#### Выступление

на заседании методической площадки для

зам. зав. по ВМР ДОУ

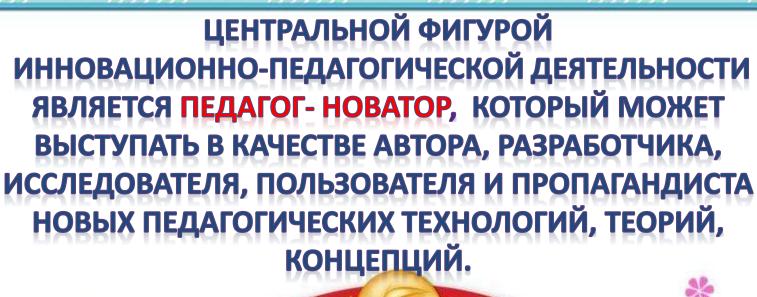


Обучать — значит вдвойне учиться. Ж. Жубер

Зам. зав. по ВМР Гусева Наталья Александровна 2018г.

Радикальные изменения, происходящие в современном российском обществе, предъявляют особые требования к личности, способной продуктивно жить и созидательно действовать в новых социокультурных условиях.









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



#### КЛАССИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ-НОВАТОРОВ

По характеру инновационной деятельности

Создатели – авторы новшеств Реализаторы, организуют процесс освоения.

По выполняемым функциям

антрепренер (педагог, поддержива ющий и продвигающ ий 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)

Инновационная деятельность немыслима педагогом своего профессионального зрелости. без развития достижения Представление о совокупности качеств, необходимых характеристик педагогу-новатору, можно качеств специалиста, акмеограммы- комплекса обусловливающих достижение им высшего уровня профессионального мастерства. **АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ** ПЕДАГОГА

#### Акмеологическая компетентность личности педагога



интегративная характеристика личности

имеет высокий

С комплексом профессиональ но значимых для педагога качеств

Акмеологическая компетентность уровень теоретической и научно- практической подготовленности к творческой педагогической деятельности

способной эффективно взаимодействовать с воспитанниками в педагогическом процессе на основе использования современных технологий



## **Уровни акмеологической компетентности**

ТВОРЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ (10-12 БАЛЛОВ)

**ПРОДВИНУТЫЙ**УРОВЕНЬ (6-9 БАЛЛОВ)

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ (1-5 БАЛЛОВ)

Компоненты сформированности акмеологической компетентности

Мотивационный

Инструментально -операциональный

Перцептивно регулятивный

Рефлексивнооценочный





#### СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕДАГОГОВ К ТВОРЧЕСКОМУ РОСТУ

#### **АНКЕТЫ**

- 1. Восприимчивость педагогов к новому.
- **2.** Информационная готовность педагога.
- 3. Мотивационная готовность педагога к освоению новшеств.
- 4. Антиинновационные барьеры педагогов, препятствующие освоению инноваций.
- 5. Уровень новаторства педагогов в дошкольном коллективе.

КАРТА диагностики уровня профессиональной компетентности педагоговноваторов



**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.



## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПЕДАГОГОВ И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА







- Эмоциональное истощение;
- Деперсонализация;
- Сокращенная профессиональная реализация (или редукция личных достижений



#### МОТИВЫ, ПОБУЖДАЮЩИЕ ПЕДАГОГА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ

Внутренние мотивы: мечта, самореализация; творчество; здоровье; любопытство; нужность кому-то; личный рост

Внешние мотивы: деньги; карьера; признание; статус;



## Для внедрения системы работы по повышению уровня АК должны быть учтены следующие требования:

- обеспечение индивидуальнодифференцированного 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.

#### ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫШТЕНИЯ 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	— новаторы, мастера, опытные-активные педагоги, узкие специалисты $(1-2$ раза в год);
категория:	— опытные-малоактивные, молодые специалисты-«консерваторы» (1 раз в
	месяц);
1	<ul> <li>молодые специалисты (по мере необходимости);</li> </ul>
	<ul> <li>опытные-активные (по мере необходимости);</li> </ul>
	- новаторы (постоянно).

### ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫТИРНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

#### 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 педагогамастера, выполнение индивидуально-практических заданий и возможность их использования педагогом в своей работе с детьми. Педагогическое ателье — вызов традиционной педагогике

Частота работы	Все категории 1 раз в месяц, по потребностям педагогов
Основная задача	познакомить воспитателей ДОУ с методами нестандартной педагогики, с новыми технологиями, нетрадиционными формами работы
Рекомендуемая квалификационн ая категория:	все категории педагогов

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫТИЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

#### Мастер-класс

Является разовой и одновременно выездной формой работы педагогов с целью распространения своего опыта среди других дошкольных учреждений района, города.



#### ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫ ШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

Творческие микрогруппы

### Это стихийное объединение 2—3 педагогов с целью профессионального общения и обогащения опыта друг друга.

Основное условие работы микрогруппы	равенство возможностей педагогов
Основная задача	Группы создаются для нахождения способа решения проблемы, разработки методики, модернизации плана работы, модификации учебного пособия, дидактического материала и прочее.
Рекомендуемая квалификационная категория:	Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов: педагоги-новаторы, мастера, опытные-активные (по мере необходимости).
Длительность их работы	от нескольких часов до нескольких дней, т.е. до момента разрешения проблемы.

#### ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫ ШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

#### Кружки качества

# Организуются по инициативе администрации для поиска решения той или иной проблемы. О результатах работы кружка качества администрация ставится в известность руководителем кружка.

Ведущий метод	«мозговая атака» или «мозговой штурм».
Основная задача	нахождение способа повышения качества воспитательно-образовательной работы с детьми.
Обязательное условие	наличие хотя бы одного педагога, способного обучать коллег без участия администрации
Рекомендуемая квалификационная категория:	педагоги-новаторы, мастера
Длительность их работы	по потребностям педагога во времени для нахождения способа решения проблемы.

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫ ШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

Школа исследователя

# Организуется для опытных педагогов с целью развития у них навыков исследовательской деятельности, а также обучения их ведению исследовательской работы с детьми.

Обязательное условие У школы исследования есть научный руководитель. Длительность их работы от 1 года до нескольких лет

Частота встреч — 1 раз в 1—2 месяца

Рекомендуемая все категории по мере необходимости квалификационная категория:





ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В СИСТЕМЕ ПОВЫТИЕНИЯ квалификации педагогов доу

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.

Создается на определенное время для практического решения большой Основная задача проблемы по значимости и объему задачи. Например, разработка программы развития, образовательной программы, перспективного плана работы и т.д. В ее цели не входит реализация полученного документа и отслеживания результата,

> так как для этого требуется длительное время, а ВНИК работает только на момент теоретической разработки документа 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.

категория:

Обязательное

условие

Рекомендуемая новаторы, мастера опытные-активные по мере необходимости. квалификационная

Длительность их от нескольких дней до нескольких месяцев работы



Рост профессионального мастерства и педагогической культуры педагога - новатора идет более интенсивно, своей траектории ПО профессионального развития, если занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт соединяется с социальным и профессиональным опытом. Инновационное поведение **ЭТ0** своей максимальное развитие 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»,