

Региональный этап VIII Всероссийского конкурса «Воспитатели России»

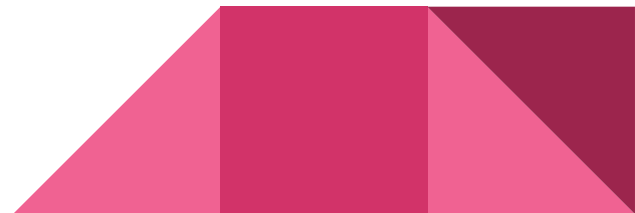
Участник конкурса:

Анисенкова Елена Александровна, старший воспитатель
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения “Детский сад №4
“Ромашка” города Белёва Тульской области

**Номинация
“Лучший профессионал
образовательной
организации”**

Модель единой системы внутрисадовского контроля, повышения квалификации и аттестации педагогов.

Основными задачами своей работы считаю:
выдвижение перед коллективом профессиональной
цели, сплочивание коллектива, поддержание его
инициативы, создание в коллективе атмосферы
поиска эффективных решений поставленных задач,
включение педагог в управление ДОУ.



Система дополнительного образования педагогов



Методическая работа

Повышение квалификации

Профессиональная переподготовка



КОНТРОЛЬ

Контрольно-оценочная деятельность рассматривалась
изолированно от задач обеспечения результативности
работы педагога

Каждый педагог углубленно занимался по определённой методической теме, повышая профессиональную деятельность в основном по выбранному направлению. Контрольно – оценочная деятельность проводилась администрацией учреждения, до педагогического состава доводились результаты анализа, проводилась корректировка деятельности и при необходимости повторный контроль.



Аттестация педагога представляла собой дополнительный контроль.

ПЕДАГОГ - ОБЪЕКТ ВОЗДЕЙСТВИЯ





Воспитатель не располагал аналитическим материалом, не осознавал актуальности поставленных перед коллективом задач. Проблемы «спускались сверху», что не позволяло включать каждого педагога в активную деятельность.

Было необходимо сделать воспитателя заинтересованным соратником, единомышленником, равноправным участником управленческой деятельности и, конечно же, педагогического процесса в целом, заботливым и ответственным за результаты этого процесса



Мы решили, что система повышения квалификации может успешно функционировать лишь в том случае, если опирается на данные, полученные в ходе контроля и аттестации. И, наконец, аттестация не может существовать без информации, полученной в ходе контроля. Аттестация – это не дополнительный контроль, а лишь оценка на основе данных предыдущего контроля.



В работе над проблемой интеграции основных направлений управленческой деятельности мы столкнулись с рядом противоречий между:

- ➔ интегративной сущностью управленческой деятельности и традиционно сложившейся разрозненностью основных направлений управленческой деятельности (контроля, аттестации, повышением квалификации педагогов);
- ➔ потребностью в интеграции контрольно – аттестационной деятельности и системы дополнительного образования педагогов и неразработанностью её теоретических основ;
- ➔ необходимостью осуществлять интегрированное управление и неподготовленностью руководителей и педагогов к работе в новых условиях.



Данные противоречия позволили спроектировать модель единой системы внутрисадовского контроля, основанную на интеграции контроля, аттестации и повышения квалификации педагогов.

Цель единой системы - «выращивание» педагога-мастера

Мотивы участия педагогов в деятельности - потребность в самореализации, саморазвитии, самоутверждении

Уровень познавательной активности педагогов - зона «ближайшего саморазвития».

Стиль взаимоотношений: «руководитель - педагог» - совместное личностное и профессиональное обогащение, сотрудничество, сотворчество

Повышение квалификации педагогов – в процессе контроля и аттестации

На первом и следующих этапах реализации проекта проводилась *оценка уровня инновационного потенциала и потребностей в обучении педагогического коллектива* (по Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко).

1. Восприимчивость и отношение к новшествам — способность предвидеть ход и результаты работы, потребность в постоянном профессиональном росте.

Признаки восприимчивости педагога к новшествам:

- следит за передовым опытом,
- стремится внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества;
- много и упорно занимается самообразованием;
- привержен к определенным своим идеям, развивает их в педагогической деятельности;
- постоянно анализирует свою деятельность, привлекает к этому родителей и коллег;
- имеет чувство перспективы, прогнозирует свою деятельность.

2. Подготовленность к освоению новшеств включала: информированность педагогов о новшествах; выявление потребности в изменении и обновлении педагогического процесса; мотивированность на разработку и освоение новшеств; наличие системы знаний и умений для успешной реализации профессиональной деятельности; наличие знаний и умений для исследовательской работы.

При определении степени новаторства выделили следующие группы педагогов:

— «группу новаторов» — педагоги с ярко выраженным новаторским духом, первыми воспринимают «новое», знакомятся с ним, способны решать нестандартные задачи, не только воспринимают и осваивают новшества, но и сами активно создают и разрабатывают их;

— «группу передовиков» — те, кто первыми осуществляет практическую экспериментальную проверку инновации в своей группе;

— «золотую середину» — для них характерно умеренное освоение новшеств, не спешат, но и не хотят быть среди последних;

— четвертую группу — те, кто решается принять новшество после того, как сформируется положительное мнение о нем

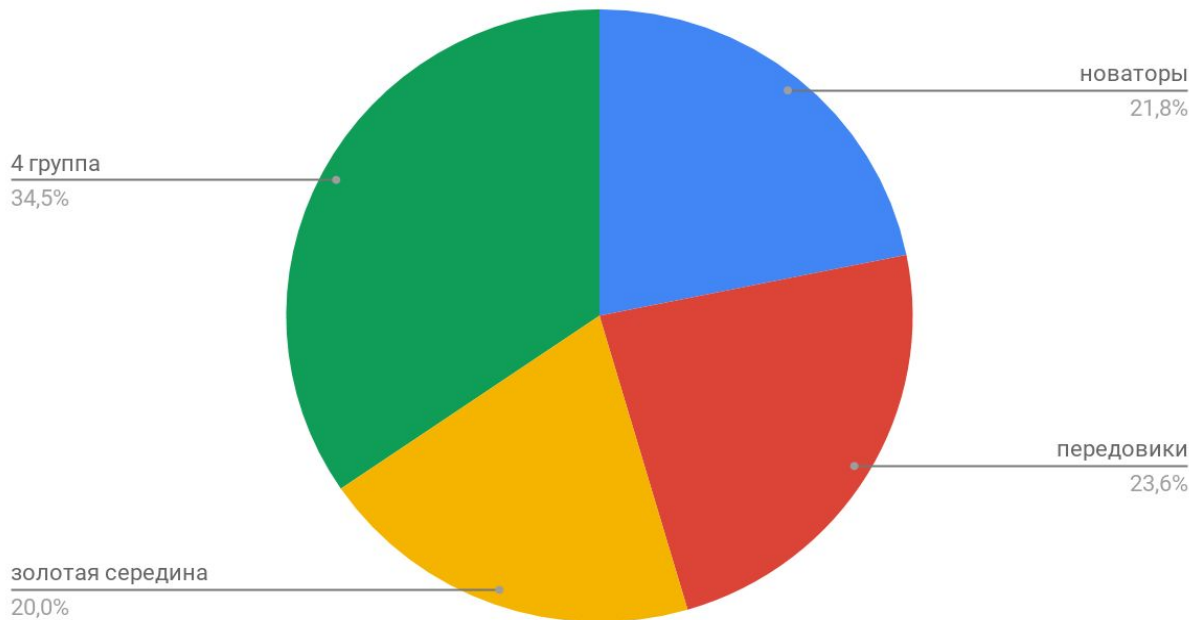
Данные анализа позволили создать проектный совет и выделить направления работы с педагогическими кадрами:

Обеспечение условий для творческого труда;

Повышение профессиональной компетентности;

Повышение заинтересованности в получении более высокой категории.

начало проекта



Для уверенности педагогов в полезности своего участия в реализации проекта были созданы следующие мотивационные условия:

- Ø ознакомление педагогов с перспективами участия в проекте и требованиями к ним в будущем;
- Ø постановка перед педагогами задач, требующих совместной работы и сотрудничества;
- Ø соответствие программы проекта объективным возможностям педагогического коллектива;
- Ø содействие повышению квалификационной категории педагогам;
- Ø зависимость оценки работы педагогов непосредственно от результатов их деятельности.

В условиях реализации проекта проводилась модернизация существующей системы оценки деятельности педагогических кадров. Теперь оценка проводится комплексно:

1. Оценка условий организации образовательной работы с детьми;
2. Оценка инновационной деятельности;
3. Оценка профессионального развития;
4. Оценка участия в управлении;
5. Оценка организационного поведения.

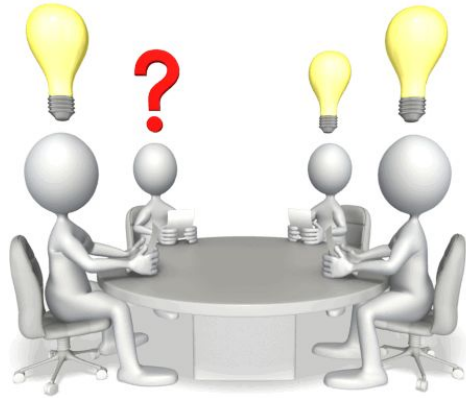


Однако ценно то, что оценка становится более объективной и значимой для педагога, так как её дают разные субъекты: коллеги, сам педагог, администрация. У педагогических работников формируется творческое отношение к профессиональной деятельности, развиваются навыки самоконтроля, рефлексии, самоанализа, формируются системы самооценки и в итоге повышается профессиональный уровень воспитателей.

С целью систематизации информации на каждого воспитателя было заведено интернет – портфолио, куда стали заноситься результаты его деятельности по всем направлениям работы. Как было указано выше – дается комплексная оценка. Один из разделов карты - контроль за качеством организации воспитательно-образовательного процесса. По результатам контроля составлены графики, которые помогают отслеживать профессиональный рост педагога. Теперь мы имеем возможность анализировать работу педагога в целом, видеть результаты его труда и профессионального роста. Результаты индивидуального контроля анализируются в портфолио и предоставляются в аттестационную комиссию. Таким образом, портфолио стало неотъемлемым документом при проведении аттестации.



Как работает модель контроля?



Администрация и воспитатели совместно составляют план контроля, анализируя результативность выполнения программы развития, учитывая результаты предыдущего взаимно - и самоконтроля.



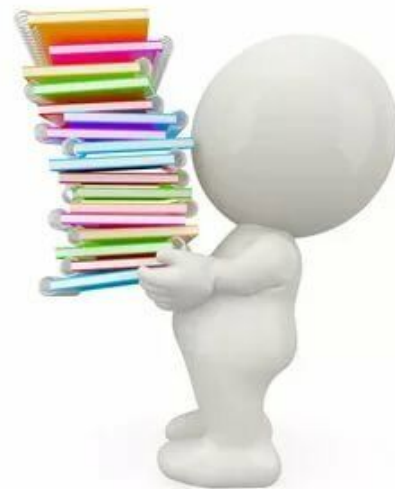
Назначаются ответственные за контроль. В контроле участвуют – старший воспитатель, контролирующий воспитатель и педагог, деятельность которого оценивается. К контрольно – аналитической деятельности мы привлекли всех воспитателей, независимо от стажа и категоричности



При анализе работы воспитателя учитываются мнения всех контролирующих, каждый имеет право отстаивать свою позицию.

Нам важно услышать самоанализ воспитателя, деятельность которого контролировалась и воспитателя, который привлечен к контролю

Ценность данного подхода в том, что в результате привлечения педагогов к контролю, у них накапливается практический опыт работы. Это эффективный прием повышения квалификации, так как прежде чем выйти на контроль им изучается литература по проблемному вопросу, анализируются подходы, различные точки зрения и т.д.



Поэтому мы имеем возможность практиковать такой подход: воспитателя, у которого пробелы по тому или иному вопросу (мы выясняем это из анкет затруднения педагогов, посещений занятий и т. д.) назначить ответственным за контроль к тому педагогу, у которого этот вопрос на достаточно высоком уровне. Тем самым ставим первого в позицию исследователя, а не пассивного слушателя.

На примере направления «Создание условий в группе для развития речи детей» я покажу, как конкретно мы подготавливаем педагогов к участию в контрольно – аналитической деятельности.

На теоретическом семинаре мы с педагогами обсудили, как организация предметно – развивающей среды влияет на развитие речи и других видов активности.



Далее организовали практикум, где на примере конкретной группы воспитатели самостоятельно провели анализ состояния предметно – развивающей среды, заполнив протоколы



Педагоги были разбиты на пары, каждой из которой было дано задание: составить заключение по состоянию организации в группе условий по развитию речи

На следующей встрече обсудили результаты контроля. Воспитатели дают рекомендации по совершенствованию речевой среды группы. На выполнение рекомендаций дается месяц



Данные контроля легли в основу самоанализа предметно-развивающей среды группы, который представляется в портфолио педагогов в процессе аттестации.



На сегодняшнем этапе, к контролю воспитатели готовятся или самостоятельно, или достаточно только консультации по вопросу, вынесенному на контроль. Основные показатели, которые дают возможность увидеть основную картины по тому или иному направлению, я предлагаю воспитателю – контролёру, он вправе их дополнить, расписать подробнее. При анализе педагог объясняет, почему те или иные вопросы были добавлены, дало ли это более полно раскрыть особенности организации деятельности контролируемого воспитателя. Если тема показалась интересна проверяющему или при проверке обнаружилось что-то интересное и оригинальное а может, наоборот, вызвало много спорных вопросов, воспитателями, участвующими в проверке, организуется круглый стол, дискуссия, практикум по теме. Таким образом, каждому педагогу даётся возможность, как показать результаты своего труда, так и иметь возможность анализировать результативность работы других воспитателей.

Реализация единой интегрированной системы не было бы эффективным без соблюдения следующих условий



Высокая информированность участников проекта об организации управленческой деятельности, возможном нововведении и д.т. (это обеспечивает принятие новшества, стимулирует готовность работать с ним).



Полнота выделения проблем: мы учли, что качественный анализ снижает риск некачественных инноваций



Рациональное определение общих и частных целей



Любое включение воспитателя в управленческий процесс должно быть адекватно его возможностям, оптимально его потребностям



Заинтересованность участников в активном оценивании своих результатов и результатов коллег

Эволюция видов управления в процессе реализации проекта

I этап. Традиционное управление.

Обеспечивало воздействие на управляемый объект в рамках реализации всех функций – анализа, планирования, организации, контроля и регулирования процесса жизнедеятельности всех субъектов ДОУ.

II этап. Соуправление и рефлексивное управление.

Добились ценностно – ориентированного единства. Коллективная работа по определению общих затруднений, формирование целостного образа проблемного поля группы. Совместный анализ причин появления трудностей, выработка общей стратегии. Коллективное обсуждение достигнутых результатов

Таким образом, интеграция контроля, аттестации и повышения квалификации позволила значительно повысить эффективность реализации всех механизмов управления ДОУ:

- 1. Обеспечило оперативное регулирование педагогического процесса и управленческой деятельности.**
- 2. Позволило строить образовательный процесс с учётом изменившейся ситуации и результатов анализа работы, корректировать первоначальные цели, задачи, содержание работы.**
- 3. Включать каждого участника педагогического процесса в управленческую деятельность.**
- 4. Выявлять творческий и инновационный потенциал всех педагогов.**