ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ, САМООБРАЗОВАНИЕ

Семенова Ольга Вячеславовна

заведующая

МАДОУ «Детский сад № 10 комбинированного вида»

г. Казань, Республика Татарстан

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕДАГОГОВ ДОУ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация*: в статье затрагиваются вопросы методического сопровождения воспитателя как способа организации методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении, наиболее полно отвечающего потребностям современного педагога и эффективно решающего приоритетные задачи детского сада.*

В педагогической литературе накоплен богатый исследовательский материал, обращенный к проблемам организации разных видов сопровождения субъектов педагогического процесса в образовательных организациях. Однако создание методического сопровождения воспитателя современного детского сада в этих работах не достаточно раскрыта. В условиях современного дошкольного образовательного учреждения, работающего в режиме внедрения инноваций традиционные способы организации методической деятельности не в полной мере ориентированы на помощь воспитателю в решении возникающих актуальных профессиональных задач, что препятствует эффективной реализации педагогического процесса.

В последние годы усиливается тенденция инновационных преобразований педагогической деятельности, их качество зависит от умения воспитателя строго придерживаться научной основы, планировать не только сам воспитательно–образовательный процесс, но и его результаты, условия, механизмы управления развитием воспитанника. Для того, чтобы подготовить внедрение инновационных технологий в образовательное пространство ДОУ, необходимо определить

состояние практики, уровень профессиональной компетентности воспитателей, уровень их потребности в инновационных педагогических знаниях. А также необходимо дать воспитателю четкое представление о сущности этого вида деятельности, его особенностях и области применения. Грамотная организация и управление методической работой в ДОУ является для педагогического коллектива залогом успешного овладения современными технологиями образования, а также средством повышения профессиональной компетентности его воспитателей.

В процессе работы важно опираться на критерии и показатели уровней сформированности профессиональной компетентности воспитателей с учетом ее структурных и содержательных компонентов.

Таблица 1

Критерии и показатели уровней сформированности профессиональной компетентности воспитателей ДОУ (по В.И. Зверевой, В.Р. Степанову)

Критерии	*Показатели уровней*
1. Знания теоретических и практических основ, современных педагогических достижений	– Объем знаний. – Степень применения знаний на практике. – Творческий характер применения знаний.
2. Прогностические и проективные умения	– Умение самостоятельно выделить цели и задачи воспитательно–образовательной работы. – Прогнозирование результата своей деятельности. – Планирование этапов своей деятельности. – Использование инновационных методических приемов. – Творческий характер использования инновационных методических приемов.
3. Организаторские умения	– Навыки работы с печатными источниками. – Характер использования средств наглядности, технических средств обучения (ТСО). – Стимулирование познавательной активности дошкольников. – Дифференцированный подход к воспитанникам. – Способность принимать самостоятельное решение в различных ситуациях.
4. Коммуникативные умения	– Соблюдение профессиональной этики. – Владение собственной речью, профессиональной терминологией. – Владение приемами убеждающего воздействия. – Характер отношений с детьми. – Создание благоприятного климата в детском коллективе, творческое развитие дошкольников.

Уровни сформированности профессиональной компетентности воспитателя

Критерии	*Высокий уровень*	*Средний уровень*	*Низкий уровень*
Знания теоретических и практических основ, современных педагогических достижений	Имеет глубокие теоретические и методологические знания, значительно превышающие объем программы; разрабатывает и использует в работе собственные оригинальные технологии и методики; участвует в исследовательской деятельности	Имеет глубокие и разносторонние теоретические и методологические знания; умеет демонстрировать на практике высокий уровень владения методиками; творчески применяет технологии и программы	Отвечает общим требованиям, предъявляемым к воспитателю, имеет необходимые теоретические и методологические знания; ориентируется в современных педагогических технологиях воспитания и обучения, но редко применяет их на практике
Аналитические и рефлексивные умения	Умело использует средства диагностики ЗУН детей, держит в поле зрения «сильных» и «слабых» воспитанников; стремится и умеет видеть свою деятельность со стороны, объективно и беспристрастно оценивает и анализирует ее, выделяя сильные и слабые стороны; повышает уровень профессиональной компетентности за счет систематической работы над собой	Использует на практике средства диагностики ЗУН детей; видит недостатки своей работы, но при этом не всегда способен установить причины, их порождающие; исправляет допущенные ошибки и усиливает позитивные моменты в своей работе, находит при этом эффективные решения; осознает необходимость систематической работы над собой, активно включается в стимулирующие виды деятельности	Знает методы диагностики ЗУН детей; анализирует свою деятельность по необходимости, не всегда объективен и беспристрастен в самооценке; способен добиваться изменения в лучшую сторону на основе самоанализа, однако изменения носят нерегулярный характер и распространяются лишь на некоторые участки работы
Прогностические и проективные умения	Критически анализирует существующие методические рекомендации, умеет логически обоснованно выделить систему целей и задач педагогического процесса; обладает умением предвидеть результат своей деятельности, планирует ее этапы, находит на этой основе нестандартные методические решения	Систему целей и задач педагогического процесса разрабатывает самостоятельно, опираясь на существующие методические рекомендации; может предвидеть результат своей деятельности, спланировать ее этапы; умело использует инновационные методические приемы	Цели и задачи воспитательно–образовательной работы самостоятельно не определяет, использует готовые методические рекомендации; не всегда может предвидеть результат своей деятельности, оригинальных методов и приемов не разрабатывает
Организаторские умения	Владеет навыками классификации источников, точно определяет целесообразность их использования;	Обладает навыками классификации источников, не всегда точно определяет целесообразность использования;	Умение работы с печатными источниками воспитателя ограничивается изучением методического журнала;

	систематически использует широкий спектр средств наглядности и ТСО; обеспечивает гармоничное развитие личности дошкольника на основе стимулирования познавательной, поисково–исследовательской деятельности; создает условия для развития индивидуальности воспитанников; способен предвидеть развитие и принять решение в нестандартных ситуациях	систематически использует средства наглядности и ТСО; обеспечивает успешное развитие личности дошкольников на основе стимулирования познавательной активности, дифференцированного подхода к воспитанникам; способен быстро и подсознательно принять любое решение	средства наглядности, ТСО использует эпизодически; создает условия, формирующие мотив деятельности воспитанников, приемы стимулирования познавательной активности применяет время от времени; стремится осуществлять индивидуальный подход к воспитанникам; способен принимать решение лишь в типичных ситуациях
Коммуникативные умения	Неукоснительно соблюдает профессиональную этику общения; ведет постоянный поиск новых приемов убеждающего воздействия и предвидит возможное использование их в общении; отношения с детьми строит на доверии, уважении, требователен, справедлив; в совершенстве владеет своей речью, профессиональной терминологией; создает благоприятный климат для каждого ребенка в группе, способствует поиску и творческому развитию одаренных детей	Старается вносить в общение оптимальное сочетание индивидуального подхода с коллективистскими принципами нравственности; проявляет инициативу в общении; отношения с детьми строит на доверии, уважении, требователен, справедлив; умеет ясно и логично выражать свои мысли в устном, письменном и графическом виде; имеет богатый словарный запас, хорошую дикцию, правильную интонацию; создает благоприятный климат для каждого ребенка в группе	Обладает адаптивным стилем поведения, владеет приемами убеждающего воздействия, но применяет их без анализа ситуации; обладает педагогическим тактом, некоторые нарушения не сказываются на отношениях с детьми; знает элементарные требования к речи, специфику интонирования, темп речи соблюдает не всегда; старается создавать благоприятный климат для каждого ребенка в группе

На основе критериев и показателей уровней определяются уровни сформированности профессиональной компетентности воспитателя

Использование анкеты, разработанные на основе «Модифицированного опросника» Т.С. Соловьевой поможет в оценке уровня инновационного потенциала педагогического коллектива и «Структуры мотивации трудовой деятельности» К. Замфир.

Методика изучения инновационного потенциала педагогов основана на выявлении уровня восприимчивости педагогов к новшествам. Педагог отвечает исходя из своей внутренней готовности к восприятию нового. Методика состоит из 6 вопросов, ответы на которые оцениваются по шкале: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда. Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогов к новшествам (К) определяется по формуле:

$К= К_{факт}/К_{макс}$

где: $К_{факт}$ – фактическое количество баллов, полученных педагогом;

$К_{макс}$ – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

$К< 0,45$ – критический уровень;

$0,45<К< 0,65$ – низкий уровень;

$0,65<К< 0,85$ – допустимый уровень;

$К> 0,85$ – оптимальный уровень.

Методика К. Замфир основана на выявлении приоритетных мотивов педагогов для занятия инновационной деятельностью. Ответы испытуемого зависят от того, какие виды вознаграждения он предпочитает. Назначение исследования – определение индивидуальных мотивов педагога к занятию инновационной деятельностью. Методика состоит из 7 мотивов, среди которых выбираются 5 наиболее важных лично для каждого педагога мотивирующих факторов для занятия инновационной деятельностью. Затем, напротив выбранных факторов, в соответствии с их значимостью проставляются цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных). Обработка результатов производится путем анализа ответов.

Таким образом, для внедрения инноваций в работу ДОУ необходимо определить уровень восприимчивости педагогов к новшествам и найти мотивы, способствующие их активному участию в деятельности разной направленности и

уровней. Изучая соотношение мотивов педагогов к занятиям инновационной деятельности, мы обратили внимание на то, что 37% педагогов (участвовавших в опросе) в наиболее важным мотивом является признание и уважение коллег, это показывает важность моральных стимулов, а для 25% опрошенных наиболее важна материальная оценка их труда. Следует также учесть и мнение 6,5 % педагогов, для которых важнее всего карьерный рост.

Таким образом, педагоги ДОУ готовы воспринимать новшества и для них наряду с материальными, в большей степени преобладают моральные стимулы. Преобладание моральных стимулов над материальными, говорит о преданности педагогов дошкольному образованию, осознанию важности работы на развитие самого педагога и учреждения в целом.

В учреждении созданы такие условия, которые позволяют запустить механизм стимулирования педагогов и любому из них включиться в инновационную деятельность разного уровня. Для одного – это участие в профессиональных конкурсах, а для другого – проведение непосредственной образовательной деятельности с применением ИКТ. Различным уровням инновационной деятельности необходимы разнообразные формы стимулирования, которые подбираются индивидуально, с учётом личностных особенностей педагогов. Для каждого педагога подбирается своя мини – система стимулов.

Система стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности включила в себя *методы морального и материального стимулирования:*

– благодарность в приказе;

– публичная похвала в докладе или выступлении на собрании, представительном совещании, конференции;

– доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, выражение личной благодарности;

– похвала, высказанная после посещения НОД;

– направление на районные или городские конкурсы профессионального мастерства;

– представление к награждению грамотой районного отдела образования, МОиН РТ, МОиН РФ;

– выдвижение педагога на грант или другую форму финансовой поддержки;

– организация персональной выставки творческих работ педагога;

– предоставление права стать педагогом–наставником;

– выдвижение педагога в резерв на повышение;

– привлечение к работе в творческих группах;

– публикация о педагоге на сайте ОУ;

– выпуск буклета, брошюры с изложением инноваций и достижений педагога;

– оплата участия педагога в региональных, всероссийских конференциях и конкурсах;

– изготовление материалов, используемых педагогом в профессиональной деятельности, программ и сценариев открытых мероприятий, проведенных педагогом;

– подготовка фильма о достижениях педагога и его воспитанников;

– выплата стимулирующей доплаты по результатам труда;

После введения системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности появляется большая заинтересованность в качестве работы у педагогов. Все больше педагогов самореализуются, повышается самооценка, что так же способствует работе педагогов в инновационном режиме.

Список литературы

1. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом / К.Ю. Белая. – М.: Астрель; АСТ, 2003. – 123 с.

2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие. / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 161 с.

3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы./ К.Ю. Белая. – М,: ТЦ Сфера, 2005. – 101 с.

4. Верховкина М.Е. Конкурс как способ мотивации педагогов / М.Е.Верховкина // Управление ДОУ. – 2012. – № 3. –с.24–39

5. Кудрявцев В. Инновационное дошкольное образование: опыт, проблемы и стратегия развития // Дошкольное воспитание. – 1997. – №12. – С. 65–72.

6. Маркетинг и инновации создают результаты. Реализация маркетингового подхода в управлении инновационной деятельностью в ДОУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа http: // do.gendocs.ru/docs/index–136837.html

7. Седова Г.Я. Стимулирование деятельности педагогических работников образовательного учреждения через новую систему оплаты труда: Из опыта работы Галины Яковлевны Седовой, директора муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11 с. Волочаевка». – Биробиджан: Обл. ИУУ, 2009. – 36 с.

8. Третьяков П.И. Управление школой по результатам. – М.: Новая школа, – 1997.–283 с.

9. Шипулин Н.И. Организационно–педагогические условия деятельности учебно–научно–педагогического комплекса в системе непрерывного образования: Дисс. канд. пед. наук. – Барнаул, – 1998. – 156 с.