



ДОШКОЛЬНЫЙ ВЕСТНИК

ИЮНЬ • 2021 • № 5 (91)



**Читайте
в номере**

**Городской конкурс
«Путь к успеху»**

**Городская
методическая
неделя**

Цветной паровоз

Ехал по рельсам цветной паровоз,
В наш городок он вагончики вез.
В первом вагоне – два розовых пони,
А во втором – серебристые кони.

В третьем – глазастые чудо-ромашки,
Ну а в четвертом – счастливые птички.
В пятом – для маленьких рыжих девчушек
Двести коробок веселых веснушек.

Летние сны притаились в шестом,
Эхо лесное катило в седьмом.

Радуга мчалась в восьмом и девятом,
В самом последнем вагоне, десятом,
Летние травы, дрожа на весу,
Нежно хранили ночную росу.

Солнечный луч, машинист удалой,
Ловко вагоны тянул за собой.
Всех ослепляя потоками света,
В город привез он цветастое лето.

Елена Раннеева

..... **городской конкурс «Путь к успеху»**

Конкурс профессионального мастерства «Путь к успеху»

С целью повышения качества дошкольного образования, совершенствования содержания деятельности городской методической службы, повышения престижа профессии воспитателя, формирования позитивного имиджа педагогических коллективов отделом методического сопровождения МКУДПО «ГЦРО» организован конкурс профессионального мастерства методических команд среди муниципальных образовательных организаций города Новосибирска, реализующих программы дошкольного образования «Путь к успеху».

Конкурс проходил в период с 1 февраля по 31 мая 2021 года в два этапа: районный (окружной) и городской. В городском этапе конкурса приняли участие 16 образовательных организаций из восьми районов города Новосибирска, прошедших районный отбор: ДОО № 478, 38 Калининского района; ДОО № 27, 35 Первомайского района; ДОО № 10, 274 Центрального округа; ДОО № 406, 81 Ленинского района; ДОО № 439, 493 Дзержинского района; ДОО № 494, 108 Кировского района; ДОО № 234, 70 Октябрьского района; ОЦ «Горностай», ДОО № 426 Советского района.

В состав жюри конкурса вошли руководители, старшие воспитатели дошкольных обра-

зовательных организаций города Новосибирска, методисты Городского центра развития образования, руководитель Центра научно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений Новосибирского педагогического колледжа № 1 им. Макаренко.

Конкурс проводился в четырех номинациях. Первая номинация – «Визитная карточка» (пятиминутный видеоролик, представляющий методическую команду образовательной организации, основные идеи и направления деятельности по повышению профессионального мастерства педагогов).

Вторая номинация – «Методический кабинет «Идеи для будущего»» (видеопрезентация проектов и программ, разработанных образовательной организацией, направленных на развитие кадрового потенциала, поиск новых форм повышения квалификации внутри педагогического коллектива).

Третья номинация – «Профессиональный разговор» – представляла собой видеозапись фрагмента методического мероприятия: педагогического и методического совета, интерактивного семинара, мастер-класса, коворкинга, тренинга, в проведении которого участвует ме-

тодическая команда, направленного на повышение качества образования в ДОО, сплочение и мобилизацию коллектива для решения поставленных задач, формирование позитивного имиджа организации.

Три номинации были организованы в дистанционном формате, критериями оценки работы методических команд стали соответствие содержания представленных материалов заявленной номинации, авторская новизна и оригинальность, методическая компетентность, умение заинтересовать педагогов выбранным содержанием и видами деятельности; профессиональная компетентность членов команды, культура общения, заинтересованность в достижении качественного результата, сплоченность.

Четвертая номинация конкурса «Наш успешный проект» прошла в очном формате. Состоялась защита проектов образовательных организаций, которые повлияли на позитивные изменения деятельности детского сада, повысили качество образования, профессиональный уровень педагогов, мотивировали их на продолжение обучения в системе непрерывного профессионального образования.

В. А. Мелькова, методист МКУДПО «ГЦРО»

Конкурс «Путь к успеху»

Одна из наиболее актуальных задач в Российской Федерации на сегодня – модернизация системы дошкольного образования, которая является первым уровнем общего образования. Перемены, происходящие сегодня в системе дошкольного образования, многие называют «революционными». Участники образовательного процесса должны иметь представление о характере собственной деятельности, какие профессиональные знания, умения и навыки ему необходимы, чтобы обеспечить развитие детей, а также сохранить и укрепить их здоровье. Высоквалифицированный и здоровый педагог, работающий в состоянии психологического равновесия и комфорта, воспитывает здорового ребенка.

Путь к успеху человека заключается в достижении поставленной цели, выбрав предварительно правильный путь. Вот и наша команда дошкольного отделения МАОУ ОЦ «Горностай» в составе: руководитель ДО Т. А. Ильенкова, зам. директора по УВР Е. А. Андрейчук, воспитатели М. А. Бродникова, О. Ф. Попова, Т. В. Басюк, выбрала свой путь продвижения вперед своих возможностей, таланта и самосовершенствования.

Команда педагогов дошкольного отделения МАОУ ОЦ «Горностай» разработала проект «Модернизация методической службы дошкольного



отделения как фактор развития профессиональной компетенции педагога». Актуальность проекта обусловлена реализацией в дошкольном образовательном учреждении национального проекта «Образование». Проект методической службы был представлен на конкурсе среди методических команд муниципальных образовательных организаций округа, реализующих программы дошкольного образования «Путь к успеху».

Конкурс проводился с целью повышения качества дошкольного образования, профессионального развития педагогов, работающих в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, повы-

шения престижа профессии воспитателя и формирования позитивного имиджа педагогических коллективов. Конкурс проводился впервые, именно поэтому не было возможности «подсмотреть» или поучиться у других команд. Участие в конкурсе для нашего коллектива – это всегда поиск точек роста, хотелось движения вперед, так как мы понимаем, что в нынешних условиях образование должно не только видоизменяться, но и придавать импульс инновационным процессам.

В ходе конкурса участники команды проверили себя, свои компетенции, а также, участвуя в четырех номинациях, мы выделили для себя большие плюсы. При работе в дистанционном формате у участников невольно происходит обработка и структурирование наработанного материала. С большим энтузиазмом, ответственностью и творчеством команда готовилась ко всем этапам конкурса. Выражаю огромную благодарность команде педагогов дошкольного отделения за продуктивную работу, а также организаторам конкурса «Путь к успеху» за предоставленную возможность реализовать творческий потенциал каждого участника конкурса.

*Е. А. Андрейчук, зам. директора по УВР
ДО МАОУ ОЦ «Горностай»*

Методическая команда как условие эффективного развития организации

**Быть командой не значит быть вместе.
Это значит действовать как команда.**

Рокс Юксби

Для того чтобы педагог мог работать в новой парадигме образования и развивать потенциал детей, необходимо в первую очередь способствовать развитию личности самого педагога, во вторую – обеспечить его передовыми методиками и инструментами для работы с детьми. Для этого создаются условия для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого отдельного педагога. Основную заботу в этом направлении на себя берет методическая команда организации. Основой такой команды являются заведующий и заместители заведующего по учебно-воспитательной работе, а по цепочке подключаются узкие специалисты детского сада и наиболее опытные педагоги. Команду отличает от отдельных сотрудников единый корпоративный дух и единство целей. Члены методической команды МАДОУ д/с № 81 отличаются высокой организованностью, рациональностью мышления, умением ценить и развивать потенциал каждой личности в коллективе.

Цель методического сопровождения педагога в МАДОУ д/с № 81 – простроить профессиональные изменения педагога через постижение нового в образовании.

Для этого методическая команда МАДОУ д/с № 81 выбрала нетрадиционный способ – обучение педагогов через включение их в инновационную деятельность. Сегодня наш детский сад имеет статусы трех площадок федерального уровня и одной площадки городского уровня. Вся инновационная деятельность строится через организацию проектной деятельности:

- «Создание условий для освоения и внедрения парциальной модульной программы «STEM-образование для детей дошкольного возраста»»;
- «Инклюзивное образование в ДОУ»;
- «Модернизация образования в дошкольной образовательной организации в соответствии с современными требованиями к качеству дошкольного образования на основе инновационной образовательной программы «Вдохновение»»;
- «Функциональное и физическое развитие детей дошкольного возраста».

В таких условиях педагог прежде всего становится исследователем, обладающим такими качествами, как научное психолого-педагогическое мышление, высокий уровень педагогического мастерства, определенная исследовательская смелость, развитая педагогическая интуиция, критический анализ, потребность в



профессиональном самовоспитании и разумном использовании передового педагогического опыта, т.е. обладающий сформированным инновационным потенциалом.

Развитие педагогов, повышение их квалификации тесно связано с задачами функционирования и развития дошкольной организации. В отечественной литературе понятие «имидж организации» рассматривается синонимично с понятием «корпоративный имидж». Организация есть объединение людей, создаваемое для реализации некоторой цели и имеющее ряд характеристик (формальную и неформальную структуру, систему ценностных ориентаций и т.д.).

В связи с этим в нашей организации реализуется проект «Имидж-проект как способ позиционирования образовательной организации». Проект реализуется с целью выстраивания системы по повышению конкурентоспособности организации, которая достигается сформированным отношением педагогов, родителей и общественности к дошкольной организации.

Имидж организации – это, в первую очередь, образ организации, транслируемый через общество. Положительный медийный образ качественно влияет на рейтинг организации как в рамках микрорайона, так и в рамках города, региона. В современных условиях формирование образа организации находится в рамках жесткой конкуренции. Эффективное руководство невозможно без понимания важности имиджа организации и принципов его формирования.

Проект реализуется с 2015 года. За этот период МАДОУ д/с № 81 разработало структуру имиджа и качественно наполнило ее:

1. Индивидуальный имидж заведующей МАДОУ д/с № 81 Олеси Владимировны Середы. Олеся Владимировна имеет высшее педагогическое образование. Прошла профессиональную переподготовку по направлению «Управление персоналом» в НГУЭИУ в 2019 году. Обучается в магистратуре НГПУ по направлению «Управ-

ление инновационным развитием дошкольной образовательной организации». Имеет высшую квалификационную категорию по должности «заведующий», МАДОУ д/с № 81 руководит с 2014 года. Олеся Владимировна является победителем всероссийского конкурса «Лучшие руководители России», призером всероссийского конкурса «Лидеры России», неоднократным победителем конкурса «Золотая медаль».

2. Образ педагогов существенно влияет на восприятие организации в целом. В МАДОУ д/с № 81 высококвалифицированный состав педагогов (квалификационную категорию имеют 56 % педагогов, 80 % педагогов имеют высшее педагогическое образование, 95 % педагогов имеют курсы повышения квалификации по уровню образования), обеспечивающий высокое качество подготовки по реализуемым образовательным и дополнительным образовательным программам. Среди педагогов имеются победители и лауреаты конкурсов различных уровней, в том числе федерального и регионального уровня.

3. Имидж услуги как мнение людей об особых уникальных, присущих только данной образовательной организации услугах является одним из ключевых компонентов имиджа, так как влияет на выбор организации родительской общественностью. Здесь необходимо отметить, что МАДОУ д/с № 81 – организация, постоянно работающая в инновационном ключе. Организация имеет статус трех инновационных площадок федерального уровня (федеральная экспериментальная площадка Института возрастной физиологии Российской академии наук по теме «Функциональное развитие (когнитивное, эмоциональное, физическое развитие и здоровье) детей дошкольного возраста»; федеральная сетевая инновационная площадка Института изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования по теме «STEM-образование для детей дошкольного и младшего школьного возраста»; федеральная инновационная площадка Национального института качества образования по теме «Развитие качества дошкольного образования с использованием Инструментария мониторинга качества дошкольного образования на образовательной платформе «Вдохновение») и одной – городского уровня. Отсюда можно проследить и приоритетные направления работы организации (из чего и складывается имидж услуги):

- развитие интеллектуальных способностей детей дошкольного возраста средствами STEM-образования;
- модернизация образования;
- функциональное развитие детей дошкольного возраста;
- инклюзивное образование.

городской конкурс «Путь к успеху»



4. Уровень психологического комфорта воспитанников и родителей имеет ведущее значение в программе развития МАДОУ д/с № 81. Воспитанники детского сада постоянно включены в различные мероприятия как внутри детского сада (развлечения, тематические недели, конкурсы, адвент-календари и т.п.), так и вне стен детского сада (конкурсы, фестивали, выставки, экскурсии и т.д.). Именно исходя из этих постулатов в марте 2020 года был создан сайт «Виртуальная академия родительства».

5. Визуальный имидж организации, его зрительное восприятие социумом, то звено выстраивания имиджа, без которого невозможно говорить о конкурентоспособности среди дошкольных организаций. Все впечатления, которые организация вызывает через внешние характеристики, являются слагаемыми имиджеформируемой информации о ней: состояние здания и территории, корпоративная символика, фирменный стиль, традиции и т.п. внешние атрибуты. МАДОУ д/с № 81 – это два современных здания (введены в эксплуатацию в 2014 и 2019 гг.), которые были построены с учетом современных требований и имеющих наполнение с учетом Федеральных стандартов и современных дизайнерских решений. Территория детского сада имеет привлекательный внешний вид и ландшафтные решения неоднократно высоко оценивались (2016 г. – победитель регионального смотра-конкурса дошкольных образовательных организаций «Экобеби-2016» в номинации «Ландшафтный дизайн», 2019 г. – призер городского конкурса на лучшую территорию образовательной организации в летний период). Внутренние помещения детского сада также имеют интересные дизайнерские находки.

МАДОУ д/с № 81 имеет корпоративную символику: слоган, символ, флаг. У организации обозначен корпоративный цвет – бежевый, который взят за основу всей корпоративной атрибутики. Символом детского сада является мудрая сова. Детский сад имеет свое название «Дошкольная академия».

Фирменный стиль организация транслирует в наличии корпоративного дресс-кода, бейд-жах сотрудников, шаблона презентации и т.п.

В организации сложились традиции организации праздников, олимпиад, конкурсов, состязаний.

6. Медиаобраз – это, в первую очередь, образ организации, транслируемый через общество. МАДОУ д/с № 81 был открыт в ноябре 2014 года. На момент открытия детский сад в СМИ был обозначен как «современное дошкольное образовательное учреждение», которое:

- стало первой организацией в Ленинском районе города Новосибирска со статусом «автономное»;
- сразу сформировало деятельность по дополнительному образованию не только детей, посещающих организацию, но и детей микрорайона;
- обозначило приоритетом своей деятельности нацеленность на инновационное развитие.

На данный момент МАДОУ д/с № 81 имеет два корпуса с наполняемостью более 800 воспитанников и развитой инфраструктурой.

Имиджевые позиции активно транслируются коллективом в общество через несколько информационных форм и направлений:

1. Официальный сайт организации (создан на современной информационной платформе, соответствует законодательству РФ) <http://ds81nsk.edusite.ru>.
2. Сайт «Виртуальная академия» (сайт был создан в апреле 2020 года для реализации целей дистанционной работы с воспитанниками и их родителями) <https://virtalnayaakademi.wixsite.com/ds81>, https://youtu.be/_xWjyK7q5nw.
3. Страница в сети Инстаграмм @detsiisad.
4. Газета «Дошкольная академия».
5. Персональные сайты и электронные портфолио педагогов.
6. Дистанционное общение педагогов и родителей через мобильное приложение WhatsApp.
7. Постоянное транслирование информации об организации в СМИ.

Имиджевые установки обозначены методической и административной командой в локальных актах:

- Кодекс профессиональной этики и служебного поведения.
- Положение о дресс-коде.
- Положение о поощрении сотрудников.
- Положение о поощрении воспитанников.

- Положение о поощрении родителей (законных представителей).

В ходе реализации этого проекта методической командой МАДОУ д/с № 81 был реализован долгосрочный семинар для педагогов «Дошкольная академия». В этот семинар были включены вопросы по личностному росту педагогов, дресс-коду, тренинги позитивного общения и эффективной коммуникации.

Вся деятельность организации за семь лет (с 2014 по 2021 г.) способствовала формированию позитивного имиджа организации, что в свою очередь позволяет решать ряд задач:

- позитивный внешний имидж облегчает доступ организации к лучшим ресурсам из возможных: финансовым, информационным, человеческим и т.д. (через участие в конкурсах, привлечение внебюджетных средств спонсоров);
- имея сформированный позитивный имидж, организация при прочих равных условиях становится более привлекательной для педагогов, как ДОО способная в большей степени обеспечить стабильность, удовлетворенность трудом и профессиональное развитие;
- устойчивый позитивный имидж дает эффект приобретения организацией определенной силы в том смысле, что создает залог доверия ко всему происходящему в стенах организации, в том числе инновационным процессам.

Данная стратегия помогла нашей образовательной организации достичь значительных результатов: проект был высоко оценен экспертами на федеральном уровне (победа в федеральном конкурсе «Восемь жемчужин дошкольного образования» в номинации «Медийный образ»), организаторами конкурса выступили Ассоциация лучших дошкольных образовательных организаций и педагогов, Всероссийская общественная организация содействия развитию профессиональной сферы дошкольного образования «Воспитатели России», Российское общество социологов, «Союз развития наукоградов России», редакция журнала «Вестник образования России» при содействии Комитета по образованию и науке Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации; и на региональном уровне (серебряная медаль конкурса «Золотая медаль» образовательной выставки «Ученая Сибирь – 2021»). Коллектив нашего детского сада – лауреат конкурсов профессионального мастерства «Педагогический дебют», «Воспитатель года», методическая команда организации стала финалистом конкурса методических команд «Путь к успеху».

И самое главное – коллектив педагогов МАДОУ д/с № 81 – это команда профессионалов.

*О. В. Середа, заведующая,
В. Г. Матвеева, А. А. Вишнева,
зам. заведующей по УВР МАДОУ д/с № 81*

..... **городской конкурс «Путь к успеху»**

Проекты, ориентированные на профессиональное развитие педагогов

В 2015 году в МАДОУ детский сад № 70 «Солнечный город» началась реализация успешного проекта «Центр амплификации развития воспитанников». Проект посвящен дополнительному образованию дошкольников и предлагает максимальный спектр возможностей для построения индивидуальной траектории развития ребенка.

Наблюдая за сотрудниками, реализующими новые программы, мы обратили внимание: амплификация (обогащение развития) происходит не только у воспитанников, но и у взрослых. Деятельность, самостоятельно выбранная, организованная и освоенная педагогом, позволяет совершенствовать профессионально важные качества, главным среди которых является профессиональная педагогическая направленность.

Не все воспитатели готовы организовать собственную студию, секцию, кружок, а разработать вариативную программу для своей группы, имея необходимую методическую поддержку, решились многие. Театрализация, шахматы, робототехника, экологические эксперименты, мультипликация – виды деятельности, ориентированные на детей, одновременно способствуют развитию профессиональной направленности педагога, который их организует.

Так в 2017/2018 учебном году появился проект «Вариативность как фактор развития профессиональной направленности педагогов ДОУ», направленный на обеспечение индивидуализации образовательного процесса для воспитанников и педагогов через реализацию вариативных программ.

Проект цикличен, мы его совершенствуем и успешно реализуем три последних учебных года. В детском саду разработано и реализуется восемь вариативных программ.

Рост профессиональной направленности педагогов отмечается в процессе наблюдения и анализа деятельности, в беседах и рефлексивных отчетах педагогов, в ходе анкетирования родителей, в желании воспитателей совершенствовать собственные вариативные программы и повышать квалификацию в выбранном направлении.

Одной из первостепенных задач на начальных этапах развития молодого детского сада является формирование единого коллектива, команды единомышленников. Интерактивные формы и методы работы, на наш взгляд, наиболее эффективны для установления эмоциональных контактов между педагогами, укрепления связей в команде, мотивируют к творчеству и саморазвитию.

Проект «Школа Василис» направлен на создание условий для развития профессиональных компетенций педагогов, включает мастер-классы, методические объединения воспитателей различных возрастных групп, педагогические квесты, деловые игры, КВИЗы.

Значимым для развития нашего коллектива является проект сетевого взаимодействия детских садов Октябрьского района «Клуб начинающего педагога».

В основе работы клуба лежат практико-ориентированные встречи: тренинги, семинары-практикумы, мастер-классы, творческие мастерские, направленные на постепенное вовлечение и успешное вхождение начинающих педагогов во все сферы профессиональной деятельности, снижение проблем адаптации.

Продолжением сетевого взаимодействия с дошкольными учреждениями Октябрьского района стал клуб «Территория игры», ориентированный на освоение педагогами способов эффективной организации игровой деятельности дошкольников.

Одной из предпочитаемых форм взаимодействия педагогов в детском саду является творческая группа. Работа педагогов в творческих группах позволяет создать условия для активной самостоятельной деятельности ее участников, развить творческую инициативу, креативное мышление, умение работать коллективно, плодотворно сотрудничать друг с другом, находить нестандартный выход из проблемных ситуаций.

Каждый участник творческой группы предлагает свой личный опыт и обогащается новым коллективным опытом в свободной деятельности. В группе реализуется идея полилога: между

участниками группы происходит обмен мнениями, знаниями, инсайтами.

Продуктом деятельности одной из творческих групп стал проект организации родительского клуба «Связующая нить», позволяющий создать условия для ознакомления родителей с жизнью детского сада, его правилами и традициями.

Родителям – участникам клуба мы предлагаем получить информацию о жизни в детском саду не только через лекции, семинары и дискуссии, но и через проживание фрагментов детской деятельности – занятие, игра, конструирование и аппликация. Так взрослые лучше понимают содержание и значение образовательной программы детского сада, могут осознать специфику работы воспитателей и специалистов.

Успешным проектом, начавшимся с яркой идеи и личного опыта участников творческой группы, стал проект «Лето – это маленькая жизнь». Взаимодействуя с коллегами внутри творческой группы, педагоги сначала определяют стратегию, затем самостоятельно прорабатывают детали проекта и действуют по намеченному плану.

Работу в течение лета организует общая идея – «Путешествие в сказку», «Загадки науки», «Мир профессий». Летний период поделен на смены, итогом каждой из них является большое тематическое мероприятие. Особое внимание уделяется самообучению и взаимообучению педагогов: участники творческой группы предлагают коллегам теоретические и практические семинары, мастер-классы, открытые просмотры образовательной деятельности.

Правильно организованная работа творческой группы углубляет знания в различных направлениях воспитательной, образовательной и развивающей деятельности с детьми, совершенствует умение транслировать передовой положительный опыт в педагогическое сообщество. Участники летней творческой группы являются консультантами для коллег.

Результатом летней работы является атмосфера, которая надолго запоминается воспитате-



Городской конкурс «Путь к успеху»

лям и детям, вызывает положительный отклик у родителей.

Для эффективной деятельности и профессионального роста воспитателям требуется постоянная психолого-педагогическая поддержка. Запросы воспитателей в психологическую службу детского сада о поведенческих нарушениях, особенностях развития детей, правильном взаимодействии с родителями, способах профилактики эмоционального выгорания, дали старт проекту «Ресурсный коннект-круг».

Ресурсный коннект-круг – это альтернативный дополнительный способ личностного и профессионального роста педагога.

Форма проведения встреч – групповая, в кругу, с элементами тренинга. Такой вид деятельности дает возможность участникам чувствовать себя более свободными, открытыми, зрительно контактировать с каждым из своих коллег.

Результатом проекта стало знакомство с приемами и технологиями работы с детьми и семьями, развитие психолого-педагогической компетентности воспитателей.

Успешной формулой взаимодействия между людьми является совокупность таких показателей, как инициатива и желание профессионального роста.

Таким образом, в МАДОУ детский сад № 70 «Солнечный город» успешно реализуется ряд проектов, ориентированных на актуальные потребности всех участников образовательного процесса. Главными условиями эффективности этих проектов является четкий анализ ситуации, определение перспектив развития и предоставление сотрудникам инициативы в разработке и реализации проектов при постоянной методической поддержке.

*Е. А. Кондратьева, заведующая,
О. А. Малова, старший воспитатель
МАДОУ д/с № 70*

Открытость и сотрудничество – главные принципы деятельности методической команды

**Собораться вместе есть начало.
Держаться вместе есть прогресс.
Работать вместе есть успех.**

Генри Форд

Детский сад № 234 «Кроха» насчитывает 22 группы. Не так уж и много, скажете вы, для современных дошкольных учреждений, если бы не условия территориальной дискретности учреждения. Какой же должна быть методическая команда детского сада в таких условиях, спросите вы?

Для нашего детского сада в последнее годы стоит актуальная задача – формирование единого образовательного пространства в условиях территориальной разобщенности корпусов детского сада. И для того чтобы быть целостной единой командой педагогов, методической службе важно создание условий, способствующих развитию образовательного учреждения, оказание реальной адресной помощи педагогам в развитии их профессионального мастерства, повышении творческого потенциала коллектива в целом.

Структура методической службы имеет матричную систему с элементами функциональной и проектной структур. Она поддерживает режим стабильного функционирования жизнедеятельности образовательного учреждения, обеспечивает режим развития и режим становления.

Для нас важен режим развития – развитие и совершенствование организации идет непрерывно. И наши педагоги готовы изменять и совершенствовать педагогическую практику, соответствовать социальному заказу государства, общества и семьи. Одна из ценностей детского сада – это инновационность, современность и мобильность. «Мы не боимся перемен, мы управляем ими. Мы постоянно двигаемся вперед».

Задача методической службы в режиме функционирования обеспечивать постоянное качество деятельности (качество достигнутого): стабильное качество реализации образовательного процесса, сохранение традиций, поддержание имиджа учреждения, поддержание постоянных связей с партнерами. «Мы используем наш опыт для непрерывного роста».

Развитие организации неотделимо от профессионального роста ее сотрудников. Педагоги нашего ДОУ стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенций в разных формах. «Мы считаем, что развитие профессионализма сотрудников предопределяет развитие самой организации».

Модель повышения квалификации внутри ДОУ представлена системой непрерывного образования, включающей в себя формальное, неформальное и информальное образование.

В рамках формального образования проводится обязательное, последовательное ознакомление педагогического коллектива с изменениями, которые происходят в дошкольной педагогике. Существенным в этом направлении для нас стал постоянно действующий семинар: «Реализация в ДОУ ФГОС ДО» и постоянно действующий практикум «Совместная деятельность взрослого и ребенка в соответствии с новыми требованиями»

Неформальное образование имеет целью удовлетворять насущные образовательные, методические потребности и интересы. Так, одним из направлений неформального образования для нас является создание творческих групп, разрабатывающих и реализующих педагогические проекты. Создание творческой группы считаем весьма эффективной формой, так как подобная работа актуализировала деятельность



педагогов, в неофициальной обстановке стало возможным решение наиболее актуальных вопросов; они поддержали инновации, заложенные в новых нормативных документах. Исходя из данных анализа анкет педагоги, использующие технологию проектирования, оказываются более подготовленными к реализации современных требований.

Создание условий по сопровождению педагога в условиях реализации ФГОС, считаем, напрямую связано с информальным образованием как индивидуальной познавательной деятельностью, которая реализуется за счет собственной активности педагога в дистанционно-образовательной среде.

Одним из принципов деятельности методической службы детского сада является командный дух, открытость и сотрудничество. Педагог воспринимает себя как субъект, чья профессиональная деятельность влияет на общую результативность деятельности ДОУ и определяет стратегию его развития. По мнению Риха Хоффмана, совершенно неважно, насколько гениален ваш ум или стратегия – если вы играете в одиночку, вы всегда проиграете тем, кто играет в команде.

*И. А. Цепелева, заведующая,
Н. Н. Зюнова, старший воспитатель
МКДОУ д/с № 234*

Педагогическая команда – эффективный метод методического сопровождения в ДОУ

В условиях модернизации и развития системы образования произошли значительные изменения как в организации, так и в содержании педагогической деятельности коллектива ДОУ. В период перехода к продуктивному личностно-ориентированному образованию одной из главных задач является профессиональное развитие педагогического коллектива.

Дошкольному учреждению необходим педагог:

- владеющий новыми технологиями организации педагогического процесса;
- умеющий осуществлять психолого-педагогическую поддержку;
- способный реализовать принципы построения образовательного процесса;
- ориентированный на личность ребенка;
- мотивированный на профессиональное совершенствование.

В связи с этим при организации методической службы в нашем дошкольном образовательном учреждении уделяется большое внимание профессиональному становлению и развитию педагогов, а также педагогического коллектива в целом.

Одно из условий эффективной работы – командное управление. Вместе с понятием «команда» уместно употребить термин «педагогическая команда», имея в виду сообщество педагогов-единомышленников, которые работают в образовательном учреждении, где командное взаимодействие развивается по законам командного управления и имеет характерные для команды признаки: высокий уровень корпоративной культуры, организованность, рациональность мышления, умение ценить и развивать потенциал каждой личности. А эффект команды основан на высокой мотивации ее членов работать вместе на общий результат и постоянное совершенствование своих профессиональных знаний, умений, навыков.

Педагогической командой нашего дошкольного учреждения разработаны и внедрены проекты, направленные на повышение профессиональных компетенций педагогов:

• Проект «Районная профессиональная площадка для начинающих воспитателей групп комбинированной направленности ДОО «СТАРТ»», целью которого является создание условий для оказания методической поддержки, роста профессионального мастерства, творческого потенциала начинающих воспитателей комбинированных групп для детей с ТНР. Данный проект реализуется по настоящее время.

• Проект «Психологическая гостиная “Негромкий разговор”», разработанный педагогом-психологом нашего учреждения. Проект реализовался путем взаимодействия специалистов с целью улучшения психоэмоционального состоя-

ния педагогов и осуществления интегративного подхода в образовательной деятельности ДОУ. Данный проект был реализован в 2019/2020 учебном году. В ходе реализации проекта педагогам оказана помощь в адаптации к новым условиям, создан благоприятный микроклимат в ДО. Проект был отмечен на международном конкурсе проектов «Образовательная среда для всех. Образовательная среда для каждого» и удостоился награды – I места.

• Проект «Повышение мотивации профессионального совершенствования педагогов в ДОУ». Актуальность данного проекта состоит в том, что эффективное внедрение инновационной деятельности в ДОУ неразрывно связано с внутренней мотивацией и готовностью педагога к развитию. Повышение личной мотивации педагога можно использовать в качестве процесса пробуждения педагогического коллектива к деятельности как для достижения личностных целей, так и целей организации. Поэтому для того чтобы внедрение инноваций было эффективным, необходимо активизировать в педагоге уверенность, мотивировать его на профессиональное развитие, повысить заинтересованность в повышении образовательного и профессионального уровня.

Целью проекта является создание системы методического сопровождения по повышению мотивации педагогов в условиях внедрения инновационной деятельности в ДОУ. По итогу данного проекта в детском саду реализуется несколько инновационных программ:

1. «Образовательная робототехника в ДОУ» реализуется в двух направлениях:

- для детей младшего возраста – программа «Лего-стройка». Цель – создание благоприятных условий для развития у дошкольников первоначальных конструкторских умений на основе Лего-конструирования;
- для детей старшего дошкольного возраста – программа «Этот удивительный мир роботов». Цель – формирование у дошкольников творческо-конструктивных способностей и познавательной активности посредством образовательных конструкторов LEGO WEDO.

Внедрение данной технологии способствовало созданию в ДОУ новых форм работы с детьми, благоприятным условиям развития воспитанников в соответствии с их индивидуальными особенностями, развития способностей и творческого потенциала каждого ребенка.

2. Программа «ПРОдетей», которая находится на стадии внедрения. Программа «ПРОдетей» – это примерная основная общеобразовательная программа дошкольного образования, которая построена с учетом образовательных методов, а

также авторских технологий, которые отличаются детальной проработкой множества вариантов реализации последовательным и неуклонным использованием детской игры, как реально-го контекста обучения. Детская игра является ведущей деятельностью ребенка дошкольника и находится в центре программы «ПРОдетей» как самостоятельная ценность. Основной акцент в программе сделан на развитых формах сюжетно-ролевой игры. Работа педагогов по программе «ПРОдетей» направлена на развитие управляющих функций мозга дошкольника с помощью развивающей предметно-пространственной среды и сюжетно-ролевой игры. Для овладения программой воспитатели проходят серию очных и виртуальных тренингов под руководством куратора программы. Занимаются организацией развивающей предметно-пространственной среды и знакомятся с различными методиками, технологиями программы.

Проект «Повышение мотивации профессионального совершенствования педагогов в ДОУ» способствовал положительному настрою педагогов на реализацию программы, а также активному и позитивному взаимодействию педагогов в условиях инноваций, умению работать в команде. Данный проект реализуется по настоящее время.

Проект «Академия “Заботливый родитель”». Цель проекта – создание инновационных форм взаимодействия и укрепление партнерских взаимоотношений между родителями и ДОУ. Этот проект помог педагогам познакомиться с различными и наиболее эффективными формами взаимодействия с родителями, а также установить партнерские взаимоотношения, повысить свой профессиональный уровень. Данный проект реализуется по настоящее время.

Разработка содержания и форм работы по созданию педагогической команды позволила обогатить деятельность методической службы нашего ДОУ. Работа с педагогами в рамках педагогической команды обеспечила индивидуальное непрерывное самообразование и профессиональное образование педагогов, отработку педагогического мастерства, трансляцию новых идей, подходов, их прикладную переработку, конкретизацию, технологизацию, инновационность.

Эффективностью методического сопровождения педагогов в условиях формирования и становления педагогической команды мы считаем качество, продуктивность и результативность организации образовательного процесса ДОУ.

*О. С. Баталова, старший воспитатель,
Я. С. Демянец, педагог-психолог,
Т. А. Щербакова, учитель-логопед
МКДОУ д/с № 108*

..... **городской конкурс «Путь к успеху»**

Программа повышения профессионального мастерства педагогов «Лестница успеха»

Актуальность проблемы подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего педагога на современном этапе очевидна для всех. Помочь педагогу овладеть новым педагогическим мышлением, готовностью к решению сложных задач в системе образования, к повышению своего педагогического мастерства призвана специально организованная работа с кадрами.

Творческой группой МКДОУ д/с № 494 была разработана программа повышения профессионального мастерства педагогов «Лестница успеха».

Цель программы: формирование субъектной позиции педагогов по отношению к собственной профессиональной деятельности.

Задачи:

1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения квалификации педагогов в условиях МКДОУ д/с № 494.
2. Повысить мотивацию педагогов для изучения и внедрения современных образовательных технологий, участия в конкурсном движении.
3. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

Основная идея реализации программы заключается в создании механизма вовлечения педагогов в процесс повышения качества образовательной работы через систему малых улучшений, производимых каждым работником организации, что в конечном итоге приведет к значительному улучшению качества образовательной деятельности и корпоративной культуры.

Программа «Лестница успеха» реализуется в три этапа.

Первый этап реализации программы направлен на активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии. На данном этапе определяется индивидуальная траектория профессионального продвижения для каждого педагога, но при этом с целью оптимизации затрат выделяются группы педагогов по уровню педагогического мастерства.

Первая группа. Педагоги обладают высокими способностями, главные проводники новых технологий. Эти педагоги имеют высшую квалификационную категорию и являются «мастерами».

Вторая группа. Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Группу составляют педагоги со стажем от 5 лет. Эта группа осваивает проектную деятельность, которая



является одним из методов развивающего обучения. И далее, под руководством старшего воспитателя, овладевают способами обучения взрослых, основанными на применении деятельностного подхода.

Третья группа. Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют молодые педагоги, не имеющие опыта в педагогической деятельности. Для них организовано обучение для формирования базовых компетенций.

Положение педагогов на какой-либо ступени отслеживается один раз в год. При достижении более высокой ступени, педагог поощряется (денежной премией, почетной грамотой, благодарственными письмами семье и т.п.).

На втором этапе особое внимание уделяется совершенствованию теоретических знаний и практических навыков педагогов, знакомству с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников. Работе по раскрытию перед педагогами новых возможностей саморазвития и самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.

Одной из эффективных форм работы на данном этапе является «Мастерская непрерывных улучшений», участниками которой являются все педагоги детского сада. Цикл работы мастерской основан на процессной модели Деминга.

I этап (планирование). План-задание мастерской формирует руководитель на основе запросов:

- со стороны администрации: по итогам оперативного контроля, по результатам проблемного анализа деятельности ДОУ;
- со стороны персонала: в форме предложений по улучшению через «Банк идей» и индивидуальные запросы по проблемам в работе.

II этап (действие). Формируется рабочая группа по разработке «улучшения» (образцы педагогической практики, действенные приемы работы, уникальные находки в педагогической практике).

III этап (проверка). Организуется работа группы по апробации «улучшения».

IV этап (анализ данных). Результаты передаются руководителю для принятия решения о целесообразности и эффективности внедрения «улучшения».

V этап (решение о соответствии критериям). Решение о рациональности и эффективности улучшений принимает педагогический совет.

Эффективность работы мастерской подтверждается следующими результатами:

- 100 % педагогов используют в работе современные образовательные технологии;
- 48 % педагогов участвуют в работе городской стажировочной площадки по внедрению технологии решения изобретательских задач в образовательный процесс с детьми дошкольного возраста;
- разработаны и реализуются авторские программы и технологии по всем направлениям образовательной деятельности.

Основными направлениями третьего этапа реализации программы:

- Закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в педагогических кругах. Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.
- Обобщение и распространение накопленного опыта, интеграция результатов в деятельность.

На сегодняшний день:

- 72 % педагогов принимают активное участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня;
- 90 % участвуют в работе профессиональных сообществ;
- у 100 % педагогов составлена индивидуальная программа по самообразованию, созданы личные профессиональные сайты;
- ежегодно повышается уровень квалификации педагогических работников.

Мы уверены, что профессиональное развитие педагогического персонала – результат взаимодействия потребностей и требований образовательного учреждения с характеристиками и интересами конкретного педагога – только в этом случае этот процесс будет эффективным. Сила команды – в таланте и энергии каждого из нас! Успех каждого – результат работы всей команды!

О. Г. Ракитянская, старший воспитатель МКДОУ д/с № 494

Наставник — это звучит гордо!

Нельзя человека научить на всю жизнь, надо научить учиться всю жизнь.

К. Д. Ушинский

Национальный проект РФ «Образование» дает направления работы в системе образования, а соответственно и в первой ступени — дошкольное образование, на пять лет (2019–2024 гг.). В центре внимания национального проекта «Образование» — ребенок и его интересы, полномасштабная цифровизация образовательных организаций, забота о педагогах и их постоянном профессиональном росте, раскрытие потенциала молодых граждан. Одной из задач национального проекта «Создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, в том числе в сфере добровольчества (волонтерства)» посвящен этот проект.

В данном проекте предлагается опыт работы по организации наставничества в современном дошкольном учреждении. Система наставничества рассматривается более широко, чем принято традиционно — помощь педагогов-наставников молодым специалистам.

Данный проект ориентирован на гибкую систему наставничества, которая ориентирует воспитателей на развитие познавательной активности, готовности к самообразованию, профессиональной мобильности.

Цель проекта: организация профессиональной деятельности, практическая направленность и индивидуализация формирования профессиональной компетентности педагогов и специалистов через систему наставничества.

В нашей дошкольной организации реализуется пять направлений наставничества и разрабатывается шестое — профессиональная ориентация старших школьников по профессии педагог дошкольного учреждения.

Первое направление — организация методической работы: заведующий — старший воспитатель. В каждом дошкольном учреждении свои уникальные условия работы. Руководитель нашего дошкольного учреждения работала старшим воспитателем в этом саду более десяти лет. Соответственно имеет профессиональный опыт организации методической работы, который успешно передает старшему воспитателю.

Второе направление нашего проекта — это организация научно-методической работы. Особенностью дошкольного учреждения является многолетняя работа, более 15 лет, с научным руководителем, старшим преподавателем кафедры дошкольного образования

НИПКиПРО Ольгой Михайловной Ельцовой. Ее знания и опыт помогают организовать научно-методическую работу в ДОУ. Она неопределимый наставник в данном направлении. Результатом работы стали печатные издания федерального значения. По результатам совместной работы и на базе практического опыта воспитателей дошкольного учреждения разработано и вышло методическое пособие для воспитателей «Технология организации познавательной деятельности. Опорные конспекты. С 3 до 4 лет. ФГОС».

Основными критериями этого направления являются рост профессиональной компетентности педагогов, повышение публикационной активности педагогов и специалистов, создание методических пособий на базе дошкольного учреждения.

Третье направление нашего проекта профессиональное обучение и передача практического опыта педагогами-стажистами молодым специалистам. В нашем дошкольном учреждении работает 48 педагогов и специалистов. Из них 33 процента составляют педагоги до 35 лет и 67 процентов от 35 лет и старше — это педагоги-стажисты. Именно они составляют основу системы наставничества. У них большой профессиональный опыт, они имеют первую или высшую квалификационную категорию. Многие из этих педагогов-стажистов соответствуют критериям педагогов-наставников и оказывают неоценимую помощь молодым специалистам.

Четвертым направлением нашего проекта является освоение информационно-коммуникационных технологий, а именно работа на компьютере, интерактивной доске, использование мультимедийной установки, работа в интернете на профессиональных сайтах. Реализация данного направления решает следующие задачи: обеспечение материальной базы компьютерами, интерактивной доской, ноутбуком; работа и публикации на профессиональных сайтах; развивающая и индивидуальная работа с воспитанниками; дистанционная консультативная работа с родителями, а именно «Речевчик на дому». Как оказалось, помощь необходима не только молодым специалистам, но и педагогам-стажистам. В современном мире цифровых технологий необходимо владеть компьютерной грамотностью, использовать в работе интернет-ресурсы, активно владеть дистанционным обучением для всех участников образовательного процесса.

Пятое направление нашего проекта — повышение педагогической грамотности у родителей воспитанников. Данная работа ведется

для того, чтобы говорить с родителями на одном языке. В дошкольном учреждении уже много лет ведется работа в консультативном пункте «Речевчик», а также в «Школе заботливых родителей». В каждой группе есть родители, которым необходимы индивидуальные консультации и советы педагогов. Родители, детям которых присвоен статус ОВЗ, постоянно получают консультации учителя-логопеда или учителя-дефектолога. Поэтому наши педагоги и специалисты традиционно являются наставниками для родителей воспитанников.

Шестым направлением работы в нашем проекте является взаимодействие с социальной инфраструктурой дошкольного учреждения. Ведется разработка нового направления наставничества — профессиональная ориентация старших школьников. Заключен договор со школой № 169 о сотрудничестве в данном направлении. Нами разработан план по взаимодействию для решения следующих задач:

- знакомство школьников с дошкольным учреждением;
- знакомство школьников с системой образования, как с первой ступенью общего образования;
- участие школьников в общественной жизни детского сада, выбор наставников и составление индивидуального плана работы;
- погружение школьников в дошкольное детство, для их участия в режимных моментах, воспитательно-образовательном процессе.

В результате работы над проектом наставничество становится особой формой методической работы в виде непрерывного профессионального образования всех педагогов и специалистов дошкольного учреждения.

Проект «Система наставничества в дошкольном учреждении как одна из ключевых задач национального проекта РФ «Образование»» получил серебряную медаль международного конкурса Золотая медаль выставки «Учебная Сибирь — 2020».

Итогом успешного продолжения проекта является присвоение дошкольному учреждению статуса городской инновационной площадки по теме «Система наставничества в дошкольном учреждении как одна из ключевых задач национального проекта РФ «Образование»».

В. Н. Волкова, старший воспитатель,
А. Н. Терехова, заведующая МКДОУ
д/с № 493

..... **городской конкурс «Путь к успеху»**

Наш «Путь к успеху»

Секрет неуклонного движения вперед в том, чтобы сделать первый шаг. Секрет первого шага в том, чтобы разбить сложные, кажущиеся неодолимыми задачи на простые и осуществимые и начать с самой первой. Секрет успеха – в постоянстве цели.

Марк Твен

Сделать первый шаг часто бывает сложно. Нашей команде, принявшей участие в конкурсе профессионального мастерства методических команд муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, «Путь к успеху», было сложно решиться участвовать в сложном, но вместе с тем интересном конкурсе профессионалов педагогического труда. Сложные, кажущиеся неодолимыми задачи, мы постарались разделить на простые и осуществимые и начали поэтапную работу. Первая задача выполнена – решение об участии в конкурсе принято. Но кто войдет в состав команды? Желающих было много, и это не удивительно: в нашей дошкольной организации немало профессионалов, за плечами которых богатый педагогический опыт. Дело решил жребий. В состав методической команды вошли: Вера Михайловна Волченко, заведующая МАДОУ, почетный работник общего образования Российской Федерации, прогрессивный, грамотный управленец высшей квалификационной категории; Людмила Николаевна Галкина, старший воспитатель высшей квалификационной категории, удостоена благодарности Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области; Елена Николаевна Полухина, педагог-психолог первой квалификационной категории, награждена почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации; Анна Алексеевна Родишева, учитель-логопед первой квалификационной категории, отмечена благодарностью департамента образования мэрии города Новосибирска; Светлана Алексеевна Белинина, музыкальный руководитель высшей квалификационной категории, неоднократный победитель всероссийских и международных конкурсов по профилю своей деятельности.

Нашей целью участия в конкурсе стала необходимость понять свои возможности, а может, и подвести некоторые итоги – можем ли мы представить педагогической общественности района и города что-то стоящее, что-то интересное с профессиональной точки зре-

ния, вдохновляющее коллег на успех, способствующее повышению престижа профессии воспитателя. Решено было принять участие во всех четырех номинациях конкурса.

Работая над созданием видеоролика для первой номинации «Визитная карточка», мы обнаружили в себе таланты стихосложения. И попытались за пять минут в иронично-серьезной форме изложить основные идеи и направления деятельности нашей методической службы по повышению профессионального мастерства педагогов.

Во второй номинации «Методический кабинет “Идеи для будущего”» в формате видеопрезентации мы представили основные проекты и программы, разработанные педагогами нашего ДОУ. Проект «Психологический климат в педагогическом коллективе как условие эффективного образовательного процесса» – это система мероприятий, направленных на развитие у сотрудников навыков адекватного поведения в стрессовой ситуации; повышение уровня мотивации сотрудника от личного до социально значимого; создание психологически комфортных условий для всех участников образовательных отношений.

В настоящее время происходят глубочайшие изменения в жизни государства, одним из центральных направлений работы с подрастающим поколением становится возрождение патриотического воспитания дошкольников и школьников. Сегодня заказ государства на воспитание – это хороший гражданин, хороший семьянин, патриот своей страны. Понимая важность данного направления, в нашей организации с 2016 года реализуется программа «Мы – россияне», которая была представлена нами в видеопрезентации.

Инклюзивное образование – это еще одно из приоритетных направлений нашего ДОУ. Мы глубоко убеждены, что каждый ребенок, независимо от состояния здоровья, наличия физического или умственного недостатка, имеет право на получение образования, качество которого не должно отличаться от качества образования здорового ребенка. Мы гордимся тем, что наш детский сад – один из немногих в Новосибирске, где разработана и успешно реализуется модель тьюторского сопровождения в ДОУ.

Персидский поэт Саади сказал: «Если драгоценный камень упадет в грязь, он сохранит свою ценность, а если пыль поднимется к небесам, она по-прежнему останется ничтожной. Жаль, когда способности пропадают без поддержки». Это высказывание отражает

суть проекта, основной идеей которого является отработка технологии организации дополнительного образования дошкольников, призванного развивать способности детей и учить их применять свои способности в жизни – выбирать пути, предназначенные им, шагать по ним смело и уверенно. Педагоги разрабатывают и реализуют авторские программы дополнительного образования. В настоящее время в системе дополнительного образования детей «Навигатор» размещено восемь программ разной направленности. Ребята, занимающиеся в кружках и секциях, принимают результативное участие в конкурсах и фестивалях международного, всероссийского, регионального и других уровней организации не только в нашем городе, но и в таких городах, как Москва, Казань, Белокуриха, Барнаул, Екатеринбург, в Республике Крым. Педагоги совершенствуют свое мастерство в вопросах развития талантливых детей, создания развивающих программ.

В рамках третьей номинации «Профессиональный разговор» наша методическая команда представила видеозапись мастер-класса по проведению психолого-педагогического консилиума в ДОУ. Данный методический материал разработан нами в 2018 году и одобрен руководством отдела психолого-педагогического сопровождения инклюзивного образования ГЦОиЗ «Магистр».

В процессе презентации к четвертой номинации «Наш успешный проект» был представлен проект «Создание модели тьюторского сопровождения в ДОУ». Мы поделились своими педагогическими и управленческими находками по созданию модели психолого-педагогического сопровождения воспитанников с ОВЗ, представили пути совершенствования работы с кадрами, повышения качества дошкольного образования.

Сегодня, по прошествии некоторого времени после окончания конкурса, мы оглядываемся назад и дружно соглашаемся, что не зря приняли решение об участии в конкурсе профессионального мастерства «Путь к успеху». Как и любой участник интересного, содержательного конкурса мы надеемся на возможность познакомиться с опытом, который представили другие методические команды участники конкурса «Путь к успеху» – и это еще одна цель участия в конкурсе.

*Л. Н. Галкина, старший воспитатель
МАДОУ д/с № 439*

Роль профессиональных объединений педагогов в развитии кадрового потенциала

Наиболее ценная и важная часть производительных сил общества – кадры. В целом эффективность любой организации, в том числе и детского сада, зависит от квалификации и специализации сотрудников, грамотного использования их потенциала и расстановки, что, несомненно, влияет на объем и качество образовательных услуг, предоставляемых обществу. Не менее важно, в какой коллектив приходит педагог. Если он чувствует себя комфортно, получает эмоциональную, моральную поддержку от коллег, то он сполна раскрывается как профессионал.

В нашем дошкольном учреждении методическая работа рассматривается как целостная система, направленная на углубление, актуализацию знаний, умений и навыков педагогов. Мы ведем большую работу по развитию кадрового потенциала через разнообразные формы повышения квалификации внутри педагогического коллектива, что позволяет сохранить стабильность кадров, сократить период адаптации начинающих и молодых педагогов, повысить результативность деятельности стажистов, избежать эффекта профессионального выгорания, сплотить коллектив.

В ДОУ созданы такие профессиональные объединения педагогов, как службы учреждения и творческие группы, которые решают задачи по повышению качества образования и способствуют росту профессионализма педагогов. Основной формой управления педагогическим процессом являются службы учреждения:

- служба обеспечения безопасности, в задачи которой входит противодействие коррупции, дорожная, пожарная, антитеррористическая, информационная безопасность;
- служба здоровьесбережения занимается профилактикой здоровья воспитанников, контролем за соблюдением санитарных норм в детском саду;
- служба инновационно-методического сопровождения занимается разработкой педагогических программ, проектов, их реализацией, мониторингом педагогического процесса, повышением компетентности всех участников образовательных отношений;
- служба психолого-педагогического сопровождения работает над задачами сопровождения детей, в том числе с особыми образовательными потребностями, а также психологизацией всего педагогического процесса в ДОУ;
- служба социального партнерства обеспечивает организацию качественного взаимодействия с другими организациями-партнерами.



Деятельность служб регламентируется Уставом учреждения, Положениями и координирует работу коллектива детского сада.

Особая роль творческих групп заключается в повышении квалификации через коллективное сотрудничество в решении практических профессиональных задач. Творческая группа объединяет педагогов в зависимости от их желания, заинтересованности, предпочтений в той или иной образовательной области, независимо от квалификационной категории и стажа работы. Благодаря работе в творческих группах у педагогов проявляются такие качества, как инициатива, креативное мышление, умение работать коллективно, плодотворно сотрудничать друг с другом, находить нестандартный выход из проблемной ситуации. В этом учебном году функционируют такие творческие группы: «Школа общения», «Клуб эрудитов родного языка», «Творческая лаборатория исследователей мира», «Академия творчества», «Азбука здоровья».

Деятельность творческих групп направлена на решение вопросов совершенствования методики воспитания и образования детей дошкольного возраста; на обмен опытом через организацию и проведение разных форм образовательной деятельности с детьми; на обобщение и распространение опыта работы как в ДОУ, так и на уровне района, города; на внедрение в практику инновационных методик, передового педагогического опыта.

Практика деятельности творческих групп показала, что наиболее эффективными формами работы являются круглые столы, дискуссии и мастер-классы, совещания и семинары по инновационной, экспериментальной и методической работе.

В соответствии с национальным проектом «Образование» в нашем учреждении развивается перспективный вид работы – наставничество, целью которого является оказание помощи начинающим и молодым педагогам в их профес-

сиональном становлении, а также поддержка опытных педагогов в проблемных ситуациях. Популярность и востребованность наставничества растет год от года. Одной из самых важных составляющих методической работы в детском саду по повышению профессиональной компетентности педагога является взаимодействие с НПК № 1 имени А. С. Макаренко. Студенты колледжа, проходящие практику на базе нашего дошкольного учреждения, приобретают профессиональные умения и навыки под руководством педагогов-наставников. В свою очередь, наставники имеют возможность обновить свои знания благодаря взаимодействию с молодым прогрессивным поколением.

Активное взаимодействие с социальными партнерами является неотъемлемой частью работы по развитию кадрового потенциала, повышению престижа профессии воспитателя. На протяжении многих лет нашими партнерами являются Городской центр развития образования, Новосибирский государственный педагогический университет, Городской центр образования и здоровья «Магистр», Новосибирский педагогический колледж № 1 им. А. С. Макаренко, Областной центр диагностики и консультирования. Более десяти лет детский сад служит инновационной и ресурсной площадками по реализации проектов ГЦОиЗ «Магистр». Совместно с Областным центром диагностики и консультирования ДОУ дважды получало грант по поддержке семей, имеющих детей с ограниченными возможностями здоровья, и по оказанию помощи детям раннего возраста. Кроме того, на базе нашего детского сада работает кафедра НПК № 1 им. А. С. Макаренко по созданию развивающей предметно-пространственной среды в детском саду в соответствии с современными требованиями. В рамках этой работы успешно реализуется совместный проект «Создаем, играем, развиваемся!», что позволяет педагогам формировать профессиональную компетентность в процессе взаимодействия с социальными партнерами. В будущем мы планируем продолжить исследовательскую деятельность воспитателей и студентов по изучению качества организации РППС и эффективности использования игр и игровых пособий в образовательном процессе ДОУ.

Данная система методической работы служит инструментом для развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии воспитателя, мобилизации и сплочению педагогического коллектива в условиях реализации задач национального проекта «Образование» с учетом профессиональных дефицитов и современных требований.

Л. А. Ларионова, Т. А. Липатова,
старшие воспитатели МКДОУ д/с № 406

Виртуальный методический кабинет как средство повышения профессионализма педагогов

Современное общество испытывает глубокие и стремительные перемены. Девиз нашего времени: «Образование для всех, образование через всю жизнь». Выбор направления методической работы обусловлен изменением требований государства и общества к системе профессионального образования. ФГОС, профессиональные стандарты определяют требования к компетенциям работников сферы образования, что поясняет необходимость совершенствования системы развития педагогов как профессионалов, переход на новый уровень методического сопровождения профессиональной деятельности.

Внедрение профессионального стандарта привело нас к осознанию проблем:

- низкая активность педагогов в области профессионального саморазвития, самообразования (преобладание формального подхода);
- недостаточно сформированы компетенции педагогов, необходимые для решения новых задач в рамках внедрения профессионального стандарта «Педагог» (в частности ИКТ-компетенции).

Опираясь на работы А. А. Елизарова, А. В. Хуторского, Е. К. Хеннера, А. П. Шестакова и др., мы осознали тот факт, что основная часть индивидуального обучения происходит в стенах самого учреждения, на рабочем месте педагога. Как следствие, основной проблемой в нашем учреждении стала организация системной и качественной научно-методической работы, целью которой является совершенствование личностно-профессионального уровня педагогов, самообразование, формирование их педагогического мастерства и творчества для успешной реализации задач, стоящих перед системой образования.

Для реализации новых целей и содержания образования педагога необходимо готовить к работе в информационно-образовательной среде. Ключевой характеристикой такого образования становится не передача знаний и технологий, а развитие профессиональной компетентностей. Развитие профессиональной компетентности – процесс циклический, так как в процессе педагогической деятельности необходимо постоянное взаимодействие через участие в деятельности педагогических сообществ, конкурсных проектов, профессионального общения, накопление профессионализма, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

В нашем МКДОУ № 10 разработан «Виртуальный методический кабинет (репозиторий)»

на субдомене официального сайта – это копилка эффективного опыта образовательной деятельности коллег, удобный, быстрый и современный способ распространения новых методических идей и дидактических пособий, доступный педагогам независимо от места их проживания. Репозиторий необходим для самообразования, повышения профессиональной компетентности педагогического работника.

В «Виртуальном методическом кабинете» педагоги могут получить методическую поддержку в виде электронных ресурсов, которые используют во время подготовки к непосредственно образовательной деятельности с дошкольниками, для изучения новых методик, при подборе и разработке наглядных пособий для обучения, также могут размещать свои материалы, делиться педагогическим опытом по подготовке и проведению мероприятий, по использованию различных методик, технологий. Педагогу необходимо регулярное повышение своей квалификации. Возможность осуществления современных запросов педагога в нашем ДОУ также возможно с помощью «Виртуального методического кабинета». Нами созданы интерактивные образовательные маршруты для самообразования, которые позволяют выбрать интересующее педагога направление и обучаться без отрыва от основной образовательной деятельности, это повышает уровень профессионализма в ключевых компетенциях в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог». Важным аспектом работы педагога является публикация своего опыта работы и участие в различных педагогических проектах, дистанционных конкурсах, викторинах, олимпиадах, что повышает уровень самооценки педагога. Эти разделы присутствуют в «Виртуальном методическом кабинете» на уровне нашей дошкольной организации. Электронное портфолио является одним из разделов сайта «Виртуальный методический кабинет», представлено в разделе «Портфолио».

Основное требование к электронному портфолио – информационная насыщенность. Оно представляет собой совокупность различных блоков, отражающих все стороны его педагогической деятельности, структурировано соответственно направлениям педагогической деятельности и представлено в следующих разделах:

1. Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях.
2. Непрерывный профессиональный рост включает в себя следующие подразделы:

- Повышение квалификации педагога подтверждается копиями документов о прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки.
 - Обобщение педагогического опыта (публикации).
 - Участие педагога в проектной, организационно-методической деятельности.
3. Общественное признание профессионализма педагога.

Систематическое пополнение электронного портфолио создает ситуацию успеха для педагога, вселяет уверенность в собственных силах, способствует индивидуальному росту и развитию, формирует стремление к творческой деятельности. Но все же суть составления электронного портфолио состоит не столько в том, чтобы педагог мог самопрезентовать себя как профессионала, а в том, чтобы, оглянувшись назад, можно было обобщить, обдумать результаты своего педагогического труда.

Вместе с тем, созданное электронное портфолио позволяет нам пополнять банк данных об эффективности профессиональной деятельности педагогов и ее связи с повышением квалификации. Практика применения электронного портфолио также подтвердила его значимую роль в аттестации. Педагогам гораздо легче заполнять аттестационную работу и с достоинством представлять свою работу экспертам. Электронное портфолио является хорошей мотивационной основой деятельности педагога и развития его профессиональной ИКТ-компетентности.

Сегодня совершенно ясно, что современный мир становится все более зависим от научно-технического прогресса и будущее требует от педагогов огромного запаса знаний информационных технологий. Ведь инновации в этой области открывают перед дошкольной организацией большие перспективы. Это стремительное развитие информационного общества, широкое распространение электронных информационных ресурсов, сетевых технологий, позволяющих их использовать в качестве средства обучения, воспитания, общения.

Данный проект актуален и значим для нашего дошкольного учреждения, так как позволит повысить не только уровень педагогической компетенции педагогов, значительно улучшить качество образовательной деятельности в ДОУ, но и создаст положительный имидж образовательной организации.

**О. В. Жиликова, зам. заведующей по ВМР
МКДОУ д/с № 10**

..... **городской конкурс «Путь к успеху»**

Путь к успеху

В современном мире одним из важнейших факторов успеха в достижении поставленных целей практически в любой сфере деятельности является командный подход. Педагоги детского сада № 35 «Непоседы» приняли участие в конкурсе профессионального мастерства методических команд «Путь к успеху». Командой называют группу людей, взаимодействующих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Методическая команда детского сада состояла из заведующего, старшего воспитателя, воспитателя, имеющего опыт работы в детском саду, молодого педагога и учителя-логопеда.

В первой номинации «Визитная карточка» участники команды представили друг друга, назвали характерные черты, особенности, достижения каждого члена команды и сделали вывод, что «один в поле не воин», а для достижения успеха нужна команда.

Вторая номинация «Методический кабинет. Идеи для будущего» была организована в форме ток-шоу «Современное дошкольное образование». В данной номинации для каждого участника была определена командная роль, выполнение которой необходимо для достижения результата. В ходе ток-шоу ведущим задавались актуальные вопросы на тему «Современное понятие качества дошкольного образования». Так, на вопрос: «Как оценивать качество работы дошкольной организации в условиях существования вариативных образовательных программ и невозможности оценивать результаты детей?», заведующая Елена Геннадьевна Сажина сказала, что необходимо разработать новую систему оценки качества дошкольного образования. И подчеркнула, что качество дошкольного образования – это многомерное понятие: обучение детей в увлекательной игровой форме, применение современных образовательных программ, высокая оценка деятельности ДОО как со стороны родителей, так и со стороны управляющих органов образования.

Старший воспитатель Елена Алексеевна Запрудская рассказала коллегам, что в детском саду № 35 «Непоседы» разработана «Модель внутренней системы оценки качества дошкольного образования», которая затрагивает все аспекты образовательного процесса. Для оценки кадровых условий в детском саду применяются технологии, направленные на изменение внутренней позиции воспитателя, мотивацию к непрерывному самообразованию. С этой целью реализован проект «Мето-

дическое сопровождение процесса развития профессиональной компетентности педагогов в условиях внедрения профессионального стандарта «Педагог»».

Ольга Викторовна Покидова входит в состав рабочей группы по оценке качества дошкольного образования. Она презентовала проект «Исследование качества образовательной деятельности в ДОО с помощью Шкалы для комплексной оценки качества образования ECERS-R».

Инновационная деятельность нашего дошкольного учреждения также направлена на апробацию новых подходов к оценке индивидуального развития детей. Подробно об этом рассказала Людмила Сергеевна Коровина. Она подчеркнула, что основной формой фиксации результатов педагогических наблюдений за динамикой развития детей от 3 до 7 лет являются «Карты развития детей». О процедуре оценки качества психолого-педагогических условий для реализации основной образовательной программы рассказала учитель-логопед Анастасия Михайловна Политова.

Третья номинация «Профессиональный разговор». Участники методической команды конкурса «Путь к успеху» имеют опыт работы с учебно-практическим пособием «Применение портфолио в дошкольных учреждениях», поэтому для коллег было организовано заседание кафедры. Заседание началось с определения понятия «Что такое портфолио». Педагоги на индивидуальных рабочих листах обозначили ключевые слова, которые они связывают со словом «портфолио». Далее Елена Геннадьевна сделала вывод, что для большинства педагогов это просто коллекция изображений или грамот. Затем старший воспитатель Елена Алексеевна рассказала об ином подходе к портфолио дошкольника, который предлагают авторы программы «Вдохновение». Вместе с Ольгой Викторовной воспитатели учились формулировать четкие цели и определяли, какими компетенциями должны владеть дети на момент окончания детского сада. С Людмилой Сергеевной педагоги тренировались формулировать «взрослые» цели в «детские». Например: «взрослая» цель: «Берет на себя определенную роль в игре, может соблюдать ролевое соподчинение» на «детском» языке будет звучать так: «Я умею быть парикмахером», «Я врач, а Катя медсестра».

Учитель-логопед Анастасия Михайловна рассказала об одном из важных элементов

технологии портфолио – лотос-плане и как с помощью лотос-плана запланировать индивидуальную и совместную работу педагогов и детей по достижению каждой цели. В конце заседания кафедры была проведена рефлексия «Светофор», воспитателям было предложено отметить цветом, все ли было понятно, интересно, планируют ли они применять данную технологию в своей работе.

В номинации «Наш успешный проект» методическая команда детского сада № 35 «Непоседы» представила коллегам детских садов Первомайского района подробную презентацию по реализации и функционированию «Модели внутренней системы оценки качества дошкольного образования». Предметами оценки качества дошкольного образования являются: качество организации образовательного процесса, качество условий реализации основной образовательной программы, качество результатов освоения воспитанниками ООП ДОО. Инструментами сбора информации о качестве дошкольного образования в нашем детском саду выступают мониторинг, контроль и самообследование. Для проведения конкретного вида мониторинга в детском саду создается мониторинговая или рабочая группа, состав которой зависит от содержания мониторинга, составляется план-задание, распределяются обязанности между членами группы. Далее коллегам были представлены фрагменты мониторингового исследования предметно-пространственной среды в ДОО с помощью шкал ECERS-R и педагогической диагностики с помощью «Дневников наблюдений» и «Карт развития детей от 3 до 7 лет», главная цель которой – не констатировать уровень развития детей, а получить информацию об индивидуальных особенностях развития ребенка.

Методическая команда педагогов детского сада № 35 «Непоседы» считает, что проводимая работа является основой для построения системы управления качеством образования в ДОО, соответствующей современным подходам. Инновационная деятельность позволяет увидеть, проанализировать, показать себе и коллегам роль системы оценки в повышении качества дошкольного образования, апробировать на собственном опыте новые материалы и инструменты для оценки качества образования.

*Е. А. Запрудская, старший воспитатель
МКДОУ д/с № 35*

..... **городской конкурс «Путь к успеху»**

Использование инновационных форм развития профессиональных компетенций и мастерства педагогов в работе с родителями

Одной из задач национального проекта РФ «Образование» является повышение престижа профессии воспитателя, поиск инновационных форм организации методической работы в детском саду, единство педагогического коллектива. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного педагога. Следовательно, потребность в поиске инновационных, эффективных форм развития профессиональных компетенций и мастерства педагогов – актуальная задача в педагогической науке.

Практика показывает, что для того, чтобы осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, необходимо повышать свой профессиональный уровень.

Разработанный нами проект «Использование инновационных форм развития профессиональных компетенций и мастерства педагогов в работе с родителями посредством практико-ориентированной деятельности» стал точкой опоры, которая помогает организовать совместную работу всех участников педагогического процесса. В качестве педагогических инноваций в проекте представлены педагогические идеи, средства, методы, формы, технологии, сценарии.

Цель проекта – создание условий для совершенствования и развития профессиональных компетенций и мастерства педагогов и родителей посредством практико-ориентированной деятельности.

Задачи:

1. Создание условий для педагогов по овладению инновационными методами, технологиями и внедрение их в педагогическую деятельность.

2. Повышение психологической и педагогической компетентности педагогов и родителей, через практико-ориентированную деятельность.

3. Способствовать раскрытию творческого потенциала педагогов и родителей.

Методы, формы:

- групповые;
- подгрупповые;
- индивидуальные консультации для родителей, педагогов;
- лектории, деловые игры, соревнования, консультации, тренинги, круглый стол.

Проект долгосрочный: начало действия проекта с 2017 года по настоящее время. Участники проекта: педагоги, родители, творческая команда (учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, заведующая детским садом, заместитель заведующей по воспитательно-методической работе), дети, дети с ОВЗ.

Предполагаемый результат проекта: повышение компетентности педагогов, совершенствование умения педагогов снимать барьеры в установлении контактов с родителями и стать партнерами с семьей по развитию, воспитанию детей.

Для улучшения качества работы и вовлечения педагогов в практико-ориентированную деятельность на постоянной основе организована «Педагогическая мастерская». Деятельность «Педагогической мастерской» содержит три этапа, а именно:

I этап – «Погружение в проблему».

Решаемые задачи:

1. Инициализация, планирование и прогнозирование деятельности в рамках ознакомления с основной проблемой и терминологией.

2. Выявление необходимых и имеющихся ресурсов, таких как знания, компетенции и пр.

3. Проведение первичной диагностики по исследованию уровня профессиональных качеств, компетенций и готовности к изменениям.

Содержание работы включает проектирование деятельности по организации системы методического и управленческого сопровождения психолого-педагогической поддержки детей, педагогов и родителей.

II этап – «Формирование и развитие компетенций».

Решаемые задачи:

1. Разработать и апробировать практико-ориентированную деятельность поддержки социализации и индивидуализации развития дошкольников.

2. Осуществить распространение полученного опыта работы в рамках практико-ориентированной деятельности.

Содержание работы:

1. Разработка практико-ориентированной деятельности для поддержки, повышения компетентности и сплочения педагогов.

2. Распространение опыта внедрения системы педагогической поддержки, педагогов на уровне ДОУ, округа, города.

III этап – «Рефлексивный».

Решаемые задачи:

1. Оценка, анализ и рефлексия результатов работы в соответствии с разработанной практико-ориентированной деятельностью.

2. Организация творческих семинаров, с элементами тренинга и консультаций по проблеме исследования для педагогов, родителей.

Содержание работы:

1. Поддержка и методическое сопровождение членов педагогического коллектива ДОУ, родителей в соответствии со скорректированной практико-ориентированной деятельностью.

2. Максимальное «включение» педагогов в исследуемую тему.

Творческая (методическая) команда – это коллектив специалистов, создаваемый для эффективного решения конкретной задачи, а именно развития профессиональных компетенций и мастерства педагогов и родителей посредством практико-ориентированной деятельности. Курируется заместителем заведующей по воспитательно-методической работе ДОУ. Состав методической команды специалисты разных профилей: учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель.

Главная роль в организации практико-ориентированной деятельности принадлежит заведующему детским садом, который должен обладать не только высокими профессиональными качествами, но и сам активно участвует в деятельности.

Задача руководителя – распознать внутренние возможности каждого участника, поддержать и направить их в нужное русло. Формирование методического (творческого) коллектива



Городской конкурс «Путь к успеху»

единомышленников – важнейшая составляющая работы с кадрами.

Руководитель должен быть хорошим психологом, чтобы уметь вдохновить коллектив на эффективную работу, обладать навыками управления в быстро меняющихся условиях, создавать гибкую и мобильную организацию с сохранением целостного образовательного процесса. Вместе с методическим коллективом определяет основные направления, цели, задачи в практико-ориентированной деятельности, осуществляет постоянный контроль полученных результатов.

Залог успеха – готовность коллектива повысить уровень профессиональной компетенции в том числе и путем самообразования. От умения руководителя мыслить стратегически, стремиться к преобразованиям, готовности пробовать и внедрять новые методы работы и увлекать за собой других зависит успешность функционирования и дальнейшее развитие коллектива, что в свою очередь является фундаментом социально востребованного обучения, воспитания и развития детей.

Наличие творческой (методической) команды специалистов разных профилей позволяет осуществлять единое и системное воздействие, выработать совместными усилиями индивидуальный маршрут развития ребенка, основанный на зону его ближайшего развития. Педагогам позволяет повысить уровень профессиональной компетенции для работы с детьми с нормой здоровья и детей с ОВЗ, а также развитие партнерских отношений между педагогом и родителями.

В рамках практико-ориентированной деятельности проводим:

- Семинары-практикумы «Психологический комфорт детей в группе» – как научить воспитателей оценивать психологический комфорт и эмоциональное благополучие детей в группах.

- Семинары-практикумы «Обучение в движении»: главная особенность развития ребенка в дошкольном возрасте – целостность, когда психика и моторика находятся в неразрывном единстве. Активизирующее воздействие на одну сферу оказывает положительное влияние на другую.

- Семинары-тренинги «Нет конфликтам. Психологические аспекты в работе с родителями». Для повышения компетентности воспитателей в области психологии конфликтов.

- Тренинги на сплочение «Один за всех и все за одного!». Создание чувства единства коллектива, организованности и сплоченности.

- Семинары-практикумы для педагогов «В мире особых детей». Психологическое просвещение педагогов в вопросах работы с детьми с ОВЗ.

Проводим «Веселые старты» с участием педагогов и их близких для создания сплоченного коллектива в ДОУ, музыкально-игровые тренинги, направленные на формирование коммуникативной компетенции педагогов.

В организационно-методическом направлении командой разработаны адаптированные

основные образовательные программы с учетом требований ФГОС дошкольного образования: разработаны методические рекомендации и материалы для изучения и внедрения в работу педагогами и родителями, а также выпущены сборники методических материалов и статей.

Формы работы с родителями в рамках практико-ориентированной деятельности призваны ориентировать семью на социальное благополучие своих детей с нормой здоровья и детей с ОВЗ, которое предусматривает раскрытие и развитие возможностей ребенка, обеспечение помощи ребенку в социальной адаптации, формирование социальных и учебных компетенций. Важную психотерапевтическую роль играет родительский клуб «Почемучки». Клуб организован для родителей детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и родителей нормативно-развивающих детей. В состав входят участники образовательного процесса, родители (законные представители) воспитанников.

Резюмируя изложенное, можем с уверенностью сказать, что благодаря усилиям педагогов в практико-ориентированной деятельности:

1. Создается благоприятная эмоциональная атмосфера в отношениях между педагогами и родителями, что позволяет обеспечить в дальнейшем совместный успех в воспитании, развитии и социализации детей, а также сплочение педагогов во время совместной деятельности.

2. Совершенствуются профессиональные и личностные компетенции, которые приобретаются в организованной практико-ориентированной деятельности – способность занимать активную позицию, готовность мобилизовать интеллектуальные и волевые усилия для достижения целей; умение прогнозировать, проектировать и планировать свою деятельность.

3. Усиливается использование психологической, психотерапевтической поддержки педагога, происходит участие в работе семинаров, тренинговых группах, дающих модели и опыт взаимодействия, на который педагог сможет опираться в своей работе с детьми, родителями.

Приоритет – комплексный подход, включающий компетенции командной работы в сотрудничестве, а также готовность передавать имеющийся опыт, знания и формирование новых навыков.

Эффективная форма работы с семьями воспитанников – это не одностороннее воздействие на родителей, а взаимодействие с командой, с разными образовательными, реабилитационными учреждениями, и другими семьями детей ДОУ. Семья получает не только теоретический, но и практический опыт понимания своего ребенка, умения общаться с ним, создавать ему условия для дальнейшего развития и вхождения в большой мир.

*Т. В. Гапоненко, заведующая,
Е. В. Радаева, зам. заведующей по ВМР
МКДОУ д/с № 274*

Командная игра – путь к успеху

Принимать участие в конкурсе «Путь к успеху» или не принимать? Такой вопрос перед педагогами нашего детского сада не стоял – однозначно решили: принимать! Для участия в конкурсе были избраны пять достойных представителей коллектива педагогов из 34 лучших: старший воспитатель О. М. Жихарева, воспитатели Н. А. Олейник, О. Е. Бибаева, Н. А. Шалагина, О. Е. Яковлева. Все педагоги команды отличались друг от друга – стажем работы, уровнем профессионализма, возрастом и своим индивидуальным видением решения поставленных задач. Как правило, в таком разнородном коллективе не избежать разногласий и противоречий. Но мы, как эффективная команда обратили это в свое достоинство, когда в ходе дискуссии возникло оригинальное решение конкурсных задач.

Ознакомившись с Положением конкурса, мы определили основную задачу, планируемый результат, составили необходимый порядок действий и занялись поиском инструментов для достижения цели. Создали проекты по следующим номинациям: «Визитная карточка», «Профессиональный разговор», «Наш успешный проект», «Методический кабинет «Идеи для будущего»».

Каждый участник на очередную встречу приносил свой проект-решение, который обсуждался командой. По мере обсуждения в проект вносились изменения до тех пор, пока все участники не будут с ним согласны. Подготовка к презентации номинаций проходила очень шумно и весело, но, несмотря на это, мы быстро пришли к единому мнению. Не остались в стороне и остальные педагоги, не вошедшие в официальную команду, но являющиеся частью общей команды детского сада. Практически каждый из педагогов принял непосредственное участие в конкурсе: кто в кадре в качестве актера массовых сцен, кто за кадром в качестве костюмеров и режиссеров.

Самое сложное, как оказалось, было выполнить условие Положения «без следов монтажа», поэтому на время съемок в детском саду воцарялась полнейшая тишина, чтобы не отвлек участника конкурса случайным звуком. Поэтому с этим конкурсным условием мы успешно справились.

Что для нас участие в данном конкурсе? Это, прежде всего, возможность лишиться раз профессионально пообщаться. По большому счету, не так уж важно победим мы или нет, важна сама атмосфера эмоционального единения, атмосфера сотворчества.

*О. М. Жихарева, старший воспитатель
МКДОУ д/с № 478*

..... **городской конкурс «Путь к успеху»**

Конкурс «Путь к успеху»

Решение участвовать в конкурсе «Путь к успеху» было принято не сразу. Внутри методического совета ДОО боролись два мнения: «Давайте пробовать – это что-то новое» и «Не будем участвовать, так как конкурс проводится впервые». Особенно нелегко это решение далось мне, поскольку новый учебный год я начала после почти трехлетнего перерыва: за это время произошли изменения в коллективе, появились новые веяния в образовании, да и сам конкурс задавал высокий уровень.

С чего мы начали? С визуализации форм методической работы: какие именно мероприятия можно продемонстрировать в рамках конкурса, в чем отразить уникальность нашей команды? А также с адаптации форм методической работы к видеформату, так как можно снять видео, но при этом не удастся избежать искусственности и постановки. Исходя из заявленных номинаций, мы начали работу.

Первая номинация «Визитная карточка» и знакомство с командой в нашем случае произошли через авторское стихотворение «Методический совет», в котором были отражены направления деятельности методической группы.

Следующая номинация «Методический кабинет “Идеи для будущего”» вызвала затруднения. Название номинации указывает на что-то новое в методической работе, а описание номинации определяет временной интервал (материалы, разработанные за последние три года). Мы представили такую форму работы, которая еще долго будет актуальной, но за время существования уже успела зарекомендовать себя продуктивной и результативной – «Педагогический проект». Были отобраны проекты, реализованные коллективом за последние три года в рамках годового плана.

Следующая номинация – «Профессиональный разговор». В этой номинации нам хотелось отразить и внешнюю и внутреннюю работу команды, ведь, чтобы подготовить и провести любое методическое мероприятие, важно тщательно отобрать материал, подготовить и адаптировать его под конкретную организацию, четко распределить зоны ответственности каждого участника мероприятия, оформить материалы для коллектива, провести анализ по итогам, а это и есть внутренняя работа команды, которую, в отличие от внешней, т.е. презентации работы, мало кто видит. Кроме того, нам хотелось, чтобы в мероприятии принял участие весь коллектив. Формат «Интеллектуальной игры» помог нам воплотить все наши желания в жизнь. Прототипом «Интеллектуальной игры» стал известный проект «Своя игра». Тема игры – «Формиро-



вание детского коллектива» соответствовала текущей годовой задаче «Создание условий для формирования детского коллектива через систему деятельности педагога». Игра получилась динамичной и захватывающей, по окончании игры от педагогов последовала обратная связь в виде положительных отзывов.

Название номинации «Наш успешный проект» говорит само за себя. Нами был представлен педагогический проект по нравственно-патриотическому воспитанию дошкольников «Нам выпала честь прикоснуться к Победе!», который был реализован в предыдущем учебном году и стал победителем в районном этапе конкурса «Навстречу Победе».

Итоги конкурса «Путь к успеху» еще не подведены. Но независимо от результатов мы решили проанализировать, на что в нашей работе повлияло участие в конкурсе?

Первое, что мы поняли: нам удалось посмотреть на методическую работу под другим углом, а именно – пересмотреть формат методических мероприятий. Конечно, в работе нашего ДОО останутся классические формы работы, но то, что будут введены новые, современные – это безусловно. Второе: в процессе принятия решения об участии в конкурсе обсуждались полярные мнения, но те педагоги, кто выступал против участия, в итоге, рассмотрев все доводы и контраргументы коллег, приняли положительное решение. Это может говорить о том, что коллектив способен видеть перспективу развития организации. Третье: появились новые идеи в вопросе организации методической работы ДОО. Четвертое: нашей

команде удалось продемонстрировать коллективу необходимость проведения методических мероприятий в современных форматах. Пятое: отбор материалов должен быть тщательным, уже после подачи материалов, обнаружилось более достойные разработки. Шестое: пополнение материальной базы ДОО специальной цифровой техникой для проведения видеосъемки в профессиональном формате.

Участие в любом конкурсе – это, в первую очередь, опыт. Опыт, который будет пережит и переработан, а результаты станут стимулом идти дальше, планировать и воплощать. Конкурс «Путь к успеху» помог нашей методической команде в целом и мне, как старшему воспитателю, в частности, увидеть положительные моменты, закрепить их и преумножить, а также, нам удалось выстроить взаимодействие, при подготовке к конкурсу, в новом нестандартном формате, что положительно сказалось на методической работе ДОО.

В заключение хочу поблагодарить своих коллег, членов методического совета ДОО: Татьяну Александровну Бахтанову за пылливый ум и поиск новых форматов, Марину Сергеевну Вострикову за скрупулезность и методическую чуткость, Елену Валерьевну Киргизову за современный подход и ИКТ-компетентность, Анну Сергеевну Юстус за умение планировать и следовать плану. Лучше быть вместе и вместе быть лучше!

*И. В. Гохвайс, старший воспитатель
МКДОУ д/с № 38*

Технология тимбилдинг как инструмент повышения профессиональных компетенций педагогов

Люди вместе могут совершить то, чего не в силах сделать в одиночку; единение умов и рук, сосредоточение их сил может стать почти всемогущим.

Даниел Узбстер

В настоящее время дошкольное образование включено в активные модернизационные процессы, которые предполагают наличие у педагогов как готовности принимать вводимые в дошкольную практику изменения, так и способность аккумулировать передовые технологии и включаться в процесс реализации нового содержания обучения. Главным ресурсом эффективной работы детского сада является команда специалистов. Так как именно от педагогического коллектива, от взаимодействия всех участников образовательных отношений зависит, насколько будет обеспечено качество предоставляемых образовательных услуг по получению дошкольного образования.

Совместная работа должна быть направлена на выработку и реализацию целей, планов для того, чтобы повысить качество дошкольного образования. Именно в сплоченных коллективах можно рассматривать вопрос об активизации инновационной деятельности, творческом взаимодействии ее членов.

В своей работе используем тимбилдинг – комплекс мероприятий, предназначенных для создания командного духа среди сотрудников, сплочение коллектива. Основная задача – это повышение работоспособности и эффективности деятельности персонала, улучшение взаимодействия между участниками образовательных отношений.

Зачем нужен тимбилдинг. Основных целей у командообразования четыре:

- Сплочение коллектива, создание у него ощущения общности целей.
- Улучшение взаимодействия между членами коллектива и повышение уровня доверия. Замена конкуренции на сотрудничество.
- Повышение лояльности персонала к руководству. Участвуя в тренингах наравне с рядовыми сотрудниками, руководитель воспринимается ими как человек, а не как должность. Логика его решений становится более понятной для коллектива и вызывает меньше отторжение.
- Психологическая разгрузка для сотрудников. Особенно это актуально для подразделений, работающих в напряженном монотонном режиме.

Тимбилдинг нужен для того, чтобы группа сотрудников превратилась в команду. Команда – это:

- не конкуренция за личную выгоду, а сотрудничество для достижения общей цели;



- глубокая вовлеченность членов команды в процесс;
- участники команды охотно применяют свои навыки для решения общих задач;
- предложения других сотрудников получают поддержку и принимаются в работу без сопротивления;
- обмен мнениями и информацией широкий и беспрепятственный, никто не пытается утаить сведения для получения личной выгоды;
- конфликты внутри коллектива воспринимаются как проблемы роста и используются для нахождения точек соприкосновения между позициями сотрудников.

Teambuilding – это возможность лучше узнать свой коллектив. Это способ сделать общение более эффективным, важно понимать, что Teambuilding – стратегический инструмент формирования и укрепления команды, а не просто отдых с интересными конкурсами. Педагоги учатся понимать друг друга и выполнять сложные задачи сообща, рассчитывая на эффективность.

Тимбилдинговая политика рассматривается нами как:

- инструмент повышения компетенций педагогов;
- инструмент освоения современных инновационных технологий;
- инструмент профилактики «профессионального выгорания», возможность получения психологической разгрузки и получения положительных эмоций;
- укрепление авторитета руководства, помощь новым сотрудникам освоиться в коллективе, поощрение сотрудников за хорошую работу;
- инструмент взаимодействия с участниками образовательных отношений (педагоги, родители, воспитанники, социум).

Данный проект помогает нам формировать дружный, работоспособный коллектив. Работа по сплочению коллектива некоторым сотрудни-

кам дала возможность раскрыть свой творческий потенциал, другим стать более терпимым, научиться находить компромиссы, договариваться друг с другом. Все педагоги ДОУ имеют педагогическое образование: 15 педагогов имеют высшую квалификационную категорию (65 %); педагогов имеют первую квалификационную категорию (30 %).

Результаты анализа педагогических кадров ДОУ:

- Выполнение запроса участников образовательного процесса – 50 %.
- Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии, – 60 %.
- Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ, – 100 %.
- Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях, – 40 %.
- Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку, – 40 %.
- Происходит активизация профессионального взаимодействия педагогов.
- Повышение уровня профессиональной компетенции (20 % педагогов повысили квалификационную категорию, 100 % прошли курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО).
- Организация выставок методических достижений педагогов и воспитанников ДОУ (участие 85 % педагогов в методических выставках, 100 % – в профессиональных конкурсах, 90 % – в методических объединениях).
- 94 % педагогов принимают участие в совместных поездках.

В результате внедрения в ДОУ технологии тимбилдинг возросла мобильность маркетинговой стратегии для сохранения ценностей и значимых традиций учреждения. Члены коллектива стали более активными, они предлагают новые совместные мероприятия и помощь в их организации. Все оппоненты высказывали положительные отзывы о тимбилдинговой политике, и это самый лучший результат нашей работы.

Практика тимбилдинга давно демонстрирует такие результаты проведения тимбилдинговых мероприятий, как увеличение мотивации работников и, как следствие, улучшение результатов их труда. Следует помнить, что команду можно создать только тогда, когда участники на самом деле хотят этого. Забудьте старое доброе «добровольно-принудительно». Только добровольно!

*И. Н. Краснова, заведующая,
Ю. Н. Калягина, старший воспитатель
МКДОУ д/с № 426*

..... **городской конкурс «Путь к успеху»**

Участие в конкурсе профессионального мастерства методических команд «Путь к успеху»

Даже если один работник работает лучше всех, он никогда не сможет заменить команду единомышленников. Слаженная команда всегда будет работать лучше, чем талантливый одиночка.

Джек Уэлч

Сегодня сильная корпоративная культура – это важный признак конкурентоспособности организации. Проведение профессиональных соревнований – один из важных элементов корпоративной культуры. С помощью таких соревнований происходит обмен лучшими практиками и инструментами работы, обучение, взаимодействие между членами коллектива. Конкурсы педагогического мастерства – это не только соревнование, но и возможность общения с другими педагогами, организаторами, членами жюри на профессиональном уровне. Конкурс позволяет включиться в активную инновационную деятельность, наиболее полно осуществить личностно ориентированный подход к своему профессиональному и карьерному росту. Для педагогов участие в конкурсе означает возможность продемонстрировать свои достижения в профессиональной педагогической деятельности, предъявить результаты своей работы, совместной работы с родителями, местным сообществом.

Участие в конкурсе – это своего рода осязательная, взгляд на свою деятельность со стороны. Конкурс является механизмом профессионального развития педагогов. Конкурс команд позволяет: усилить командность; поддерживать здоровую конкуренцию в коллективе; развивать профессионализм и личностные компетенции сотрудников разных направлений; признать их успехи и таланты. Все члены команды должны иметь навыки сотрудничества и общения. Важно уметь определить и оценить различные роли и вклад каждого члена команды. Чтобы команда была эффективной, она должна уметь решать

проблемы, оказывать влияние и следовать установленным правилам

Участие в конкурсе профессионального мастерства методических команд муниципальных образовательных организаций города Новосибирска «Путь к успеху» – это поиск эффективных форм организации, методической работы, способствующих развитию кадрового потенциала, повышению престижа профессии воспитателя, мобилизации и сплочению педагогических работников. Преобразования, происходящие во всех сферах нашего общества, коснулись и образования. Залогом профессионального образования не могут служить полученные раз в жизни знания, в современном мире необходима способность ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения, успешно их реализовывать. Сегодня общество требует от воспитателя постоянного самосовершенствования и приходит новый жизненный стандарт «Образование через всю жизнь».

Конкурсы педагогических достижений помогают реализовать эти задачи, стоящие перед творческим педагогом. В процессе поиска новых решений была определена политика в области качества образовательного учреждения: миссия, стратегические цели, пути достижения. Разработан проект «Теория и практика управления «Маркетинг в дошкольном учреждении; вхождение в конкурентоспособное пространство»». Система менеджмента качества (анализ проблемы качества – методика Исикава) позволила раскрыть творческий потенциал и нестандартно подойти к решению вопроса, поиска современных тенденций дошкольного образования. Понимая значимость проектной деятельности, ее актуальность, мы начали поэтапное движение к цели, исследовательский поиск в различных направлениях.

Имея наработанный материал, мы приняли решение участвовать в конкурсе профессио-

нального мастерства методических команд «Путь к успеху», участвовали в четырех номинациях. В первой номинации «Визитная карточка» была показана методическая команда образовательной организации, основные идеи и направления деятельности по повышению профессионального мастерства педагогов. Во второй номинации «Методический кабинет “Идеи для будущего”» представлены презентации пяти проектов, разработанных нашей организацией, направленных на поиск новых форм повышения квалификации внутри педагогического коллектива. В третьей номинации предложена видеозапись фрагмента методического мероприятия – психологический «Арт-кластер». В четвертой номинации «Наш успешный проект» приоритетным стал проект по нравственно-патриотическому воспитанию и проходил в очном формате. Работа над проектом по нравственно-патриотическому воспитанию повлияла на позитивные изменения и мотивировала на участие воспитателей и родителей в городских конкурсах, проектах, совместное выступление в мероприятиях, посвященных Дню Победы. Началась работа над проектом с наличия музея «Русская изба». Несколько лет подряд наше учреждение было победителем, призером конкурсов по патриотическому и духовно-нравственному воспитанию «Экскурсовод школьного музея».

Коллектив принял участие в XV городской научно-практической конференции руководителей школьных музеев и патриотических клубов по обобщению опыта образовательных учреждений города Новосибирска, где был представлен опыт работы, презентация по выбранной нами теме. В 2018 году мы приняли участие в XII городской методической неделе работников дошкольного образования «Формирование духовно-нравственных ценностей дошкольников». Наши педагоги участники конкурсов, проектов: «Растим гражданина», «Навстречу Победе», «Они живы памятью нашей», «Не забудем ваш подвиг великий», «Спасибо деду за Победу». На территории детского сада создан мемориал «Аллея славы», высажены 24 деревца.

Для педагога участие в конкурсе означает возможность продемонстрировать свои достижения в профессиональной педагогической деятельности, предъявить результаты, достижения своей работы с детьми, совместной работы с родителями, местным сообществом. Наш проект коллективная творческая работа, имеющая социально значимый результат. В основе проекта исследовательский поиск в различных направлениях, результаты которого обобщаются и объединяются в одно целое.

Н. Г. Подойникова, заведующая МКДОУ д/с № 27 «Росинка»



Использование QR-кодов в образовательном процессе с детьми дошкольного возраста

Современное общество предъявляет новые требования к системе образования подрастающего поколения и в том числе к его первому уровню – дошкольному образованию. И становится очевидной необходимость изменения способов взаимодействия с дошкольниками, а также модернизация подхода к образовательному процессу в связи с внедрением инноваций. Стремительный же рост информационно-коммуникативных технологий и новых методов их реализации в современном мире приводят к потребности их активного внедрения в образовательный процесс.

Одной из технологий, позволяющих разнообразить и модернизировать образовательный процесс, является дополненная реальность (Augmented Reality). Технология дополненной реальности – технология, позволяющая прямо или косвенно дополнять физический мир цифровыми данными в режиме реального времени при помощи компьютерных устройств – планшетов, смартфонов и инновационных гаджетов, а также программного обеспечения к ним.

В образовательном процессе мы, прежде всего, используем широко известные QR-коды. Их использование в работе дает возможность перехода на дополнительные информационные ресурсы и включения воспитанников в большой информационный контекст.

Что же такое QR-код и как его использовать в образовательном процессе?

Скорее всего, большинство из вас уже встречали в повседневной жизни черные квадратики, похожие на штрих коды – на афишах, товарах и т.д. Но каждый ли знает, что это за коды и как ими пользоваться?

QR (Quick Response – «быстрый отклик») – это двумерный штрих-код, предоставляющий информацию для быстрого распознавания с помощью камеры на смартфоне или планшетном компьютере.

Закодировать можно практически любую информацию, будь то текст, изображения, звуковые и видеофайлы, презентации, ссылки на сайты, визитные карточки, месторасположение и т.д.

Дидактические пособия с применением цифровых технологий позволяют педагогам нашего детского сада активизировать познавательную деятельность детей, сделать освоение материала более эффективным, а процесс обучения более увлекательным и интересным. Педагоги создают различные плакаты, стенгазеты, пособия, в которые при помощи QR-кодов вмещают гораздо больший объем информации, чем предполагает бумажный носитель: зашифрованные аудио- и видеофайлы. Например, в поздравительную открытку мы добавляем записанные стихотворения, которые рассказывают воспитанники. Или на стенгазету с фотографиями детей на утрен-



нике помещаем коды, в которых зашифрованы ссылки на видео с выступлениями.

Также у наших педагогов появляется возможность добавлять к печатным материалам подборки мультфильмов и литературы, различные презентации, которые уместить на плакате не представляется возможным. QR-коды дают простор для фантазии педагогов и при создании дидактических игр. Использование интерактивных пособий расширяет наши возможности в проведении обучающих занятий, а также позволяет обновлять и модернизировать имеющиеся методические наработки. Так, применение QR-кодов дает возможность создавать пособия с видео и звуками: например, которые издают птицы, домашние или дикие животные – для этого нужно только найти в интернете необходимый аудио-файл или записать его самостоятельно.

В данном случае представлена игра «Звуки войны». На одной стороне карточки изображен предмет, который издает тот или иной звук, а на другой – закодирован этот звук, и он воспроизводится при наведении на него планшетного компьютера. Дети могут отгадывать, что именно звучит таким образом, а только потом проверять себя по картинке.

Для детей, умеющих писать, мы создаем игры с условным названием «QR-ворды». Они похожи на сканворды, но помимо текста или картинок в заданиях могут быть кодированы аудио- или видеозагадки.

При организации пространства в образовательном учреждении и на территории педагоги используют коды, создавая визитные карточки групп или кабинетов, модернизируя экологическую тропу. Так, при оформлении огорода мы добавляем таблички к саженцам с QR-кодами, и при наведении на них планшета дети изучают

цикл роста. Интересным решением становится создание презентации в Google-документах, которая дополняется фотографиями детей в процессе посадки, полива, сбора урожая.

Кроме того, можно сделать более интересной любую сюжетно-ролевую игру: при помощи кодов любую постройку из кубиков или подручного материала мы «превращаем» в землянку, замок принцессы или берлогу медведя – на что только способна наша или детская фантазия! Так появляется возможность помочь детям с менее развитой фантазией представить себя в том или ином контексте, виртуально трансформировав пространство групповой комнаты.

Хотелось бы назвать несколько преимуществ использования QR-кодов:

- Обогащение визуального и контекстуального обучения, улучшение содержательности и восприятия информации.
- Повышение интереса и вовлеченности детей и родителей в образовательный процесс.
- «Эффект удивления».
- Доступность больших объемов информации при минимуме печатных материалов.
- Инновационность технологии, дающая большой простор для творчества педагогов и детей – дидактические игры, квесты, газеты и пр.

Опыт педагогов нашего детского сада можно распространить и на другие образовательные учреждения. Для создания и считывания объектов дополненной реальности достаточно иметь планшетный компьютер с установленным приложением и операционной системой Android или iOS, а также подключением к сети интернет.

Так как дети увлекаются играми с цифровой техникой, то одной из основных задач педагога является сохранение здоровья детей при работе с цифровым оборудованием, пребыванием за экранами. Мы, как педагоги, обязаны следить и контролировать количество времени, проводимого детьми в данной работе, а также за тем, чтобы были перерывы с включением пауз как двигательных, так и для расслабления глаз, разминкой мелкой моторики рук и суставов во время организации подобных занятий.

Использование в образовательном процессе QR-кодов – это один из наиболее результативных способов познания детьми окружающей нас предметной и пространственной среды, инструмент повышения мотивации воспитанников и развития пространственного представления, воображения.

А. Я. Усолицева, учитель-логопед
МКДОУ д/с № 46, лауреат IV городского конкурса «Педагогический дебют», победитель регионального этапа конкурса «Воспитатели России»

Цифровое образование как инновационная форма взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса

Реализация национального проекта «Образование» способствует развитию образования в Российской Федерации и возможности вывести отечественное образование на новый уровень. Одной из задач ставится «создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней». В соответствии с этим приоритетным направлением развития современного образования является развитие цифрового образования и внедрение в образовательный процесс дистанционных технологий.

Пандемия COVID-19 поставила всех нас перед вызовом времени. Для большинства она стала полной неожиданностью. В самые сложные периоды люди обращаются за советом к мудрым наставникам, таким для нашего педагогического сообщества образовательного центра «Горностай» является Шалва Амонашвили. Он вдохновляет нас, говоря о том, что герои духа рождаются именно в такое время, во времена перемен. Только преодолевая трудности, мы становимся лучше, наши мысли становятся яснее и чище. Именно в это время проявляются талантливые и выдающиеся личности.

В период пандемии особенно кардинально и стремительно изменилось образование, это был вызов образованию. «Цифровая образовательная среда» оказалась для нас хорошим подспорьем и открыла массу новых возможностей для обучения и раскрытия своих талантов.

Образовательный центр «Горностай» – современный, динамично развивающийся и креативный образовательный центр. На сегодняшний день в образовательном центре создана «Цифровая образовательная среда» на всех ее уровнях. Современные цифровые технологии позволили создать единое информационное пространство с педагогами, детьми, родителями и объединить всех участников образовательного процесса.

Для создания, внедрения и распространения современных методик преподавания и работы с детьми необходимы новые знания, умения и навыки. Педагоги образовательного центра прошли курсы повышения квалификации, направленные именно на развитие их компетенций в области современных технологий: «Современные образовательные технологии: на пути к цифровой школе», «Создание образовательного



блога как средство электронного обучения в рамках реализации ФГОС», «Формирование основ алгоритмики и программирования у дошкольников и учеников начальной школы в цифровой образовательной среде «ПиктоМир» и др. Благодаря современным курсам педагоги могут совершенствовать образовательные подходы, сочетать возможности онлайн- и офлайн-обучения, оставляя больше времени для практики и проектной деятельности. Через цифровое поле взаимодействия с участниками образовательного процесса для педагогов открылись новые возможности. Педагог становится наставником в среде цифровых ресурсов и разработчиком цифрового образовательного контента.

Педагоги ОЦ «Горностай» используют следующие образовательные ресурсы: приобретенные, собственные разработки и свободно размещенные в сети интернет. Они включают в себя компьютерные программы, учебные фильмы, видеоуроки, онлайн-лекции, электронные методические материалы и другое цифровое обеспечение. Для построения информационно-образовательной среды используют сервисы Веб 2.0, сервисы онлайн-визуализации, онлайн интерактивные доски, блоги и др. Облачные хранилища Google Drive помимо хранения и обмена файлами позволяют работать с документами, таблицами и презентациями коллективно.

Внедрение цифровых технологий открывает неограниченные возможности для эффективной творческой работы с детьми и родителями. Наши нынешние воспитанники относятся к цифровому поколению. В работе с детьми не избежать использования цифровых технологий и мультимедиа. При этом компьютер должен только дополнять педагога, а не заменять его. Игровые компоненты, включенные в мультимедиа-программы, повышают интерес детей к обучению, активизируют их познавательную деятельность,

улучшают процесс усвоения материала и способствуют развитию образного мышления. Дошкольное отделение образовательного центра является федеральной сетевой инновационной площадкой Научно-исследовательского института системных исследований Российской академии наук по теме «Апробация и внедрение основ алгоритмизации и программирования для дошкольников и младших школьников в цифровой образовательной среде «ПиктоМир»». Активно пользуемся блогом Cuboro – Cuboro-webkit. Создана единая информационно-образовательная среда, позволяющая создавать виртуальные конструкции, проводить фронтальное обучение дошкольников, проводить чемпионаты. Интерактивные обучающие игры дают возможность организовать одновременное обучение детей, обладающих различными способностями и возможностями, выстраивать образовательную деятельность на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка.

Родители перестали обращать внимание на информационные папки-передвижки в родительских уголках и объявления. Современным родителям удобнее и предпочтительнее общаться с педагогами и получать информацию о своих детях с помощью современных средств на блоге педагога, группы, сайте детского сада, в чатах различных мессенджеров, таких как Viber, WhatsApp и др. Контакт через чаты и электронную почту помогает педагогам и родителям тесно общаться, а также вовлекает родителей в жизнь дошкольного учреждения, что делает их активными участниками образовательного процесса. В дошкольном отделении ОЦ «Горностай» практикуется дистанционное обучение с родителями, разработаны видеозанятия, консультации и рекомендации по программе «ПиктоМир», «Cuboro» и т.д. Родителям помогают образовательные блоги педагогов: «Креативный маршрут», «Детский код», «Полянка» и др.

Цифровое образование гармонично дополняет образовательную деятельность в дошкольном учреждении, что помогает создать современную инновационную образовательную среду. Таким образом, мы открываем новые возможности развития как детей и их родителей, так и педагогов.

М. А. Бродникова, воспитатель дошкольного отделения МАOU ОЦ «Горностай»