

ШКОЛА ЛИДЕРСТВА ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

На современном этапе в системе дошкольного образования Республики Казахстан идет обновление содержания: внедряются новые подходы к воспитанию и обучению детей раннего возраста. Среди них – развитие навыков критического мышления, функциональной грамотности, лидерства, учет индивидуальных способностей каждого ребенка, работа с одаренными детьми, использование инновационных технологий.

В условиях обновления перед педагогами дошколы встал проблема: «Как повысить качество воспитания и обучения в дошкольной организации?» Дошкольный педагог в наше время должен быть высокопрофессиональным, креативным, гибким, мобильным, а самое главное – ответственным за результаты своей педагогической деятельности. В этом суть **лидерства** педагога. Поэтому сформировавшаяся в сфере образования, в том числе и дошкольного, потребность в педагогах-лидерах ставит вопрос об их целенаправленной подготовке или, точнее, формировании качеств и навыков лидерства.

Создание инновационного проекта «Школа лидерства» вызвано к жизни велением времени – необходимостью обновить содержание, формы, методы и приемы обучения педагогов города Костаная.

Проект представляет собой новый взгляд на организацию работы современного педагога в дошкольной организации.

Исходя из того, что сегодня педагоги дошкольных организаций разнородны по категории, стажу, опыту работы и другим параметрам, перед нами стоит задача поступенного обучения и повышения квалификации.

На сегодняшний момент в дошкольных организациях города Костаная работает 1144 педагогов, из них 72,5% имеют высшее образование и 28,5% – среднее специальное. Педагогических работников, имеющих профильное дошкольное образование, 68,9%. В текущем учебном году город пополнился 132 молодыми специалистами, 15 из которых имеют дипломы с отличием.

С целью глубокого погружения в тему проекта было проведено анкетирование среди педагогического сообщества, в котором приняли участие воспитатели и специалисты детских садов. Опрос позволил нам выявить как сильные стороны работы педагога и его личностных качеств, так и имеющиеся недостатки. Умение одного человека увлечь делом или идеей многих, готовность нести ответственность не только за себя, но за целую группу людей, активное стремление к успеху помогло выявить в педагогической среде более 20 педагогов-лидеров.

Целью инновационного проекта является формирование личности педагога дошкольной организации, открытой к инновациям, ответственной за качество своей педагогической деятельности.



Реализация данной цели возможна при решении следующих задач:

- создание качественных условий для профессионального развития дошкольных педагогов;
- формирование в городском образовательном пространстве творческой среды, обеспечивающей выявление и развитие личностного, профессионального, творческого, лидерского потенциала каждого педагога;
- организация непрерывного процесса повышения квалификации и совершенствования профессионального мастерства с целью развития лидерства педагогов дошкольных организаций;
- обеспечение эффективности обновления содержания дошкольного образования.

Основными направлениями инновационного проекта являются ступени обучения лидерству педагогов.



На всех этапах проекта предусмотрены **блоки**: содержательный, технологический, конечный результат.

На 1 ступени «Лидерство педагога в обучении и воспитании детей» содержательный блок проекта заключается в использовании педагогами новых подходов в воспитании и обучении детей дошкольного возраста, применении активных методов обучения, индивидуальном и дифференцированном подходе к воспитанию и обучению детей с особыми образовательными потребностями, одаренных детей, применении инновационных технологий.

Необходимость совершенствования педагогических знаний, появления новых стратегий обучения в дошкольных организациях требуют от педагогов постоянной работы над повышением своей квалификации. Основными задачами **технологического блока** являются самообразование, ознакомление и изучение передового педагогического опыта, создание портфолио, исследование занятия, обучение на авторских семинарах, курсы повышения квалификации.

Лидеры в дошкольном образовании города – это педагоги, продвинутые в личностном и профессиональном отношении, способные осуществить «прорыв» вперед как на уровне собственной личности, так и на уровне образовательного учреждения в целом.

Так, в 2019 учебном году 4 воспитателя города Костаная – М. Ю. Хмара (ясли-сад № 27), Т. Е. Цыганова (ясли-сад № 16), С. А. Торина (ясли-сад № 13), А. Т. Байсакалова (детский сад «Айгерим-ай») прошли курсы обучения тренеров по образовательной программе повышения квалификации педагогов дошкольных организаций, разработанной Центром педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» в объеме 235 академических часов в г. Нур-Султан и теперь являются тренерами по дошкольному воспитанию. Так, в 2019 году ими были обучены более

240 воспитателей Костанайской области с казахским и русским языком обучения.

Полученные на курсах знания позволили педагогам увереннее применять активные методы и приемы обучения. Формированию умения у детей задавать друг другу вопросы и отвечать на них способствовал прием «Карусель»; прием «Брейн-тренинг» смог развить навыки командной работы; умению подвергнуть полученные в организованной учебной деятельности знания критическому анализу, сопоставить их с имеющимися знаниями и конструировать в собственное понимание содействовал прием «Рефлексия»; прием «Кубик вопросов» помог педагогам глубже понять тему «Активные методы обучения»; прием «Визуализация мыслей» дал возможность педагогам поделиться собственными знаниями и идеями с коллегами; проведению рефлексии дня и осознанию, что усвоено хорошо, а что требует дальнейшего изучения, содействовал прием «Три вопроса»; с помощью модели 4К педагоги смогли оценить положительные стороны реализации данной модели на занятии; прием «Три игры» помог педагогам эффективно продвигаться к обозначенной уже выше модели 4К, позволил ребенку активно включиться в образовательный процесс, стать из приемника информации партнером.

Что же это дало детям? Выпускники детских садов стали крепкопущеннее, научились высказывать



свое мнение, критически мыслить, находить выход из любой ситуации и самостоятельно добывать информацию, работать в команде, в парах, выслушивать друг друга, договариваться, принимать общее решение, что в будущем поможет детям успешно адаптироваться в школе.

А что дало педагогам? Специалисты смогли оценить положительные стороны реализации модели 4К в организованной учебной деятельности. В процессе работы почувствовали и поняли, что важно слышать голос ребенка, учитывать его индивидуальные способности и возможности, а также погрузиться в роль ребенка, увидеть его внутренний мир.

В конечном итоге **прохождение 1 ступени «Лидерство педагога в обучении и воспитании детей»** помогает сформировать личность педагога-лидера, ответственного за качество воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

На 2 ступени «Лидерство педагога в обучении своих коллег» педагоги обучали своих коллег посредством организации коллаборативного обучения, проведения коучингов, менторинга (наставничества), обучающих тренингов, исследования занятия.

Технологический блок способствовал овладению педагогами дошколь-



ных учреждений навыками, позволяющими познакомить коллег с новыми подходами в обучении, посредством коучинга и менторинга. Процесс становления коуча и ментора осуществлялся в условиях коллаборативной дошкольной среды. Проводя вводный коучинг, мы поняли, что педагоги в основном используют методики, направленные на передачу и оценивание готовых знаний, и мало внимания уделялось деятельности детей, процессу взаимодействия на занятии, в результате которого воспитанники получают знания. Наша задача была сформировать у коллег конкретные профессиональные навыки. Учитывая мнения педагогов, был запланирован

и проведен ряд коучингов тренерами М. Ю. Хмара и Т. Е. Цыгановой, таких как «Актуальность и важность обновления содержания дошкольного образования», «Эффективное преподавание и обучение». Процесс обучения проходил в малых группах. Для нас было важно добиться понимания участниками эффективности групповой работы как формы, позволяющей активно взаимодействовать, в результате чего информация добывается самостоятельно, обрабатывается, обобщается.

Следует отметить плодотворную работу, проделанную методическими объединениями. На протяжении большого количества времени в городе функционируют 11 методических объединений воспитателей всех возрастных групп, преподавателей казахского языка, музыкальных руководителей, инструкторов по физическому воспитанию, логопедов и дефектологов.

В течение года ими проводится более 30 заседаний. Тематика их разнообразна и актуальна: «Инновационные технологии, как неотъемлемая часть образовательного процесса», «Патриотическое воспитание детей дошкольного возраста в любви к родному краю через краеведческую работу в рамках реализации программы «Рухани жаңғыру»», «Развитие социальных навыков у детей через



использование здоровьесберегающих технологий», «Повышение качества воспитания и обучения у дошкольников с ОНР путем использования ИКТ», «Формирование социальных навыков воспитанников старшего возраста через казахские подвижные игры» и т. д.

Работа Школы передового педагогического опыта для учителей английского языка под руководством Кирдяйкиной Л. Л. и Школы молодого педагога для инструкторов по физической культуре, руководителем которой является Е. А. Юркова, помогли молодым педагогам открыть новые педагогические возможности по воспитанию детей, способствовали совершенствованию новых подходов к работе, обеспечили более высокий уровень профессиональной компетенции педагогов. Также работа с молодыми специалистами осуществляется через движение наставничества. К каждому молодому педагогу прикреплен наставник, который помогает в создании условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность. Молодые воспитатели принимают участие в заседаниях городских методических объединений по различным направлениям работы, участвуют в профессиональных конкурсах. Проводимая работа помогла выявить креативных и мобильных педагогов. Подтверждение этому – победитель городского конкурса «Лучший педагог», молодой

воспитатель А. А. Коваленко (ясли-сад № 54), которая смогла досрочно повысить свою квалификационную категорию. Вместе с тем, музыкальный руководитель А. Е. Абдуалиева (ясли-сад № 3), Н. С. Вечасова (Школа-сад гимназия) создали инновационные авторские разработки: лэпбук «Музыкальный островок», учебно-методический комплекс «Ремесла степи», направленный на развитие детского творчества через декоративно-прикладное искусство казахского народа.

Хорошей мотивацией для педагогов является экспериментальная деятельность. В городе запущены две экспериментальные площадки по теме «Дизайн мышление» (ясли-сад № 1) и «Развитие одаренности детей дошкольного возраста средствами лего-конструирования» на базе ясли-сада № 9. В рамках инновационной деятельности педагогами разработаны методические рекомендации и пособия, получившие ISBN номера: УМК «Леготехнология и конструирование с детьми 3-4 лет», УМК «Лего-конструирование в детском саду с детьми 4-5 лет».

Конечный результат второй ступени – формирование личности педагога-лидера, ответственного за качество обучения своих коллег, нацеленность педагогов на достижение успеха в профессиональной сфере.

На 3 ступени «Лидерство педагога в развитии дошкольной организации» основой содержательного блока является создание в дошкольных организациях команды развития из инициативных и творческих педагогов и координация ее деятельности.

Педагогами-лидерами разработаны планы поэтапной работы по реализации программы стратегического развития дошкольной организации, они активно принимают участие в разработке годового плана, проводят семинары, коучинги, являются наставниками молодых специалистов, руководителями творческих групп, членами попечительского совета.

В итоге конечным результатом мы видим формирование личности педагога-лидера, ответственного за качество развития своей дошкольной организации, а в будущем – это методисты и директора новых дошкольных организаций.

Таким образом, можно с уверенностью сказать о том, что подобная система организации работы ведет в целом к положительной динамике. Всё это только доказывает, что мы движемся в правильном направлении. Инновационный проект позволяет формировать в образовательном пространстве города педагогов-лидеров, ответственных за качество воспитания и обучения детей дошкольного возраста, за качество обучения своих коллег, за качество развития дошкольной организации, а в целом – за уровень развития системы дошкольного образования города.

К. Ж. УРАЗБЕКОВА,
руководитель сектора
дошкольного воспитания
ГУ «Отдел образования
акимата города Костаная»



АННОТАЦИЯ

Қостанай қаласының мектепке дейінгі ұйымдарының педагогтарына арналған Көшбасшылық мектебі өзінің педагогикалық қызметінің сапасына жауапты, инновацияларға ашық тұлғаны қалыптастыруды мақсат етеді. Бұл іс жүзінде қалай жүзеге асырылады және қандай нәтижелер алынады – ол жайлы осы мақалада айтылады.