

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение комбинированного вида детский сад № 4*



## **ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ**

***ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОО КАК  
СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДА-  
ГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС***

Научн.рук. докт.пед.наук, профессор  
Тупичкина Е.А. (АГПУ)



2015 г.

## ОБОСНОВАНИЕ ПРОЕКТА

### 1. Актуальность исследования.

Особенностью современного этапа развития России является изменение ориентиров и требований как к дошкольному образованию как ее начальному звену, так и, в частности, к педагогу, к его профессиональной компетентности. Педагог сегодня рассматривается как носитель накопленных культурой общечеловеческих ценностей, как активный субъект, реализующий в педагогической профессии свой способ жизнедеятельности, готовность принимать на себя ответственность за решение педагогических задач, вырабатывать свою стратегию профессионального мышления, поведения и деятельности.

Профессия воспитателя – одна из самых сложных и ответственных. Найти подход к каждому ребёнку, познакомить его с окружающим миром, помочь раскрыть его способности, найти общий язык со сверстниками, научить его отзывчивости, доброте, быть вежливым и внимательным – все задачи, стоящие перед воспитателем даже перечислить сложно, а уж справиться с ними под силу не каждому. Для этого нужно сильно любить детей, много знать и много уметь. Поэтому важно и необходимо формировать профессионально – значимые и личностные качества будущего воспитателя. От того, какие нравственные ценности будут сформированы у молодых людей сегодня, зависят личностные особенности каждого из них и развитие общества в целом. В связи с этим возрастает социальная значимость педагогических учебных заведений.

В условиях экспоненциального роста научного знания, ускорения социальной динамики проблема профессиональной компетентности приобретает особую значимость.

В рамках научных представлений о профессионально-педагогической компетентности сформировались несколько направлений в определении ее сущности, структуры, функций. Основными из них являются личностно - профессиографический и профессионально-деятельностный. В целом они основаны на психологической теории деятельности (А.Н.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн) и поэтапном анализе педагогической деятельности (Н.В.Кузьмина).

Необходимость непрерывного совершенствования профессионального педагогов в условиях быстрого устаревания имеющегося педагогического опыта, появления новых педагогических технологий актуализировала проблему совершенствования профессионально-личностной компетентности как ведущего структурного компонента профессионально-педагогической деятельности.

Актуальность проблемы профессионально-личностного развития воспитателя продиктована тем, что в условиях современного образовательного плюрализма особенно важно, чтобы педагог уверенно ориентировался в многообразии современных научно-педагогических подходов и методических решений, чтобы он мог не только использовать и адаптировать готовые методические решения, но и самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность в условиях неопределенности.

В Федеральном государственном стандарте дошкольного образования (ФГОС ДО) указано, что в целях эффективной реализации Программы должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических и руководящих работников, их консультативной поддержки.

В ФГОС ДО наряду с требованием об укомплектованности образовательного учреждения педагогическими, руководящими и иными работниками, выдвигаются требования к уровню квалификации педагогических и иных работников образовательного учреждения и непрерывности их профессионального развития. Уровень квалификации работников образовательного учреждения для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности, а для педагогических работников государственного или муниципального образовательного учреждения – квалификационной категории. Тем самым, успешность результативности реализации новых стандартов будет определяться уровнем профессионального развития педагогических кадров.

Таким образом, повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров. Однако сегодня существует препятствия для профессионального роста педагогов. Часто у педагогов – практиков наблюдается снижение интереса к научно – теоретическим проблемам дошкольного воспитания. Большая часть педагогов не рассматривает образование как жизненную ценность и не связывает качество профессиональной подготовки с повышением престижа педагогического труда.

Эти и другие проблемы ведут к снижению уровня профессиональной культуры педагога, а значит и к снижению его профессиональной компетентности.

Вместе с тем, анализ деятельности педагогов современных дошкольных образовательных учреждений свидетельствует, что они не всегда готовы к проектированию и организации педагогического процесса нового типа. Это обусловлено отсутствием у многих воспитателей опыта нелинейного построения педагогического процесса и личностно-ориентированного взаимодействия с его субъектами. Накопить такой опыт, как правило, не позволяет существующая практика методической работы в дошкольном учреждении, для которой характерна ориентация на общие образовательные задачи детского сада, но не на помощь, поддержку и обогащение профессионально-личностного развития каждого педагога.

Наши наблюдения свидетельствуют, что большинство воспитателей и педагогических коллективов дошкольных образовательных учреждений обнаруживают неспособность работать в режиме профессионального роста и саморазвития. Результаты изучения личностных и профессиональных качеств воспитателей детских садов свидетельствуют о наличии самых разных проблем: негибкости поведения, недостаточном уровне самоуважения, самопринятия, низком развитии познавательных интересов, креативности.

Причины этого скрыты, в значительной мере, в сфере обучения и переподготовки самих педагогов, в методической работе дошкольных образовательных учреждений, где воспитателю отводится пассивная роль исполнителя социального заказа, «инструмента» для внедрения новых программ и педагогических

технологий. В некоторых педагогических коллективах имеется позитивный опыт применения разнообразных содержания, форм, средств методической работы с воспитателями по развитию их рефлексивных, коммуникативных и креативных способностей, но он недостаточно эффективен, т. к. отсутствует научное обоснование психолого-педагогических условий, стимулирующих профессионально-личностное развитие воспитателя на протяжении всей педагогической карьеры, закономерностей построения его методической поддержки.

В целях осуществлении начальной оценки ситуации регионально-этнического воспитания дошкольников нами был использован метод **SWOT-анализа**. Отметим, что сильные (**S-Strengths**) и слабые (**W-Weaknesses**) стороны являются факторами **внутренней среды** объекта анализа, (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности (**O-Opportunities**) и угрозы (**T-Threats**) являются факторами **внешней среды** (то есть тем, что может повлиять на объект извне и при этом не контролируется объектом).

В ДОО № 4 было проведено наблюдение за деятельностью педагогов, анкетирование воспитателей. Результаты проведенного SWOT-анализа представлены ниже в таблице.

#### **SWOT-анализ ситуации регионально-этнического воспитания**

	<b>Положительное влияние</b>	<b>Отрицательное влияние</b>
<b>Внутренняя среда ДОО</b>	<p><b>Strengths</b> (свойства проекта или коллектива, дающие преимущества перед другими).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие у большинства педагогов специальной подготовки в области дошкольного образования.</li> <li>• Своевременное повышение квалификации педагогов дошкольного образования.</li> <li>• Высокая мотивация воспитателей на профессионально-личностное развитие.</li> <li>• Наличие условий для организации работы по профессиональному росту педагогов дошкольного образования (методический кабинет, информационные технологии и др.).</li> </ul>	<p><b>Weaknesses</b> (свойства, ослабляющие проект).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Фрагментарность методической работы в детском саду, направленной на профессионально-личностное развитие воспитателей.</li> <li>• Недостаточный уровень профессионально-личностного развития воспитателей, позволяющий методически грамотно включаться в инновационную деятельность.</li> <li>• Недостаточное использование методов стимулирования профессионально-личностного развития воспитателей детского сада.</li> </ul>
<b>Внешняя среда ДОО</b>	<p><b>Opportunities</b> (внешние вероятные факторы, дающие дополнительные возможности по достижению цели).</p>	<p><b>Threats</b> (внешние вероятные факторы, которые могут осложнить достижение цели).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостаточное финансиро-</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Взаимодействие с факультетом дошкольного и начального образования Армавирского государственного педагогического университета по проблеме регионально-этнического воспитания детей.</li> <li>• Наличие научного руководства проектной деятельности</li> </ul>	<p>вание для методического обеспечения (периодическая печать, электронные издания и др.) профессионально-личностного развития воспитателей детского сада.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие материальных средств для участия педагогов в научно-практических конференциях, профессиональных семинарах, мастер-классах и пр.</li> </ul>
--	---	--

Проведенный SWOT- анализ позволил определить значимость проблемы профессионально-личностного развития воспитателей для дошкольной образовательной организации.

Выше отмеченные обстоятельства указывают на необходимость изменения подходов к методической работе, внедрения инновационной модели, направленной на поддержку профессионально-личностного развития воспитателей дошкольных образовательных учреждений.

Таким образом, в современной образовательной ситуации достаточно четко обозначается *противоречие* между:

- требованием к обеспечению нового качества педагогического процесса детского сада и неготовностью педагогов к его организации, нереализованностью достаточного уровня педагогического сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей детского сада;
- потребностью дошкольных учреждений в высоко профессиональной личности воспитателя и недостаточной разработанностью в педагогической практике эффективной методики его профессионально-личностного роста в процессе педагогической деятельности;
- между социальным заказом на высокообразованного и компетентного специалиста дошкольного образования и инертностью многих воспитателей в отношении приведения своих знаний и умений в соответствие с современными требованиями к образовательному процессу;
- между уникальными возможностями каждой личности и недостаточным их учетом в моделировании и осуществлении форм и методов совершенствования профессионально-личностной компетентности и др.

Из данных противоречий следует *проблема нашего исследования*, которая сформулирована следующим образом: каким образом должна быть выстроена методическая работа, обеспечивающая эффективное профессионально-личностное развитие педагога дошкольного образования?

Решение этой проблемы и составляет *цель проектной деятельности*: разработка инновационной модели педагогической поддержки профессиональ-

но-личностного развития педагогов дошкольного образования в системе методической работы детского сада.

**Объектом** исследования является профессионально-личностное развитие воспитателя ДООУ, а его **предметом** – процесс профессионально-личностного развития педагога дошкольного образования в системе методической работы детского сада в условиях внедрения ФГОС ДО.

В соответствии с целью, объектом и предметом были выдвинута следующая **гипотезы исследования**: процесс профессионально-личностного развития воспитателя дошкольного учреждения будет эффективным и результативным, если учитываются и реализуются следующие организационно - педагогические условия:

- изучены нормативные требования системы современного дошкольного образования, потребности дошкольного учреждения и воспитателя в развитии профессиональных компетенций в ДОО;
- на основе функционального анализа деятельности воспитателя определены профессиональные затруднения в процессе педагогической деятельности и профессиональные запросы педагогов;
- разработана и апробирована на диагностической основе инновационная модель методической поддержки профессионально-личностного развития воспитателей;
- реализованы интерактивные методы и формы методической работы, направленной на профессионально-личностное развитие педагогов.

Для доказательства выдвинутой гипотезы были определены **задачи исследования**:

1. Изучить проблему профессионально-личностного роста педагогов в психолого-педагогической литературе.
2. Раскрыть инновационные подходы к организации методической работы в детском саду, направленной на профессионально-личностное развитие педагогов.
3. Разработать и реализовать инновационную модель профессионально-личностного развития педагогов в детском саду.
4. Определить педагогические условия реализации инновационной модели профессионально-личностного развития воспитателей детского сада на основе использования интерактивных форм работы и технологий.
5. На основе педагогической диагностики проанализировать результаты разработанной инновационной модели профессионально-личностного развития воспитателя в системе методической работы детского сада.

**Новизна (инновационность) проекта** заключается в системно-деятельностном подходе к профессионально-личностному развитию педагогов с учетом как их профессионально-личностных запросов, так и потребностей дошкольной образовательной организации на основе использования интерактивных технологий методической поддержки воспитателей.

**Практическая значимость** реализуемого проекта заключается в раз-

работке персонифицированных и общих программ профессионально-личностного развития воспитателей как форма внутрикорпоративного образования и повышения квалификации. Разработанные интерактивные технологии методической поддержки воспитателей могут быть использованы в качестве средства повышения уровня профессиональной компетентности педагогов. Разработанная в ходе проектной деятельности *инновационная модель методической поддержки профессионально-личностного развития воспитателей детского сада* может быть рекомендована к внедрению в дошкольных образовательных организациях в рамках организации методической работы с воспитателями.

## **2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА.**

- Нормативно-правовое обеспечение реализации проекта обусловлено рядом документов, к которым можно отнести следующие.
- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;
- Постановления Правительства РФ от 15 апреля 2014 года № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2014 года № 2765-р «Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы».
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае».

## **3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОЕКТА (научно-педагогические принципы, подходы, научные школы, концепции, положенные в основу проекта).**

Для решения поставленных задач использовались как теоретические, так и эмпирические **методы исследования**: теоретический анализ психолого-педагогической литературы, анкетирование, тестирование, наблюдение, метод экспертных оценок, беседа, эксперимент.

*Методологическая основа проекта* складывается из основных положений общей и конкретной научной методологии.

*Методологической основой проекта* выступают: системный, личностно-деятельностный и профессиографический подходы, психолого-педагогическая концепция теории деятельности, положения теории педагогического управления, теория социально-педагогического управления профессиональной подготовкой

кадров, теория педагогической и психологической диагностики, теория формирования педагогических умений, современные отечественные психолого-педагогические и дидактические концепции дошкольного образования, концепция моделирования и проектирования педагогической деятельности, теория личностно-ориентированного подхода в обучении.

Организация профессионально-личностного развития педагогических работников опирается на концепции :

- непрерывного образования (А.П. Владиславлев, С.Г. Вершловский, Ю.Н. Кулюткин, В.Г. Онушкин, П.В. Худоминский и др.);

- системного подхода в содержании и организации работы с педагогическими кадрами (В.Г. Афанасьев, В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, В.Н. Садовский, Е.П. Тонконогая и др.);

- личностно-деятельностного подхода к подготовке и повышению квалификации учителей (Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, Г.С. Сухобская, Е.П. Тонконогая, А.И. Щербаков и др.);

- компетентностного подхода (Э.М.Никитин, Г.Н.Сериков, Т.И.Шамова);

- иерархия потребностей А. Маслоу, формализованная модель поведения человека Ю.Роттера.

#### **Теоретические основы исследования:**

- исследования, определяющие сущность личностно-деятельностного и системного подходов к изучению проблем образования (Б.Г.Ананьев, В.Г.Афанасьев, В.П.Беспалько, И.В.Блауберг, Д.Н.Богоявленский, Ю.А.Конаржевский, В.Н.Садовский, Г.Н.Сериков, Э.Г.Юдин, Э.В.Яковлева и др.);
- концепции личностно-ориентированного подхода в образовании (Е.В.Бондаревская, В.В.Давыдов, О.С.Газман, С.В.Кульневич, О.Г.Прикот, И.С.Якиманская и др.);
- исследования, посвященные андрагогическим основам непрерывного образования (С.Г.Вершловский, С.И.Змеев, С.С.Лебедева Л.М.Маневцова и др.);
- работы, раскрывающие сущность и специфику методической деятельности в современных условиях (Ю.В.Васильев, В.И.Зверева, Ю.А.Конаржевский, Г.С.Лазарев, Т.И.Шамова, М.М.Поташник, Г.Н.Сериков, В.А.Сластенин, П.И.Третьяков и др.);
- концепции социально-педагогического и психологического сопровождения в системе образования (А.А. Архипова, Л.Н.Бережнова, М.Р.Битянова, О.С.Газман, Е.И.Казакова, Г.С.Курагина, Л.Б.Лаптева, М.С.Полянский, И.В. Серебрякова, Л.Г. Тарита, Л.М.Щипицина и др.);
- работы, характеризующие особенности профессиональной педагогической компетентности (Б.В.Авво, О.М.Атласова, Э.В.Балакирева, И.В.Гришина, Т.Н.Гущина, В.А.Козырев, Н.В.Кузьмина, Б.С.Патралова, Ю.В.Подзюбанова, Н.Ф.Радионова, А.П.Тряпицина и др.);
- исследования в области профессионально-педагогического образования (А.Г.Гогоберидзе, Н.В.Кузьмина, Ю.Н.Кулюткин, Л.В.Поздняк,



В.А.Сластенин, А.П.Тряпицына и др.).

Рассмотрение подходов к разработке инновационной модели профессионально-личностного развития педагогов в контексте выше изложенных оснований связано с определением понятий: **«профессиональная деятельность»**, **«профессионально-личностное развитие»**, **«профессиональная компетентность»**, **«инновационная деятельность»**, **«методическая работа»** и др.

В проектной деятельности будем опираться на следующие определения базовых понятий исследования, отмеченных выше.

В философии под **развитием** понимается характеристика качественных изменений объектов, появление новых форм бытия, инноваций и нововведений, сопряженная с преобразованием их внутренних и внешних связей. Выражая, прежде всего, процессы изменений, развитие предполагает сохранение (системного) качества развивающихся объектов.

**Профессиональное развитие** личности - процесс развития личности как субъекта профессионального труда и становления профессионального самоопределения, результат профессионального образования» (Платонов 1984: 106). Современная парадигма образования, как считает Н. К. Сергеев (1998: 30), ориентируется на целостное развитие человека как личности, субъекта деятельности и общения на протяжении всей его жизни, на повышение возможностей трудовой и социальной его адаптации в быстроменяющемся мире.

Профессиональное развитие основывается на диалектическом принципе «от простого к более сложному». Все исследователи, занимающиеся этой проблемой (В.И. Беспалько, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.В. Немова и др.), четко выделяют, иерархически структурируют и характеризуют уровни профессионального становления и его совершенствования, что свидетельствует о профессиональном развитии, осуществляющемся на каждом уровне профессионального становления.

**Личностио-профессиональный рост педагога** - это его готовность и способность к ценностно-смысловому, деятельностно-рефлексивному, творческому саморазвитию как субъекта педагогической деятельности, что выражается в высоком уровне профессионально-педагогической культуры.

Благодаря личностным началам своей жизнедеятельности педагог выступает как субъект, т. е. ответственный и активный хозяин своей жизни, судьбы, действующий в соответствии со своими личностно значимыми ценностями и смыслами.

**Личностно-профессиональное саморазвитие педагога** - это его рост как субъекта жизни, что выражается в развитии субъектных (индивидуальных) свойств: жизнотворчества, самостоятельности, адаптивности и др.

Как субъекту жизни ему свойственны смыслотворческая деятельность, самореализация «Я-концепции», самостоятельность в выборе целей и способов деятельности и поведения. Как субъекту профессиональной деятельности ему свойственны профессиональная компетентность, ответственность, творческое отношение к делу.

Таким образом, профессионально-личностное саморазвитие воспитателя дошкольной образовательной организации — это непрерывный, внутренне

противоречивый процесс качественного совершенствования себя как субъекта профессионального педагогического взаимодействия, в ходе которого происходит расширение смысловых границ профессиональной деятельности, повышение уровня целостности, субъектности воспитателя, а также становление позиции ребенка как субъекта детской деятельности.

Личностно-профессиональное саморазвитие представляет собой взаимосвязь следующих компонентов: самоосознания - самооценки - самоорганизации - самоуправления.

Главное в личностно-профессиональном саморазвитии - выработка ценностно-смысловых установок, формирование деятельной позиции творца - преобразователя себя. Приобретая в процессе деятельности определенный опыт и качества (на основе внутренних потребностей), личность начинает на этой базе свободно и самостоятельно выбирать цели и средства деятельности, управлять своей деятельностью, одновременно совершенствуя и развивая свои способности к ее осуществлению, изменяя и воспитывая (формируя) себя.

Потребность в личностном росте, актуализации - высший уровень в иерархии человеческих потребностей. В процессе обоснования сущности личностно-профессионального роста педагога мы обратились к анализу проблемы потребностей в жизнедеятельности человека.

*Становление профессионально-личностного саморазвития* приходится на период зрелости личности, который не может рассматриваться как конечное состояние, завершение развития. Наоборот, чем более зрелой с психологической и социальной точек зрения является личность, тем более возрастает ее способность к профессиональному саморазвитию. Ведь с возрастом человек не только определяется, но и «кристаллизуется», отбрасывая «лишние» интересы, уничтожая несовершенные намерения - отказываясь от нереализованных вариантов развития; так делают деревья, сбрасывая нижние юношеские ветви, отсыхающие с годами. *Управление профессиональным саморазвитием* связано с расширением возможностей человека в профессии, превращением *репродуктивной* профессиональной деятельности в *творческо-преобразовательную*, преодолением профессиональной замкнутости.

В сфере дошкольного образования сложилась особая профессиональная деятельность, которая призвана влиять на динамику и результативность профессионального развития воспитателей. Эта профессиональная деятельность большинством ученых определяется как «методическая работа», которая должна носить опережающий характер и отвечать за развитие и совершенствование педагогического процесса в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке.

**Методическая работа** в ДОО — систематическая целенаправленная деятельность, ориентированная на обеспечение непрерывного совершенствования педагогической квалификации и профессиональной компетентности воспитателя в целях повышения качества образования. О.К. Александрова определила методическую работу как «систематическую, целенаправленную, коллективную и индивидуальную деятельность педагогических кадров по повыше-

нию... научно-теоретического уровня, методической подготовки и профессионального мастерства».

Методическая работа, отмечает Е.Пахомова, – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете – повышение качества и эффективности образовательного процесса.

Обучение воспитателей в системе методической работы, как полагает, Фалюшина Л.И., есть целенаправленное воздействие ее субъекта на ее объект с целью усовершенствования его деятельности. Результат методической работы есть общий результат процесса обучения и процесса учения.

Значение методической работы состоит в том, что она способствует развитию индивидуального и коллективного опыта педагогов ДОО и является необходимым условием повышения их профессиональной компетентности. Грамотная организация методической работы в образовательном учреждении даёт возможность членам педагогического коллектива принимать активное участие в планировании, разработке и апробации инноваций, постоянно стимулируя развитие творческого потенциала педагога, направленного на развитие личности ребенка.

Методическая работа сегодня направлена, в первую очередь, на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности педагога, на социальную защиту педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств. Она в значительной мере удовлетворяет запросы педагогов по совершенствованию научно-методической подготовки при условии её индивидуализации и дифференциации. Организация методической работы на дифференцированной основе обусловлена необходимостью учета жизненных и профессиональных установок, ценностных ориентаций, опыта и уровня профессионализма педагогов в работе по совершенствованию научно-методической подготовки. Важным при этом представляется сохранение и развитие положительного опыта учреждения, его традиций в деятельности методической службы. Участие педагогов в методической инновационной деятельности способствует в конечном итоге формированию личной педагогической системы и индивидуального стиля педагогической деятельности.

Результатом методической работы в ДОО должно явиться становление индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности, когда каждый педагог овладеет умением осуществлять проблемный анализ (видеть не только свои достижения, но и недостатки в своей работе) и на основе его данных моделировать, планировать свою деятельность, получать намеченные результаты.

Методическая работа должна быть максимально гибкой, способствовать развитию творчества, инициативы, повышать качество образовательного процесса. Этому способствует поиск нового содержания, форм и методов работы с педагогическим коллективом и их внедрение в педагогический процесс.

В дошкольном образовательном учреждении методическую работу осуществляет старший воспитатель или заместитель заведующего по воспитательной работе. Задача методической деятельности заключается в создании такой образовательной среды в учреждении, где бы полностью был реализован творческий потенциал педагога и педагогического коллектива.

Опыт показывает, что большинству педагогов, особенно начинающих, всегда необходима помощь — со стороны более опытных коллег, руководителей, старших воспитателей ДООУ, со стороны профессионального методического сообщества. В настоящее время эта потребность многократно усилилась в связи с переходом на вариативную систему образования. Педагогам стали необходимы специальная дополнительная подготовка и постоянная методическая поддержка, чтобы грамотно и осознанно строить целостный учебно-воспитательный процесс, учитывая в практике обучения и воспитания многообразие интересов и возможностей детей.

Следовательно, профессионально-личностное развитие воспитателя реализуется в процессе методической работы и направлено на формирование профессионально-личностной компетентности.

В отечественной науке **профессиональная компетентность** рассматривается:

- как готовность специалиста выполнять профессиональные функции в соответствии с принятыми в социуме стандартами и нормами (Э.М.Никитин);
- как наличие у специалиста профессиональных знаний и умений работать (Т.И.Шамова);
- как система коммуникативных, конструктивных и организационных умений, а также способность и готовность практически использовать эти умения в своей работе (А.И.Панарин);
- как особая характеристика квалификации специалиста, в которой представлены знания, необходимые для осуществления профессиональной деятельности. В самой трактовке компетентности специалиста отражается его способность применять научные и практические знания к предмету профессиональной деятельности (Г.Н.Сериков);
- сущность понятия профессиональная компетентность заключается в готовности и способности специалиста применять полученные знания и умения в условиях реальной профессиональной деятельности. Важной особенностью компетентности является ее тесная связь с личностными особенностями человека, его ценностями и возможностями.

Повышению уровня профессионально-личностного развития педагогов, как приоритетному направлению методической работы и важному звену в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, в современной образовательной ситуации уделяется особое внимание. Одним из решающих факторов эффективного профессионально-личностного развития педагогов выступает **инновационный подход**.

**Инновация** (нововведение) рассматривается как целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое. Инновации опре-

деляют новые методы, формы, средства, технологии профессионального развития воспитателей. Нововведение (инновация) — комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, метода, концепции и т.д. — новшества для удовлетворения человеческих потребностей.

Использование инноваций предполагает выработку и реализацию решений по освоению каких-то новшеств, т.е. таких компонентов или таких связей, которых раньше в педагогической системе детского сада не было.

Под **инновационным процессом** понимается комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств.

В нашем исследовании инновационные процессы связаны с моделированием профессионально-личностного развития педагогов в условиях ДОО. Именно содержание и структура модели методической поддержки профессионально-личностного развития воспитателей детского сада и определяет основную идею, которая будет реализована в проектной деятельности.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ИДЕИ ПРЕДЛАГАЕМОГО ПРОЕКТА

Основная идея предлагаемого проекта связана с разработкой и реализацией инновационной модели методической поддержки профессионально-личностного развития воспитателей детского сада.

**Моделирование** - одна из основных категорий теории познания, «воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для их изучения» (Философский словарь). **Модель** (лат. *modulus* - мера, образец) - это, в широком смысле, любой образ, аналог какого-либо объекта, процесса или явления, используемый в качестве его «заместителя», «представителя» (Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия), отображающий в более простом, уменьшенном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами исследуемого объекта и облегчающий процесс получения информации об интересующем нас объекте.

Модель упрощает структуру оригинала, отвлекаясь от несущественного. Она служит «обобщенным отражением явления, результатом абстрактного обобщения практического опыта», соотнесения теоретических представлений об объекте и эмпирических знаний о нем, «образцом для тиражирования процесса или явления». Между моделью и объектом исследования должно существовать известное подобие.

**Инновационная модель педагогической поддержки профессионально-личностного развития** воспитателей предполагает изменения в целевых ориентирах, условиях, содержании, средствах, методах, формах профессионального развития, которые обладают новизной, потенциалом повышения эффективности процесса формирования профессиональной компетентности воспитателей детского сада.

Инновационная модель построения педагогической поддержки профес-

сионально-личностного развития воспитателей является предпосылкой процесса обновления системы методической работы в дошкольной образовательной организации в целом. Данная модель включает в себя основания обновления методической работы в контексте функций педагогической поддержки профессионально-личностного развития педагогов.

*Методическая поддержка профессионального развития* воспитателя рассматривается как особый вид профессионального взаимодействия с ним, в котором происходит поэтапное расширение функций воспитателя как субъекта, организующего собственное профессиональное саморазвитие.

Понятие «поддержка» в обыденной речи осознается как помощь, содействие. Поддержать - значит, не дать прекратиться, нарушиться чему-нибудь (Ожегов). Слово «поддержать» имеет несколько значений: 1) помочь; 2) прийти на выручку; 3) пособить (Словарь синонимов русского языка). Выделенные семантические значения понятий «поддержка», «поддержать» задают определенные педагогические смыслы: помочь другому обрести уверенность; подкрепить то положительное, что есть в личности; не дать прекратиться, нарушиться тому, что движется - находится в динамике. Человек нуждается в понимании, принятии, поддержке — в тех социально-педагогических условиях, в которых он сможет самоосуществиться и преодолеть негативные, разрушительные силы, которые могут быть не только в социуме, но и в нем самом.

Поддержка всегда является адресной, направленной на конкретного воспитателя и разрешение его индивидуальных проблем посредством изучения его, как субъекта профессиональной деятельности, и окружающих условий, поиска адекватных ситуации средств, помогающих воспитателю самостоятельно справиться с проблемой. Поддержка воспитателя ограничена тем отрезком времени, в течение которого он испытывает затруднения.

Наши наблюдения за профессиональной деятельностью воспитателей показывают, что, как правило, в поддержке нуждаются воспитатели, имеющие нерешенные профессионально-личностные проблемы, в том числе, воспитатели, оказавшиеся на этапе перехода от одного уровня профессионального саморазвития к другому (т.е. в кризисный период саморазвития), а также воспитатели, находящиеся в неблагоприятных условиях жизнедеятельности.

Необходимо отметить, что смысл поддержки профессионально-личностного развития воспитателя состоит не столько в том, чтобы помочь устранить имеющиеся проблемы, препятствия, но, прежде всего в том, чтобы помочь овладеть способом обнаружения, самостоятельного решения своих проблем, ориентировать на конструктивное преодоление кризисных периодов, развитие инициативы, включение каждого воспитателя в творческую преобразующую деятельность.

Опираясь на исследования О. С. Газмана, В. Г. Маралова, А. А. Тихомирова, Т. И. Чирковой и др., мы рассматриваем *методическую поддержку профессионально-личностного развития воспитателя ДОО как особый вид развивающего взаимодействия с ним, ориентированный на выявление, разрешение и предупреждение проблем, конструктивное преодоление кризисов, непрерывное становление субъектного опыта воспитателя, в котором он находит возможности*

для успешной самореализации и содействует развитию партнеров по взаимодействию.

Субъектом методической поддержки является воспитатель, а предметом – его профессионально-личностное развитие, профессионально-личностный компонент профессиональной компетентности воспитателя.

Выделение **профессионально-личностного компонента** в структуре компетенций обусловлено тем, что педагог призван работать в системе «человек-человек», где большие требования предъявляются к профессионально-личностным качествам и направленности личности.

Выделяются следующие **виды профессионально-личностных качеств**:

- нравственно-гуманистические качества, обусловлены спецификой профессиональной деятельности;
- психологические характеристики обеспечивают профессиональную пригодность к данному виду деятельности;
- психолого-педагогические качества обеспечивают установление эффективных взаимоотношений со всеми объектами и субъектами деятельности.

Профессиональные качества, связанные с отношением к:

*личности ребенка* (человечность, доброта, терпеливость, порядочность, честность, ответственность, справедливость, обязательность, объективность, уважение к людям, высокая нравственность, эмоциональная уравновешенность, потребность к общению, интерес к жизни воспитанников, доброжелательность, самокритичность, дружелюбие, сдержанность, достоинство, патриотизм, религиозность, принципиальность, отзывчивость, эмоциональная культура и многие другие).

*педагогической деятельности* (трудолюбие, работоспособность, дисциплинированность, ответственность, умение поставить цель, избрать пути ее достижения, организованность, настойчивость, систематическое и планомерное повышение своего профессионального уровня, стремление постоянно повышать качество своего труда и т. д.)

Профессионально-личностное развитие также проявляется в **профессионально-ценностных ориентациях**, которые, выступая в качестве важнейшей характеристики личности, активизируют внутренние механизмы личности (потребности, мотивы, установки, отношения), стимулируют профессионально-личностное развитие специалиста, поскольку играют стратегическую роль в поведении и деятельности.

**Профессиональная направленность** личности воспитателя педагогическое призвание, профессионально-педагогические намерения и склонности. Основой педагогической направленности является интерес к профессии воспитателя, который находит свое выражение в положительном эмоциональном отношении к детям, к родителям, педагогической деятельности в целом и к конкретным ее видам, в стремлении к овладению педагогическими знаниями и умениями. Педагогическое призвание в отличие от педагогического интереса, который может быть и созерцательным, означает склонность, вырастающую из осознания способности к педагогическому делу.

Профессионально-личностный компонент профессиональной компетентно-

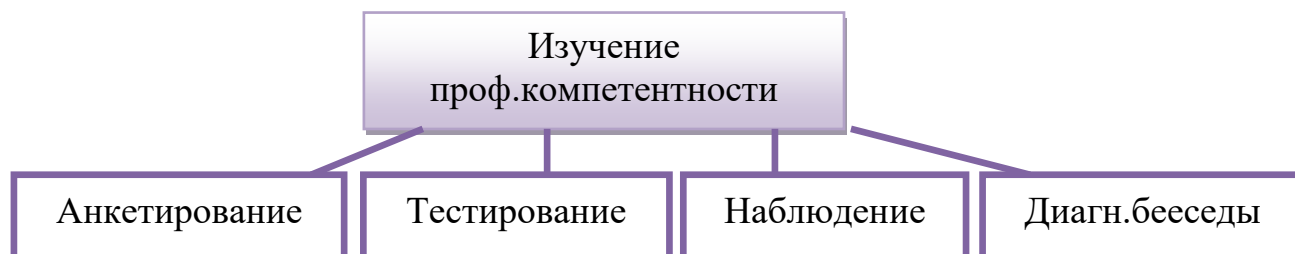
сти тесно связан с другими компонентами:

- профессионально-содержательным компонентом, отражающим теоретическую подготовку воспитателя и выражающуюся в профессиональных знаниях,
- профессионально-деятельностным компонентом, характеризующим практическую готовность воспитателя к профессиональной деятельности, проявляющуюся в профессиональных умениях.

Полагаем, что **инновационная модель методической поддержки** профессионально-личностного развития воспитателя должна описывать специфику, этапы педагогической поддержки, раскрывать содержательный, технологический и рефлексивный аспекты поддерживающей деятельности инновационной направленности.

Далее раскроем содержание и технологии методической поддержки профессионально-личностного развития воспитателей в контексте реализации управленческих функций по реализации данной деятельности, выполняемой старшим воспитателем.

**Информационно – аналитическая функция** предполагает формирование на диагностической основе базы данных об уровне сформированности профессиональной компетентности педагогов, о тех профессиональных затруднениях, с которыми они сталкиваются в процессе реализации ФГОС. Данная функция реализуется за счет проведения с воспитателями педагогической диагностики и анализа ее результатов. На основе полученных результатов определяются зоны ближайшего развития каждого педагога.



**Мотивационно – целевая функция** предусматривает изучение профессиональной мотивации воспитателей, потребностей в профессиональном развитии, освоении новых педагогических технологий и определения на этой основе целей самообразования и профессионального развития профессиональных компетенций. При отсутствии устойчивой внутренней мотивации проводится методическая работа по формированию личностных смыслов самообразования, установок на процесс саморазвития.

**Планово – прогностическая функция.** На данном этапе прогнозируется развитие методической работы с воспитателями по повышению их профессиональной компетентности и составляются как индивидуальные планы каждым педагогом, так и дифференцированные планы работы с воспитателями различных категорий (молодые, опытные и пр.). На основе составленных планов осуществляется методическая работа по профессионально-личностному развитию воспитателей детского сада.

**Организационно – исполнительская функция** включает два направления



организационной работы.

**1. Реализация персонифицированных программ саморазвития педагогов,** оказание индивидуальной методической помощи педагогам, работающим по индивидуальным образовательным маршрутам. Определение персонифицированного содержания осуществляется на основе анализа профессиональных затруднений, выявляемых на основе педагогической диагностики. В качестве основных форм освоения персонифицированных программ можно назвать следующие: самообучение, саморазвитие, индивидуальные консультации, индивидуальный коучинг, работа с методической литературой, посещение электронных библиотек и виртуального методического кабинета, созданного на базе сайта детского сада, который, согласно содержанию индивидуальных образовательных маршрутов наполняет старший воспитатель при непосредственном участии самих воспитателей.

**2. Реализация групповых программ профессионального роста** (прохождение единого, разработанного на основе запроса педагогов и потребностей образовательной организации плана профессионально-личностного развития педагогического коллектива). Содержание групповой программы профессионально-личностного развития педагогов определяется старшим воспитателем совместно с педагогическими работниками с учетом актуальных задач, которые стоят перед дошкольной образовательной организацией в связи с реализацией ФГОС. Это проблемы могут быть связаны с изучением психолого-педагогических особенностей детей, современных научных исследований в дошкольном образовании, внедрением инновационных педагогических технологий в образовательный процесс. Большое внимание в рамках данного направления должно быть уделено работе воспитателей в творческих группах, обмену педагогическим опытом, проведению профессиональных конкурсов, мастер классов, тренингов.

Названные направления работы реализуются посредством разнообразных форм методической работы и соответствующих им технологий. Особую актуальность в методическом сопровождении приобретают **интерактивные формы работы** с педагогами.

Понятие «*интеракция*» (от англ. interaction – взаимодействие) возникло впервые в социологии и социальной психологии. **Интерактивное обучение** – это способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности: все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем. Таким образом, интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с кем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов или педагога и руководителя методического мероприятия.

*Значение интерактивных методов* - достижение таких важнейших задач, как:

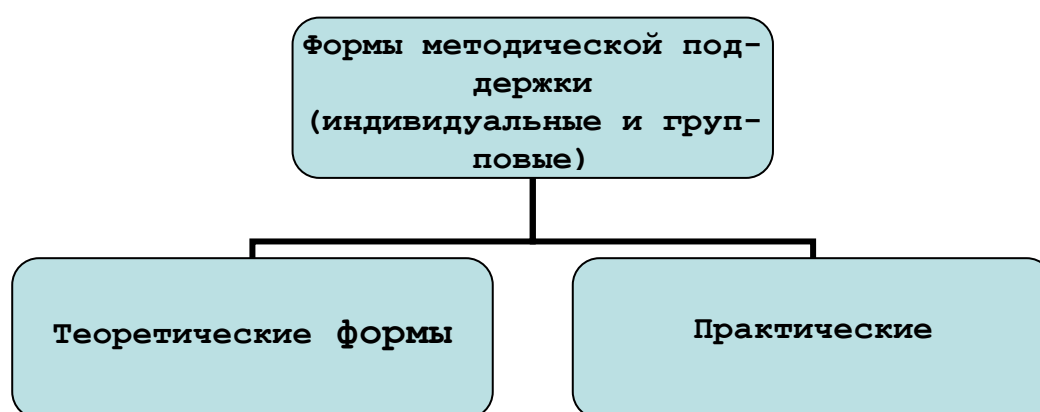
1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию.
2. Повышение уровня активности и самостоятельности.
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.
5. Создание атмосферы, снимающей у взрослых напряженность и тревожность в связи с включением в образовательную деятельность.

Таким образом, интерактивная деятельность обеспечивает не только прирост профессиональных знаний, умений, навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрывает новые возможности, является необходимым условием для становления и совершенствования профессиональных компетентностей. Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развитие их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Самой *общей задачей педагога в интерактивной технологии* является фасилитация (поддержка, облегчение) - направление и помощь процессу обмена информацией:

- выявление многообразия точек зрения;
- обращение к личному опыту участников;
- поддержка активности участников;
- соединение теории и практики;
- взаимообогащение опыта участников;
- облегчение восприятия, усвоения, взаимопонимания участников;
- поощрение творчества участников.

В целом все формы методической поддержки можно разделить на 2 группы: теоретические и практические, которые подразделяются на коллективные и индивидуальные.



Перечислим основные формы методической поддержки воспитателей в процессе их профессионально-личностного развития.

*К теоретическим, коллективным формам* методической поддержки относятся:

- Семинары по обсуждению значимых педагогических явлений, докладов, технологий, методик и т.д.
- Практические семинары с представлением опыта работы по освоению методик, технологий.

- Педагогические советы, как форма поиска, изучения и обсуждения интересных подходов и решений

***К теоретическим, индивидуальным формам*** методической поддержки относятся:

- Собеседование по определению задачи и выбору форм работы.
- Подготовка доклада, проекта, исследовательской работы по актуальной проблеме педагогического эксперимента.
- Индивидуальные беседы-убеждения.
- Индивидуальные рекомендации по изучению литературы.
- Индивидуальные консультации

***Практические коллективные формы работы:***

- Творческие группы
- Педагогические мастерские
- Копилка методических идей и педагогических достижений
- Творческие встречи
- Участие в смотрах-конкурсах
- Метод «Модерации»
- Метод «Мозговой штурм» или «Мозговая атака» (brainstorming)
- Виды дискуссий («круглый стол», форум, дебаты, симпозиум, «панельная дискуссия», «техника аквариума», «снежный ком», «ролевая дискуссия», «идейная карусель»).
- Профессиональные игры: деловые игры (игры-имитации); - ролевые игры (игры-драматизации); - организационно-деятельностные игры.
- «Деловой театр»
- Тренинг
- Метод SWOT – анализа
- Метод «Кейсов»
- Педагогический ринг.
- Круглый стол техника «аквариума».
- Дебаты.
- Банк идей.
- Банк идей – выставки-ярмарки педагогических идей, аукцион.
- Мастер–класс.
- Педагогическое «ателье».
- «Коучинг–сессия» или педагогическая мастерская.
- Метод «Кейсов» (Casestudy).

***Практические индивидуальные формы работы:***

Разработка проектов

Индивидуальное составление разработок.

Наставничество

Творческий отчет по результатам учебного года.

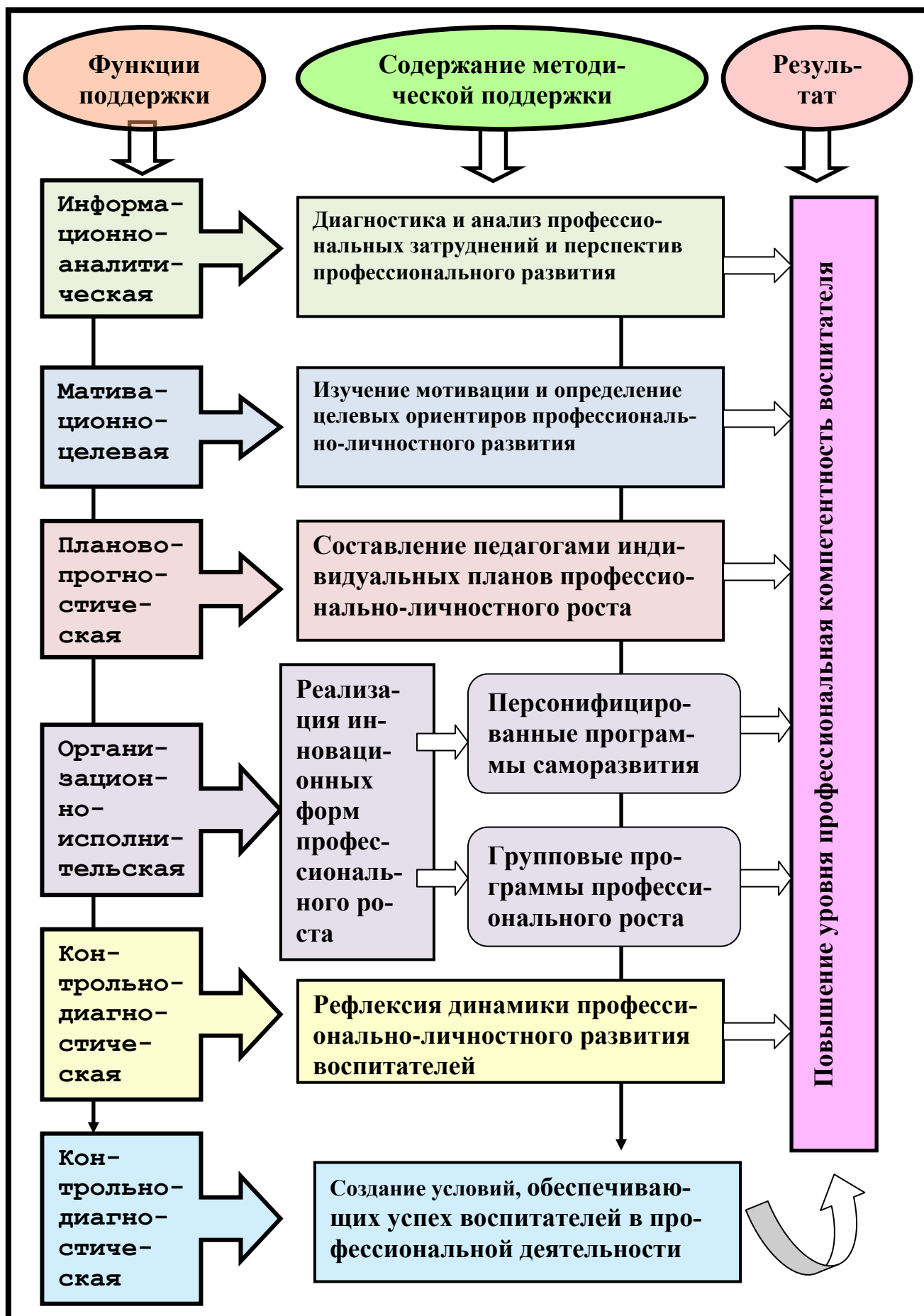
**Контрольно – диагностическая функция** направлена на осуществление контроля за ходом профессионально-личностного развития воспитателей. Предусматривается использование метода пошаговой рефлексии не только как стабилизирующего фактора повышения профессиональной квалификации воспитателей, но и как оценочного компонента профессионализма педагогов. В качестве средства контроля качества за результатами освоения персонифицированных и групповых программ профессионально-личностного развития выступают контрольно-оценочные материалы, подготовленные старшим воспитателем (тесты). Результаты профессионального роста могут также быть представлены на научно-практических конференциях, проводимых совместно с социальными партнерами.

Результатом профессионально-личностного роста должна быть сформированная профессиональная компетентность, отвечающая требованиям профессионального стандарта педагог.

**Регулятивно – коррекционная функция** связана с обеспечением оперативной помощи педагогам в организации в профессиональном развитии, в самостоятельной работе по самообразованию и развитию своей профессиональной компетентности. Реализация функции предполагает создание условий для развития профессионального творчества, коммуникативной, познавательной активности каждому педагогу во время проведения как методических мероприятий, так и в образовательном процессе в целом. В рамках данной функции большое внимание уделяется стимулированию педагогов, обеспечение успеха в профессиональной деятельности, самосовершенствовании, саморазвитии, творческой самореализации воспитателей.



*Инновационная модель методической поддержки профессионально-личностного развития воспитателей детского сада*



## **Партнеры (сетевое взаимодействие, социальные партнеры).**

В качестве социальных партнеров реализации проекта выступают: Армавирский государственный педагогический университет, представители национальных, ленинградский социально-педагогический колледж, детские сады муниципального образования Ленинградский район

### **Целевые критерии и показатели (индикаторы) проекта.**

**Показателями эффективности** реализации данного проекта выступают выполнение следующих критериев:

**Условиями эффективности** реализации проекта будут:

- участие всех воспитателей в повышении своей профессиональной компетентности,
- снижение профессиональных затруднений в педагогической деятельности воспитателя,
- повышение мотивации воспитателей на самообразование и саморазвитие,
- динамика развития профессиональной компетентности педагогов,
- включение педагогов в инновационную творческую деятельность.
- развитие профессионального самосознания (знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных ролей; знание человека о степени его признания в профессиональной группе; знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач; представление о себе и своей работе в будущем);
- повышение качества образовательного процесса в ДОО.

### **Используемые диагностические методы и методики, позволяющие оценить эффективность проекта.**

В ходе исследования планируется использовать следующие **методы исследования**: теоретические - анализ литературы, обобщение педагогического опыта; эмпирические - изучение педагогической документации и результатов деятельности, наблюдение, опрос, метод экспертных оценок, опытная педагогическая работа, эксперимент; статистические - ранжирование, рейтинговая оценка, математическая и статистическая обработка полученных в ходе исследования результатов.

### **Полученные результаты, доказанные диагностическими исследованиями.**

- участие всех воспитателей в повышении своей профессиональной компетентности,
- снижение профессиональных затруднений в педагогической деятельности воспитателя,
- повышение мотивации воспитателей на самообразование и саморазвитие,
- динамика развития профессиональной компетентности педагогов,
- включение педагогов в инновационную творческую деятельность.
- повышение качества образовательного процесса в ДОО.

### Перспективы развития инновации (проекта).

Перспективы развития проекта мы связываем с организацией на базе ДОО научно-методического центра профессионального роста и саморазвития педагога.

## 1. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

<i>№</i>	<i>Действия (наименование мероприятий)</i>	<i>Срок реализации</i>	<i>Ответственные</i>	<i>Полученный (ожидаемый) результат</i>
<i>Этап 1. Аналитический 2014-2015 уч. г.</i>				
1	Информирование педагогического коллектива о реализации инновационного проекта			Презентация проекта
	Формирование рабочей группы			Рабочая группа
	Изучение нормативно-правовой документации, передового педагогического опыта и осуществление корректировки внутриучрежденческих локальных актов в соответствии с требованиями ФГОС ДО			Текст проекта
	Изучение проблемы профессионально-личностного роста педагогов в психолого-педагогической литературе.			Текст проекта
2	Изучить инновационные подходы к организации методической работы в детском саду, направленной на профессионально-личностное развитие педагогов.			Текст проекта
3	Определение системы методов, инструментов для внедрения проекта			Методы и инструменты внедрения проекта
4	Разработка индикаторов определения уровня качества воспитательно-образовательной деятельности			Индикаторы определения качества воспитательно-образовательного процесса
5	Реализация мероприятий, направленных на создание условий для функционирования инновационной модели методической работы ДОО			Проведение районного семинара с демонстрацией опыта работы ДОО по данному направлению.

<i>Этап 2. Подготовительный 2015-2017 уч.г.</i>				
1.	Разработка диагностического инструментария оценки профессиональных затруднений и запросов педагогов.			Диагностические методики
2	На диагностической основе изучить профессиональные затруднения и запросы педагогов.			Результаты диагностики
3	Определить пути реализации модели профессионально-личностного развития педагогов в детском саду.			Модель методической поддержки воспитателей.
4	Изучить инновационные формы методической работы			Оформление методической копилки старшего воспитателя
5	Разработать индивидуальные маршруты профессионально-личностного развития			Индивидуальные планы профессионально-личностного развития
6	Разработать общий план профессионального развития воспитателей детского сада			Общий план профессионального развития воспитателей детского сада
7	Создание педагогических условий реализации инновационной модели профессионально-личностного развития воспитателей детского сада.			График повышения профессиональной компетентности педагогов.
<i>Этап 3. Основной 2017-2019 уч.г.</i>				
1	Реализовать разработанную инновационную модель профессионально-личностного развития педагогов в детском саду на основе использования интерактивных инновационных форм и технологий методической поддержки воспита-			Описание интерактивных технологий методической поддержки воспитателей.



	телей.			
2	Реализовать индивидуальные маршруты профессионально-личностного развития			Конспекты, описание реализованных технологий. Статьи
3	Реализовать общий план профессионального развития воспитателей детского сада			Конспекты, описание реализованных технологий. Статьи
4	Участие педагогов в научно-практических конференциях, проводимых социальными партнерами			Тексты выступлений, статьи
<b>Этап 4. Итоговый 2019-2020 уч.г.</b>				
1.	Проведение итоговой диагностики уровня профессиональной компетентности воспитателей.			Результаты диагностики
2	На основе педагогической диагностики проанализировать результаты разработанной инновационной модели профессионально-личностного развития воспитателя в системе методической работы детского сада.			Аналитическая справка
3	Подготовка статей по результатам проектной деятельности			Статьи
4	Подготовка общего отчета по проекту			Текстовый отчет
5	Разработка мультимедийной презентации к проекту			Мультимедиа презентация
6				
7				