

**Модель инновационно-методической работы, обеспечивающей
внутрифирменную подготовку педагогов
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»**

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы российское образование претерпевает значительные изменения: существенно изменяется содержание образования; вводятся новые поколения государственных образовательных стандартов; повсеместно внедряются новые методы, средства и технологии обучения, воспитания и управления; создается общероссийская система оценки качества образования; вводится новый порядок аттестации кадров; внедряется отраслевая система оплаты труда; завершается введение новых квалификационных характеристик; начался массовый перевод образовательных учреждений на новые механизмы финансирования, вводится профессиональный стандарт педагога. Главными фигурами и исполнителями проводимых преобразований в системе образования были и остаются педагогические кадры образовательных учреждений, т.к. все вышеперечисленные изменения не принесут существенных результатов, пока не повысится качество педагогической деятельности.

Качество педагогической деятельности – это интегративная характеристика, отражающая способность педагога компетентно и эффективно осуществлять функции педагогической деятельности. Одним из основных каналов повышения качества педагогической деятельности является система методической работы, которая является частью системы непрерывного образования педагогических кадров учреждений. Содержание методической работы и ее организационные формы не остаются стабильными, а постоянно видоизменяются в зависимости от складывающейся ситуации в системе образования. В условиях реформирования методическая работа имеет особую ценность. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, может только **педагог–акмеолог**. Подходы к профессиональной деятельности педагога и развитию его профессиональных и личностных качеств, использованию им своих внутренних ресурсов с наибольшей отдачей, а, следовательно, достижение им своего акме, разработаны трудах таких ученых как О.С. Анисимов, А.А. Бодалев, В.А. Бодров, К.А. Абульханова-Славская, А.А. Деркач, А.С. Гусева, Е.А.Климов, Н.В.Кузьмина, А.К. Маркова, В.Д. Шадриков, Г.П. Щедовицкий и др.

В соответствии с их взглядами, продуктивность деятельности педагога определяется наличием у него определенного объема знаний (когнитивный аспект), умением, определенным образом выстраивать свою профессиональную деятельность (деятельностный аспект) и обладанием определенными личностными качествами (личностный аспект).

Когнитивный аспект предполагает наличие:

- общей эрудиции,
- знаний в области современной философии образования,
- системы знаний о человеке и о его развитии,

- знаний по педагог-психологии личности, педагог-психологии познания и общения, возрастной педагог-психологии, знаний по валеологии и акмеологии школьного образования,

- знания коррекционно-развивающих технологий обучения и воспитания и технологий развития одаренности и творчества,

- знания и адекватную оценку индивидуальных особенностей, путей и способов самосовершенствования учащихся и самого себя.

Воспользовавшись подходами Ш.А. Амоношвили, Е.В. Бондаревской, И.С. Батраковой, О.С. Газмана, Е.И. Казаковой, Ю.Н. Кулютина, Н.В. Кузьминовой, С.В. Кульневича, В.Н.Максимовой, А.П. Тряпициной и др., мы рассматриваем профессиональную деятельность педагога как процесс решения многообразных и разноплановых, следующих одна за другой профессиональных задач. При этом каждая педагогическая задача связана с максимальным раскрытием в ребенке его уникального потенциала в определенных условиях. Содержанием педагогических задач является не передача знаний и формирование умений и навыков, не педагогическое воздействие, а создание педагогических условий, обеспечивающих целенаправленное и эффективное саморазвитие личности воспитанника и воспитателя в процессе взаимодействия. Такое понимание педагогической деятельности предполагает следующие требования к деятельности воспитателя (деятельностный аспект):

- анализ своих личностно-профессиональных возможностей и способностей, особенностей профессионального опыта,

- наличие умений и навыков строить взаимодействие с другими людьми, оказывать на них целенаправленное акмеологическое воздействие в целях побуждения к конкретным действиям или деятельности,

- умение средствами своего учебного предмета развивать личность учащихся,

- создание установки на самосовершенствование учеников, на стремление и готовность к самостоятельным попыткам изменения себя, обеспечение процесса их протекания,

- включение ребенка во взаимодействие с объектами, с целью его психических изменений, поиск организации хода самоконтроля, самокоррекции воспитанника в его деятельности, в рамках поставленных целей и задач,

- отказ от авторитарных методов в обучении и воспитании построение учебно-воспитательного процесса как цепи жизненно значимых для воспитанника событий, как процесса овладения социальным опытом решения проблем,

Учитывая личностные характеристики педагога, выделенные В.А. Кан-Каликом, В.А. Караковским, Н.В. Кузьминой, Б.Т. Лихачевым, А.В. Мудриком, Г.К. Селевко, В.А. Сластениным, Н.Е. Щурковой и др. как профессионально значимые и обеспечивающие эффективность его деятельности, мы сформулировали следующие требования к личностным качествам педагога-акмеолога (личностный аспект):

- позитивное отношение к жизни, вера в добро, умение видеть и чувствовать свою сопричастность к происходящему, умение меняться, учиться у жизни, умение рисковать, использовать новые формы бытия,

- наличие нужного для профессионального труда состояния здоровья,

- способность определять перспективы своего саморазвития в контексте акмеологических задач школы и акмеологической модели педагога,

- аутопедагог-психологическая компетентность, понимаемая как свойство личности, представляющее собой высокую степень развития саморегуляции в сферах самосознания, самочувствования и самодеятельности, оказывающее стимулирующее

влияние на развитие личности во всех областях её жизнедеятельности»,

- трудолюбие, целеустремленность, инициативность, адекватная самооценка своих способностей и творческих возможностей, гибкость и оперативность, конкурентоспособность, смысловое творчество (ориентация на позитивные элементы своей жизни и деятельности), следование профессиональной этике,

- использование всех своих внутренних ресурсов для развития личности обучающихся и их подготовки к успешному вхождению в следующие педагогические системы,

- сформированность установки: «можно научить каждого и можно обеспечить развитие каждого».

На развитие всего перечисленного выше направлена методическая деятельность в образовательной организации. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал активным субъектом процесса совершенствования. Это требует не эпизодического, а комплексного подхода. Именно поэтому в образовательном учреждении была разработана модель инновационно-методической работы.

Научной основой модели являются:

- научные подходы к повышению качества педагогической деятельности, рассматриваемые в работах В.И. Гинецинского, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, А.Е. Марона, Э.М. Никитина, В.А. Слостенина, А.И. Щербакова и др.;

- теоретические основы методической работы, раскрытые в трудах С.Г. Ворошилова, В.И. Загвязинского, Н.Д. Иванова, В.А. Кан-Калика, Н.В. Кузьминой, В.М. Лизинского, Е.Н. Линчинской, И.В. Немовой, М.М. Поташника, Н.А. Скворцовой, В.И. Дружинина и др.;

- формы и методы организации методической работы в школе разработанные Р.И. Будниковой, Л.П. Быстровой, В.И. Дружининым, С.Г. Воровщиковым, Л.И. Дудиной, В.И. Зверевой, Е.Н. Линчинской, И.Н. Орловой и др.

- основы методического сопровождения инновационной деятельности педагогов и образовательных учреждений, сформулированные О.М. Зайченко, Е.И. Казаковой, Т.А.Каплунович, М.Н. Певзнер, Е.Е. Сергеевой, А.П. Тряпицыной, Р.М. Шерайзиной, А.Г. Шириним.

БЛОК ЦЕЛЕПОЛОГАНИЯ

Инновационно-методическая работа в образовательной организации - целостная, основанная на достижениях науки, передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога (включая и меры по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете - на совершенствование воспитательного процесса, воспитания и развития конкретных воспитанников (Ю.К. Бабанский, 1988)

Главная **цель** инновационно-методической работы - это всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете - повышение качества и эффективности процесса воспитания: роста уровня образованности, воспитанности и развития воспитанников.

Основные **задачи** инновационно-методической работы:

развитие мировоззрения, профессионально-ценностных и личностно-

нравственных качеств педагогов;

- создание сплоченного коллектива единомышленников, бережно сохраняющих и поддерживающих приоритетное направление детского сада;

□ совершенствование системы работы по актуальным направлениям организации и развития воспитательного процесса

□ обновление и совершенствование компетенций в области методик обучения детей дошкольного возраста, взаимодействия с учащимися, организации творческой, активной, самостоятельной работы детей дошкольного возраста;

□ совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов-новаторов и творчески работающих педагогов;

□ формирование умений и навыков анализа образовательного процесса в целом и самоанализа своей учебно-воспитательной деятельности в частности на основе диагностики;

□ приобщение педагогов к исследовательской деятельности;

- стимулирование служебной и общественной активности педагогических работников.

Принципы инновационно-методической работы:

□ научность;

□ коллегиальность;

□ открытость и гласность;

□ плановость;

□ конкретность принимаемых решений;

□ актуальность, перспективная нацеленность, прогностичность

реализуемых проблем;

□ поощрение инициативы;

Функции инновационно-методической работы:

Аналитическая

Диагностическая

Проектная

Организационная

Координационная

Контрольно-экспертная

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ БЛОК

Организационная структура инновационно-методической работы



Распределение функций реализации основных направлений инновационно-методической работы

Направления инновационно-методической работы	Ответственные
Определение стратегии инновационно-методической работы	Педагогический совет
Нормативно-правовое обеспечение инновационно-методической работы	Заведующий, заместитель заведующего по УВР
Организация обучения педагогов на курсах повышения квалификации	Заместитель заведующего по УВР,
Материально-экономическое обеспечение инновационно-методической работы	Заведующий, бухгалтерия

Реализация системы материального и морального стимулирования участия сотрудников в инновационно-методической работе	Заведующий, ИМС, заместитель заведующего по УВР
Управление реализацией избранной стратегии инновационно-методической работы	ИМС, заместитель заведующего по УВР
Анализ эффективности действующей в ДОО системы инновационно-методической работы	ИМС, воспитатели Заместитель заведующего по УВР
Оценка эффективности действующей в школе системы инновационно-методической работы	Педагогический совет
Организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров	Заместитель заведующего по УВР, педагог-психолог,
Деятельность по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами, при вхождении в новую должность)	Педагог-психолог, Заместитель заведующего по УВР,
Обеспечение участия педагогических работников в различного уровня конкурсах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня	Заместитель заведующего по УВР
Выявление, изучение, обобщение и распространение наиболее ценного опыта педагогической, инновационной и др. деятельности членов педколлектива	ИМС, Заместитель заведующего по УВР, воспитатели
Информирование кадров о новых требованиях, предъявляемых к работе и последних достижениях педагогической науки и практики	Заместитель заведующего по УВР
Изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых технологий и инноваций	Заместитель заведующего по УВР, ИМС
Изучение системы работы, диагностика профессиональных интересов, затруднений педагогов	Заместитель заведующего по УВР, ИМС
Изучение, анализ состояния образовательного процесса и совершенствование системы работы по актуальным направлениям организации и развития образовательного процесса	Педагогический совет, ИМС, Заместитель заведующего по УВР
Инновационная (научно-исследовательская) деятельность	Руководитель инновационного проекта, творческие группы

Система мотивации творческого труда участников проекта

Мотив самостоятельности, реализации себя в творческой педагогической деятельности.	Открытие собственного мастер-класса для педагогов. Повышение самостоятельности педагогов: возможность работать по интересующей программе. Содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы, ее распространении в системе образования
--	---

Мотив личного развития, приобретения новой информации	Направление на курсы повышения квалификации. Предоставление времени на методическую работу. Оплата научно-методической литературы
Мотив самоотверждения, достижения социального успеха	Направление на различные проблемные конференции, семинары для выступления и обмена опытом. Содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций и пособий к печати. Получение права на проведение семинаров, курсов, лекций для своих коллег в ДОО
Потребность в причастности к делам	Вхождение в состав различных творческих групп
Мотив стабильности, защищенности	Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе ДОО
Мотив состязательности	Содействие в выдвижении на конкурсы различного уровня. Присвоение звания победителя в конкурсах ДОО

НОРМАТИВНО-РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЙ БЛОК

Реализация модели инновационно-методической работы обеспечивается следующими локальными нормативно-правовыми актами:

- Положение о педагогическом совете
- Положение о инновационно-методическом совете
- Должностные инструкции педагогических работников ДОО
- Положение о методическом кабинете
- Положение о творческой группе
- Положение о стимулировании работников

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК

Основные **направления** инновационно-методической работы:

- изучение системы работы, диагностика и удовлетворение профессиональных интересов, ликвидация профессиональных затруднений педагогов
- деятельность по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами, при вхождении в новую должность);
- выявление, изучение, обобщение и распространение наиболее ценного опыта профессиональной деятельности членов педколлектива;
- изучение, обобщение и внедрение передового педагогического опыта, новых технологий и инноваций;
- инновационная (научно-исследовательская) деятельность
- обеспечение участия педагогических работников в конкурсах различного уровня, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня
- организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров.

Формы инновационно-методической работы делятся на две большие группы: индивидуальные и групповые (коллективные). Индивидуальная работа позволяет педагогам самостоятельно и объективно определить свои профессиональные потребности, оперативно отслеживать и корректировать процесс обучения. Групповые формы, не являясь такими мобильными, охватывают гораздо больший объем знаний, знакомят с передовым опытом в концентрированном виде, способствуют объединению педагогов в коллектив, нахождению оптимальных решений педагогических проблем.

К индивидуальным формам относятся:

- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление и обработка материала по сопутствующим методикам обучения детей дошкольного возраста;
- создание собственной папки достижений (портфолио);
- создание методической копилки;
- педагогический аудит,
- творческий отчет,
- разработка собственных средств наглядности;
- работа над собственной методической темой;
- разработка собственных диагностических материалов, ведение мониторинга по определенной проблеме;
- подготовка выступления на педсовете по проблеме;
- посещение и анализ занятий и мероприятий ДОО;
- персональные консультации;
- собеседование у администрации;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- разработка авторского учебного пособия.

Формы коллективной (групповой) инновационно-методической работы:

- работа над приоритетным направлением ДОО;
 - педагогическая мастерская;
 - деятельность методических объединений,
 - школы молодого педагога, педагогического мастерства передового опыта
- и др.,
- деятельность экспериментальных, творческих, проблемных групп,
 - авторские площадки, внедренческие площадки
 - теоретические семинары (доклады, сообщения)
 - методические диспуты, дискуссии;
 - конкурсы педагогического мастерства;
 - творческие отчеты, презентации;
 - деловые игры, ролевые игры;
 - обсуждение (выставки) передового педагогического опыта
 - тематический педсовет;
 - педагогические чтения;
 - обсуждение авторских программ;
 - тематические семинары — практикумы;
 - общественная аттестация педагогических работников;
 - наставничество;
 - выпуск информационно-познавательной газеты для педагогов, детей и их родителей;
 - обучение на курсах в системе повышения квалификации.

Алгоритм реализации основных направлений индивидуального профессионального развития педагога

Содержание деятельности	Форма предъявления результата
Самоанализ системы работы, диагностика профессиональных интересов, затруднений	Отчет по годовому плану педагога
Изучение последних достижений педагогической науки и практики, новых технологий, требований, предъявляемых к работе	Выступление по изученной теме на мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня, реферат, аннотированный список литературы
Совершенствование системы работы по актуальным направлениям организации и развития образовательного процесса (разработка авторского курса, конспектов уроков (мероприятий), подборки упражнений, дидактического материала и др.)	Разработанные материалы, выступление на мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня, участие в методических проектах
Обобщение и распространение собственного опыта педагогической деятельности	Выступление на мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня, проведение открытых занятий
Обучение на курсах повышения квалификации	Курсовая работа по итогам прохождения курсов, выступление на мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня
Участие в инновационной (научно-исследовательской) деятельности	Материалы, по итогам инновационной деятельности
Участие в различного уровня конкурсах, фестивалях, конференциях и других мероприятиях, способствующих повышению профессионального уровня	Материалы, по итогам участия в мероприятиях
Участие в деятельности по адаптации педагогических кадров (работа с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами, при вхождении в новую должность)	Отчет по итогам деятельности
Повышение квалификационной категории	План мероприятий по подготовке к сдаче квалификационных испытаний. Участие в общественной аттестации педагогов

РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ БЛОК

Наиболее конкретным, четким, продуманным, практико-ориентированным нам представляется вариант оценки инновационно-методической работы, предложенный В.И. Дружининым. Данный вариант включает три критерия, каждый из которых декомпозируется на набор показателей. Разные показатели требуют различные шкалы для оценивания: четырех-, трех-, двухбалльная. В итоге это позволяет выйти на простые математические расчеты и дает возможность сравнивать, сопоставлять, выставлять рейтинги, места, принимать управленческие решения.

Критерий № 1: оценка результативности инновационно-методической работы (за отчетный период)

1.1. Доля заслуженных, имеющих ордена, медали, отличников, почетных работников

1.2. Доля педагогов, имеющих высшую (первую) квалификационную категорию,

1.3. Доля руководителей ДОО с управленческим образованием

1.4. Доля педагогов, имеющих высшее педагогическое образование

1.5. Доля педагогов, работающих в соответствии с полученной специальностью

1.6. Своевременность прохождения курсов повышения квалификации за последние 3 года

1.7. Дошкольная образовательная организация является инновационной площадкой

1.8. Доля педагогов, принимавших участие в федеральных (областных, муниципальных) конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, конкурсах, конференциях и т.д.

1.9. Доля педагогов, являющихся лауреатами и победителями федеральных (областных, муниципальных) конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, конкурсов, конференций и т.д.

1.10. Доля педагогов, ученики которых стали призерами, победителями, дипломантами федеральных (областных, муниципальных) олимпиад, конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований и т.д.

1.11. Доля педагогов, имеющих методические публикации

Критерий № 2: оценка процесса управления инновационно-методической работой

2.1. Система диагностирования профессиональных интересов, затруднений педагогических работников:

а) на основе анкетирования персонала;

б) на основе педагогического аудита;

в) на основе экспертизы практической деятельности;

г) на основе построения диагностических карт.

2.2. Система планирования инновационно-методической работы на основе диагностики:

а) наличие в перспективных долгосрочных программах, концепциях развития ДОО раздела «Управление профессиональным ростом персонала»;

б) наличие в годовых планах ДОО раздела «Методическая работа с персоналом»;

в) наличие ежегодных приказов по ДОО «Об организации инновационно-методической работы и повышения квалификации персонала на учебный год»;

г) наличие у каждого работника ДОО персональной программы творческого роста (плана самообразования).

2.3. Система анализа инновационно-методической работы и повышения

квалификации персонала:

а) наличие в годовые планы ДОО раздела с анализом методической работы и повышения квалификации кадров за учебный год;

б) наличие анализа результатов педагогической деятельности работников ДОО за учебный год.

2.4. Разнообразие форм инновационно-методической работы:

а) индивидуальные формы работы;

б) групповые формы работы;

2.5. Система морального и материального стимулирования профессионального роста кадров

Критерий № 3: оценка условий для осуществления эффективной инновационно-методической работы.

3.1. Наличие и состояние диагностических карт профессиональных интересов, затруднений работников педагогических.

3.2. Доля персональных компьютеров, имеющих выход в Интернет.

3.3. Наличие приказов о стимулировании работников.

3.4. Наличие и полнота системы локальных нормативно-правовых актов, регламентирующих инновационно-методическую работу.