

*Выступление
на заседании методической площадки
для
зам. зав. по ВМР ДОУ г. Щекино*

*Тема:
«Педагог – новатор.
От достигнутого –
к новым вершинам»*

*Подготовил: зам. зав. по ВМР
Гусева Наталья Александровна*

ноябрь 2018г.

ПЕДАГОГ – НОВАТОР. ОТ ДОСТИГНУТОГО К НОВЫМ ВЕРШИНАМ

ОТ ДОСТИГНУТОГО К НОВЫМ ВЕРШИНАМ	1.
Радикальные изменения, происходящие в современном российском обществе, предъявляют особые требования к личности, способной продуктивно жить и созидательно действовать в новых социокультурных условиях.	2.
Центральной фигурой инновационно-педагогической деятельности является педагог-новатор, который может выступать в качестве автора, разработчика, исследователя, пользователя и пропагандиста новых педагогических технологий, теорий, концепций.	3.
Так кто же он ПЕДАГОГ-НОВАТОР? (мультфильм)	4.
Педагог-новатор - это педагог, стремящийся к максимальной творческой самореализации, усматривающий противоречия в функционировании, развитии системы образования и создающий на этой основе свои оригинальные способы или даже системы обучения, воспитания, контроля. Самообразовательная деятельность такого педагога осуществляется на другом уровне, что говорит о необходимости построения индивидуальной траектории профессионального развития для ПЕДАГОГА-НОВАТОРА	5.
Существуют классификации педагогов-новаторов. По характеру инновационной деятельности выделяют создателей и реализаторов. Первые являются авторами новшеств. Вторые организуют процесс его освоения. По выполняемым функциям выделяются следующие типы новаторов: · антрепренер (педагог, поддерживающий и продвигающий идеи) · генератор идей (выдает в сжатые сроки большое число оригинальных предложений, стремится решать сложные проблемы) · привратник (улавливает и перерабатывает свежие идеи, накапливает и передаёт прогрессивный опыт) · модератор идей (критик новой научной информации) · аниматор идей (подмечает сильные стороны новой идеи, поддерживает генератор идей)	6.
Инновационная деятельность немыслима без развития педагогом своего профессионального мастерства, достижения пика своей профессионально-творческой зрелости. Представление о совокупности качеств, необходимых педагогу-новатору, можно получить на основе акмеограммы- комплекса характеристик уровня знаний, умений, личностных качеств специалиста, обуславливающих достижение им высшего уровня профессионального мастерства.	7.
Акмеологическая компетентность лежит в основе профессионального стандарта педагога. В своих исследованиях Бородулина Е. М., Портнова А. Г., Каган Е. С. рассматривают акмеологическую компетентность личности педагога как «интегративную характеристику личности, которая обладает комплексом профессионально значимых для педагога качеств, имеет высокий уровень теоретической и научно-практической подготовленности к творческой педагогической деятельности, способной эффективно взаимодействовать с воспитанниками в педагогическом процессе на основе использования современных технологий».	8.
Педагог, владеющий акмеологической компетентностью должен быть исследователем, для которого чрезвычайно важным являются: – аналитические способности; – умение определять цели и задачи своей деятельности; – планировать методическую работу;	9.

– умение формулировать прогнозируемые результаты; – корректировать свою деятельность на основе данных педагогического мониторинга. Проектировочные умения необходимы педагогу-акмеологу для выстраивания своего профессионального роста, определения тех профессиональных вершин, достижение которых будет способствовать повышению педагогического мастерства и качества образования	
Для определения уровня сформированности акмеологической компетентности педагогов дошкольной организации возможно провести процедуру оценки методом наблюдения и анализа результативности педагогической деятельности по 12ти системе оценки. Компоненты сформированности акмеологической компетентности: По результатам проведения процедуры самооценки уровня сформированности акмеологической компетентности педагогов дошкольной организации можно провести количественный и качественный анализ.	10.
Педагог-новатор является одновременно преподавателем, воспитателем, организатором деятельности детей, активным участником общения с воспитанниками, их родителями и коллегами, исследователем педагогического процесса, консультантом, просветителем и общественником. Высокие достижения педагога в педагогической деятельности являются фактором, существенно развивающим личность. Занимаясь инновационной деятельностью, развивая инновационную активность, создавая что-то новое, достойное внимания, педагог растет, развивая свои личностные и профессиональные качества.	11.
Зная индивидуальные особенности педагогов, уровень профессиональных притязаний каждого, можно стимулировать их стремление к творческому росту, освоению новых профессиональных умений и действий, способствовать преодолению состояния, которое в психологии называют «кризисом компетентности». 1. Анкета: Восприимчивость педагогов к новому. 2. Анкета: Информационная готовность педагога 3. Анкета: Мотивационная готовность педагога к освоению новшеств 4. Анкета: Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций 5. Анкета: Уровень новаторства педагогов в дошкольном коллективе. 6. Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов-новаторов	12.
По мере накопления опыта в своей профессии педагог многое из своих действий начинает выполнять бессознательно, автоматически, приобретает навыки педагогической работы. С одной стороны, усвоение таких навыков облегчает труд, способствует его продуктивности. Воспитателю уже не нужно постоянно следить за собой – за стилем своей речи, за манерой держаться перед детьми, за точным распределением времени по этапам дня и т.п. С другой – полная автоматизация всех его действий в процессе обучения таит в себе опасность превращения творческой работы в ремесленную, когда педагог начинает обучать по раз и навсегда установленному трафарету. Чтобы исключить подобные проблемы в работе педагогов-новаторов в учреждении разрабатывается Положение о педагогических работниках, работающих на доверии и самоконтроле и используются такие формы контроля, как: Самоконтроль- изучение и обобщение опыта, оказание методической поддержки и помощи: - Работа на доверии. - Частичный контроль с коррекцией деятельности. Взаимоконтроль – анализ и оценка пед. процесса воспитателя параллельной группы или др. группы.	13.

Повседневный самоконтроль, установка на видение новых проблем, на оценку ситуаций, возникающих в группе, помогут избежать шаблона в работе.	
В современном мире педагогическая деятельность насыщена различными ситуациями и разнообразными факторами, несущими в себе потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования. Неблагоприятные воздействия напряженных факторов вызывают у педагогов стресс двойного рода: информационный стресс (связан с информационными перегрузками, необходимостью быстрого принятия решения при высокой степени ответственности за последствия) и эмоциональный стресс (возникновение эмоциональных сдвигов, изменения в характере деятельности, нарушения поведения). Поведение педагогов нередко характеризуется повышенной напряженностью. Проработав 15 лет, педагог начинает сам ощущать постоянно нарастающую невротичность, изнеможение. Избежать последствий выгорания педагогов можно путем планомерной профилактики синдрома. Профилактику эмоционального выгорания воспитателей необходимо проводить в двух направлениях: 1) оптимизация организационных условий труда педагога; 2) актуализация личностных ресурсов педагога.	14.
Педагог-новатор ищет способы, технологии, активно участвует в методической работе образовательного учреждения, является членом педагогических сообществ, где осуществляется совместная деятельность педагогов. Это способствует формированию его личной педагогической системы, индивидуального стиля педагогической деятельности.	15.
Для внедрения системы работы по повышению уровня профессиональных компетенций педагога должны быть учтены следующие требования: – обеспечение индивидуально — дифференцированного подхода, с учетом возможностей педагогов и их профессиональных интересов; – помощь в оценивании своей результативности повышения квалификации и своевременное внесение корректив в этот процесс; – обеспечение системного, комплексного и деятельностного подходов.	16.
Дифференцированные подходы к повышению профессионального мастерства педагогов: Изучив литературу по управлению научно-методической работой образовательных учреждений разных авторов, мы хотели бы познакомить вас сегодня с некоторыми из подходов, наиболее приемлемыми для наших педагогов, Формы методической работы, используемых в системе повышения квалификации педагогов ДОУ Годичные команды педагогов Представляет собой управляемое объединение педагогов, основанное на принципе психологической совместимости. Решает вопросы, подобные вопросам педагогического консилиума. Частота работы — ежемесячно. Рекомендуемая квалификационная категория: — новаторы, мастера, опытные-активные педагоги, узкие специалисты (1—2 раза в год); — опытные-малоактивные, молодые специалисты-«консерваторы» (1 раз в месяц); — молодые специалисты (по мере необходимости); — опытные-активные (по мере необходимости); — новаторы (постоянно).	17.
Педагогическое ателье или педагогическая мастерская Имеет целью передачу педагогом-мастером остальным членам педагогического коллектива основных идей своей воспитательно-образовательной системы, практических способов ее реализации. Ведущие формы учебных занятий в педагогическом ателье: совместное обсуждение концептуальной идеи педагога-мастера, выполнение индивидуально-практических заданий и возможность их использования педагогом в своей работе с детьми. Педагогическое ателье — вызов традиционной педагогике. Основная задача педагогического ателье — познакомить воспитателей ДОУ с методами нестандартной	18.

педагогики, с новыми технологиями, нетрадиционными формами работы. Частота занятий и длительность по потребностям педагогов. Все категории 1 раз в месяц. Рекомендуемая квалификационная категория: все категории 1 раз в месяц.	
Мастер-класс Является разовой и одновременно выездной формой работы педагогов с целью распространения своего опыта среди других дошкольных учреждений района, города. Основной метод — прямой и комментированный показ приемов своей работы. Рекомендуемая квалификационная категория: все категории.	19.
Творческие микрогруппы Это стихийное объединение 2—3 педагогов с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга. Основное условие работы микрогруппы — равенство возможностей педагогов. Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки методики, модернизации плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала и прочее. Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов. Длительность их работы — от нескольких часов до нескольких дней, т.е. до момента разрешения проблемы. Рекомендуемая квалификационная категория: педагоги-новаторы, мастера, опытные-активные (по мере необходимости).	20.
Кружки качества Организуются по инициативе администрации для поиска решения той или иной проблемы. Ведущий метод, используемый в работе: «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации работы кружка является наличие хотя бы одного педагога, способного обучать коллег без участия администрации. О результатах работы кружка качества администрация ставится в известность руководителем кружка. Главной задачей работы кружка является нахождение способа повышения качества воспитательно-образовательной работы с детьми. Длительность работы кружка по потребностям педагога во времени для нахождения способа решения проблемы. Рекомендуемая квалификационная категория: педагоги-новаторы, мастера.	21.
Школа исследователя Организуется для опытных педагогов с целью развития у них навыков исследовательской деятельности, а также обучения их ведению исследовательской работы с детьми. У школы исследования есть научный руководитель. Длительность ее работы — от 1 года до нескольких лет. Частота встреч — 1 раз в 1—2 месяца. Рекомендуемая квалификационная категория: все категории по мере необходимости.	22.
ВНИК (временные научно-исследовательские коллективы) Создаются по инициативе администрации при необходимости разработки какого-либо фундаментального документа, требующего предварительного изучения и анализа ситуации, сбора данных через анкетирование или интервью, анализа и обобщения этих данных, изучения специальной литературы. Члены ВНИК должны владеть методами классификации, систематизации, сравнения, обобщения, абстрагирования, индукции и дедукции. Работа во ВНИКе требует хорошей научной подготовки его участников, безупречного умения формулировать цели, задачи и прочее. ВНИК обязательно имеет научного руководителя или консультанта и группу разработчиков. Создается на определенное время для практического решения большой проблемы по значимости и объему	23.
Рост профессионального мастерства и педагогической культуры педагога – новатора идет более интенсивно, по своей траектории профессионального развития, если он занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт соединяется с социальным и профессиональным опытом. Инновационное поведение – это максимальное развитие своей индивидуальности. Педагог – новатор К. Д. Ушинский, который заложил основы теории развития личности, написал замечательные строки: «Учитель живет до тех пор, пока учится. Как только он перестаёт учиться, в нём умирает учитель».	24.

