

УДК 372

И. А. Баскакова

*Государственное учреждение образования «Ясли-сад № 134 г. Минска», Минск***ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР СТАНОВЛЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМАНДЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Введение.** На современном этапе развития общества организация непрерывной системы образования предоставляет педагогам благоприятные возможности и условия для повышения социального статуса и перехода к новым видам профессиональной деятельности.

Система дошкольного образования является динамической саморазвивающейся структурой, имеющей внутренние механизмы саморазвития в контексте современных образовательных тенденций. В этих условиях особое значение приобретает профессиональная компетентность педагогических кадров учреждений дошкольного образования как одного из главных ресурсов обеспечения и развития качества дошкольного образования [1]. Однако условия, созданные в такой непрерывной образовательной среде, претворяются из возможности в действительность только посредством усилия самих специалистов, т. е. посредством их деятельности.

Современный педагог должен мыслить и действовать сообразно новым нормам профессиональной педагогической деятельности: обладать способностью к концептуальному мышлению; гуманистическими ценностными мировоззренческими установками; рефлексивно-аналитическими, креативными, проектно-технологическими, организаторскими, коммуникативными, исследовательскими способностями, владеть современными технологиями получения знаний [5; 6].

Субъектная позиция педагога в процессе повышения собственной квалификации в первую очередь определяется наличием мотивации на собственное развитие. Неудовлетворённость собственным уровнем профессиональных компетенций, проявляющаяся в процессе периодической самооценки, чаще всего порождает потребность педагога к преодолению трудностей на пути самообразования, стимулирует человека к совершенствованию.

Новые возможности информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) стимулируют интерес взрослых людей к процессу взаимодействия в режиме удаленного доступа, активизируют обучающихся к систематической и планомерной работе в режиме самообразования. Индивидуальный подход в процессе оценивания контрольных заданий, конфиденциальный характер деловых отношений, чёткость и доступность критериев оценки позволяют корректировать самооценку профессиональной успешности педагогов. В образовательном пространстве, в ситуации чрезвычайно широкого и быстро сменяющегося информационного потока технологии дополнительного образования взрослых претерпевают кардинальные изменения. Меняется содержание, меняются и формы. Образование всё больше и больше переходит в русло самообразования и образования на основе дистанционных форм взаимодействия [3]. Следовательно, актуальность проблемы организации и содержания инновационной деятельности, направленной на повышение профессиональной компетентности педагогических кадров, в современном учреждении дошкольного образования ни у кого не вызывает сомнения. Инновационные процессы являются закономерностью в развитии дошкольного образования и относятся к таким изменениям в работе учреждения, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности и стиле мышления его сотрудников, вносят в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое [1].

**Основная часть.** Согласно современным исследованиям, инновацией применительно к сфере образования можно считать конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового содержания, метода, формы организации образовательного процесса либо в новом подходе к оказанию социальных услуг в области образования [2].

С 2015/2016 учебного года государственным учреждением дошкольного образования «Ясли-сад № 134 г. Минска» начата реализация инновационного образовательного проекта, утверждённого Министерством образования Республики Беларусь, на тему «Внедрение модели развития профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образования посредством ИКТ» (научный консультант —

В. Н. Шашок, заведующий кафедрой дошкольного и начального образования государственного учреждения образования «Академия последипломного образования», кандидат психологических наук, доцент).

Успешная организация и реализация инновационного процесса зависит от педагогического коллектива, от осознания ими инновационной идеи, так как в условиях инновационного режима идёт активный процесс личностного самоопределения педагога, происходят изменения в характере взаимоотношений между сотрудниками учреждения дошкольного образования. Этот процесс достаточно длительный и сам по себе он не может произойти. Отечественные исследователи подчёркивают, что одним из важных признаков инновационного компетентностного мышления является устойчивая командно-ориентированная деятельность специалистов. Следовательно, реализация инновационного проекта будет наиболее эффективна только при совместной и организованной деятельности команды единомышленников. В связи с этим одной из задач работы по реализации инновационного проекта должна стать работа по сплочению *инновационной педагогической команды*.

Современными психологами *команда* понимается как автономная группа профессионалов, создаваемая для оперативного, эффективного решения управленческих задач. Команда постоянно изучает новые формы деятельности и адаптируется к переменам. При этом поощряется готовность к просчитанному риску, а ошибки воспринимаются как благоприятная возможность на них учиться. Увлечённость исследуемой проблемой способствует переводу методической деятельности педагогов в поисково-исследовательскую, что создаёт условия для их профессионального роста.

Важным фактором результативности педагогической команды является личность её руководителя. Кроме лидерских качеств руководитель должен обладать целым рядом умений, а именно: координировать команду; уметь создавать благоприятный климат в команде; помогать членам команды советами; разрешать конфликты; докладывать о результатах; представлять команду за её пределами [7].

Создавая команду, важно помнить о стадиях развития команды [4].

*Первая стадия — «ориентация»*. Она характеризуется тем, что когда группа впервые собирается, её члены находятся в сильной зависимости от формального лидера, который обеспечивает структуру их отношений между собой. Так, на первом этапе руководитель доминирует в определении стратегических и тактических целей и задач, при проведении собрания коллектива организует коллективное обсуждение, пытаясь разъяснить каждому члену коллектива его задачи, обеспечивая формирование коллегиальности принятия совместных решений.

*Вторая стадия — «разочарование»*, ее иногда называют «штормом». Она наступает тогда, когда члены команды начинают получать ответы на поставленные вопросы, и эти ответы не всех удовлетворяют. Эта стадия часто характеризуется конфликтами или нежеланием продолжать совместную работу, неверием в собственные возможности достижения цели. На втором этапе руководитель, учитывая, что коллектив ещё не может самостоятельно работать над заданием, наибольшее внимание уделяет именно организации рабочего процесса. Поддержание комфортного психологического климата, иллюстрации достижений и чёткая постановка задач способствует эффективной работе над проектом.

*Третья стадия — «интеграция»* — является началом наиболее продуктивной работы с точки зрения отношений внутри команды. Ей присущи также чувство единства и сплочённости членов команды. Относительно производственной деятельности можно наблюдать широкий обмен идеями, информацией, совместный анализ мнений и коллективные решения по конкретным действиям.

От третьей стадии группа естественно и с наименьшими усилиями переходит к *четвертой — «эффективного функционирования»*. На этой стадии проявляется доверие всех членов команды друг к другу, что позволяет максимально использовать отдельных работников, пары и малые группы, работающие на достижение общего результата [9].

Таким образом, встав на инновационный путь развития, важным аспектом становится создание в учреждении дошкольного образования такой *педагогической команды* — творческой группы педагогов, деятельность которой будет направлена на непосредственную реализацию инновационного образовательного проекта. Значимой составляющей здесь становится оптимистичный настрой членов группы, адекватное прогнозирование и планирование ими результатов своей деятельности. Практический опыт показывает, что на начальном этапе реализации инновационного проекта деятельность специалистов зачастую не структурирована и носит хаотичный характер. Следовательно, в самом начале организации инновационной деятельности важным этапом является психолого-педагогическое сопровождение и поддержка педагогов. Важно снять первичное напряжение у членов команды, дать понять, что испытывать определённые переживания, приступая к выполнению нового вида деятельности, — это вполне нормально и даже очень важно. Именно на этом этапе приходит понимание, что продуктивно работать позволит только слаженная, творческая команда [8].

Такому результату, разумеется, способствует кропотливая и пролонгированная деятельность всего коллектива во главе с руководителем. Прежде всего, каждому члену творческой группы отводится определённая роль — координатора, критика, аналитика. Разрабатываются основные правила поведения: строго соблюдать график заседаний; давать возможность высказывать своё мнение каждому участнику; обязательная фиксация замечаний и предложений; определение задач на следующую встречу. Кроме того, каждое заседание подразделяется на формальную и неформальную часть, первая часть направлена

на решение деловых задач, вторая — на сплочение посредством неформального общения. В данной части главное правило — не обсуждать рабочие вопросы, а поделиться яркими моментами из жизни.

**Закключение.** Целенаправленная и структурированная работа в обозначенном направлении позволит реализовать основной этап инновационной деятельности без каких-либо существенных затруднений, а команда сплочённых педагогов-единомышленников сможет самостоятельно выстраивать план реализации проектных мероприятий, самостоятельно выявлять и решать проблемы. Именно при таком подходе промежуточные результаты достигаются раньше, чем ожидалось, а участники обучают и поддерживают друг друга.

Можно сделать вывод, что целенаправленная работа в инновационном режиме позволяет повысить результативность и эффективность не только образовательного процесса, но и всей деятельности учреждения дошкольного образования в целом.

#### Список цитируемых источников

1. *Белая, К. Ю.* Инновационная деятельность в ДОУ : метод. пособие / К. Ю. Белая. — М. : Сфера, 2004. — 64 с.
2. *Белоусова, Н. А.* Естественнонаучная компетентность и педагогические условия её формирования в контексте повышения качества профессиональной подготовки педагогов / Н. А. Белоусова // Вести БДПУ им. М. Танка. — Сер. 1. — 2011. — № 2. — С. 9—14.
3. *Глинский, А. А.* Управление профессиональным ростом педагогов / А. А. Глинский // Кіраванне ў адукацыі. — 2007. — № 11. — С. 3—12.
4. *Жуковский, И. В.* Особенности создания педагогической команды / И. В. Жуковский // Образование в соврем. школе. — 2005. — № 3. — С. 3—8.
5. *Поляков, С. Д.* В поисках педагогических инноваций / С. Д. Поляков. — М. : ОХОМУП, 1993. — 98 с.
6. *Сапун, И. Н.* Дистанционное повышение квалификации как инновационный механизм развития компетентности педагогов дошкольного образования / И. Н. Сапун, Д. Ф. Филатова // Инновации в современном образовании : опыт и перспективы : сб. материалов Междунар. науч.-практ конф., 30 окт. 2014 г., г. Могилёв : в 2 ч. / ред. совет: И. А. Старовойтова [и др.]. — Могилёв : МГОИРО, 2014. — Ч. 2. — С. 88—92.
7. *Ушаков, К.* Лидерство и менеджмент — два разных подхода к управлению / К. Ушаков // Директор шк. — 2006. — № 1. — С. 20—23.
8. *Шашок, В. Н.* Роль организационной культуры в управлении учреждением дошкольного образования / В. Н. Шашок // Кіраванне ў адукацыі. — 2012. — № 8. — С. 41—45.
9. *Гавриш, Н.* Теоретические основы формирования педагогической команды как субъект управления качеством работы ДОУ [Электронный ресурс] / Н. Гавриш, А. Янко. — Режим доступа: <http://www.info-library.com.ua/libs/stattya/1244-teoretichni-osnovi-formuvannja-pedagogichnoyi-komandi-jak-subektu-upravlinnja-jakistju-roboti-dnz.html>. — Дата доступа: 01.02.2019.

УДК 372

**О. А. Витко**

*Государственное учреждение образования «Дошкольный центр развития ребёнка № 36 г. Минска», Минск*

## ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ИМИДЖ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

**Введение.** Одним из приоритетных направлений деятельности системы дошкольного образования является совершенствование качества образовательного процесса [1]. Учреждение дошкольного образования на современном этапе рассматривается как организация, оказывающая образовательные услуги, конкурирующая с другими организациями своего профиля. Качество, эффективность, доступность образования являются ключевыми понятиями при оценке достижений и результатов деятельности учреждения.

В соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании, образовательными стандартами дошкольного образования, нормативными правовыми актами в сфере образования качество дошкольного образования обеспечивается: разнообразием и уровнем образовательных услуг, предоставляемых по запросам родителей, общества, государства; профессиональным уровнем педагогических работников; созданием необходимых условий для организации качественного образовательного процесса; совершенствованием качества образовательного процесса [2].

По словам М. С. Пискунова, имидж общеобразовательного учреждения — «эмоционально окрашенный образ, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный оказывать психологическое влияние определённой направленности на конкретные группы социального окружения общеобразовательного учреждения». Структура имиджа, по его мнению, складывается из таких представлений, как образ руководителя, качество образования, стиль учреждения, внешняя атрибутика, образ персонала (квалификация, личные качества, психологический климат, внешний облик), спектр и цена образовательных услуг, уровень психологического комфорта [3].