонаучного и технического творчества у дошкольников».

Педагоги творческих региональных групп принимают активное участие в педагогических конкурсах. Участие в конкурсе – это серьезное испытание для всего коллектива, пройти через которое под силу не всем педагогам. И руководство ДОО решает множество вопросов: выбор конкурсанта, его подготовка, сопровождение, отбор и разработка конкурсных материалов, предметной поддержки.

Но педагоги творческой группы принимали участие во всех конкурсах, связанных с преподаванием основ финансовой грамотности воспитанникам:

- региональный конкурс профессионального мастерства педагогических работников, преподающих курс «Финансовая грамотность» (2019; 2020; 2021);

- региональный конкурс методических разработок реализации программ финансовой грамотности в урочной и внеурочной деятельности (2020; 2021);
- «Воспитатели России», «Лучший детский сад года» и пр.

В 2021 году планируется расширить тематику творческой группы «Развитие познавательной мотивации воспитанников дошкольной образовательной организации в различных видах деятельности» и сделать акцент на развитии технического мышления воспитанников. А также организовать региональный заочный конкурс методических разработок организации и методического сопровождения исследовательской проектной деятельности воспитанников ДОО; запустить программу повышения квалификации «Организация краеведческой деятельности детей в дошкольной образовательной организации»; подготовить и провести региональные семинары-практикумы: «Эффективные технологии формирования у дошкольников навыков XXI века» и «Эффективные практики организации краеведения с дошкольниками».

Научно-методическое сопровождение педагогов-участников творческих групп – это важный раздел методической работы, которая связана с практикой работы каждого дня и самообразованием педагогов. Поэтому сопровождение содержит мероприятия, которые мотивируют педагогов и оказывают стратегическое влияние на результаты ОД всей организации. Координация работы творческих групп педагогов в системе методической работы дошкольной образовательной организации является инструментом развития профессиональной компетентности педагогов.

Участие педагогов в работе творческих групп создаёт благоприятную мотивационную среду для профессионального развития, роста педагогов, влияет на инновационные процессы ДОО и развивает в педагоге такое качество, как конкурентоспособность. Работа в творческих командах даёт педагогам представление о разных подходах и построении профессиональной деятельности. И, конечно, развитие компетентностей в творческой деятельности успешно осуществляется при соблюдении требования адресности, дифференцированном методическом сопровождении профессиональной деятельности воспитателя.

#### *Литература*

1. Абрамова Н.А. Готовность к инновационной деятельности – условие успешного профессионального старта//Управление ДОО. – 2019. – № 9. – С. 48–53.
2. Бараник И.А. Наставничество как форма передачи управленческого опыта// Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 80–87.
3. Безрукова Е.В., Иванова А.А., Малышева Т.В. Сопровождение педагогов в конкурсном движении//Управление ДОО. – 2017. – № 2. – С. 91–97.
4. Кузнецова С.В., Пронина М.Ю., Ромахова М.В. Инновационный поиск. Обоснование системы методической работы в ДОО. – М.: ТЦ Сфера, 2017. – 128 с.
5. Померанцева Т.А., Елашкина Е.В. Формирование проектировочной компетенции педагогов ДОО// Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 124–135.
6. Румянцева И.С., Сидоренко В.Н. Разработка авторских программ: рекомендации для педагогов // Современный детский сад. – 2017. – № 4. – С. 33–40.
7. Скорик Т.В., Ковалева О.В. Организация непрерывного развития педагогов на основе методической работы в ДОО//Управление ДОО. – 2019. – № 10. – С. 52–59.
8. Уварова М.Н. Мотивация как одно из условий профессионально-личностного развития педагогов // Управление ДОО. – 2019. – № 10. – С. 47–51.



## **Совершенствование коммуникативной компетенции педагогов как условие создания психологически комфортной среды в дошкольной образовательной организации**

*Федотова Надежда Сергеевна,  
руководитель социально-психологической службы  
ГАПОУ РК «Петрозаводский педагогический колледж»*

В последнее время мы стали уставать не столько от работы, от общения с детьми, сколько от предательства, безудержного хамства. Ужасно, уже научились прикидывать, чего и от кого в какой ситуации ждать.

И заслониться, и держать удар...

*Симон Соловейчик*

Эти слова прозвучали от Симона Львовича в далеком 1990 году! Что изменилось сейчас? К сожалению, ничего... В последнее время возросли требования к высоким коммуникативным компетенциям людей в коллективе. Почему? Потому что формирование и совершенствование психологического климата в образовательном учреждении является одним из наиболее важных условий для повышения качества образовательного процесса. Также психологический климат является показателем уровня социального развития как всего коллектива, так и отдельных работников в частности.

Характер педагогической деятельности постоянно ставит педагога дошкольной организации в ситуацию общения, требуя от него проявления коммуникативной компетентности, которая зависит от уровня развития социально-психологических качеств личности, способствующих межличностному (и ролевому) взаимодействию. К ним в первую очередь относятся рефлексивность, гибкость, эмпатийность. Поэтому сейчас наиболее значимой представляется проблема развития коммуникативной компетентности как профессиональной ценности современного педагога.

Все составляющие коммуникативной компетентности взаимосвязаны. Высокий уровень коммуникативной компетентности педагога предполагает всестороннее развитие всех ее компонентов, виртуозное владение и применение коммуникационных техник.

Одно из направлений развития коммуникативной компетенции педагогов – создание комфортного для всех участников образовательных отношений комфортного климата в организации.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности; если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело; если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение. Руководитель в таком случае не является источником угрозы, отношение к нему устанавливается как к члену коллектива, за ним признается право принятия значимых для коллектива решений.

Главная особенность педагогического коллектива заключается в полифункциональности педагогической профессии. Формирование педагогической культуры родителей и общей культуры детей, реализация исследовательской деятельности становятся неотъемлемыми функциями педагогического коллектива.

Вторая особенность коллектива состоит в высокой степени его самоуправляемости. Делегирование полномочий рядовым педагогам создает важные предпосылки для формирования положительного общественного мнения в коллективе, развития активности, самостоятельности и инициативы.

Третьей особенностью деятельности педагогического коллектива считается коллективный характер труда.

Четвертая особенность жизнедеятельности коллектива – это отсутствие временных рамок выполнения различных видов педагогического труда. Зачастую это становится причиной перегрузки педагогов, недостатка времени для профессионального роста, духовного развития. Практика показывает, что в силу материальных причин в последнее время резко сократились посещения воспитателями кинотеатров, музеев, театров и выставок.

Пятая особенность педагогического коллектива заключается в преимущественно женском его составе. Это сказывается на характере взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы, как правило, более эмоциональны, подвержены смене настроений, более конфликтны по сравнению с мужскими коллективами. Между тем, именно женщины по природе предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе способов педагогического воздействия.

Таким образом, важнейшим условием развития коммуникативной компетенции педагогов является развитие коллектива. Для его устойчивости, жизнеспособности необходимо создать условия для активной деятельности участников педагогического процесса. От того, насколько дружелюбна, основана на взаимном уважении и сдержанности сложившаяся атмосфера, насколько предсказуема и уважительна позиция и поступки руководства и коллег, зависит успешная жизнь коллектива.

Поэтому педагогу-психологу важно регулярно организовывать тренинги с упражнениями, направленными на сплочение коллектива (Приложение).

Если у педагогов коммуникативные компетенции находятся только в стадии формирования, то с большим трудом решаются вопросы эффективной организации образовательного процесса. Забота о человеческом факторе, а это равно заботе о психологическом климате в коллективе, является условием успешной деятельности коллектива. Если в коллективе создана атмосфера поиска, радости, интереса, сотворчества, то это станет условием становления и личности, и коллектива, и всего учреждения образования.

Профессия педагога дошкольного образования сопровождается взлётами и падениями, стрессами, профессиональными страхами и неуверенностью, нередко приводит к преждевременным срывам нервной системы, мнительности, профессиональным заболеваниям и старению, – и все это требует от самого педагога и администрации серьезного осознания того, что физическое, социаль-

ное и психологическое здоровье является главным условием для благоприятного психологического климата.

Условия, в которых взаимодействуют члены педагогического коллектива, семьи воспитанников, влияют на успешность их сотрудничества, а также на удовлетворенность процессом работы и в конечном счете на результат труда.

Особая роль в развитии и сплочении коллектива принадлежит старшему воспитателю, педагогу-психологу и помощи со стороны зрелых педагогов молодым специалистам.

Таким образом, можно сделать вывод, что в коллективе, где и педагоги, и родители обладают развитыми коммуникативными компетенциями, будет формироваться благоприятный психологический микроклимат, а это будет способствовать повышению уровня комфорта всех участников образовательных отношений, повышению эффективности образовательного процесса.

*Приложение*

### **Картотека упражнений для проведения коуч-тренингов по сплочению коллектива**

Перед тренингом психолог проводит данные методики для дальнейшего планирования своей работы с коллективом.

- Методика определения индекса групповой сплоченности Сисшора.
- Методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири).
- Методика определения психологического климата группы (Л.Н. Лутошкин).
- Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто).
- Методика социометрических измерений (Дж. Морено). Социометрическая карточка.

#### ***Упражнение «Давайте познакомимся»***

**Цель:** снятие мышечного напряжения, позитивный эмоциональный настрой.

**Психолог:** Участники под музыку начинают хаотично двигаться по комнате и здороваются со всеми, кто встречается на их пути. Здравоваться надо определенным образом:

- 1 хлопок – здороваемся как мужчины;
- 2 хлопка – здороваемся как близкие люди;
- 3 хлопка – здороваемся как женщины.

**Рефлексия:** У всех ли были одинаковые способы приветствия? Поднялось ли настроение?

#### ***Упражнение «Поменяйтесь местами»***

Эта игра позволит немного подвигаться, поднять настроение, а также узнать друг о друге дополнительную информацию.

Убирается один стул, водящий, стараясь занять освободившееся место, предлагает поменяться местами тем, кто: любит яблоки, умеет петь и т.д. Когда правила игры становятся понятны, условия перемены мест усложняются. Теперь вопросы должны касаться особенностей профессиональной деятельности

участников, образования, специфики работы с детьми. Например, меняются местами те, кто:

- работает всю жизнь в одном учреждении;
- работает в настоящее время по новой программе;
- любит свою работу; работает педагогом уже больше 10 лет;
- мечтал быть педагогом с детства и т. д.

*Рефлексия:* спросить желающих: кто, что и о ком запомнил, кто хотел бы, чтобы рассказали другие, что о нем запомнили.

### ***Упражнение «Зеркало»***

*Цель упражнения:* способствовать осознанию собственной ценности и индивидуальности каждого педагога.

После того как все участники закрыли глаза, передается по кругу шкатулка со словами: «В этой шкатулке находится нечто уникальное, чудесное, прекрасное, неповторимое...». Каждый член группы по очереди получает шкатулку и открывает глаза, заглядывает в нее. (Содержимое шкатулки – зеркало.)

*Рефлексия:*

Что вы ожидали увидеть в шкатулке?

Какие чувства у вас вызвало содержимое шкатулки?

### ***Упражнение «Комплимент»***

*Цель упражнения:* создание положительного эмоционального настроения в группе, овладение техникой комплимента.

Давайте восклицать, друг другом восхищаться,

Высокопарных слов не стоит опасаться.

Давайте говорить друг другу комплименты,

Ведь это все любви счастливые моменты...! (*Окуджавы*)

Работа проводится в парах (ведущий выбирает одного из участников в кругу и обозначает его пару – соседа по правую руку, следующие пары формируются по данному принципу).

Обмен комплиментами происходит в форме диалога. Нужно не только получить комплимент от собеседника, но и обязательно сделать ему комплимент в ответ (вернуть комплимент). Комплимент принимается в определенной форме: «Да, это так! А еще я...» (добавляется положительное качество), а затем говорит свой комплимент собеседнику в ответ.

Например,

Галина, ты очень отзывчивый человек!

Да, это так! А еще, я добрая!

А у тебя, Оля, такие красивые глаза!

*Рефлексия:*

С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?

Были ли приятными моменты в упражнении, какие?

### ***Упражнение «Коллаж «Наш коллектив»***

*Цель упражнения:* способствовать развитию в группе умения договариваться, идти на компромисс, приходиться к общему мнению.

Группа садится вокруг стола, где лежит ватман, цветные карандаши, клей, глянцевые журналы, ножницы. Участникам предлагается изобразить свой коллектив.

*Рефлексия:*

Были ли трудности при выборе рисунка?

Возникали ли разногласия во время работы?

Какие чувства у вас преобладали в ходе выполнения совместной работы?

*Рефлексия*

Чему вы научились?

Что будете использовать в своей работе?

Какое эмоциональное состояние у вас сейчас преобладает? (обсуждение по кругу, педагоги высказываются)

**Упражнение «Я – Высказывание»**

*Цель:* отработка участниками данного метода:

**Психолог:** Не менее важным является и умение говорить. Каждый из нас сталкивается с ситуациями, когда требуется заявить о своей точке зрения. При этом мы рискуем вызвать защитную реакцию со стороны другого человека, особенно если указываем ему, что он должен или не должен делать. Если вместо этого объяснить, как данная ситуация представляется нам, то это станет началом конструктивного разговора о возможности изменения ситуации.

*Инструкция:*

\* «Я – высказывание» – это прием и способ, с помощью которого взрослый сообщает ребёнку о своих чувствах и отрицательных переживаниях, а не о нём и не о его поведении, которое это переживание вызвало (в отличие от «Ты – высказывания»). «Я – высказывания» всегда начинаются с личных местоимений: «я», «мне», «меня».

**Психолог:** Хочу вас познакомить со схемой Я – высказывания Схема:

СОБЫТИЕ – «Когда ...» (описание нежелательной ситуации)

НАША РЕАКЦИЯ – «Я чувствую» (описание ваших чувств)

ПРЕДПОЧИТАЕМЫЙ МЕТОД – «Мне хотелось, чтобы»

**Упражнение «Любящий взгляд»**

*Цель:* осознание своего невербального эмпатийно-экспрессивного арсенала.

**Психолог:** В процессе общения важное значение имеет умение педагога владеть невербальными средствами коммуникации – жестами, мимикой, пантомимикой, оттенками голоса, темпом речи, паузами, контактом глаз...

*Содержание.* Один участник выходит за дверь. Среди участников выбирается тот, кто будет смотреть на водящего любящим взглядом.

(Варианты: равнодушным, заинтересованным, обиженным, ироничным, угрожающим и т. п. взглядом.)

Водящий должен по мимике и позе участников догадаться, кто смотрит на него любящим или каким-либо другим взглядом.

*Рефлексия:* Что помогло догадаться? Как удалось изобразить взгляд?

### ***Упражнение «Испорченный телефон»***

*Цели:* показать, насколько важно внимательное слушание собеседника; показать, как изменяется информация и искажается информация.

*Инструкция:* Участник слушает и запоминает предложенный текст, а затем передает его по цепочке. Вызываю 5 добровольцев. Участники выходят за дверь, и по приглашению будут входить в зал по одному. Каждому водящему дается инструкция «Представь, что ты получил телефонограмму, содержание которой должны передать следующему члену группы. Главное, как можно точнее отразить содержание».

Телефонограмма: «Звонил Иван Иванович. Он просил передать, что задерживается в управлении образования, т.к. договаривается о получении нового импортного оборудования для детского сада, которое, впрочем, не лучше отечественного. Он должен вернуться к 17 часам, к началу педсовета, но если он не успеет, то надо передать старшему воспитателю, чтобы он изменил расписание репетиций к празднику в средних и старших группах на понедельник и вторник, выделив дополнительно время для встречи с родителями, которые будут принимать участие вместе с детьми».

*Рефлексия.* Исказилась ли информация? Какие можно выделить особенности слушания?

### ***Упражнение «Нити счастья»***

*Цель:* обмен мнениями, эмоциональное сближение.

Сейчас я предлагаю вам представить себя в роли волшебников, которые могут всё и соткать полотно своего счастья. Чтобы соткать это необычное полотно, нам понадобятся нитки. В моих руках моток обыкновенных ниток. Сейчас мы с вами будем превращать их в Нити Счастья.

Встаньте в круг, будем передавать их друг другу. У кого окажется моток, должен ответить на вопрос о том, что такое счастье, и передать моток соседу справа, и так по кругу.

### ***Рекомендации педагогам по созданию благоприятного психологического климата в коллективе***

Развивайте в себе такое качество, как терпимость к другим людям, коллегам, воспитанникам. Нетерпимость приводит к накоплению агрессии, которая в любой момент может вылиться на не в чем не повинных людей, в том числе на близких.

Избегайте критиковать других, лучше попытайтесь понять поведение другого человека.

Учитесь снимать эмоциональное напряжение после рабочего дня; боритесь с эмоциональным выгоранием.

Радуйтесь успехам своих коллег, тогда при вашем успехе за вас будет кому порадоваться.

Избегайте ненужной конкуренции.

Ставьте перед собой реальные цели.

Встречайтесь с коллегами в неформальной обстановке – это способствует сплочению.

Ведите здоровый образ жизни: не забывайте о пользе физических нагрузок, прогулках на свежем воздухе и полезной пище.

Развивайтесь. Иногда необходимо убежать от жизненных проблем и развлечься. Найдите занятие, которое было бы увлекательным и приятным для вас.

Будьте положительной личностью. Избегайте критиковать других.

Учитесь хвалить других за те вещи, которые вам в них нравятся.

Учитесь терпеть и прощать. Нетерпимость к другим приводит к расстройствам и гневу. Попробуйте действительно понять, что чувствуют другие люди, это поможет вам принять их.

Избегайте ненужной конкуренции. В жизни много очень ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к выигрыванию создает напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным.

Учитесь методам расслабления. Желательно под наблюдением специалистов.

Рассказывайте о своих неприятностях. Найдите друга, консультанта, психолога, с которым вы можете быть откровенны. Это снимет ваше напряжение и поможет быть открытым к коллективу.

***Рекомендации руководителю  
по созданию благоприятного психологического  
климата в коллективе***

Для формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе необходимо:

✓ Иметь в образовательном учреждении систему морального и материального поощрения педагогов.

✓ Не создавать конфликтные ситуации как по горизонтали, так и по вертикали.

✓ Не нарушать правила внутреннего распорядка, трудовой дисциплины и требований охраны труда и техники безопасности со стороны всех участников образовательного процесса.

✓ Учиться ставить для себя достижимые цели, развиваться.

✓ Быть положительной личностью.

✓ Проявлять искренний интерес и внимание к другим людям.

✓ Быть приветливым, доброжелательным, создавать благоприятную атмосферу.

✓ Уметь терпеливо слушать других. Проявлять внимание и сочувствие при слушании.

✓ Хвалить коллег за каждый, даже скромный успех и быть при этом искренним.

✓ Делать так, чтобы людям было приятно исполнять то, что вы хотите.

## **Становление социокультурной компетенции воспитанников в образовательном пространстве дошкольной образовательной организации**

*Зимина Юлия Николаевна,  
старший преподаватель  
кафедры дошкольного образования  
ГАУДПО МО «Институт развития образования»*

В настоящее время педагогика переживает ряд явлений, связанных с изменением целей образования, реализацией задач Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее ФГОС ДО), внедрением компетентностного и технологического подхода в образовательную деятельность. Обновление подходов в дошкольном образовании связано с реализацией национального проекта «Образование», направленного на достижение двух ключевых задач: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Современное образование нацелено на создание условий гармоничного развития личности, учёт её индивидуальности, раскрытие творческого потенциала, формирование позитивных установок к различным видам деятельности, порождающим активное взаимодействие участников образовательных отношений. Остро ставится вопрос о переориентации образовательной парадигмы с трансляции знаний на создание условий для овладения комплексом компетенций, способствующих формированию растущей личности, способностей адаптироваться в условиях многофакторного коммуникационно-насыщенного пространства. Педагоги-практики зачастую отмечают неготовность к изменению собственной профессиональной позиции в отношении компетентностного подхода в развитии дошкольников.

Дошкольное образование призвано целенаправленно решать поставленные профессиональные задачи, а также учитывать запрос государства на формирование компетенций будущего, которые должны быть сформированы у воспитанников. Компетенция – это совокупность знаний, навыков, ценностных ориентаций и способов применения их в практической деятельности.

Целостное образовательное пространство представляется как средство развития ключевых компетенций детей дошкольного возраста: ценностно-смысловой (личные, жизненные потребности); общекультурной (познание и опыт деятельности в области культуры и традиций); учебно-познавательной (элементы логической деятельности, анализа); информационной (любопытность, открытость новому, готовность познавать мир природы и предметов); коммуникативной (коммуникативные способности как часть социальной компетентности).

Социокультурная компетентность рассматривается с позиции «соизучения» языка и культуры. «Это знания о социокультурном контексте (ценностях,



обычаях, традициях, достижениях культуры, свойственных определённому обществу), аспект коммуникативной способности, предполагающей наличие ряда умений и навыков, которые позволяют участвовать в межкультурной коммуникации и варьировать своё речевое поведение в зависимости от сферы и ситуации общения» (Н.И. Гез, А.В. Гусева, Н.А. Игнатенко, Л.Д. Литвинова, Л.Н. Полушина, И.Э. Рiske, В.В. Сафонова, В.П. Сысоев).

Процесс социализации, активность воспитанников в деятельности зависят от возрастных и индивидуальных особенностей развития. Начиная с раннего возраста, дети привыкают свободно перемещаться по групповой комнате, совершают элементарные действия по организации своего рабочего места. Но при этом требуется косвенное участие со стороны педагога и его доверие, выступающие серьезными стимулирующими факторами в социализации.

Постепенное освоение воспитанниками ряда правил работы в режиме образовательного пространства создает предпосылки для развития их самостоятельности и организованности. Особенно актуальным это становится в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, у которых процесс социализации всегда затруднен.

Образовательное пространство дошкольной образовательной организации позволяет создать оптимальные условия для апробации и реализации дошкольниками собственных замыслов в различных видах деятельности. В этом случае образовательный процесс приобретает качество события, которое не происходит бесследно для ребёнка.

Одним из примеров социокультурного развития субъекта является его участие в коллективной познавательной или творческой деятельности, в результате которой сумма согласованных действий всех субъектов образовательных отношений превосходит результаты каждого из них. Один из ярких примеров можно привести, опираясь на многолетний уникальный опыт и результаты деятельности единственного в Мурманской области инклюзивного театра «Солнечный Лучик Надежды» в г. Заполярный (МБДОУ «Детский сад № 38»). Совместная со взрослыми театрализованная деятельность побуждает к активному партнерству, в ходе которого у ребенка с особыми образовательными потребностями постепенно формируется способность предугадывать – какие социальные качества ему нужно проявить, чтобы быть воспринятым в детско-родительском сообществе.

Образовательное пространство – это объективный мир, совокупность имеющих отношение к образованию объектов, создающих и наполняющих это пространство, и одновременно предмет субъектной деятельности, заключающейся в восприятии, действии, воздействии субъектов на это пространство (С.В. Иванова).



Воспитанники МБДОУ  
«Детский сад № 8 «Якорек»  
г. Снежногорск, ЗАТО Александровск

Вопросы организации и развития образовательного пространства определены Стандартом дошкольного образования (п. 3.3.1), в котором говорится что

«развивающая предметно-пространственная среда обеспечивает максимальную реализацию образовательного потенциала пространства Организации, Группы, а также территории, прилегающей к Организации или находящейся на небольшом удалении, приспособленной для реализации Программы (далее – участок), материалов, оборудования и инвентаря для развития детей дошкольного возраста ...».

И одним из критериев организации открытого образовательного пространства является развернутая познавательная или творческая деятельность воспитанников, в процессе которой должна возникнуть потребность к самовыражению, к самореализации, к воплощению собственных идей, направленных на создание нового продукта.

Обогащение пространства осуществляется как одно из приоритетных направлений дошкольной образовательной организации, и способствует раскрытию индивидуальных возможностей и потребностей воспитанника. Однако перед педагогами возникает сложная проблема, заключающаяся в необходимости социализации и одновременно сохранения права ребенка на собственную индивидуальность (Л.К. Пикулева). Решение данных задач видим в организации такого образовательного пространства, в котором каждый ребёнок, оставаясь самостоятельным и свободным, использовал бы ресурсы для экспериментирования, поиска, был свободным в использовании материалов и инструментов.

Можно выделить две группы детей, включенных в образовательное пространство на примере продуктивной деятельности. Первая группа – автономные дети, которые готовы применить свой художественный опыт для реализации идеи и оформить ее в целостный образ, способны субъективно оценивать результаты и понимать значимость творчества. Задача педагога состоит в том, чтобы направить таких детей в творческом самоопределении – разъяснить, что творчество не является лёгким процессом, важно адекватно оценивать свои ресурсы.

Вторую группу составляют зависимые дети. Они крайне не уверены в своих силах, нуждаются в постоянной поддержке, подсказке педагога, зависят от мнения окружающих. Это существенно сказывается на их социализации. Зависимые дети составляют значительную часть контингента дошкольных образовательных организаций. Именно эта категория воспитанников испытывает трудности при овладении средствами, художественными эталонами, поскольку уровень их мотивации крайне низок. В этом случае необходимо создать такую атмосферу в образовательном пространстве, которая не только способствовала бы возникновению интереса к решению творческих задач, но и стимулировала бы активизацию художественного потенциала детей.

Ребенок, обладающий недостаточным сенсорным опытом, может самостоятельно выбрать тот способ действия в среде, который соответствует уровню его развития сегодня, или самостоятельно попробовать незнакомый ему способ, т.е. он будет находиться в ситуации выбора. Это, с одной стороны, позволит предупредить



возникновение негативных эмоций, оградить ребенка от неуспеха, а с другой – создаст возможность ему сориентироваться на «завтрашний день», попробовать самостоятельно преодолеть незнание, трудность.

Преодолевая трудности и получая успешный результат, ребенок испытывает удовлетворение, начинает оценивать достоинства предметов среды и свои личностные качества, проявившиеся во взаимодействии со средой. Таким образом, ценности предмета или вещи переходят в ценности личности.

Потенциал образовательного пространства содержит возможности обогащения культурных практик дошкольников, обеспечивает продвижение ребенка в образовании. Наличие в детском саду такого пространства позволит не только расширить содержательный аспект организуемой деятельности, но решит ряд важнейших педагогических задач:

- включать в образовательное пространство детей разного возраста и разного уровня подготовки, транслируя правила социального взаимодействия;
- представить искусства и науку как стимулы для собственного творчества дошкольников;
- обеспечить интеграцию различных видов детского творчества: живописно-графического, пластического, технического, декоративного, вокального, речевого;
- создать условия для творческой рефлексии детей после выполнения ими отдельной работы или проекта, используя при этом работу в группе, подгруппе или в индивидуальной форме;
- определить индивидуальный вектор творческого становления для каждого воспитанника.

Несмотря на изменчивость, динамизм отношений ребенка с предметным миром важно помочь ему сохранить свое место в образовательном пространстве. В этом помогает использование знакомых ребенку объектов, предметов, образов, средств и результатов собственной деятельности. Это не что иное как непосредственная наглядно воспринимаемая предметная форма существования культуры (В.М. Межуев).

Принцип «единства образовательного пространства на территории Российской Федерации» (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 3 и 11) обеспечивается федеральными государственными образовательными стандартами (там же, п. 1 ст. 11) и реализуется при проектировании содержания обязательной части основных общеобразовательных программ, сохраняя при этом различия в их вариативной части.

Дошкольные образовательные организации обеспечивают реализацию образовательного процесса совместно с государственными учреждениями и ведомствами, общественными организациями с учетом компетентного подхода и принципов формирования образовательного пространства:

Содержательность, мобильность и оснащенность образовательного пространства влияют на общий темп становления социокультурной компетенции дошкольников. Чем младше ребенок, тем больше его развитие обусловлено внешними факторами, поэтому образовательное пространство должно быть оснащено мобильными компонентами, которые могут трансформироваться

в зависимости от решаемых задач. Динамичность образовательного пространства предполагает подвижность всех его компонентов, направленных на удовлетворение потребностей всех участников образования, и достигается за счет обмена субъекта с другими субъектами и образовательной средой в целом продуктами образовательной деятельности, информацией когнитивного и эмоционального характера. Открытость образовательного пространства обеспечивает постоянный приток новой информации, выстраивается совместная образовательная деятельность ДОО с социальными партнёрами в рамках сетевого взаимодействия. Образовательное пространство наполняет мир ребенка новыми событиями и предполагает его взаимодействие не только со сверстниками и близкими взрослыми, но и активное участие в реализации арт-проектов при взаимодействии дошкольной образовательной организации с учреждениями культуры: филармонией, кукольным театром, музеями, школами искусств, домами культуры, домами детского творчества, библиотеками.

Успешный опыт сетевого взаимодействия транслируют многие педагогические коллективы ДОО Мурманской области. Организацию событий осуществляют совместно коллектив ДОО (заведующий, старший воспитатель, воспитатели, творческая группа воспитателей) с родителями воспитанников и специалистами, представляющие учреждения:

- Мурманская областная детско-юношеская библиотека имени В.П. Махаевой: <https://www.libkids51.ru>;
- Мурманский областной художественный музей: <http://artmmuseum.ru>;
- Мурманский областной краеведческий музей: <http://mokm51.ru>;
- Мурманская областная филармония: <https://murmansound.ru>;
- ГОБПОУ «Мурманский колледж искусств»: <https://mki-51.ru>.

Специалисты отделов МОДЮБ имени В.П. Махаевой сотрудничают с ДОО г. Мурманска (№ 7, 13, 26, 46, 48, 50, 53, 72 и др.). Успешно реализуется взаимодействие с детскими садами Мурманской области, в этом оказывает помощь детская мобильная библиотека «Библиобус» (ДОО № 13 п. Спутник, ДОО № 10 п. Печенга, ДОО № 154 г. Оленегорск-2).

Для воспитанников ДОО проводятся циклы литературно-познавательных занятий по авторским программам («Школа этикета», «Этот удивительный мир», «Береги свою планету, ведь другой похожей нету», «Мой край – другим на удивленье» и др.), тематические проекты («Библиотека без границ», «Книжный чудо-рюкзачок»), циклы литературно-эмоциональных тренингов, театрализованные представления и мероприятия на свежем воздухе.

Мурманский областной художественный музей совместно с ДОО г. Мурманска № 7 и № 93 работают по комплексной музейно-педагогической программе Б.А. Столярова «Здравствуй, музей!» (в соответствии с разделом программы «Мы входим в мир прекрасного»). Программой предусмотрены занятия (три раза в месяц) для детей старшего дошкольного возраста с участием специалистов музея на базе ДОО с использованием обучающего комплекта. Планирование выездных мероприятий выстраивается педагогами ДОО и специалистами культурно-выставочного центра Русского музея на учебный год с перио-

дичностью один раз в месяц, в соответствии с запросами детей и родителей, с учетом регионального компонента.

Мурманский областной краеведческий музей работает по авторской программе «Музей для детей», взаимодействует с детскими садами г. Мурманска (№ 14, 26, 50, 93, 136). Данная программа реализуется более 15 лет и её результаты подтверждают необходимость продолжения двухсторонних связей с целью приобщения детей к музейным коллекциям.

Мурманская областная филармония (ГОАУК «МОФ») выстраивает сотрудничество с более чем двадцатью дошкольными образовательными организациями г. Мурманска (№ 2, 7, 11, 26, 27, 50, 78, 93 и др.) и Мурманской области (п. Мурмаши, г. Полярный, г. Гаджиево, ЗАТО Видяево, г. Оленегорск-2, с.п. Ловозеро и др.). Артисты филармонии организуют музыкально-литературные встречи на базе ДОО, а также концерты-сказки в концертном зале филармонии.

Преподавателями и студентами Мурманского колледжа искусств реализуется новый проект для детей раннего и младшего возраста «Звучащие сказки» на базе МАДОУ г. Мурманска № 93. Результаты показали, что проект привлекателен и эффективен в работе с воспитанниками, учитывает возрастные особенности и способствует развитию эмоциональной отзывчивости, познавательного интереса детей к миру музыки и сказки.

Образовательное пространство является одним из способов реализации современных принципов образования, в том числе принципа единства образовательного пространства на территории Российской Федерации.

Образовательное пространство как многофакторная развивающаяся целостность используется субъектами для формирования ключевых компетенций в процессе взаимодействия, развития самоорганизации и самоуправления. Организация образовательного пространства в ДОО гарантирует охрану и укрепление здоровья детей; обеспечивает открытость дошкольного образования; способствует профессиональному развитию педагогов, анализирующих деятельность, обновляющих содержание образования оригинальными идеями и смыслами; создает условия для вариативности образования на основе моделирования пространства и взаимодействия участников образовательных отношений; учитывает интеграцию видов деятельности; создает условия для повышения активности родителей в образовательной деятельности.

В настоящее время значимость проблемы становления социокультурной компетенции заставляет педагогическое сообщество по-другому рассматривать вопросы развития детей в детском саду, а также определять актуальность и необходимость проведения занятий на основе компетентного подхода. Образовательное пространство является средством повышения качества дошкольного образования, средством социализации, условием формирования социокультурной компетенции детей дошкольного возраста.

#### *Литература*

1. Ахмедова Э.М. Артпедагогическое пространство как инновационная среда творческого развития дошкольника // Вестник науки ТГУ. Серия: Педагогика и психология. – 2011. – № 3. – С. 36–38.

2. Иванова С.В. Образовательное пространство и образовательная среда: в поисках отличий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatelnoe-prostranstvo-i-obrazovatel'naya-sreda-v-poiskah-otlichiy/viewer>
3. Инновационные технологии творческого развития воспитанников ДОО: Методические рекомендации/ Авт.-сост. Зимина Ю.Н. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2020. – 38 с.
4. Информационно-правовое обеспечение «Гарант». ФГОС дошкольного образования (приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10. 2013 № 1155). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70512244/>
5. Лобанова В.А. Развитие творческого потенциала дошкольников в атмосфере творчества // Современное дошкольное образование. Теория и практика. – 2012. – № 6. – С. 49–55.
6. Погодина С.В. Значение образовательного пространства в творческой социализации дошкольников // Дошкольное воспитание. – 2016. – № 11. – С. 2–8.
7. Трифонова Н.И. Инклюзивный театр как форма организации социоигрового взаимодействия участников образовательных отношений// Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС дошкольного образования. Вып. 8. Обеспечение условий позитивной социализации и индивидуализации развития воспитанников в дошкольной образовательной организации. Сборник научно-методических статей/ Под общ. ред. Е.Н. Гошевой. – Мурманск: ГАУДПО МО «ИРО», 2018. – С. 24–27.

**Ознакомиться с материалами, представленными в сборнике можно по ссылкам:**

ВЫСТУПЛЕНИЯ Межрегиональной научно-практической интернет-конференции «Профессиональная компетентность педагога: ключевое условие и ресурс развития качества дошкольного образования». СЕКЦИЯ 1. Развитие профессиональной компетентности педагогов в методической работе дошкольной образовательной организации [https://vk.com/videos-154600915?section=album\\_1&z=video-187396682\\_456239044%2Fclub154600915%2Fpl\\_-154600915\\_1](https://vk.com/videos-154600915?section=album_1&z=video-187396682_456239044%2Fclub154600915%2Fpl_-154600915_1)

ПРЕЗЕНТАЦИИ Межрегиональной научно-практической интернет-конференции «Профессиональная компетентность педагога: ключевое условие и ресурс развития качества дошкольного образования». СЕКЦИЯ 2. Эффективные технологии и модели развития педагогической компетентности педагогов дошкольной образовательной организации [https://drive.google.com/drive/folders/1mRo5tsEcDyG8UyXj24AUQ1\\_a7H10jBN6](https://drive.google.com/drive/folders/1mRo5tsEcDyG8UyXj24AUQ1_a7H10jBN6)

ВЫСТУПЛЕНИЯ регионального семинара «Технологии развития личностного потенциала педагогов дошкольного образования в профессиональной деятельности» [https://vk.com/videos-185917052?z=video-185917052\\_456239147%2Fpl\\_-185917052\\_-2](https://vk.com/videos-185917052?z=video-185917052_456239147%2Fpl_-185917052_-2)

## СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
<b>РАЗДЕЛ 1. Инновационная методическая деятельность как одно из условий развития профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации .....</b>	<b>5</b>
<i>Падерина Е.Л.</i> Реализация педагогического проекта «Воспитатель, который нужен детям» как инструмент развития профессиональной компетентности педагогов.....	6
<i>Вдовенко В.М.</i> Активные формы методического сопровождения формирования профессиональной компетентности педагогов ДОО по вопросам речевого развития дошкольников.....	11
<i>Синицкая Е.П.</i> Особенности организации работы по самообразованию педагогов в современном образовательном пространстве дошкольной образовательной организации .....	16
<i>Благушко М.В.</i> Профессионально-личностный коучинг как средство профессионального развития и поддержки педагогов дошкольной образовательной организации.....	19
<i>Горицкая Т.П.</i> Опыт использования технологии «Интеллект-карты» Тони Бьюзена в формировании профессиональных компетенций педагогов дошкольной образовательной организации.....	24
<i>Симонова С.Р., Полищук С.С.</i> Опыт использования технологии тимбилдинга как формы повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.....	27
<i>Гундалова Л.М.</i> Сетевое взаимодействие как инструмент повышения уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации	30
<i>Морозова О.В.</i> Модель организации методической работы с учебно-вспомогательным персоналом дошкольной организации.....	33
<i>Лазарева О.Е.</i> Экспериментальная площадка как эффективная практика повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации	36
<i>Ткачук Е.В.</i> Опыт применения образовательной технологии «Дебаты» в методической работе с педагогами дошкольной образовательной организации .....	41
<b>РАЗДЕЛ 2. Профессиональное развитие педагогов в открытой образовательной среде.....</b>	<b>46</b>
<i>Ушакова-Славолюбова О.А.</i> Создание условий для реализации авторской технологии персонифицированного развития профессиональной креативности педагога в дошкольной образовательной организации.....	47
<i>Смирнова О.Д.</i> Совершенствование профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации идей субъектного подхода в дошкольном образовании .....	53
<i>Шило Т.В.</i> Наставническая деятельность как инструмент профессиональной адаптации молодых педагогов к условиям дошкольной образовательной организации .....	59
<i>Смирнова Н.А.</i> Модель повышения профессиональной компетентности педагогических работников дошкольных образовательных организаций на примере опыта реализации муниципального проекта «Школа молодого воспитателя» .....	63
<i>Дроздова Е.А.</i> «Школа педагогического роста» как форма развития профессиональной компетентности педагога дошкольной образовательной организации .....	67
<i>Горшкова Ю.М., Пономарёва Л.А.</i> Повышение профессиональных компетенций педагогов в процессе работы в проектных командах .....	70
<i>Морозова О.В.</i> Развитие профессиональных компетенций педагогов дошкольной образовательной организации в деятельности региональных творческих групп .....	80
<i>Федотова Н.С.</i> Совершенствование компетенции педагогов как условие создания психологически коммуникативной комфортной среды в дошкольной образовательной организации.....	87
<i>Зимица Ю.Н.</i> Становление социокультурной компетенции воспитанников в образовательном пространстве дошкольной образовательной организации .....	94

*Авторы-составители:*  
**Юлия Николаевна ЗИМИНА,**  
**Оксана Владимировна МОРОЗОВА,**  
**Ольга Дмитриевна СМЕРНОВА**

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ  
В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Сборник практических материалов*

*Редактор Н.Б. Лившиц*

Подписано в печать 27.05.2021 г. Формат 60x84/16.  
Уч.-изд. л. 6,6. Тираж 20 экз.  
Отпечатано в ГАУДПО МО «Институт развития образования»  
183035, г. Мурманск, ул. Инженерная, 2а