

Семинар-практикум
«Подготовка педагога
к инновационной деятельности»

ТЕМА 1. АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Основные используемые в практике повышения квалификации и переподготовки педагогов технологии с опорой на теорию и практику мотивационного программно-целевого управления, в основе которого лежит опережающая реализация функции стимулирования, что позволяет выработать адекватную мотивацию воспитателя на всех этапах повышения своей квалификации:

СКС (ситуация критической самооценки): создается ситуация, в которой педагог способен взглянуть на себя со стороны, глазами других, и предстает с обнаженными достоинствами и недостатками. Это позволяет проанализировать прежний опыт, увидеть конкретные оценки и отношения педагога, что служит основой для коррекции ценностно-смысловых и оценочных компонентов его профессионального сознания.

СДИ (ситуация делегирования инициативы): педагогам в процессе изучения педагогических ситуаций предоставляется возможность самостоятельно или в учебных группах осуществить процедуры постановки цели, выбора способов ее достижения. На основе предъявляемой нормы-образца (как определенного эталона в деятельности) организуется деятельность педагога по ее освоению. Например, предъявляемые требования к профессиональным умениям педагога формулируются не через должностные инструкции, а с помощью профессионального портрета педагога, его портрета глазами родителей, детей и т.д.

СУ (ситуация установки): связана с формированием определенных устремлений, мотивов и отношений педагогов. Путем нежесткого предъявления нормы-образца происходит усвоение предъявляемых требований. Например, с помощью родительских высказываний («Каким я вижу педагога...») можно обеспечить стремление педагогов к принятию определенных требований со стороны родителей и детей.

ОДС (организационно-деятельностные ситуации) направлены на инициирование коллективного «выращивания» нового опыта, перестройку существующего опыта педагогов. Так, с помощью различных инновационных игр с использованием контекстного и активного обучения можно сформировать устойчивые образцы поведения в тех или иных ситуациях (родитель и педагог, конфликт в коллективе и др.).

Не менее значимыми являются отдельные методики, позволяющие сделать акцент на технологиях саморазвития воспитателя. Они запускают механизмы самоанализа, самопланирования, самоорганизации, самоконтроля и саморегулирования, т.е. полный цикл самоуправления в процессе переподготовки и повышения квалификации.

К ним нами отнесен ряд технологий:

- Ситуация самопрезентации, способствующая соотнесению собственных ценностей и смыслов с моделируемыми в рамках содержания повышения квалификации или решения определенной проблемы («Я – педагог-новатор», «Я – молодой педагог» и др.).
- Методика осознания целей (рефлексивный анализ): позволяет актуализировать знания по проблеме, конкретизировать собственные задачи в рамках изучаемой тематики («Зачем я делаю это?», «Что я хочу получить?», «В чем я затрудняюсь?» и др.).
- Рефлексивные практики, используемые в коллективной, подгрупповой и индивидуальной работе (создание условий для рефлепрактики, приемы психологической подготовки, выработка совместных правил и норм взаимодействия, знакомство, импровизация,

рефлексивная позициональная дискуссия, рефлексивный полилог, аукцион разработанных решений, коллективная защита совместных проектов и др.).

- Рефлексивная диагностика овладения профессиональной компетентностью в рамках определенной темы. Этот метод являлся основным в процессе мониторинга динамики обученности и степени сформированности профессиональной компетентности воспитателя на основе специально разработанных карт профессиональной компетентности в области конкретной темы.
- Самопрограммирование: построение на основе рефлексивной диагностики программ и планов по саморазвитию, фиксирующих фактическое состояние профессиональной компетентности педагога, проблемные поля и действия по их оптимизации.
- Таксономия целей, таксономия образовательных целей (К. Блум): используются, как для построения дерева целей, нормы-образца и технологических карт профессиональной компетентности педагога, так и для самопрограммирования профессионализации педагога.

Для более наглядного использования представленных технологий приведем определенный алгоритм их реализации:

1. Ситуация установки связана в первую очередь с актуализацией структур субъектного опыта будущего педагога и формированием готовности к овладению профессиональной компетентностью. Педагогам задаются вопросы для самоанализа: «Что Вы об этом знаете?», «Что Вы хотите узнать?», «Что для этого нужно сделать?»
2. Предъявление эталона (нормы-образца) усвоения содержания курса, зафиксированного на уровне знаний, умений, опыта творческой деятельности, мотивационно-ценностного и эмоционально-оценочных отношений, а также результатов работы. Вместе с педагогами обсуждается вопрос: что мы хотим получить.

Данные положения анализируются педагогами на уровне самооценки (рефлексии собственного опыта в рамках предлагаемого курса) и сравнения себя с предъявляемым эталоном. Эталон следует сформулировать и презентовать таким образом, чтобы у педагогов сложилось наглядное представление о путях и способах достижения результата, а также его видимых воплощениях (это может быть акция, защита группового проекта).

Важно помнить, что недирективное предъявление эталона усвоения курса позволяет стимулировать познавательную активность педагогов, актуализировать их субъектный опыт, определенным образом структурировать этот опыт в рамках предложенной дисциплины. Педагогам предлагается оценить развитость профессиональных качеств, соотнесенных с утверждениями, характеризующими компетентность субъекта в конкретной области.

3. Ситуация делегирования инициативы связана с экспортированием предложенного эталона, выявлением значимых компонентов и умений, их раскрывающих. Делается вывод о необходимости овладения уровнем целостного проявления профессиональной компетентности.
4. Организация изучения темы с преимущественной ориентацией на выявленные пробелы и недостатки в компетентности педагогов. Акцент делается на активные формы обучения, взаимодействие субъектов в группе, самоорганизацию и саморегуляцию субъекта по освоению содержания дисциплины посредством проблемно-деятельностных, организационно-деятельностных, деловых, имитационных игр, других форм проблемного и контекстного обучения. Мониторинговые процедуры реализуются в ходе прохождения базовых блоков карт компетентности.

5. Этап организации рефлексивной практики по итогам изучения курса: анализ полученных результатов, определение степени достижения цели (при сопоставлении с результатами), принятие решения о необходимых шагах по коррекции своей дальнейшей работы. Это запускает механизм постоянной рефлексии собственной деятельности, предметом которой является степень освоения и присвоения нормы-образца курса — того квалиметрического (измеряемого) эталона, фиксирующего степень сформированности компетентности педагога по итогам повышения своей квалификации.

Практические задания по закреплению и применению активных методов переподготовки и повышения квалификации

Задание 1. Ситуация критической самооценки (СКС)

На начальном этапе работы по повышению квалификации педагогов смоделируем ситуацию, при которой они способны взглянуть на себя со стороны. Для этого можно использовать:

- а) экспертную оценку, которую дают педагогам квалифицированные внешние эксперты (представители органов управления образованием, преподаватели-лекторы);
- б) отзывы других педагогов;
- в) мнение родителей;
- г) самооценку.

Приведем пример самооценки педагога в области его взаимодействия с другими специалистами.

Инструкция к выполнению. Следует оценить по 10-балльной шкале выраженность основных компонентов своей компетентности (в первом блоке «I. Мотивационная готовность» нужно выбрать один из четырех типов мотивации) в области интеграции И взаимодействия с другими специалистами (они обозначены через формулу а)-е)) деятельность. В зависимости от количества и профиля специалистов в дошкольном образовательном учреждении это могут быть:

- а) воспитатель;
- б) педагог-психолог;
- в) инструктор по физической культуре;
- г) музыкальный руководитель;
- д) учитель-логопед;
- е) педагог дополнительного образования (специалист по изодеятельности и др.).

Компетентность воспитателя в вопросах интеграции и взаимодействия с другими специалистами

Таблица 2. Мотивы воспитателя

Содержание / Блоки	Оценка
I. Мотивы, движущие воспитателем в работе, в зависимости от преобладающих стремлений (выбрать один)	
а) Преобладают внутренние мотивы, определяющие ценность работы посредством организации взаимодействия а)-е) деятельности (педагог стремится реализовать себя в совместной деятельности с другими) $BM > BПМ > BOM^1$	
б) Преобладают мотивы социального признания со стороны коллег, родителей, детей, успеха, повышения своего статуса, морального удовлетворения посредством интеграции с другими специалистами в а)-е) деятельности $BПМ > BM > BOM$	

в) Преобладает стремление получить материальную выгоду, достичь прагматических целей, избежать негативных воздействий со стороны управляющей системы в процессе интеграции с другими педагогами в рамках а)-е) деятельности ВПМ > ВОМ > ВМ	
г) Педагог не имеет личностных, профессиональных устремлений в организации взаимодействия с другими специалистами в рамках а)-е) деятельности, стремится соответствовать требованиям, избегать административных воздействий (необходим контроль за каждым шагом) ВОМ>ВПМ>ВМ	
II. Теоретическая готовность	
1. Знаком с основами организации и осуществления интеграции в рамках ФГТ с учетом а)-е) деятельности (цель, задачи, принципы, содержание, методы, средства, формы, результат)	
2. Знания в области психолого-педагогических, индивидуальных, возрастных особенностей развития ребенка в рамках осуществляемой а)-е) деятельности	
3. Знания о способах (проблемной, тематической, индивидуальной) интеграции с другими специалистами в рамках своей а)-е) деятельности	
4. Знание о специфике деятельности других специалистов, их реализации в интегрированном планировании	
5. Способность анализировать и обобщать положительный опыт работы других специалистов, а также разрабатывать собственные пути взаимодействия с другими специалистами средствами своей а)-е) деятельности	
III. Технологическая готовность	
1. Способен планировать и осуществлять свою а)-е) деятельность с психологически полной структурой: задачи-способы деятельности - самостоятельный педагогический анализ - меры воздействия	
2. Способен строить свою а)-е) деятельность с учетом индивидуальных возрастных особенностей детей и реализовывать индивидуальный и дифференцированный подход	
3. Владеет и применяет технологии других специалистов в рамках своей а)-е) деятельности	
4. Способен осуществлять интеграцию с другими специалистами в рамках разрабатываемой темы, в процессе индивидуально-коррекционной работы и в логике индивидуального развития ребенка	
1. Способен использовать опыт других специалистов в процессе интеграции, а также создавать авторскую концепцию (программу) своей а)-е) деятельности по взаимодействию с другими педагогами	
IV. Результативная готовность	
1. Получает высокие результаты в рамках своей а)-е) деятельности (продуктивность; эффективность, оптимальность педагогической деятельности и воспитанность - воспитуемость, развитость - развиваемость, обученность - обучаемость детей)	
2. Получает высокие результаты в рамках своей а)-е) деятельности на основе взаимодействия с другими специалистами (планирование, интегрированные занятия, анализ результатов)	
3. Способен рефлексировать на опыт взаимодействия с другими специалистами, перестраивать и развивать свою а)-е) деятельность для обеспечения высоких результатов интеграции	

¹ Внутренние мотивы (ВМ) — личностная потребность в наиболее полной реализации своих способностей, связаны с самоактуализацией.

Внешние положительные мотивы (ВПМ) различные виды материального и морального поощрения, уважение коллег, родителей, учащихся, положение в обществе, мотивы, связанные с повышением статуса, выполнением ролей.

Внешние отрицательные мотивы (ВОМ) — боязнь компетентного контроля со стороны администрации учреждения и последующих наказаний.

Алгоритм обработки и интерпретации результатов

Порядковая шкала измерения показателей профессиональной компетентности и интерпретация полученных результатов:

IV. 9-10 баллов (оптимальный уровень) - данное качество проявляется «всегда», сформировано на высоком уровне;

III. 6-8 баллов (допустимый уровень) - данное качество проявляется «как правило», в целом сформировано, за исключением некоторых (несущественных) недостатков;

II. 4-5 (критический уровень) - данное качество проявляется «редко», сформировано на уровне отдельных, не связанных друг с другом элементов;

I. 0-3 (недопустимый уровень) - данное качество «никогда» не проявляется, не сформировано.

Исходная шкала справедлива для первого блока (мотивационная готовность). Она в соответствии с количеством утверждений в каждом из трех последующих блоков (теоретическая готовность, технологическая готовность, результативная готовность) трансформируется в следующие интервалы:

I. Для блока мотивационная готовность (см. параметры исходной шкалы).

II-III-IV. Для блока теоретическая, технологическая, результативная готовность:

IV. [п*8+1; п*10] баллов (оптимальный уровень) - данное качество проявляется «всегда», сформировано на высоком уровне;

III. [п*5+1; п*8] баллов (допустимый уровень) - данное качество проявляется «как правило», в целом сформировано, за исключением некоторых (несущественных) недостатков;

II. [п*3+1; п*5] (критический уровень) - данное качество проявляется «редко», сформировано на уровне отдельных, не связанных друг с другом, элементов;

I. [0; п*3] (недопустимый уровень) - данное качество «никогда» не проявляется, не сформировано.

Обработка результатов

1. Суммируются оценки по каждому блоку (для блока мотивационно-психологической готовности осуществляется выбор одного типа мотивов и соответствующего значения интервала порядковой шкалы для каждого типа).

2. Суммируются итоговые оценки всех блоков, включая мотивационно-психологическую готовность.

3. Итоговое значение интерпретируется в соответствии с интервалами, полученными при расчете вербально-числовой шкалы. Как указано выше, полученный итоговый уровень содержит вербальные характеристики сформированности профессиональной компетентности в целом, уровни каждого блока характеризуют в отдельности пространства развития педагога.

Для 14 утверждений, содержащихся в каждой из предложенных карт компетентности, эти интервалы следующие:

IV. 113-140 баллов (оптимальный уровень) - данное качество проявляется «всегда», сформировано на высоком уровне;

III. 71-112 баллов (допустимый уровень) - данное качество проявляется «как правило», в целом сформировано, за исключением некоторых (несущественных) недостатков;

II. 43-70 (критический уровень) - данное качество проявляется «редко», сформировано на уровне отдельных, не связанных друг с другом элементов;

I. 0-42 (недопустимый уровень) - данное качество «никогда» не проявляется, не сформировано.

Задание 2. Ситуация делегирования инициативы (СДИ)

Смоделируем ситуацию, при которой педагогам необходимо:

- а) самостоятельно спланировать изучение определенного программного материала;
- б) составить индивидуальный план работы по освоению конкретной темы;
- в) определить промежуточные и итоговые результаты повышения квалификации;
- г) разработать технологии достижения поставленных в процессе повышения квалификации целей;
- д) определение сроков выполнения индивидуальных (стажерских) заданий, способов их оценки.

Задание 3. Ситуация установки (СУ)

Подберите ситуации, которые послужат средством формирования мотивации для изучения программного материала. Можете использовать представленные ниже варианты:

- а) методика незаконченных предложений («Я повышаю свою квалификацию, чтобы...», «Если я овладею данным программным материалом, то смогу...» и др.);
- б) анализ конкретных высказываний и позиций педагогов по поводу определенных проблем;
- в) формулировка внешних стимулов для повышения квалификации (уважение со стороны коллег, изменения взглядов со стороны родителей, повышение конкурентоспособности в глазах руководства и др.).

Задание 4. Организационно-деятельностные ситуации (ОДС)

Смоделируйте ситуацию конфликта, в которой педагог предстоит найти компромисс. Необходимо взять характерную образовательную ситуацию, позиции в которой полны и строго не определены.

Например, педагог в работе с детьми понимает, что его огне соответствует требованиям образовательной системы и ожиданиям родителей.

Следует проиграть две ситуации:

- а) избегание конфликта, когда педагог под разными предлогами не изменяется сам и не меняет ситуацию («Мне так удобно»);
- б) активное разрешение противоречия: когда педагог вынужден изменяться сам и менять ситуацию.

ТЕМА 2. ОСНОВЫ САМОДИАГНОСТИКИ ПЕДАГОГА

Семинар-практикум по самоорганизации профессиональной деятельности воспитателя

Основная цель практикума состоит в организации самопознавательной деятельности педагога на основе осознания целей, средств и результатов профессионального труда и соотнесения их с собственными ценностными установками.

Цель деятельности педагога дошкольного образования

Становление человеческого самосознания предполагает ответ на три существенных вопроса: «Кто я?», «Где я?», «И что я здесь делаю?», касающихся смысла жизни, роли человека в этом мире и места во взаимоотношениях с окружающими.

Предложим педагогу поставить перед собой вопросы: «Кто я, как воспитатель?», «Кто такой ребенок?», «Какова цель моей деятельности?»

Как показывает практика, сложности начинаются с ответа на первый вопрос. Дело в том, что в понятие «воспитание» вкладываются разные, зачастую взаимоисключающие, смыслы. А в понятие «воспитатель» вкладываются все смыслы, выражающие в обыденном сознании заботу о детях и работу с детьми. Однако без того, чтобы воспитатель самостоятельно сформулировал собственное видение себя как педагога, не начинается путь в профессии, и тем более он не имеет продуктивного продолжения.

Задание 1. Актуализация самосознания воспитателя и цели профессии

Постараемся ответить на первый вопрос. Для начала предложим самому воспитателю ответить на вопрос: «Я, воспитатель, - это...».

Теперь обратимся к нашему определению. Для начала «проблематизируем» ситуацию и обозначим границы понятия «воспитатель». Они укажут нам:

- «широту» (те неприемлемые варианты профессии, когда мы говорим, что этот человек не может быть воспитателем) - «воспитатель - это человек, балансирующий между профессиональными деформациями и профессиональной непригодностью»;
- «долготу» (те варианты профессии, когда мы видим, кто воспитатель, а кто нет) - «воспитатель - это человек, научившийся работать с тридцатью детьми и разучившийся работать с одним ребенком».

Данные определения ни в коей мере не являются эталонными, а скорее обозначают проблему профессии воспитателя: как в существующих условиях вызовов для профессии воспитателя (низкий социальный статус, оплата труда, престиж профессии; высокая нагрузка, требования и

ответственность) быть и оставаться **человеком** и **профессионалом**.

Именно для последнего утверждения следует дать определение понятия «воспитатель» - как человека, на основе имеющейся у него квалификации и опыта, способного развивать другого (растущего) человека средствами своей развитой личности.

В этом определении основными признаками воспитателя являются: результат его деятельности (развитие другого человека), средства деятельности (опыт и образование) и главное условие (**саморазвитая** личность).

Задание 2. Актуализация результатов профессии

Перейдем ко второму вопросу «Кто такой ребенок?»

В ответах воспитателей на данный вопрос ребенок предстает маленьким человеком, который нуждается в помощи. В предлагаемых педагогами определениях и, как следствие, в ходе работы с детьми зачастую упускаются характеристики ребенка как активно развивающейся и растущей личности, способной познавать мир и себя в нем с помощью взрослого.

В таких ответах отражены сильные и слабые стороны ребенка одновременно: его активность и саморазвитие, с одной стороны, и зависимость от взрослого, определенная ограниченность (опыта, психофизических возможностей), с другой.

Тем не менее, данное понимание ребенка снимает многие второстепенные вопросы, которые касаются техники и технологии работы с детьми. При этом не следует забывать, что специфика дошкольного образования на первый план выдвигает удовлетворение сиюминутных, ситуативных, спонтанных интересов ребенка, потому что именно в них заложен источник развития.

И, наконец, третий вопрос «Какова цель моей деятельности как субъекта педагогического труда?» Он один из самых сложных.

Задание 3. Средства достижения результата в деятельности воспитателя

Чтобы наиболее полно ответить на вопрос темы, необходимо выполнить упражнение «Зачем».

Упражнение «Зачем». Сформулируем его задание в привычной для воспитателя форме: «Зачем я работаю в (МБДОУ) детском саду №... (населенного пункта)... в должности...?» Выполнение данного упражнения проходит несколько этапов: к полученному ответу на вопрос упражнения ставим вопрос «Зачем?» и продолжаем работу, отвечая на последний сформулированный вопрос. Далее к полученному ответу снова ставим вопрос, отвечаем «Зачем?» и таким образом отвечаем до тех пор, пока не будем затрудняться в ответе на последний вопрос.

Затем следует соединить первый вопрос («Зачем я работаю в МБДОУ детский сад №...») с последним ответом. В большинстве случаев это помогает воспитателю понять цель своей деятельности.

Задание 4. Стратегическая цель педагогической деятельности: миссия воспитателя

Результирующим компонентом цели выступает миссия педагога по отношению к ребенку, как стратегическая цель педагогической деятельности. Попробуем ее сформулировать.

Для начала зададим этот вопрос воспитателю «Какова Ваша миссия?» Это будет результирующим этапом работы профессионального самосознания и своеобразным итогом выполнения представленных выше заданий.

Затем сравним полученные ответы с нашим вариантом для окончательной фиксации достигнутого результата перестройки профессионального самосознания или, по крайней мере, расшатывания профессиональных стереотипов.

Идеальный вариант цели звучит следующим образом: «Миссия (цель) воспитателя - перестать быть нужным ребенку». Большинство воспитателей отказываются понимать и принимать такую цель, забывая, что результат их деятельности не то, насколько ребенок *зависим от воспитателя*, а то, *насколько он от него свободен*. - По словам М. Монтессори: «Развитие - рост степеней самостоятельности».

То есть дальнейшее развитие ребенка напрямую зависит от успешной работы воспитателя, и главным показателем ее результативности является то, что ребенок самостоятельно выполняет определенные операции без помощи воспитателя. Для иллюстрации справедливости предложенного ответа приведем слова Николая Андреевича Римского-Корсакова «Сейчас я буду очень много говорить, а вы будете очень внимательно слушать. Потом я буду говорить меньше, а вы будете слушать и думать, и, наконец, я совсем не буду говорить, и вы будете думать своей головой и работать самостоятельно, потому что моя задача как учителя - стать вам ненужным...».

Надеемся, представленные вопросы и достигнутые в ходе практической работы результаты станут очень важными и нужными, а опыт работы слушателей в ходе выполнения заданий положительно повлияет на их личностное развитие и дальнейшее профессиональное становление.

ТЕМА 3. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОДИАГНОСТИКИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ

Практикум «Технологии рефлексивного мониторинга»

Разработка технологических карт рефлексивного мониторинга (как основы самооценочной деятельности) формирования профессиональной компетентности воспитателя на ключевых вопросах в процессе повышения квалификации и переподготовки. Такая карта моделирует целостное содержание профессиональной компетентности и призвана обеспечить актуализацию опыта педагогов и его реструктурирование в процессе изучения определенного учебного содержания.

Рассмотрим это на примере следующей игры (подчеркнем для модераторов, что содержание технологических карт можно наполнять любыми вопросами по темам переподготовки и повышения квалификации воспитателей).

Тема. Экспертиза нормы-образца сформированности профессиональной компетентности педагога в рамках практикума.

Цель игры. Выработка оптимальных критериев оценки уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в рамках определенной темы практикума.

Задачи:

- познакомить воспитателей с целями, задачами и содержанием практикума, определить тематику вопросов, связанных с возникающими затруднениями воспитателей;
- стимулировать процесс самопрограммирования формирования профессиональной компетентности на основе актуализации опыта педагогов;
- развивать способность к самоуправлению на основе рефлексии, самооценки сформированности профессиональной компетентности на начало практикума;
- формировать интерес, критическое отношение к изучаемому материалу, стимулировать мотивационную готовность к его освоению;
- собственно игровая задача: овладеть навыками продуктивного группового взаимодействия в процессе согласования индивидуальных и групповых оценок.

Деловая игра «Аттестация»

Технология рефлексивного мониторинга (фрагмент)

Объект имитации в игре: совместное заседание специалистов в области дошкольного образования (молодые педагоги, педагоги с опытом работы, эксперты) с целью экспертирования содержания и критериев сформированности профессиональной компетентности по определенному направлению работы.

Примерный комплект ролей: председатель экспертной группы (руководитель), докладчик, секретарь, аналитик, оппонент.

Этапы игры: Каждый педагог индивидуально оценивает значимость предлагаемых умений по теме практикума. Следующий шаг: каждый педагог оценивает развитость данных умений у себя по представленным в технологической карте параметрам.

В процессе рефлексивного мониторинга может быть использована порядковая шкала и ее модификация - вербально-числовая шкала для измерения субъективных оценок воспитателя. Данные шкалы позволяют получить качественно-количественные характеристики исследуемого явления.

Алгоритм обработки и интерпретации результатов представлен в приложении.

**Диагностический материал для организации самооценки
профессиональной компетентности воспитателя**

Задание 1. Компетентность воспитателя в области инноваций в системе дошкольного образования

I. Мотивационно-психологическая готовность: мотивы, движущие педагогом в работе, в зависимости от преобладающих стремлений (выбрать один тип):

а) в самореализации (не представляю себя вне профессии): педагог стремится к самосовершенствованию, демонстрирует личностную значимость посредством овладения и реализации новшеств в образовании ВМ > ВПМ > ВОМ (9-10 баллов) или

б) в общественном признании, поощрении со стороны коллег, родителей, детей ВПМ > ВМ > ВОМ (6-8 баллов) или

в) «награждай и проверяй»: педагог стремится овладеть инновационными знаниями и практикой при условии системы материального и морального стимулирования ВПМ > ВОМ > ВМ (4-5 баллов) или

г) соответствовать требованиям, избегать административных воздействий (контроль каждого шага): педагог не имеет познавательного и личностного интереса к овладению инновационной компетентностью ВОМ > ВПМ > ВМ (0-3 балла).

II. Теоретическая готовность:

1. Педагог имеет представление о современных тенденциях в области дошкольного образования, о развитии инновационной науки и практики.
2. Знаком с основными нормативными документами в области образования, регламентирующими инновационную, экспериментальную деятельность в рамках дошкольного образовательного учреждения.
3. Знаком с основными понятиями инновационной теории и практики, способен раскрыть существенные признаки изучаемых явлений.
4. Имеет представление о принципах, целях, содержании и технологии экспериментальной работы в ДООУ.
5. Способен анализировать и продуцировать инновационные идеи, теории, концепции.

III. Технологическая готовность:

1. Способен прогнозировать и осуществлять инновационную деятельность в ее структуре и логике: цели (задачи - условия - способы - анализ) коррекции.
2. Способен формулировать и решать вариативные задачи педагогической деятельности в инновационном аспекте.
3. Владеет методологией и методами педагогического исследования в аспекте экспериментальной работы в ДООУ (анализ, планирование, организация, контроль, регулирование).
4. Способен создавать творческую концепцию воспитания, образования, развития детей дошкольников.
5. Способен анализировать, аккумулировать и использовать творческий опыт других специалистов.

IV. Результативная готовность:

1. Умение определять продуктивность своей инновационной деятельности, степень достижения результата.
2. Умение рефлексировать опыт инновационной деятельности, прогнозировать ее дальнейшее развитие.
3. Способность к коррекции, перестройке своей деятельности в зависимости от изменяющихся условий (независимость суждений, критичность мышления, креативность, чувствительность к проблемам).

Вспомогательный материал для модератора

Представленные в заданиях технологические карты являются примерными (или основными) в зависимости от темы практикума и направления переподготовки и повышения квалификации. Ведущий может самостоятельно (или с помощью воспитателей) составлять подобные карты и использовать технологию работы с ними, представленную ниже.

Этапы и процедура организации самооценочной деятельности воспитателя

- Групповая работа (организуем группы педагогов по 5-7 человек в каждой оптимально): в подгруппах педагоги совместно определяют значимость (путем ранжирования) предложенных умений и создают групповой портрет специалиста с точки зрения принятой на себя роли. Также в подгруппе обобщаются индивидуальные оценки развитости перечисленных в карте умений.
- **Выступление подгрупп:** фиксируются значимые и незначимые умения, составляется коллективный портрет затруднений в подгруппе по поводу содержания профессиональной компетентности.
- **Групповая дискуссия** призвана определить основные акценты и приоритеты в учебном материале, выработать единую точку зрения о значимости содержания профессиональной компетентности.
- **Рефлексия результатов и процесса** взаимодействия в игре позволяет педагогам актуализировать собственные смыслы и ценности, осмыслить предлагаемое содержание практикума.
- **Этап разработки индивидуальных программ** в процессе повышения квалификации воспитателя по определенной теме на основе актуализированных противоречий и групповых оценок значимости предлагаемых профессиональных умений.

Практические задания воспитателям по итогам самодиагностики

Задание 1. Разработайте карту самодиагностики с опорой на приведенный пример по актуальной теме.

Задание 2. Смоделируйте с опорой на технологию представленной игры ситуацию экспертизы разработанной карты самодиагностики в работе педагогов.

Задание 3. Организуйте проведение самодиагностики по представленной карте, совместное обсуждение в группе полученных результатов.

ТЕМА 4. ПРОГРАММА САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Семинар-практикум

В основе становления, развития и функционирования педагогической деятельности лежат механизмы самоорганизации и саморегуляции. Самоорганизацию и саморегуляцию правомерно рассматривать не только в контексте рефлексивного управления, но и как относительно самостоятельные функции, обеспечивающие стабильное, динамичное и направленное развитие личности и деятельности педагога.

Данные функции строятся в логике управленческого цикла (самоанализ - самопланирование - самоорганизация - самоконтроль - саморегулирование) и обеспечивают логику индивидуального развития на рефлексивной основе (самосознание (самопознание) - самоопределение - самовыражение - самоутверждение - самореализация - саморегуляция).

Педагогическая деятельность рассматривается в современных исследованиях как системное целостное образование, интегрирующее проекции личностных качеств педагога и его профессионально-педагогических умений. Их взаимосвязь продиктована диалектикой развития человека как личности в деятельности и соответствующими личностно-деятельностными достижениями.

Пути профессионального самосовершенствования основываются на технологиях развития и саморазвития:

- познание себя;
- тренировка воли;
- управление эмоциями;
- умение выйти из кризиса;
- освоение психотехнологий педагогического воздействия (педагогическое общение как форма педагогического взаимодействия);
- освоение педагогических технологий (деятельностная форма взаимодействия);
- сознательное самоограничение (самоорганизация и саморегуляция).

Исследователи выделяют 4 блока в самопознании:

1. Личностные свойства, индивидуальность.



нием собственного

ией взаимодействия

той связи.

а основе взаимных

уляции.

ному благополучию

ностного развития

нтов саморазвития

Представленные позиции позволяют запускать механизм саморазвития, в основе которого лежат творческие силы воспитателя, становление его индивидуальности в профессии. Ее слагаемые отображены на следующем рисунке.

Схема 2. Психологическая модель творческого процесса в деятельности педагога



Вспомогательный материал для модератора

Представленная ниже технологическая карта является примерной (или основной) в зависимости от темы практикума и направления переподготовки и повышения квалификации. Ведущий может самостоятельно (или с помощью воспитателей) составлять диагностику саморазвития (алгоритм обработки и интерпретации результатов дан в приложении).

Индивидуальный лист самооценки развитости компонентов профессионально-педагогической самоорганизации и саморегуляции

Карта компетентности педагога в вопросах саморазвития

I. Мотивационно-психологическая готовность: мотивы, движущие педагогом в развитии, в зависимости от преобладающих стремлений:

- Самоактуализация и самореализация (не представляю себя вне профессии): педагог стремится к самосовершенствованию, демонстрирует личностную значимость посредством овладения и реализации технологий саморазвития, осознает ценность и смысл саморазвития $BM > BPM > BOM$.
- Повышение социального статуса (общественное признание, одобрение, поощрение со стороны коллег, родителей, детей) $BPM > BM > BOM$.
- Стремление овладеть технологиями саморазвития при условии системы материального и морального стимулирования $BPM > BOM > BM$.
- Стремление соответствовать требованиям, избегать негативных воздействий (контроль каждого шага) становится основным мотивом деятельности по саморазвитию: педагог не имеет познавательного и личностного интереса к овладению технологиями самосовершенствования $BOM > BPM > BM$.

II. Теоретическая готовность:

- Педагог имеет представление о перспективах собственного саморазвития на основе объективных требований к себе как к личности и профессионалу и данных самоанализа.
- Знаком с основными понятиями, связанными с саморазвитием, инновационной теории и практики, способен раскрыть существенные признаки изучаемых явлений.
- Знаком с основными методами и способами саморазвития.
- Имеет представление о принципах, целях, содержании и технологиях самопрограммирования.
- Способен анализировать и продуцировать идеи, теории, концепции саморазвития.

III. Технологическая готовность:

- Способен прогнозировать и осуществлять саморазвитие в структуре (цели/задачи - условия - способы - анализ/коррекция) и логике (самосознание/познание - определение - выражение - утверждение - реализация - регуляция).
- Способен формулировать и решать задачи по саморазвитию в инновационном аспекте.
- Владеет методологией и методами саморазвития в логике самоанализа, планирования, организации, контроля, регулирования.
- Способен создавать творческую концепцию саморазвития.
- Способен анализировать, аккумулировать и использовать творческий опыт саморазвития других специалистов.

IV. Результативная готовность:

- Умение определять результативность и продуктивность своей деятельности по саморазвитию.
- Направленность на осмысление собственной траектории развития, самоанализ собственного уровня развитости, выделение негативных и позитивных моментов в своей педагогической деятельности; рефлексия на опыт саморазвития и прогноз этого процесса.
- Способность к коррекции, перестройке своей деятельности в зависимости от изменяющихся условий.

Организация рефлексивного мониторинга на основе самооценки педагогом процесса саморазвития позволяет выработать собственную программу развития и контролировать процесс ее реализации.

Для развития основных профессиональных качеств можно ориентироваться на следующие источники:

1. Зимняя И.А. Педагогическая психология. - Ростов на Дону: Феникс, 1997. - 480 с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Дело, 1996. - 308 с.
3. Мищенко А.И. Введение в педагогическую профессию. - Новосибирск, 1991. - 148 с.
4. Невзорова Н.П. Развитие профессиональной саморегуляции будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений. Дис...канд. пед. наук. - Барнаул, 1999. - 180 с.
5. Немов Р.С. Психология. - В 3 кн. - Кн. 3. Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. - М.: Просвещение, 1995. - С. 400-474.
6. Рогов Е.И. Учитель как объект психологического исследования: пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998. - 496 с.
7. Практическая психология для преподавателей. - М.: Флинта, 1997. - 328 с.

Практические задания

Задание 1. На основе индивидуального листа самооценки развитости компонентов профессионально-педагогической самоорганизации и саморегуляции проведите самодиагностику, обработайте и интерпретируйте полученные данные.

Задание 2. С опорой на полученные результаты заполните программу саморазвития.

Таблица 3. Программа саморазвития педагога

Компоненты саморазвития, требующие оптимизации	Индивидуальные цели саморазвития	Методы и средства саморазвития	Планируемый результат	Анализ, оценка, коррекция результата
Все, что оценено меньше 5 баллов				

ТЕМА 5. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПЕДАГОГА

Семинар-практикум по организации самообразования педагога

В качестве начального этапа формирования компетентности педагога в области педагогического проектирования нами рассматривается перевод субъекта из состояния неосознанной некомпетентности в состояние осознанной некомпетентности. Формой его реализации может выступать деловая игра, которая проводится на начальном этапе подготовки и разработки программы. Деловая игра направлена на актуализацию воспитателя и формирование умений определять логику и последовательность разработки рабочей программы педагога.

Цель игры. Овладеть, алгоритмом построения рабочей программы педагога.

Цель игрового взаимодействия. Выработать единое решение в подгруппе относительно последовательности этапов разработки программы.

Объект имитации в игре. Процесс (процедура) аттестации педагогических кадров.

Предварительная подготовка связана с информированием участников о сути и назначении деловой игры в учебном процессе, основных правилах, компетенциях игроков и ведущего.

Для организации игры необходимо сформировать несколько подгрупп из 1+/- 2 (5-9 человек, оптимально - 7) человека в зависимости от численности и подготовленности аудитории. Примерный комплект ролей: председатель (руководитель работы в группе), генераторы идей, докладчик, секретарь, оппонент, аналитик.

Игра проходит в несколько этапов.

Этап I. Подготовительный (3—5 минут): составление блок-схемы — игрового формата (см. таблицу 3, «Формат деловой игры «Рабочая программа педагога»), обозначение заголовков столбцов и заполнение первого столбца таблицы «Шаги создания программы».

Этап II. Индивидуальная аттестация (5-7 минут). Каждый педагог индивидуально в столбце 2 («Индивидуальная оценка») определяет порядок элементов программы: 1 - первый элемент, 2 — последующий... 14 — последний элемент программы.

Этап III. Коллективная аттестация (10—15 минут). В подгруппах педагоги на основе

индивидуальных оценок совместно определяют алгоритм разработки рабочей программы и принимают групповое решение, которое записывается в столбец «Групповая оценка».

Этап IV. Выступление подгрупп (5-10 минут). Докладчиком фиксируется определенная группой логика создания рабочей программы, оппонентами из других подгрупп задаются уточняющие и проблемные вопросы относительно содержания выступления.

Этап V. Обработка результатов (10-15 минут). В столбце «Правильный ответ» записывается решение аттестационной комиссии относительно последовательности шагов разработки программы. После того, как заполнены первые три столбца, производится расчет в последующих столбцах:

- «Индивидуальная ошибка»: из значения соответствующей строки столбца «Индивидуальная оценка» вычесть значение в соответствующей строке столбца «Правильный ответ», разницу без знака «минус» поместить в соответствующую строку столбца «Индивидуальная ошибка».
- «Групповая ошибка»: тот же алгоритм действий, высчитывается разница значений в соответствующих строках столбцов «Групповая оценка» и «Правильный ответ» и помещается в столбец «Групповая ошибка».
- «Лидерство»: действие вычитание совершается со значениями в соответствующих строках столбцов «Индивидуальная ошибка» и «Групповая ошибка», разница без знака «минус» помещается в столбец «Лидерство».

Таблица 4. Формат деловой игры «Рабочая программа педагога

Шаги	Инд. оценка	Гр. оценка	Правильный ответ	Инд. ошибка	Гр. ошибка	Лидерство
Критерии результативности						
Тема						
Этапы						
Задачи						
Содержание работы						
Коррекция						
Пояснительная записка						
Сроки						
Рекомендации по реализации программы						
Контроль хода развития						
Цель						
Исполнители, ответственные программы						
Проблема						
Технологии						
Итого						

Последнее действие — подсчет суммы по каждому из последних трех столбцов («Индивидуальная ошибка», «Групповая ошибка», «Лидерство»), значение которой помещается в соответствующий столбец строки «Итого».

Интерпретация результатов: если набрано менее 22 баллов в соответствующем столбце «Индивидуальная ошибка», «Групповая ошибка» строки «Итого», то данный результат принято считать оптимальным. Вы достаточно компетентны в вопросах разработки рабочей программы, либо на индивидуальном, либо на групповом уровнях.

Выраженность лидерских качеств определяется шкалой оценок:

- менее 20 баллов: Вы обладаете ярко выраженными лидерскими качествами;
- 20-30 баллов: у Вас достаточно высокий уровень лидерства;
- 31-40 баллов: в Вас есть задатки лидера, но вы не стремитесь их проявлять;
- более 40 баллов: для Вас характерна позиция конформизма.

Этап VI. Групповая дискуссия (10 минут). Дискуссия призвана определить основные акценты и приоритеты в разработке рабочей программы, выработать единую точку зрения на последовательность шагов ее создания.

Этап VII. Рефлексия результатов и процесса взаимодействия в игре (10 минут). Эта работа позволяет актуализировать педагогам собственные смыслы и ценности, осмыслить предлагаемое содержание игровой ситуации.

Практические задания по реализации умений в области разработки рабочей программы воспитателя

Задание 1. Сформулируйте проблему своей деятельности и предложите вариант ее решения в соответствии с логикой рабочей программы (цель, задачи, содержание, технологии, результат).

Задание 2. Проведите анализ любой образовательной программы дошкольного образования в соответствии с логикой рабочей программы. Отметьте а) полноту (наличие либо отсутствие) всех компонентов; б) структуру программы (взаимосвязь и логическую последовательность всех элементов); в) сделайте вывод об эффективности и результативности программы с опорой на полученные в ходе анализа данные.

Задание 3. Составьте тезисно собственную рабочую программу, сформулировав каждый из представленных пунктов. Подготовьте ее презентацию для публичной защиты.

ТЕМА 6. УПРАВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННЫМ ДОУ

Мастер-класс

В деятельности воспитателя вопросы управления выходят на первый план в связи с его участием в общественном управлении (как представителя коллектива), педагогическом управлении (как специалиста, проектирующего направления развития ребенка в образовании), самоуправлении (как субъекта, выстраивающего собственный профессиональный и личностный путь развития). Поэтому овладение общей системой управления является непременным условием профессиональной и личностной успешности воспитателя.

Цель. Сформировать компетенцию воспитателя в области управления современным ДОУ с опорой на классический подход к управлению.

Задачи:

- систематизировать представления воспитателя об управленческой стратегии и тактике;
- согласовать в процессе групповой работы алгоритм управления субъектами ДОУ (родителями, детьми, педагогами);
- разработать собственную концепцию управления.

ЭТАПЫ

1. Выработка общего алгоритма управления

Практические задания

Задание 1. Определите правильную последовательность функций управления по цели.

Ранг	Цель управления
	Контроль
	Организация
	Планирование
	Мотивация
	Регулирование
	Анализ

Задание 2. Определите правильную последовательность функций управления по средствам.

Ранг	Средства управления
	Исполнение
	Стимулирование
	Диагностика
	Прогноз
	Оценка
	Коррекция

Проверьте себя:

Самоанализ компетентности воспитателя в реализации функций управления.

Практические задания

Задание 3. Оцените по 10-балльной шкале выраженность каждого компонента компетентности (хочу — могу — делаю — получаю). Интерпретируйте полученные результаты.