

*Кобрысева Елена Васильевна*

магистрант

*Атемаскина Юлия Викторовна*

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный

педагогический университет»

г. Барнаул, Алтайский край

## **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СТАЖЕРСКОЙ ПЛОЩАДКИ В КАЧЕСТВЕ ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ДОУ**

*Аннотация: в статье определены условия, при которых стажерская площадка будет выступать фактором эффективного развития дошкольного образовательного учреждения.*

*Ключевые слова: стажерская площадка, эффективность развития ДОУ, мотивационное управление, педагогические условия.*

В современных условиях вариативного образования для расширения альтернативных возможностей и форм в системе повышения квалификации педагогических работников, диссеминации позитивных эффектов и формирования открытой образовательной среды в системе повышения квалификации создаются на различном уровне стажерские площадки повышения квалификации.

По мнению К.Ю. Белой, «создание стажировочных площадок – это еще один путь поиска методической поддержки педагогов, позволяющих сделать эту поддержку более эффективной и адресной» [6].

Опираясь на исследования С.Д. Ермаковой, О.В. Новохатько в вопросах изучения стажерских площадок, под стажерской площадкой понимаем педагогическую организацию, имеющую обобщенный инновационный опыт, транслирующую его и тем самым обеспечивающую повышение квалификации по конкретному направлению инновационной деятельности [5, с. 9].

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Только зрелость личностной, профессиональной позиции педагога дошкольного образования обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

Однако в современной системе повышения квалификации недостаточно используются возможности теории и практики в определении содержания и принципов формирования профессиональной позиции воспитателя. На курсах повышения квалификации не ставятся задачи по формированию целостности позиции педагога, приоритетным остается подход, при котором знания носят больше пропагандистский характер, что в свою очередь, не означает их применения на практике.

С.Г. Вершловский в своих трудах отметил, что традиционный подход обучения, в рамках которого «обучающийся педагог рассматривается как программируемый элемент образовательной системы, не имеющий свободы выбора, реальных возможностей самореализации» [3, с. 20], не отвечает потребностям времени. Л.Н. Хуторская, А.В. Хуторской подчеркнули, что современным образовательным условиям необходим иной тип педагога, «способный адаптироваться к изменениям окружающей жизни, а не подчиняться обстоятельствам действительности» [6, с. 297]. Новый тип педагога предполагает и иной подход к повышению квалификации, который С.Г. Вершловский называет инновационным, поскольку он «становится способом жизнедеятельности, способствующим развитию профессиональной компетентности и общей культуры специалиста на протяжении всей его жизни. Такой подход обеспечивает становление нового качества педагогической и социальной реальности» [3, с. 25].

Таким образом, в организацию стажерской площадки необходимо включать такие формы обучения педагогов, которые позволят эффективно развить новые личностно-профессиональные качества. В содержании программ стажерской

---

площадки должны преобладать практические современные формы обучения. Обязательно выполнение проектных и самостоятельных работ слушателей. Эффективность такой деятельности – в приобретении слушателями практического опыта, умения самостоятельно оперировать предметным содержанием знаний, проектировать и моделировать свою деятельность как обязательных компонентов осваиваемых компетенций.

Следует отметить, что важнейшим критерием отбора содержания повышения квалификации в рамках стажерских практик становится не столько новизна, полезность для каждого конкретного обучающегося, сколько направленность на профессиональное развитие педагога, которое предполагает учет:

- личностных особенностей слушателей;
- особенностей образовательной системы, в которой работает слушатель стажерской площадки;
- особенностей образовательной системы, в которой осуществляется повышение квалификации.

Образовательная среда ДОУ, как нельзя лучше, обеспечивает перевод полученных знаний в область практических действий, что способствует формированию целостности профессиональной позиции как системообразующего фактора процесса повышения квалификации. Повышение квалификации на стажерской площадке определяет новые цели и задачи курсов: обращенность образовательного процесса к наличествующей индивидуальной системе слушателя, вовлеченность его в полноценное проживание образовательных ситуаций; преобразование, совершенствование уже имеющихся профессиональных качеств; ценностно-смысловое согласование позиций и деятельности всех субъектов образовательного процесса.

Обучение может быть реализовано в виде дистанционного обучения, стажировки в образовательных организациях, консалтинговое сопровождение. Значительной эффективностью характеризуется практико-ориентированное обучение, в частности, участие в работе муниципальных и региональных методических

объединений, проблемных семинаров и конференций, в мастер-классах, в работе проектных команд, творческих и проблемных групп в рамках ДОУ.

Таким образом, обучение педагогов в условиях ДОУ позволяет эффективно перестроить педагогическую деятельность с точки зрения формирования профессиональной позиции педагога и развития личности в соответствии с современными требованиями в той или иной области, а так же способствует эффективной профессиональной поддержке как участников стажерской площадки, так и педагогов ДОУ.

Говоря о профессиональной поддержке педагогов-слушателей и педагогов, распространяющих свой опыт, необходимо понимать, какой ресурсный фонд дошкольной образовательной организации влияет на формирование профессиональной позиции педагогов.

Ресурсный фонд формирования профессиональной позиции педагогов включает:

- личностные ресурсы (уровень личностной компетентности, профессиональные ожидания, профессиональная направленность);
- институциональные ресурсы (уровень профессионального мастерства, квалификационный состав педагогического коллектива, наличие инновационной деятельности, стиль управления коллективом, соответствие деятельности ДОУ современным тенденциям развития дошкольного образования);
- ресурсы среды (образовательная среда: информационный компонент обеспечивает информационное поле для удовлетворения образовательных потребностей педагогов; социальный компонент определяет качество взаимодействия субъектов образовательных отношений; технологический компонент включает образовательную деятельность педагогов и направлен на достижение результата).

Таким образом, ресурсная и профессиональная поддержка педагогов ДОУ и слушателей стажерской площадки является непременным условием эффективного развития ДОУ.

А.А. Майер выделил признаки деятельности ДОУ в режиме развития, один из них «включенность в поисковую деятельность большинства педагогов, инновационный потенциал и климат коллектива, а также баланс интересов всех участников инновационной деятельности» [7], что достигается определенными методами мотивации трудового коллектива.

Появление и закрепление инноваций в практике образовательных учреждений будет зависеть от того, насколько каждый член педагогического коллектива осознает область преобразований, мотивирован на инновационное изменение собственной практики и проектирует свои действия по преобразованию.

Ориентация на более полное использование способностей педагога в процессе его профессиональной деятельности является основой эффективного развития образовательного учреждения. Обеспечение современных подходов в работе с персоналом создают широкие возможности для устойчивого развития образовательного учреждения, повышении качества образования [2, с .22].

К факторам-мотиваторам Ф. Герцберг отнес творческий и профессиональный рост, достижение успеха в деятельности, признание и одобрение результатов труда, продвижение по службе, высокую степень ответственности за выполняемое дело. Именно эти факторы, по его мнению, побуждают сотрудника к эффективной работе. Как мотивирующую силу он рассматривал и оплату труда, если таковая зависит от результативности деятельности работника.

Анализ литературы по проблеме мотивационного управления образованием позволил выделить основные мотивы работы педагогов в инновационном режиме, а именно: повышение эффективности работы, удовлетворенность общества результатами образования, личностное самоутверждение, материальные стимулы [1, с. 35]. И как основным признаком квалификации педагога считает его отношение к новшествам – активное участие в инновационных общественных процессах в целом и конкретно в своей деятельности.

Используемые в образовательном процессе инновации должны соответствовать насущным потребностям и возможностям ДОУ, удовлетворять всех участников образовательного процесса (детей, родителей, педагогов),

способствовать достижению качественных, устойчивых и высоких показателей развития дошкольной образовательной организации. А.А. Майер выделил несколько признаков, по которым можно определить находится ДОУ в режиме развития или нет:

- актуальность (значимость и своевременность) проводимой работы, направленной на выработку практических мер решения серьезной проблемы;
- включенность в поисковую деятельность большинства педагогов, инновационный потенциал и климат коллектива, а также баланс интересов всех участников инновационной деятельности;
- характеристика результатов: эффективность, продуктивность, оптимальность;
- показатели инновационного развития: устойчивость, воспроизводимость;
- качественная трансформация системы управления, всех компонентов целостного педагогического процесса и условий его реализации в ДОУ.

Оценка эффективности развития дошкольной образовательной организации, функционирующей в режиме развития возможна только путем сравнения фактических значений с желаемыми или нормативно заданными. Однако в образовании, как и вообще в социальной сфере, за редким исключением, нет объективных эталонов или аналитически рассчитываемых нормативов, сравнение с которыми позволило бы сказать, насколько эффективна та или иная система образования, насколько хороши отдельные ее показатели, в том числе и показатели качества. Поэтому оценка состояния и результатов системы образования может быть сделана только на основе сопоставительного анализа в сравнении с другими системами, находящимися в сходных условиях. При анализе процесса развития дошкольной образовательной организации, на базе которого функционирует стажерская площадка, возможна оценка результатов с исходными данными на момент введения стажерской площадки.

Следовательно, если будет определена система показателей, то возможно определить уровень эффективности развития дошкольного образовательного учреждения.

Таким образом, на основе педагогических исследований были выделены организационно-педагогические условия, при которых стажерская площадка будет выступать фактором эффективного развития дошкольного образовательного учреждения:

- обеспечить ресурсную и профессиональную поддержку педагогов ДОУ и слушателей стажерской площадки;
- будет осуществляться мотивация трудового поведения коллектива на базе которого организована инновационная деятельность, направленная на создание ситуации успеха;
- заявлена востребованность опыта слушателями стажерской площадки;
- определена система показателей, воздействуя на значения которых будет возможным перевести дошкольное образовательное учреждение в состояние, которое характеризуется более высоким уровнем эффективности.

### ***Список литературы***

1. Ангеловски К. Учителя и инновации: Книга для учителя / Пер. с македонского. – М., 1991. – С. 34–37.
2. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. – М.: Сентябрь, 2005. – 192 с.
3. Вершловский С.Г. От повышения квалификации к постдипломному педагогическому образованию // Андрагогика постдипломного педагогического образования: Научно-методическое пособие / Под ред. С.Г. Вершловского, Г.С. Сухобской. – СПб.: СПбАППО, 2007. – С. 6–33.
4. Ермакова С.Д. Стажерская площадка как форма профессионального сотрудничества педагогов: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2007. – 21 с.
5. Новохатько О.В. Стажировка как форма повышения квалификации педагогов учреждения дополнительного образования детей: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2004. – 19 с.
6. Хуторская Л.Н. Компетентностный подход к моделированию последипломного образования // Компетенции в образовании. Опыт проектирования: Сб. науч. тр / Л.Н. Хуторская, А.В. Хуторской; под ред. А.В. Хуторского. – М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. – С. 297–300.

7. Майер А.А. Программа развития дошкольного образовательного учреждения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dob.1september.ru/article.php?id=200500108>

8. Белая К.Ю. Стажировочные площадки – надежный проводник передовых идей и технологий в практику образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rpp.nashaucheba.ru/docs/index-143703.html>