

ВОСПИТАНИЕ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА
ПОСРЕДСТВОМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО КЛУБА
ИННОВАЦИОННЫХ ПРАКТИК.

Н.С.Худякова, А.И.Мухина

*Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - Детский сад № 56 «Аленький цветочек»
г.Северск*

Реализуя инновационную деятельность в детском саду, мы сталкиваемся с рядом проблем, часть из которых напрямую связана с культурой педагогов, в частности, с культурой интеллектуального труда. Анкетирование педагогов показало, что основные затруднения вызывает осмысление собственной инновационной деятельности, ее текстовое описание. Воспитатели – практики, имеющие большой опыт работы увереннее себя чувствуют в «живой работе с детьми», написании планов, конспектов, подборе дидактического материала. При этом не владеют навыками рефлексии, за мелкими деталями не видят общей картины, не умеют описать и представить свой опыт работы. Таким образом, выявилась актуальная задача- развитие у педагогов культуры воспроизведения и оформления результатов инновационной деятельности.

Для преодоления вышеозначенных трудностей и решения поставленной задачи, в нашем учреждении был создан творческий клуб «Алоцветик», который объединил педагогов-инноваторов, реализующих свои индивидуальные направления в русле глобальной исследовательской темы нашего учреждения в рамках федеральной экспериментальной площадки Российской академии образования. Единым стержнем исследования является создание модели непрерывного экологического воспитания и образования, а каждый из педагогов реализует одно из направлений работы – экологическое воспитание в изобразительной деятельности, театрализованной, музыкально-эстетической, игровой, элементарном экспериментировании...

В *состав клуба* входят опытные педагоги детского сада, научный руководитель или научный консультант, заведующая и ее заместитель по воспитательной и методической работе, могут входить и начинающие педагоги, проявившие творческий подход, активную жизненную позицию, стремление и склонности к исследовательской деятельности. Это вполне продуманная политика администрации детского сада – омоложение коллектива за счет привлечения молодых специалистов, привлечение их возможностями профессионального роста и реализации собственных творческих планов. Такой подход позитивно сказывается на общей атмосфере в коллективе – есть место для здоровой конкуренции, для продвижения молодых педагогов, которые являются проводниками новых идей и направлений, и нередко проявляют смелость и оригинальность в организации воспитательно-образовательного процесса.

Основной целью творческого клуба является формирование у педагогов культуры исследовательской деятельности, оформления ее результатов. В чем преимущества данной формы? Ведь в дошкольных учреждениях существует отлаженная система методической работы, каждый педагог занимается самообразованием. Однако результаты не всегда устраивают как педагогов, так и руководство учреждения.

Для выявления причины недостаточной эффективности работы, администрацией учреждения был проведен проблемный анализ деятельности. Кроме того, использовались результаты экспертизы инновационной образовательной среды учреждения, проведенной отделом развития городского методического кабинета. Содержание анкеты было предложено в двух вариантах: для системы «педагог-ребенок» и «методист-педагог». Анкетирование педагогов и обработка результатов показала, что в детском саду создана творческая среда активной свободы, однако вектор имеет тенденцию к смещению в сторону зависимости. Общая оценка среды в учреждении отмечается как способствующая реализации собственных творческих проектов. Отвечая на вопросы анкеты, респонденты отмечали, что иногда

педагоги в своей работе подстраиваются к методисту учреждения (11%), высказывали пожелания, чтобы преобладали индивидуальные формы работы, а не коллективные.

На практике мы убедились, что творческий клуб позволяет преодолеть целый комплекс проблем, в том числе способствует поддержанию в учреждении творческой среды.

1. Атмосфера клуба более свободная, чем во время методических семинаров, педагогических советов, консультаций.
2. Кроме того, очень важна активная позиция всех членов клуба. Ведь на семинарах и консультациях обычно круг выступающих ограничен. А в клубе активность каждого участника достигается путем организации дискуссий, общих обсуждений. При этом все участники бывают как в роли «докладчика», так и в роли эксперта.
3. В ходе обсуждения педагог получает оценку коллег, а не вышестоящих лиц, что воспринимается им более позитивно.
4. Небольшое количество участников (10-15 человек) позволяет активно выступить каждому, в то время как на консультациях, педсоветах участвует порядка 25-30 человек и, конечно, большинство из них не выступает, а лишь пассивно присутствует.
5. Работа творческого клуба также позволяет проработать тему «методом глубокого погружения», так как тематика работы клуба ограничена, и не решает глобальных педагогических проблем.

В работе клуба определено несколько направлений:

- формирование у педагогов мотивации к инновационной деятельности,
- овладение методологией педагогического исследования,
- совершенствование навыков публичных выступлений, трансляции своего опыта.

Данные направления реализуются в различных формах работы.

Мотивация к инновационной деятельности. Участие в работе клуба выделяет его членов из общей массы педагогов, придавая им новый статус. Это служит хорошим моральным стимулом в работе. Педагоги-инноваторы более компетентны, могут выступать консультантами, экспертами, участвовать в аттестации педагогов, быть членами жюри в различных конкурсах. Все это поднимает их на новую ступень профессиональной деятельности. Кроме того, немаловажным является и материальное стимулирование. Более высокая интенсивность работы педагогов-инноваторов дополнительно оплачивается из надтарифного фонда, фонда экономии оплаты труда, премируется. Достижения их отмечаются благодарностями и Почетными грамотами, что тоже высоко ценится педагогами дошкольных учреждений. Важно отметить, что члены клуба имеют возможность публиковать свои достижения; собственные разработки позволяют им участвовать в различных профессиональных конкурсах.

Овладение методологией педагогического исследования. Это направление реализуется с помощью научного руководителя (научного консультанта), методических мероприятий, курсов повышения квалификации.

Научное руководство обеспечивает освоение культуры педагогического исследования, направляет его, придает ему необходимую теоретическую основу, помогает осмыслить результаты. Педагоги учатся работать с различными источниками информации, использовать Интернет-ресурсы, анализировать сведения, преломляя их через свой опыт педагогической деятельности, критически использовать полученные сведения.

Каждое заседание клуба включает информацию об основных направлениях работы федеральной экспериментальной площадки, озвучиваются технические задания, ближайшие задачи. Это обеспечивает планомерность в работе, ответственность каждого участника за реализацию общей темы, а также поддерживает общую траекторию и методологию исследования, реализацию общего замысла.

Так, участниками клуба было проведено исследование, которое легло в основу модели выпускника детского сада, позволило спрогнозировать развитие этой модели к школе и далее в профессиональном среднем и высшем образовании. Участниками исследования стали педагоги детских садов и школ города, педагоги Северского промышленного колледжа, Северской государственной технологической академии, родители, учащиеся. Сложившаяся картина выявила новые стороны в реализации преемственности на разных ступенях образования. А педагогам-дошкольникам позволило взглянуть по-новому на свое место в общей системе образования. Ведь именно в дошкольном возрасте закладывается основа для формирования всех значимых личностных качеств, которые получают возможности для дальнейшего развития на последующих ступенях образования.

Заседания клуба, проведенные в форме педагогической гостиной дают возможность совместно обсуждать новинки литературы, публикаций и нормативных документов по теме исследования. При этом обсуждаются различные точки зрения, вырабатывается умение вычленять основную мысль текста, и аргументы, ее подтверждающие. Педагоги осваивают умение излагать свои взгляды, опираясь на существующие достижения и подтвержденные исследованиями факты, анализируют образцы научно-практических публикаций, что помогает в оформлении собственных статей.

Профессиональному развитию педагогов способствует также использование современных информационных технологий. Интернет-ресурсы предоставляют широкие возможности, однако необходимо воспитывать у педагогов культуру их использования.

Во-первых, помещаемая в интернете информация не рецензируется, авторы представляют свои, порой очень различные взгляды, поэтому необходимо относиться к таким источникам критически, отбирая наиболее достоверную информацию.

Во-вторых, этика исследования предполагает указание на авторство, источник информации, а электронные версии легко присвоить, копируя их.

В-третьих, следует учитывать особенности различных источников – цели и задачи, контингент исследуемых, национальные и региональные особенности.

Все эти вопросы были проработаны на одном из заседаний клуба, который прошел в виде Интернет-ринга. Обсуждение положительных и отрицательных сторон электронных источников и технологий позволило по-новому взглянуть на их использование, когда все «за» и «против» были всесторонне рассмотрены и оценены.

Навыки публичных выступлений, трансляция собственного опыта. Это направление работы клуба является его важнейшей функцией. Ведь главным показателем эффективности работы является ее результат, а также умение его представить.

Очень эффективной является презентация индивидуальных тем исследования. Предшествующая подготовка включает как серьезную теоретическую подготовку, так и рефлексию собственной деятельности. При этом аудитория слушателей включает как педагогов-дошкольников, так и представителей школы, других участников. Присутствующие на презентации эксперты, из числа сотрудников городской методической службы, помогают в осмыслении проблематики исследования, подсказывают возможные варианты развития темы, способствуют возникновению сетевого взаимодействия различных образовательных учреждений по близким направлениям работы.

В нашем учреждении также практикуется представление передового опыта работы и рецензирование его коллегами. Это полезно как для автора опыта, так и для его рецензента. Сложившийся стереотип, когда рецензию дает заведующая или методист, сдерживает активность и самостоятельность педагогов. Рецензируя чужой опыт, воспитатель учится анализировать и свой, перенося полученные навыки в другую ситуацию.

Существующий в нашем учреждении творческий клуб «Алоцветик» имеет собственный печатный орган – журнал с одноименным названием. Выпускается он 1 раз в квартал. Направленность его может быть разной – для родителей, для коллег-дошкольников, для заведующих ДОУ г.Северска. В журнале освещается деятельность педагогов-инноваторов, интересные методы работы, достижения, описание различных мероприятий для детей,

родителей, педагогов – в зависимости от тематики и направленности выпуска. Журнал пользуется успехом у всех категорий читателей, педагогам дает возможность представить свои результаты, информирует родителей о работе учреждения, способствует созданию определенного имиджа в образовательной среде микрорайона и города.

Таким образом, работа творческого клуба способствует решению множества задач, главными из которых являются:

- воспитание культуры, рост профессиональной компетентности педагогов;
- совершенствование инновационных процессов в ДОУ;
- перспективное развитие учреждения;
- повышение качества воспитательно-образовательного процесса.