

1990. – 192 с.

8. Цукерман, Г. А., Поливанова, К. Н. Введение в школьную жизнь : Программа адаптации детей к школьной жизни / Г. А. Цукерман, К. Н. Поливанова. – Москва : Московский центр качества образования, 2010. – 116 с.

*Токарева М.А., старший преподаватель кафедры дошкольного и дополнительного образования*

*Богославец Л.Г., кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и дополнительного образования*

Алтайский государственный педагогический университет  
г. Барнаул

### **ФОРМИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются активные методы и формы формирования педагогической компетентности воспитателей дошкольной образовательной организации (далее ДОО) в условиях разработки и внедрения инноваций с помощью системы непрерывного образования в структуре методической работы, реализации продуктивных методов обучения в ходе научно-методического сопровождения деятельности педагогов.

**Ключевые слова:** дошкольная образовательная организация, педагогическая компетентность, управление инновациями, активные и продуктивные методы обучения педагогов.

**M.A. Tokareva**  
**L.G. Bogoslavets**

### **FORMATION OF PEDAGOGICAL COMPETENCE OF TEACHERS OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE ACTIVITY**

**Abstract.** The article discusses active methods and forms of formation of pedagogical competence of tutors of preschool educational institutions (hereinafter PEI) in terms of development and innovation through a system of continuous education in the structure of methodical work.

**Key words:** preschool educational institution, pedagogical competence, innovation management, active and productive methods of training teachers.

В условиях модернизации и активного реформирования дошкольного образования не вызывает сомнений необходимость разработки, внедрения инновационных процессов в ДОО, мотивации и ориентации педагогов на их принятие и освоение, реализацию личностно-творческого потенциала, что обеспечивает профессиональное саморазвитие и самосовершенствование деятельности педагогов.

В этой связи управленческие основы развития инновационных процессов в ДОО позволяют:

– обоснованно и оперативно выявлять и анализировать проблемные вопросы в деятельности учреждения, требующие объединения знаний и умений, ценностей в профессии;

– соответственно выявленным проблемам планировать комплекс приемов и методов их улучшения в системе управления;

– организовывать и осуществлять систему мероприятий по преодолению выявленных проблем при разработке и внедрении инноваций;

– оперативно и гибко контролировать, оценивать результаты управленческой деятельности на основе разработанных норм и образцов, четкой реализации управленческих функций;

– регулировать и корректировать недоработки и недостатки управления при реализации Программы развития ДОО «в цепочке» – цель – деятельность – результат, а также в процессе развития самого учреждения.

Анализ практики показывает, что инновации возникают там и тогда, где есть потребность в изменениях и возможности их реализации. Пространственно-временной отрезок инновационного процесса охватывает накопленный потенциал в развитии дошкольного образования и деятельности конкретного ДОО, а также учитывает некоторые преграды (или угрозы) его стабильного функционирования.

В современных условиях педагогический коллектив ДОО имеет широкие возможности для реализации поисковой и инновационной деятельности. Мы понимаем под инновационными процессами системно-комплексную деятельность учреждения по созданию, разработке, освоению и распространению новшеств. Вместе с тем, новизна – понятие относительное: то, что ново для одной организации или педагога, может быть пройденным этапом для другого.

Следовательно, инновации решают определенное противоречие в дошкольном образовании между функционированием, как стабильным процессом и развитием, так и динамичным и активным.

Интенсификация инновационных процессов в педагогике связана не только с социальным заказом и имеющимися в теоретических исследованиях и новаторском опыте педагогов средствами, способными обеспечить их выполнение, но и со значительными изменениями в сфере сознания педагогического сообщества в целом.

Практический опыт свидетельствует о том, что формирование педагогической компетентности педагогов к принятию системного нововведения – наиболее важное условие организации управления инновационными процессами в ДОО.

Уточним две основные сферы, требующие внедрения инноваций в систему деятельности ДОО: это инновации в управлении учреждением и применение инноваций в структуре и содержании целостного образовательного процесса. Указанные сферы взаимообусловлены и взаимодействуют посредством создания и освоения новшества, а специфика управления инновационными процессами в ДОО определяется областью их внедрения [1, с. 23].

А. А. Майер отмечает, что «основной механизм оптимизации развития системы дошкольного образования – поиск и освоение инноваций, способствующих качественным изменениям в деятельности ДОО:

– активности и равного партнерства в педагогическом взаимодействии всех субъектов образовательного процесса» [2, с. 21].

В ходе проведенного анкетирования педагоги ДОО (приняли участие 80 педагогов из ДОО Барнаула и Славгорода) выделили наиболее важные, с их точки зрения, факторы, способствующие активному внедрению инноваций:

– сформированная система научно-методической работы и сопровождение профессиональной деятельности педагогов при внедрении инноваций;

– психологическая и консультативная поддержка и внимание к данной проблеме руководителей ДОО;

– мотивация и интерес к инновационно-педагогической деятельности;

– личный пример руководителей ДОО;

– возможность признания инновационной деятельности в педагогическом коллективе;

– новизна деятельности, возможность экспериментировать, подтверждать опытом свои идеи;

– система материального стимулирования и поощрения;

– атмосфера сотрудничества и благоприятной моральной поддержки в педагогическом коллективе.

Также педагоги обозначили факторы, препятствующие внедрению инноваций:

– дефицит времени, стереотипизация педагогической деятельности;

– отсутствие объективной информации о деятельности педагога у администрации ДОО и коллег.

Следует отметить, что по итогам анкетирования и определения факторов, стимулирующих процесс формирования педагогической компетентности при внедрении, инноваций выделено гораздо больше, чем препятствующих этому процессу. Из этого следует сделать вывод, что решение проблемы формирования педагогической компетентности педагога к внедрению инноваций заключается не в навязчивом требовании организации такого рода деятельности от всех участников образовательного процесса, а в предоставлении возможности формирования уровня оптимальной готовности и стимулировании этого процесса при активном внедрении инноваций в систему деятельности ДОО.

Преодолеть выделенные педагогами негативные факторы при организации инновационного процесса помогает оптимальная деятельность научно-методической службы ДОО, которая обеспечивает содержательное методическое обеспечение профессиональной деятельности педагогов, позволяет повысить их педагогическую компетентность в процессе системы непрерывного корпоративного обучения.

Для развития педагогической компетентности эффективны методы продуктивного обучения.

#### **Когнитивные:**

- Метод эвристических вопросов позволяет получить информацию о каком-либо педагогическом объекте с помощью семи ключевых вопросов: Кто? Что? Зачем? Где? Чем? Как? Когда?

- Метод сравнения позволяет сопоставить разные точки зрения.

- Метод эвристических наблюдений позволяет получить собственный результат, информацию, комплекс личных мыслей, действий сопровождающих наблюдение.

- Метод конструирования правил позволяет «открыть» некоторые требования к организации занятий с детьми.

- Метод гипотезы развивает навыки прогнозирования собственных действий при решении задач типа «что будет, если...».

#### **Креативные:**

- «Мозговой штурм» позволяет собрать большое число идей, способов решения чего-либо, освобождая участников обсуждения от стереотипов.

- Педагогические методы: педагогам дается задание создать программу повышения квалификации. В ней каждый педагог должен определить методы, с помощью которых должно проходить обучение.

#### **Оргдеятельностные:**

- Метод самоопределения развивает разнообразные профессиональные умения, среди которых умение планировать свою деятельность, определять оптимальные средства для достижения целей и др. Педагогу предлагается попытаться описать свою деятельность в виде правил и закономерностей.

Активными формами корпоративного обучения в структуре формирования педагогической компетентности в ДОО выступают методические «оперативки», состоящие из теоретической и практической частей;

– обучающие вебинары, семинары – интенсивы, гостевой обмен идеями, имитационные, интерактивные игры: «Педагог в реалиях современного образования», «Социально-коммуникативное развитие дошкольников», «Толерантность, как фактор и условие социализации дошкольников»;

– консалтинговая поддержка через цикл лекций, на которые приглашаются преподаватели ведущих кафедр ВУЗов региона;

– в режиме онлайн используется сетевое мультимедийное вещание в форме презентаций, электронных лекций, готовящее педагогов к дискуссиям: «Методические вопросы дифференцированного подхода к детям в условиях ДОО», «Русский язык для малышей», «Регионализация дошкольного образования – основа воспитания патриота малой Родины», «Социальный интеллект и социальное прогнозирование у дошкольников»;

– кейс – версии (case-study) – связаны с совершенствованием самостоятельной работы педагогов, включают терминологический диктант по дошкольной педагогике и психологии, подбор проблемных ситуаций, при этом кейсы делятся на проектные и проблемные. Проектные кейсы ориентируют педагогов на получение конкретного результата, готового к внедрению: «Сказки нашего дома», «Мой маршрут выходного дня», «Нам на улице не страшно», «Радость дружбы»; проблемные кейсы способствуют решению поиска идей, какого-либо вопроса, предлагают обмен мнениями;

– коллоквиум, например: «Метод шести шляп», «Детское воровство», «Навыки сотрудничества в детских конфликтах», «Проблемы будущего первоклассника».

– организация действующих педагогических сообществ, творческих групп, проектных советов, профессиональных ассоциаций – «Садовница», «Ритм» («Романтики, Искатели, Творители, Мечтатели»), которые создаются для профессионально-творческого общения, строятся на принципах равенства, инициативы, самостоятельности, самоуправления;

– коучинг–сессии при аттестации педагогических кадров, что существенно упрощает процедуру подготовки, оформления документов для получения квалификационной категории, способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры [3, с. 20];

– самопрезентация результатов работы, дессиминация и внедрение инновационных проектов в образовательный процесс.

Для эффективного формирования педагогической компетентности в структуре методической работы ДОО необходимы следующие условия:

– диагностика педагогом проблемного поля, профессиональных дефицитов и барьеров;

– дифференциация потребностей педагогов в аспекте существующей проблемы;

– реализация учебно-методического комплекса для сопровождения формирования педагогической компетентности;

– организация процесса формирования в контексте личностно-ориентированных целей;

– создание активной развивающей образовательной среды;

– рефлексия.

Для совершенствования компонентов педагогической компетентности в ходе методической работы коллектив можно разделить на три группы, педагоги которых отличаются уровнем профессионального мастерства:

– первая группа – педагоги имеют сформированные педагогические способности, выступают проводниками инновационных процессов в ДОО, разрабатывают и применяют методы педагогической диагностики в образовательном процессе, являются руководителями творческих и временных проблемных групп педагогов в ДОО;

– вторая группа – педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство, для них организуются обозначенные нами формы методической работы по актуальным проблемам дошкольного образования и профессионального развития;

– третья группа – педагоги на этапе профессионального становления, молодые педагоги и специалисты, в структуре методической работы в ДОО с ними организуется Школа молодого педагога.

Таким образом, инновационно-развивающая направленность методической службы в ДОО способствует продуктивной деятельности педагогов, которая содержательно обогащает

их умения транслировать и трансформировать инновацию в образовательную практику, анализировать результаты собственного труда, обобщать передовой педагогический опыт.

### **Библиографический список**

1. Богославец, Л. Г. Инновационно – педагогическая деятельность в современной дошкольной образовательной организации / Л. Г. Богославец // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 25-й Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2020. – С. 23–28.
2. Майер, А. А. Управление инновационными процессами в ДОУ / А. А. Майер. – Москва : «Сфера», 2014. – 116 с.
3. Давыдова, О. И., Богославец Л. Г. Использование коучинг-сессий при аттестации педагогических кадров ДОУ / О. И. Давыдова, Л. Г. Богославец // Управление ДОУ. – 2007. – №2. – С. 19–28.

**Холодкова О.Г., директор Института психологии и педагогики, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии**

Алтайский государственный педагогический университет  
г. Барнаул

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Аннотация.** В статье обсуждаются изменения в условиях современного образования, обусловленные эпидемиологической ситуацией в стране и в мире. Рассматриваются проблемы профессиональной деятельности педагогов, вызванные этими изменениями. Актуализированы понятия «психологическое здоровье» и «психологическая культура» педагога в контексте их трансляции будущим педагогам в системе вузовского образования. Предлагается внедрение в вузовскую подготовку комплекса психолого-педагогических условий, обеспечивающих развитие психологической культуры и сохранение психологического здоровья будущих педагогов.

**Ключевые слова:** психологическая культура педагога, психологическое здоровье педагога, профессиональная педагогическая деятельность.

**O.G. Kholodkova**

## **PSYCHOLOGICAL CULTURE AND PSYCHOLOGICAL HEALTH OF A TEACHER IN MODERN CONDITIONS OF EDUCATION**

**Abstract.** The article discusses the changes in the conditions of modern education due to the epidemiological situation in the country and in the world. The problems of teachers' professional activity caused by these changes are considered. The concepts of «psychological health» and «psychological culture» of a teacher have been updated in the context of their transmission to future teachers in the system of higher education. It is proposed to introduce into the university training a complex of psychological and pedagogical conditions that ensure the development of psychological culture and the preservation of the psychological health of future teachers.

**Key words:** psychological culture of a teacher, psychological health of a teacher, professional pedagogical activity.

Отечественные исследования последних лет, посвященные психологическому анализу педагогической деятельности и становлению профессиональной культуры педагогов,