

На начальном этапе преобладают игровой, наглядный методы. Они применяются во время знакомства с шахматными фигурами, в процессе изучения шахматной доски, в обучении правилам игры.

Значительную роль играют общие принципы ведения игры на различных этапах шахматной партии, где основным методом становится продуктивный. Для того чтобы реализовать на доске свой замысел, ребенок овладевает тактическим арсеналом шахмат, вследствие чего формируется следующий алгоритм мышления: «анализ позиции—мотив—идея—расчёт—ход». В изучении дебютной теории основным методом является частично-поисковый. Наиболее эффективно изучение дебютной теории осуществляется в том случае, когда большую часть работы ребёнок продельвает самостоятельно. Использование этих методов предусматривает, прежде всего, обеспечение самостоятельности детей в поисках решения самых разнообразных задач.

Основные формы и средства обучения: практическая игра; дидактические игры и задания, игровые упражнения; теоретические занятия, шахматные игры, шахматные дидактические игрушки; участие в турнирах и соревнованиях.

**Заключение.** Предлагаемое методическое пособие позволит открыть ребёнку дверь в таинственный и загадочный мир шахмат и шашек, сделать вместе с ним первые шаги к большим победам.

Учебно-методическое пособие удовлетворит интерес воспитателей, студентов педагогических учебных заведений, курсантов институтов последипломного образования педагогических кадров, методистов дошкольных образовательных учреждений, гувернёров, родителей.

#### Список цитируемых источников

1. Базовий компонент дошкільної освіти в Україні (нова редакція) // Дошкільне виховання. — 2012. — № 7. — С. 4—19.
2. Дитина : Освітня програма для дітей від двох до семи років / наук. кер. проекту В. О. Огнев'юк ; авт. кол.: Г. В. Беленька [та ін.] ; наук. ред.: Г. В. Беленька, М. А. Машовець ; М-во. осв. і науки України, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. — Київ, 2016. — 304 с.

УДК 373

О. Н. Полховская

Государственное учреждение образования «Ясли-сад № 72 г. Бреста», Брест

### ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В СТРУКТУРЕ ТРЕБОВАНИЙ К СОВРЕМЕННОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Введение.** В современном образовании инновации приобретают всё более широкое распространение. Успешность и действенность инновационных процессов зависит от ряда факторов, среди которых основополагающими являются образовательное пространство, в котором они функционируют и развиваются, а также качество управления.

Качество управления обеспечивается готовностью и способностью к управлению руководителя учреждения, реализующего управленческие действия. Сегодня востребован руководитель, обладающий высоким уровнем развития управленческих компетенций, обеспечивающих выполнение, наряду с традиционными, ряда новых функций, среди которых: выявление и поддержка инноваций, прогнозирование развития учреждения образования в условиях использования новшеств, управление качеством и изменениями, тьюторское сопровождение деятельности участников инновационных проектов, исследовательская деятельность.

**Основная часть.** Изменение содержания управленческих функций, обеспечивающих продвижение инновационных процессов в системе образования, требует особых инновационных умений, способностей и качеств от руководителя образовательного учреждения. Определить перечень инновационных компетенций в структуре требований к современному руководителю учреждения дошкольного образования позволила работа государственного учреждения образования «Ясли-сад № 72 г. Бреста» в рамках реализации республиканского инновационного проекта «Внедрение модели тьюторского сопровождения процесса формирования профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образования посредством информационно-коммуникационных технологий» (научный руководитель — В. Н. Шашок).

В основе реализации инновационного проекта лежит модель *тьюторского* сопровождения процесса формирования профессиональной компетентности воспитателя дошкольного образования посредством информационно-коммуникационных технологий (далее — ИКТ), позволяющая грамотно выстроить систему взаимодействия «*воспитатель дошкольного образования + тьютор (разного уровня деятельности)*», направленную на самообразование и саморазвитие личности педагога. В данном контексте в качестве одного из уровней деятельности рассматривается учреждение дошкольного образования, где функцию тьюторства реализует руководитель учреждения.

Какими же инновационными профессиональными компетенциями должен владеть руководитель учреждения дошкольного образования для выполнения вышеназванной функции?

Для получения ответа на поставленный вопрос нами был сделан анализ содержания составляющих тьюторства руководителя в рамках внедряемой инновационной модели.

Тьюторские действия руководителя на всех этапах профессионально-личностного развития педагога посредством ИКТ направлены на сопровождение процесса саморазвития педагога, на создание профессиональной среды и условий для саморазвития. Рассмотрим каждое из тьюторских действий в отдельности в преломлении через призму профессиональных компетенций руководителя учреждения.

Под профессиональной средой педагога понимается педагогическая система, интегрирующая научно-образовательный, кадровый, интеллектуальный, материальный потенциал образовательного учреждения, расширяющая возможности для профессионально-личностного роста педагогов с учётом тактических и стратегических целей учреждения образования [1].

Кадровый потенциал в инновационной профессиональной среде представляют педагоги, у которых наряду со специальными («твёрдыми») компетенциями сформированы ключевые («мягкие») компетенции, позволяющие им работать в инновационном режиме [2]. Но реалии указывают на то, что в образовательном учреждении далеко не каждому педагогу присущ весь ранее упомянутый комплекс компетенций. Исходя из этого, управленческая функция руководителя в условиях необходимости инновационных преобразований заключается в формировании группы единомышленников-профессионалов, мотивированных на работу в условиях использования в собственной профессиональной деятельности инновационных подходов. При этом формирование группы участников инновационной деятельности осуществляется при обязательном учёте руководителем знаний их индивидуальных личностных качеств, профессионального уровня, организаторских навыков, умений, психологической готовности к новым видам деятельности. Для реализации данной функции руководителю необходима сформированность мониторинговых и информационных компетенций, проявляющихся в умении отслеживать результативность качества образовательного процесса, обрабатывать и использовать необходимую информацию в процессе профессиональной деятельности [3].

Для успешности присутствия инновационных процессов в общей системе деятельности учреждения важна и подготовка коллектива к инновационной деятельности, что тоже относится к функциональной обязанности руководителя учреждения. Составляющей подготовки является деятельность по формированию коммуникативной компетентности педагогов. Такая компетентность складывается из умения адекватно передавать информацию, оценивать её реалистичность, способность налаживать конструктивный диалог с коллегами, работать в режиме постоянного коллективного и парного взаимодействия. Выступая тьютором процесса формирования вышеназванной компетенции, руководитель должен сам ею обладать.

Инновационные подходы к формированию профессиональной компетентности с использованием ИКТ требуют от педагогов значительных профессиональных усилий, дополнительных временных затрат и могут привести к снижению мотивации к деятельности в условиях инновации. Опыт работы в рамках внедрения проекта позволяет говорить о том, что мерой снижения рисков в данной ситуации выступает управленческая деятельность по использованию системы дополнительных мер морального стимулирования. Одной из мер такого стимулирования является делегирование педагогам с высоким уровнем профессиональной компетентности функции тьюторства процесса самообразования по отношению к педагогам, имеющим более низкую квалификационную категорию. Тьюторство в данном случае может рассматриваться и как возможность самореализации отдельных педагогов.

Положительно влияет на мотивацию к саморазвитию в условиях использования инновационного подхода к организации процесса профессионального роста педагогов развитие информационного профессионального пространства в учреждении дошкольного образования. Обеспечение постоянного доступа к компьютерной базе информационного материала по вопросам развития ребёнка и наличие в информационно-ресурсном центре учреждения компьютерного места с возможностью работы в адаптивной дистанционной среде MOODLE, способствует возникновению у педагогов интереса к самостоятельной оценке собственного уровня профессиональной компетентности и поиску содержательного аспекта саморазвития.

При использовании педагогами ИКТ в процессе самообразования руководитель получает возможность осуществления в короткие временные сроки мониторинга уровня технологической готовности педагогов к образовательной деятельности и возможность управления процессом саморазвития по результатам самооценки деятельности объектов тьюторства.

Следующим аспектом тьюторской деятельности руководителя является создание условий для саморазвития педагогов. В реализуемом учреждением проекте одним из условий саморазвития является технологическая готовность педагогов к использованию информационно-коммуникационных технологий в качестве инструментария для самодиагностики содержания собственных профессиональных компетенций. Исходя из этого, тьюторство условий для саморазвития педагогов требует от руководителя сформированности информационно-коммуникационной компетенции. На начальном этапе инновационной деятельности у руководителя нашего проекта, коим является руководитель учреждения, наблюдался недостаточный уровень готовности к работе в данном направлении. Это обусловило необходимость прохождения им курсов повышения квалификации и получение сертификата пользователя ИКТ.

Управление инновационными процессами в образовательной практике сопряжено с осуществлением руководителем как собственной исследовательской деятельности, так и тьюторства исследований, проводимых участниками инновационной деятельности. Последнее возможно только при сформированности исследовательской культуры и рефлексивной компетенции [3]. Деятельность руководителя нашего учреждения в рамках реализации инновационного проекта и присутствие у него необходимых инновационных компетенций позволило начать исследовательскую работу по следующему управленческому аспекту деятельности: «Мониторинг развития профессиональных компетенций педагогов в условиях непрерывного образования с использованием ИКТ».

**Заключение.** «Приращивание» инновационных компетенций повышает не только общий уровень профессиональной компетентности руководителя, но и формирует систему инновационного управления, для которой характерны: изменение содержания, технологий и стиля управленческой деятельности; усиление демократичности управления — делегирование отдельных полномочий участникам образовательного процесса; оптимизация контроля и усиление аналитической, прогностической и координирующей функций; высокая мотивация в достижениях и гибкость в принятии решений [4].

#### Список цитируемых источников

1. Рамазанова, Т. Н. Профессиональная среда как фактор профессионально-личностного развития педагогов / Т. Н. Рамазанова // Школа педагога. — 2010. — № 12. — С. 61—63.
2. Шашок, В. Н. Аттестация воспитателей дошкольного образования : учеб.-метод. пособие / В. Н. Шашок, Л. Г. Тарусова, М. М. Ярмолинская ; ГУО «Акад. последиплом. образования» ; под общ. ред. В. Н. Шашок. — Минск : АПО, 2014. — 93 с.
3. Блохина, М. С. Инновационные компетенции в структуре требований к современному руководителю / М. С. Блохина // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. Сер. Социальные науки. — 2016. — № 2. — С. 149—158.
4. Тавгень, О. И. Инновационная политика и инновационная практика в образовании / О. И. Тавгень, А. И. Добриневская // Кіраванне ў адукацыі. — 2005. — № 3. — С. 12—17.

УДК 378

О. В. Рагачёва

Государственное учреждение образования «Ясли-сад № 53 г. Могилёва», Могилёв

### ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Введение.** Одним из условий управления качеством образования на современном этапе является повышение его эффективности, которое осуществляется в определении перспектив в работе с кадрами, обновлении содержания образования, реорганизации системы управления образовательным учреждением, в своевременном и качественном мониторинге результатов деятельности учреждения дошкольного образования, в совершенствовании материально-технической базы, в укреплении связей с семьей, школой, в целесообразном сочетании основного и дополнительного образования [1, с. 8].

Работа с кадрами направлена на формирование творческого коллектива единомышленников. Концептуальные идеи, заложенные в программе развития учреждения дошкольного образования, требуют от педагогического коллектива высокого уровня профессионального мастерства.

**Основная часть.** В государственном учреждении образования «Ясли-сад № 53 г. Могилёва» организована следующая работа:

- совместное обсуждение и определение генеральных линий развития учреждения дошкольного образования;
- создание творческих и проблемных групп, разрабатывающих отдельные аспекты совершенствования образовательного процесса;
- изучение, обобщение, научное обоснование, распространение и внедрение передового педагогического опыта;
- использование широкого спектра действенных форм повышения квалификации как педагогических работников, так и других работников учреждения дошкольного образования;
- организация практических форм работы, предполагающих самообразование и совершенствование технологий образовательного процесса;
- привлечение к работе учреждения дошкольного образования представителей науки и передовой практики.

Проводимая по этому направлению работа способствует существенному росту уровня профессиональной компетентности педагогов. Творческий вклад коллектива в реализацию Программы развития