

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЕЙС

---

### Образовательная программа внутриорганизационного обучения педагогических работников ОО с использованием инновационных форм работы с целью обеспечения преемственности здоровьесозидающей направленности

---

В условиях инновационной деятельности в образовательных организациях большее значение имеет повышение уровня квалификации педагога. Современные условия в системе образования требуют от педагога готовности и способности к освоению инновационных педагогических технологий, использованию современных технических средств обучения.

Рост профессионального мастерства и педагогической культуры идет более интенсивно, если педагог занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с современными потребностями общества, социальным и профессиональным опытом.

Повышение уровня квалификации – процесс непрерывный, и очень важно, насколько точно и правильно выстроена система повышения квалификации.

#### ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	Образовательная программа внутриорганизационного обучения педагогических работников ОО с использованием инновационных форм работы с целью обеспечения преемственности здоровьесозидающей направленности
<b>Разработчики программы</b>	ГБОУ лицей № 265, ГБДОУ №№ 47, 81
<b>Цель программы</b>	Подготовка и приобретение практических навыков организации и ведения здоровьесберегающей деятельности в образовательном процессе в условиях инновационной деятельности.
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Совершенствовать систему повышения квалификации педагогических кадров через разные формы обучения.</li><li>2. Обеспечить поддержку, стимулирование и повышение статуса педагогических работников, ведущих инновационную деятельность.</li><li>3. Повысить квалификацию педагогов ОО в</li></ol>

	<p>области теоретического обоснования и практического применения инновационных технологий здоровьесберегающей направленности.</p> <p>4. Формировать инновационную культуру педагогов ОО.</p>
<b>Направления программы</b>	<p>1. Деятельность участников образовательного процесса ДОУ и начальной школы в вопросах осуществления преемственности по сохранению, укреплению здоровья и формирования потребностей ЗОЖ.</p> <p>2. Деятельность педагогов в области инноваций.</p> <p>3. Инновационные формы взаимодействия ДОУ и начальной школы.</p> <p>4. Повышение результативности здоровьесберегающей деятельности педагогов ДОУ и начальной школы.</p>
<b>Сроки реализации</b>	01.03.19. - 01.06.20
<b>Ожидаемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов;</li> <li>– Развитие и повышение инновационной культуры педагогического коллектива;</li> <li>– Увеличение количества педагогов ОО, вовлеченных в инновационную деятельность;</li> <li>– Увеличение количества методической продукции, дидактических материалов здоровьесберегающей направленности;</li> <li>– Увеличение количества педагогов, использующих инновационные технологии в практической деятельности.</li> </ul>
<b>Механизм реализации программы</b>	Основными участниками реализации Программы являются администрация и творческие группы педагогов ОО
<b>Система организации контроля</b>	<p>Внутренний контроль: администрация ОО.</p> <p>Комплексная система мониторинга качества образовательного процесса, эффективности реализации всех структурных блоков Программы развития.</p> <p>Внешний контроль: ГБУ ДППО ЦПКС «Информационно-методический центр» Красногвардейского района Санкт-Петербурга.</p> <p>Отчеты по результатам реализации этапов Программы на официальных сайтах ОО.</p>

**Система мероприятий по реализации образовательной программы внутриорганизационного обучения педагогических работников ОО с использованием инновационных форм работы с целью обеспечения преемственности здоровьесозидающей направленности**

Мероприятия	Сроки	Ответственные
<b>Совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров через разные формы обучения</b>		
Совет педагогов в форме гостевой встречи: «Согласование действий педагогов ДОУ и начальной школы по вопросам преемственности здоровьесозидающей направленности на основе инновационных форм работы»	Апрель 2019 г.	ОО №№ 265, 47, 81
Семинар: «Инновационные формы работы сетевого взаимодействия образовательных организаций по обеспечению преемственности здоровьесозидающей направленности»	Октябрь 2019 г.	ДОУ № 81
Открытые просмотры уроков в начальной школе для педагогов ОО	Ноябрь 2019 г.	ОУ № 265
<b>Обеспечение поддержки, стимулирования и повышения статуса педагогических работников, ведущих инновационную деятельность</b>		
Создание благоприятного психологического климата в педагогических коллективах ОО	Постоянно	ОО 265, 47, 81
Модернизация условий в ОО для ведения педагогами инновационной деятельности	01.03.19.- 01.05.19	ОО 265, 47, 81
Создание условий для включения педагогов ОО в образовательное пространство инновационной деятельности: образовательные интернет сайты; персональные сайты педагогов и др.	01.03.19.- 01.05.19	ОО 265, 47, 81
Создание творческих групп в ОО	Март 2019 г.	ОО 265, 47, 81
<b>Повышение квалификации педагогов ОО в области теоретического обоснования и практического применения инновационных технологий здоровьесберегающей направленности</b>		
Апробация модели сетевого взаимодействия ДОУ и начальной школы по обеспечению преемственности здоровьесозидающей направленности: «Мастерской непрерывных улучшений» (процессная модель Деминга)	01.09.19.- 01.12.19	ОО 265, 47, 81
Подбор методических материалов и	01.03.19.-	ДОУ № 81

электронных ресурсов для создания банка данных инновационных форм работы по теме исследования	01.05.19	
Семинар: «Проектная деятельность как форма сетевого взаимодействия образовательных организаций по обеспечению преемственности здоровьесберегающей направленности»	Февраль 2020 г.	ОУ № 265
Творческий марафон, проект-инсценировка. «Готовность ребенка к школьному обучению глазами всех участников образовательного процесса» Форма представления: симпозиум	Март 2020 г.	ОО 265, 47, 81
Фестиваль педагогического мастерства «Радуга творческих идей: традиции, инновации, результативность»	Апрель 2020 г.	ОО 265, 47, 81
<b>Формирование инновационной культуры педагогов ОО</b>		
Изучение мотивов, побуждающих педагогов к интересу и применению новшеств	Март – апрель 2019 г.	ДОУ № 47
Индивидуальные и групповые консультации с педагогами, ведущими инновационную деятельность	01.03.19.- 01.05.19	ДОУ № 47
Семинар «Формирование инновационной культуры педагогов ОО в условиях реализации проекта РТИП»	Декабрь 2019 г.	ДОУ № 47
Проведение тренинга, направленного на развитие эмоциональной готовности педагога к инновационной деятельности	Апрель 2019 г.	ДОУ № 47

---

## **Инновационные формы и методы работы по обеспечению преемственности здоровьесберегающей направленности**

---

**Тренинги** (быстрое реагирование, быстрое обучение). Тенировка, тренинг (англ. training от train «обучать, воспитывать») — метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок.

**Обучающие семинары** являются наиболее продуктивной формой повышения квалификации педагогов: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической подготовки. Необходимым условием организации обучающих семинаров стало усиленное участие многих педагогов. Им заранее предлагаются задания, которые позволят каждому развить педагогические способности, педагогическое мышление, коммуникативность.

**Консультации** (индивидуальные и групповые) обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане ДОУ. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение ее содержания, подготовка информационных буклетов, проспектов и пособий. В ДОУ проводятся разнообразные консультации. Как правило, они связаны с познавательными интересами воспитателей и других специалистов, например “Проектирование образовательного процесса”, “Организация предметно-развивающей среды в ДОУ» и т.д.

**Консультация – парадокс или консультация с запланированными ошибками.**

Цель такой консультации – привлечь педагогов к наиболее сложным аспектам излагаемой темы, повысить их активность, побудить размышлять, анализировать. В начале такой консультации старший воспитатель объявляет, что в изложении будет допущено определенное количество ошибок и предлагает фиксировать правильные и неправильные положения консультации. После изложения темы проводится работа над ошибками.

**Экспресс-опрос.** Цель его проведения быстро и оперативно выявить, насколько педагоги понимают обсуждаемую на педсовете или семинаре проблему, чтобы потом при проверке, уточнить наиболее сложные вопросы. Задания предлагаются письменно или устно.

**Кроссворды** включение этого вида деятельности в консультации или семинары не только поддерживает интерес педагогов к проблеме. Но и позволяет выявить уровень её понимания педагогами.

Значимую роль в образовательном процессе в целом и в системе повышения квалификации педагогов играют **открытые просмотры**

**занятий.** Они позволяют всем увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также занятий или досуговой деятельности в группе.

**Изучение лучшего опыта педагогов** позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности по определенному направлению образовательной работы, описание взаимосвязанной работы всех специалистов ДОУ, подготовка образовательного учреждения к аттестации, менеджмент и маркетинг образовательного процесса.

Одним из вариантов повышения квалификации могут быть **творческие и проблемные группы педагогов.**

**«Деловой блокнот воспитателя»**, который отражает основные направления работы ДОУ и педагога на текущий учебный год. Это своеобразный мини-план на год каждого воспитателя. В нем содержится практически вся информация: методическая тема образовательного учреждения; система педсоветов; семинары; выставки; консультации, работа с родителями (собрания, консультации, праздники); индивидуальная работа воспитателя (этапы работы над методической темой и система открытых занятий); нормативная страничка (изучение нормативных документов).

**Смотр-конкурс** – это способ проверки профессиональных знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции, возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими. В детском саду проходят разнообразные конкурсы:

- «Лучшая группа»
- «Огород на окне»
- «Родительский уголок, каким он должен быть?» и т.д.

**«Школа молодого педагога»**, целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности. Решая эту задачу молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;

IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

**Педагогический ринг** – ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;
- умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Например, педагогический ринг: «Пути совершенствования образовательного процесса в ОО».

Каждый творчески работающий воспитатель знает, как часто его посещают замечательные идеи, внезапные озарения (эврика), которые, будучи своевременно неостребованными, утрачиваются, забываются. Что бы этого не случилось, есть дискуссия - это обсуждение-спор, столкновение разных точек зрения, позиций, подходов. Не следует смешивать дискуссию с полемикой, т. е. целеустремленным, эмоциональным, заведомо пристрастным отстаиванием уже сформированной позиции. В нашем педагогическом опыте получили распространение свернутые формы дискуссий, к которым относятся: **круглый стол техника «аквариума»**. Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. Например, - «Проблемы взаимодействия общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Дошкольное образовательное учреждение - каким ему быть?», «Сила личности воспитателя. В чем она?», «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?».

**Симпозиум** - обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

**Дебаты** – обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

**«Судебное заседание»** - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

**КВН, Что? Где? Когда?, Счастливый случай.** Успешно используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи.

**Игра КВН** чаще всего используется для уточнения и закрепления знаний педагогов. Содержание вопросов и заданий посвящается одной теме, что позволяет более полно охватить разные аспекты проблемы.

**Турнир-викторина** проводится как сочетание вопросов и ответов в несколько туров. Вопросы для каждого тура подбираются в соответствии с небольшой тематике исходя из основной темы.

**Турнир-эрудитов** также проводится между двумя или тремя командами. Выбирается общая тема, а задания подбираются из разных областей знаний.

**Устный журнал** - форма проведения педсовета или семинара. На его страницах воспитатели могут познакомиться с наиболее значимыми вопросами, уточнить некоторые аспекты, расставить акценты.

**Педагогические ситуации, экспромт** - метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами. Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.

Недостатком традиционных форм работы (наряду с достоинствами) является то, что не все воспитатели выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует деловая игра и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

**Деловая игра** может быть использована не только как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДОУ проблемы, но и при разработке решений новой проблемы. Например: «Легко ли быть дошкольником?»

**Имитационные игры.** В них педагоги имитируют свою деятельность на занятии, прогулке, в игре, т.е. как бы руководят этими процессами, но с воображаемыми детьми, отрабатывают методику проведения какого-либо процесса, вида детской деятельности. В нашем учреждении имитационные игры хорошо себя зарекомендовали при проведении школы молодого педагога, на семинарах-практикумах по оздоровлению детей.

**Метод инсценировки.** Он предполагает принятие на себя роли какого-либо участника педагогического процесса и действие в соответствии с этой ролью, проявляя при этом знание педагогики, психологии и методики, то есть весь свой педагогический арсенал. В этих играх может быть отработано поведение педагога в определенных ситуациях: беседа с родителями, разрешение конфликта между детьми и т.д.

**Банк идей** - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОУ. Например: «Экология игры: как вернуть игру в жизнь детского сада».



Эффективной формой, на мой взгляд, является проведение **выставки - ярмарки педагогических идей, аукцион**. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки - заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

**Мастер-класс**. Его основная цель - знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Мастер - класс можно проводить как внутри ДОУ, так и для педагогов ДОУ города и области.

**Творческий час «Золотые россыпи»** - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план-схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

**Кружки качества** организуются по инициативе администрации, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

**Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская**. Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально- практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми. *Например: «Развитие творческого воображения дошкольника средствами художественной литературы, изобразительности, экспериментирования».*

**Знатоки методики** – игровой прием, который может быть использован для уточнения и закрепления знаний педагогов.

**Древо мудрости** – педагогам предлагается записать на «листочках» трудные, непонятные спорные вопросы в реализации определенной темы, и прикрепить их к Древу мудрости. Затем каждый по очереди подходит к дереву, «срывает листок», пытается ответить на вопрос. При затруднении обращаются к другим педагогам или к Мудрецу (ведущему игры). Данный прием использовался на педсовете по народной культуре «Диво-дивное, чудо-чудное».

**Дотошный педагог** - каждому педагогу предлагается составить список вопросов по выбранной теме, побеждает тот, чей список логичнее и длиннее. На педсовете «презентация форм и методов работы

с детьми и родителями по охране прав детей» педагогам предлагалось представить себя в роли методиста отдела образования и составить список вопросов для проверки системы работы по правовому воспитанию в ДОУ.

**«Педагогический салат»** - на столе находится салатница. Педагоги, представляя идею по вопросам воспитания и образования детей, опускают в салатницу жетон, символизирующий идею. Затем жетоны перемешиваются, получается «салат», рецепт записывается и выбирается оптимальное решение.

**«Коучинг-сессия»** - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Конфуций говорил: «Давай наставления только тому, кто ищет знаний. Оказывай помощь только тому, кто не умеет внятно высказывать свои заветные думы. Обучай только того, кто способен, узнав про один угол квадрата, представить себе остальные три». В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. *Например: «Работа с аттестуемым педагогом».*

Работая в коллективе, важно знать его психологический климат, эмоциональное состояние педагогов, уровень профессионального и личностного развития. И нам пришла идея создать корпорацию, объединяющую педагогов общностью интересов - **«Союз единомышленников»**. Это корпорация добрых, общительных, умных, душевных, организованных, удачливых. *Примеры некоторых мероприятий: супер - девичник, мастерская дизайнера, звездный час, мистический Новый год, выход в театр, кино, выезд на природу.*

Ещё одна форма, которой мы часто пользуемся перед открытыми мероприятиями для воспитателей города, области, родителей - это настрой педагога на успешную работу - **«Квик - настройка»:**

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.

3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает.

5. Трудности закаляют на пути к счастью.