муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 15 «Юбинка»
города Ставрополя

Проект программы инновационной работы

Тема: «Формирование среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции».

г. Ставрополь, 2018

Раздел 1. Методологическая часть программы.

Актуальность исследования. Социально-экономические преобразования в России сегодня направлены на создание условий для устойчивого развития нашего общества. В частности, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» указывается на необходимость более эффективного использования и совершенствования человеческого потенциала страны, развитие способностей каждого человека, улучшение качества социальной среды, что в свою очередь, предъявляет новые требования к системе образования: из традиционно закрытой, информационно и территориально ограниченной, ей необходимо стать принципиально иной, открытой системой, активно взаимодействующей с социумом (С.К. Бондырева, В.И. Бочкарев, А.А. Веряев, Т.П. Колодяжная, Н.Б. Крылова, С.С. Лебедева, А.А. Майер, В.П. Тихомиров, В.М. Филиппов и др.).

Такая трансформация предполагает изменение сути деятельности образовательных учреждений: модифицируются цели, задачи, методологические и методические основы их функционирования; реализуются новые подходы в организации работы с детьми, родителями, специалистами учреждений; внедряются государственно-общественные механизмы управления; утверждается необходимость ориентации педагогической деятельности на индивидуальные особенности и интересы ребенка, его своевременное личностное и социальное становление. Приоритетными становятся задачи формирования ключевых компетенций подрастающего поколения.

В целом ряде нормативных документов Российской Федерации, регламентирующих деятельность образовательных учреждений, закреплен переход на компетентностно-ориентированное, компетентностное образование.

Но комплекс проблем, связанный с разработкой такого вида образования, сегодня решается, в основном, применительно к системам высшего и общего образования. Отсутствие должного внимания к системе дошкольного образования приводит к тому, что на пороге школы, по данным Министерства образования и науки РФ и РАО, у 25% детей отмечается недостаточная социальная компетентность, выявлено снижение уровня когнитивного развития, недоразвитие мотивационно-потребностной сферы, произвольности, отмечаются проявления неспособности ребенка концентрироваться на каком-либо занятии, отсутствие интересов, гиперактивность, повышенная рассеянность, тревожность и агрессивность (Д.И. Фельдштейн).

Неблагоприятной тенденцией стало обеднение и ограничение общения детей с окружающими людьми, наличие проблем эмоционального развития. Наблюдается негативная динамика культурных и общественных ценностных ориентаций детей. При организации работы с ними явно прослеживается перенос акцента на интеллектуальное развитие ребенка в ущерб социальному, в том числе личностному, развитию.

Приведенные факты говорят о проблемах в организации педагогической работы с детьми дошкольного возраста: отсутствие понимания важности данного направления в работе педагогов, недостаточную подготовленность специалистов в реализации задач всестороннего развития личности ребенка дошкольного возраста, что напрямую связано с формированием среды профессионально-личностного развития педагогов в ДОУ.

Одним из способов решения данной проблемы мы видим в использовании потенциала социальных партнеров учреждения, которые могут выступать субъектами воспитательно-образовательного процесса, непосредственно взаимодействовать с детьми в различных видах совместной деятельности.

Для осуществления такого партнерства целесообразно использовать кластерную модель организации процесса образования.

Системный анализ зарубежного опыта по исследуемой проблеме показал, что развитие образования на основе кластерного подхода началось в Европе в 1990-е годы в результате экстраполяции теории кластеров и кластерного развития, разработанной М.

Портером (The Competitive Advantage of Nations, 1990; On Competition, 1998). Им дан анализ образовательного кластера Массачусетса, лидерами которого являются Массачусетский и Гарвардский университеты, подробно показана роль кластера в образовательной сфере страны в сравнении с другими штатами (прежде всего, с Калифорнией) и другими странами.

Кластер в педагогическом образовании – это совокупность территориально локализованных организаций, взаимодействующих на основе соглашений и участвующих в реализации научных, образовательных и инновационных целей подготовки специалистов образования.

В Российской Федерации кластерный подход к развитию образования обосновывается как взаимо - и саморазвитие субъектов кластера, осуществляемое на основе социального партнерства, которое усиливает конкретные преимущества, как отдельных участников, так и кластеров в целом (Т. И. Шамова, Е. И. Павлова, И. П. Маркина).

К основным функциям образовательного кластера можно отнести: создание сферы эффективных образовательных услуг, своевременно удовлетворяющих спрос отрасли; совершенствование современных образовательных технологий, организацию профориентационной работы; обеспечение разработки нормативно-правовой базы партнерских взаимоотношений; совместное проектирование образовательной деятельности в сфере развития и воспитания детей дошкольного возраста

Педагогический кластер, имеет свои особенности и направлена на: создание условий для формирования педагогических кадров; интеграции образования с различными учреждениями; поднятие престижа педагогической профессии.

Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа» определены цели образования на современном этапе. Она подчеркивает необходимость «ориентации образования не только на усвоение обучающимся определённой суммы знаний, но и на развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей».

Для решения проблемы формирования успешной личности дошкольников можно применять различные средства, способы, методы, приёмы, подходы. Их применение в значительной степени зависит от уровня профессиональной компетентности педагогов, прежде всего, ее методической, дидактико-технологической составляющей.

В соответствии с Национальной образовательной инициативой «новая школа – это «новые учителя», открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития детей дошкольного возраста, хорошо знающие дошкольное образование.

Задача педагога – помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому учителя – ключевая особенность школы будущего». Кроме того, в условиях перехода на Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения в значительной степени меняются подходы не только к содержанию школьного образования, но и к технологиям его реализации. От современного педагога требуется сегодня владение, прежде всего, такими образовательными технологиями, которые максимально способствуют формированию самостоятельного творческого мышления ребенка, его социальной активности, включают механизмы саморазвития, лежащие в основе обеспечения ее успешности в жизни, образовании, профессиональной деятельности.

Исследования показывают, что такие технологии (продуктивные, компетентностно-ориентированные) еще не стали достоянием массовой педагогической практики. К основным сложностям формирования педагогического (образовательного) кластера сегодня можно отнести недостаточную координацию деятельности органов исполнительной власти и образовательных организаций в области кластерной политики и

ограничение набора инструментов финансовой поддержки кластерных проектов в сфере образования со стороны органов региональной власти.

Анализ реального уровня, достигнутого образовательным учреждением, позволил сделать вывод о путях наиболее оптимального структурного и содержательного обновления системы управленческой, методической, научно-инновационной работы в ДОУ, с целью формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции, создание условий непрерывного развития профессионально-педагогического мастерства педагогов, формирование имиджа современного педагога дошкольного образовательного учреждения.

Все вышеизложенное послужило основанием для определения **проблемы исследования:** какова система управленческой, методической, научно-инновационной работы в ДОУ по формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции?

Актуальность исследования и выявленные противоречия определили выбор **темы исследования:** «Формирование среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции».

Цель эксперимента: формирование среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции, создание условий непрерывного развития профессионально-педагогического мастерства педагогов, формирование имиджа современного педагога дошкольного образовательного учреждения.

Объект эксперимента: среда профессионально-личностного развития педагогов дошкольного образовательного учреждения

Предмет эксперимента: система управленческой, методической, научно-инновационной работы в ДОУ по формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции

Гипотеза эксперимента: формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции
будет эффективной при соблюдении педагогических условий:

1. *системы* непрерывного развития профессионально-педагогического мастерства педагогов, включая следующие основные направления:

- инновационное мышление педагога;
- высокий уровень информационно-коммуникационной культуры;
- ценностное отношение к здоровью (собственному и участников образовательного процесса);
- владение инновационными образовательными технологиями;
- научно-методическая активность педагога;
- учет резервов профессионального роста и др.

2. комплексной организации методической, инновационной, опытно-экспериментальной работы образовательного учреждения;
3. ориентации на модель формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции
4. разработке и реализации индивидуальных и групповых траекторий развития профессионально-методической компетентности педагогов ДОУ;
5. совершенствование управленческой и методической службы ДОУ как организационной основы всей работы по обеспечению развития профессионально-педагогического мастерства педагогов;
6. модернизация технологического обеспечения как образовательного процесса, так и системы работы с педагогическим коллективом ДОУ;
7. формирование гибкой системы стимулирования инновационной активности, творчества и профессионального развития педагогов;
8. формирование корпоративной среды ДОУ, включающей пространство творческой, инновационной, культурно-досуговой, спортивно- оздоровительной деятельности

педагогов, открытого общения и возможностей представления своих профессиональных, творческих достижений.

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования определены **задачи исследования** (организационные и содержательные).

1. *Организационные задачи* – конкретизируются для каждой категории участников эксперимента:

- для руководителя – обеспечивать финансовую деятельность, предоставлять материальную базу для инновационной работы, осуществлять подбор компетентных кадров и их подготовку и переподготовку; проводить ежегодную оценку работы участников инновационной деятельности.
- для научного руководителя – обеспечить научно – теоретическое обоснование инновационной деятельности, проводить консультативные семинары с педагогами, родителями, обобщать итоги каждого этапа эксперимента в научно – практической аналитической деятельности; обеспечивать популяризацию материалов эксперимента.
- для психолога - обеспечить выборку (частично собственную разработку) психолого – педагогических, социологических методик; проведение психолого-педагогического мониторинга.
- для исполнителей (воспитатели, социальный педагог, педагоги дополнительного образования) – активно применять культурные практики при проектировании образовательного процесс с дошкольниками, анализировать результаты своей работы, вносить усовершенствование в применяемые технологии, разрабатывать вариативные программы по направлениям развития ребенка дошкольного возраста
- для родителей – активно участвовать в инновационной деятельности ДОУ, выступать субъектами образовательного процесса

2. *Содержательные задачи* исходят из сущности инновационной работы, являются логико – психологической категорией, могут быть раздроблены на множество логических связок:

1. Изучить научную литературу и передовой педагогический опыт по проблеме.
2. Разработать модель формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции
3. Выявить комплекс психолого-педагогических, методических, организационных условий, обеспечивающих профессионально-личностное развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции
4. Разработать программу повышения профессионального мастерства педагогов в системе методической работы ДОУ в контексте формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции, включающую индивидуальные и групповые траектории профессионального развития педагогов
5. Подготовить методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений по совершенствованию работы, направленной формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции.
6. Создать условия для развития максимального потенциала всех участников образовательного пространства с учетом индивидуальной сущности субъекта.
7. Привлечь дополнительные ресурсы (научные, личностные, материальные) как средства повышения качества образовательного процесса и стимулирования деятельности всех субъектов системы.
8. Расширение публичности деятельности образовательного учреждения.

Методологическую основу исследования составляют:

- на общенаучном уровне: диалектический, системный, субъектный, деятельностный и генетический (историко-педагогический) подходы в познании общественных явлений; принципы: взаимосвязи субъекта и объекта, личности и деятельности, процесса и результата, единичного, особенного и общего, теории и практики; развития; системности в изучении явлений объективной реальности; комплексности;
- на частно-научном уровне: личностно-ориентированный, компетентностный (модульно-компетентностный) и средовый подходы к изучению и проектированию явлений и процессов в системе профессионального образования.

Теоретическая база исследования:

- теории ведущей роли деятельности в процессе развития человеческой личности (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Н.В. Кузьмина, А.А. Леонтьев, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, В.А. Петровский, Д.Б. Эльконин и др.);
- теории профессионального образования (П.Ф. Анисимов, С.Я. Батышев, А.П. Беляев, С.Г. Вершловский, Е.А. Климов, В.И. Кондрух, А.Т. Маленко, Г.Н. Сериков и др.) и его развития в условиях социально-кластерной модернизации (А.Н. Лейбович, А.М. Новиков, И.П. Смирнов и др.);
- концепции профессионального становления личности (К.Ш. Ахияров, С.Я. Батышев, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, А.Я. Найн, Е.М. Павлютенков, А.К. Маркова, В.Л. Савиных, В.Д. Симоненко, С.Н. Чистякова и др.);
- модульно-компетентностного подхода в профессиональном образовании (В.И. Блинов, Ю.В. Коновалова, А.Н. Лейбович; А.А. Муравьёва, О.Н. Олейникова, Н.А. Переломова, Е.В. Сартакова и др.);
- средового и пространственного подхода в образовании (Г.Ю. Беляев, П.П. Блонский, Л.П. Буева, Л.С. Выготский, Ю.Н. Кулюткин, Ю.С. Мануйлов, Л.И. Новикова, С.В. Тарасов, С.Т. Шацкий, В.А. Ясвин и др.).

На логику и содержание исследования оказали значительное влияние исследования в области:

- внешней социально-экономической эффективности образования (Р.М. Баскаев, С.Боулс, Л.Г. Борисова, К.Ф. Колесникова, В.Н. Турченко, Л.М. Фридман, Т.Шульц, .А. Унгаев и др.);
- управления качеством профессионального образования (М.Л. Агранович, В.П. Беспалько, Е.Я. Бутко, А.Т. Глазунов, А.Н. Лейбович, В.П. Панасюка, О.Е. Пермяков, Н.А. Селезнева, А.И. Субетто и др.);
- социального партнерства и сетевого сотрудничества в профессиональном образовании (И.В. Абанкина, Т.В. Абанкина, С.А. Варакса, Е.В. Васина, Т.П. Грибоедова, О.Я. Дымарская, С.И. Мешкова, П.Н. Новиков, А.Г. Петренко, Г.А. Федотова, М.П. Черемных и др.).

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач использовался комплекс **методов научного исследования**:

методы теоретического исследования: анализ и синтез философской, психолого-педагогической и социологической литературы, классификация, сравнение, обобщение, систематизация, проектирование;

эмпирические методы: изучение продуктов деятельности старших дошкольников, наблюдение, беседа, тестирование, фокус-групповое исследование, метод экспертных оценок, педагогический эксперимент.

Новизна исследования:

1. Разработана Модель формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции
2. Выявлен комплекс психолого-педагогических, методических, организационных условий, обеспечивающих профессионально-личностное развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции

3. Обозначено содержание принципов и система критериев диагностики и отслеживания уровня профессионально-методической компетентности педагога в контексте формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции;
4. Разработана программа повышения профессионального мастерства педагогов в системе методической работы ДОУ в контексте формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции, включающую индивидуальные и групповые траектории профессионального развития педагогов
5. Разработаны Методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений по совершенствованию работы, направленной формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции.

Практическая значимость заключается:

1. Разработана и внедрена Модель формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции
2. Выявлен и апробирован комплекс психолого-педагогических, методических, организационных условий, обеспечивающих профессионально-личностное развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции
3. Внедрена система критериев диагностики и отслеживания уровня профессионально-методической компетентности педагога в контексте формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции;
4. Разработана и внедрена программа повышения профессионального мастерства педагогов в системе методической работы ДОУ в контексте формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции, включающую индивидуальные и групповые траектории профессионального развития педагогов
5. Разработаны и внедрены Методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений по совершенствованию работы, направленной формирования среды профессионально-личностного развития педагогов в условиях сетевой кластерной интеграции.
6. Разработаны и внедрены индивидуальные и групповые траектории развития профессионально-личностного развития педагогов ДОУ;
7. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.

Этапы инновационной деятельности:

1 этап (январь 2019 – март 2019) – подготовительный - изучение научно-теоретической литературы по теме исследования; разработка программы, концепции эксперимента, планов и методов опытно-экспериментальной работы, разработка организационной учебно-программной документации, программы исследования, изучение потребностей педагогов в путях и формах преодоления педагогических затруднений и развития своей профессиональной компетентности; (ответственные: заведующий ДОУ, научный руководитель инновационной работы)

2 этап (март 2019 - август 2021 гг.) – основной - организация опытно-экспериментальной работы, апробация педагогических условий (внедрение модели формирования социальной компетентности личности ребенка дошкольного возраста на основе применения культурных практику в условиях ДОУ, разработка вариативных программ, планов и т.д.); определение критериев и уровней качественной динамики структур; отбор, модификация, основных методик диагностики, коррекции, развития; мониторинг результатов эксперимента; доработка, коррекция модели. (ответственные:

воспитатели групп, психолог, социальный педагог, заместитель заведующего по УВР, научный руководитель инновационной работы).

Второй этап логично разделить на два подэтапа:

1 подэтап – апробация методик, пилотажные исследования

2 подэтап – этап корректировки и учета диагностических данных

При этом по календарным рамках эти два подэтапа могут быть не разделены, так как процесс диагностико-коррекционной работы (ДКР) непрерывен.

3 этап (сентябрь 2011- декабрь 2021 гг.) – заключительный - проводится анализ опытно-экспериментальной работы, определяется ее результативность и прогнозирование нового качественного развития; обобщение и распространение передового педагогического опыта, публикационная активность, издание материалов инновационного опыта работы (ответственные: заведующий ДОУ, научный руководитель инновационной работы)

Условия, необходимые для проведения исследования:

1. Правовые - решение педагогического совета и приказ по образовательному учреждению о проведении инновационной работы, другие нормативные документы, регулирующие деятельность учреждения в условиях опытно-экспериментальной площадки (Устав образовательного учреждения, локальные акты, регламентирующие деятельность участников эксперимента и др.).
2. Кадровые - подбор и уровень подготовки кадров. Распределение функциональных обязанностей всех лиц, участвующих в эксперименте.
3. Научно-методические – разработка и приобретение новых программ, методик, технологий, оснащенность научно-методической литературой (наличие информационной базы по проблеме эксперимента). Система научно-методического обеспечения педагогических кадров.
4. Мотивационные - работа по стимулированию творческой деятельности педагогов, наличие интереса к теме инновационной деятельности у педагогов ДОУ.
5. Организационные – внесение изменений в распределение должностных обязанностей администрации ДОУ в связи с началом реализации Программы инновационной деятельности, создание в структуре ДОУ совета методического кабинета, организация временных научно- исследовательских коллективов (групп) из числа педагогов ДОУ.

Раздел 2. Концептуально-прогностическая часть программы.

2.1. Концепция исследования

(ведущие теоретические идеи, составляющие основу исследования).

Одной из важных социальных проблем, связанных с функционированием института образования в нашей стране, является, по данным социологических опросов, дальнейшее снижение имиджа образованности, формализации и обывательской интерпретации образования и, как следствие, снижение имиджа самого педагога.

В этой логике следует предположить, что решение указанной проблемы может осуществляться в обратной последовательности, то есть путем воспитания ценностного отношения к образованию: через повышение имиджа современного педагога новой школы – к повышению учебной мотивации, использованию в педагогической практике более эффективных, инновационных средств (содержания образования, организации образовательного процесса, педагогических технологий, психологического сопровождения и т.д.).

Особое значение в этой связи приобретает сама личность педагога, его профессиональная компетентность, способность к инновационному мышлению, на основе чего и будет складываться имидж современного педагога новой школы.

Теоретические основы предлагаемой инновационной разработки опираются на исследования профессиональной культуры педагога, характеристики его профессиональной компетентности или мастерства, основные составляющие компоненты имиджа педагога.

В частности, Е.А. Климов определяя принадлежность педагогической профессии к профессиональному типу «Человек-Человек», выделил свойственные ему обязательные характеристики:

1) умение руководить, учить, воспитывать, "осуществлять полезные действия по обслуживанию различных потребностей людей";

2) умение слушать и выслушивать;

3) широкий кругозор;

4) речевая (коммуникативная) культура;

5) "душеведческая направленность ума, наблюдательность к проявлениям чувств, характера человека, его поведению, умение или способность мысленно представлять, смоделировать именно его внутренний мир, а не приписывать ему свой собственный или иной, знакомый по опыту";

6) "проектировочный подход к человеку, основанный на уверенности, что человек всегда может стать лучше";

7) способность сопереживания;

8) наблюдательность;

9) "глубокая убежденность в правильности идеи служения народу в целом";

10) умение решать нестандартные ситуации;

11) высокая степень саморегуляции.

А.К. Маркова определила профессионально необходимые свойства педагога:

- объективные характеристики: профессиональные знания, профессиональные умения, психологические и педагогические знания;
- субъективные характеристики: психологические позиции, установки, личностные особенности.

В работе по формированию личностно-профессиональной среды, педагога ДОУ, моделировании индивидуальных траекторий профессионального развития, важно учитывать уровень его педагогических способностей (по В.А. Крутецкому):

- дидактические;
- академические;
- перцептивные (восприятие);
- речевые;
- организаторские;

- авторитарные;
- коммуникативные;
- педагогическое воображение;
- способность к распределению внимания одновременно между несколькими видами деятельности и др.

Паоло Фрейре («Педагогика угнетенных», Бразилия, 1921-1997) определил следующие характеристики современного педагога:

- опора на жизненный опыт и актуальные цели как основа мотивации; диалог как основная форма обучения и реализации свободы в образовании;
- совместная проблемно-исследовательская деятельность педагога и ребенка как ведущий метод формирования опережающих знания и мышления;
- практика как основное средство закрепления и проверки результата образовательного процесса.

При этом, инновационное мышление педагога составляют:

- готовность гибко реагировать на новые вызовы перед образованием, активно встраивать в образовательный процесс научно-исследовательскую составляющую, проектировать на этой основе современное и актуальное
- содержание образования, использовать эффективные технологии обучения, а в целом – находить оптимальные пути и способы решения задач
- по подготовке современного нравственного, образованного, социально активного, успешного выпускника.

Инновационная составляющая предлагаемой инновационной Программы состоит в том, что формирование личностно-профессиональной среды педагога ДОУ в условиях кластерной интеграции, невозможно без применения инновационных подходов в выстраивании системы управленческой и методической работы в ДОУ , направленной на развитие педагогов, формированию у них инновационного мышления, создания в учреждении инновационно активной среды, позволяющей педагоам развиваться и проявлять свои творческие достижения.

Логика инновационной работы в ДОУ представляется следующей:

- в целях повышения качества образовательного процесса необходимо формирование его содержания и технологий на основе продуктивных технологий, технологий компетентностного образования и др.; при этом данный подход объективно воспринимается сегодня как основа моделирования современного содержания образования;
- для успешной реализации современных подходов в образовании необходима системная и комплексная подготовка педагогов, в целом – развитие их профессионально-методической компетентности, повышение имиджа педагога на основе его высочайшего профессионализма и инновационности педагогического мышления;
- представляется актуальной и определяется в качестве одной из задач инновационной работы разработка компетентностной модели педагога ДОУ в условиях кластерной интеграции как ресурса его профессионально-методической успешности;
- для реализации компетентностной модели педагога требуется существенная перестройка управленческой и методической работы гимназии, всех звеньев методической системы;
- значимым итогом должен стать комплекс психолого-педагогических, методических, организационных условий, обеспечивающих формирование среды профессионально-личностного развития педагога ДОУ в условиях сетевой кластерной интеграции.

Долгосрочное социально-экономическое развитие РФ предполагает рост ее конкурентоспособности, в первую очередь за счет повышения качества человеческого капитала, превращения инновационных факторов в основной источник экономического роста. Решение этих задач требует создания системы четкого взаимодействия государства,

бизнеса, науки и образования на основе использования эффективных инструментов инновационного развития, среди которых немаловажную роль играет **кластерный подход,** *основывающийся на взаимопроникновении и пересечении хозяйственных интересов и технологических особенностей хозяйствующих субъектов.* В результате подобной интеграции возникают реальные и виртуальные системы, характеризующиеся разносторонними конкурентными преимуществами и возможностью получения синергетического эффекта.

Известно, что сетевые партнерства на основе интеграции создают следующие факторы прогресса:

- отсутствие физических ограничений роста;
- быстрая диффузия и ассимиляция знания;
- создание нового знания и новых инструментов;
- обеспечение собственной идентичности сетевого партнерства;
- совместное управление коллективным знанием;
- максимальные возможности для усвоения наиболее инновационного ценного неявного (скрытого) знания (tacit knowledge), которое не формализуется и не может быть усвоено традиционным способом (трансляция, кодификация, оцифровка, сохранение).

Большой вклад в изучение теоретических основ интеграции внесли А. Н. Асаул, А. И. Афоничкин, С. С. Бачурина, А. Г. Гранберг, А. Д. Радыгин и М. А. Эскиндаров. Особое внимание исследованиям принципов структурирования интегрированных комплексов уделяли Н. Ю. Конина, Л. П. Страхова, И. Ю. Храброва. В работах А. И. Татаркина и А. Б. Фельдмана разработаны основы методов корпоративного управления. К базовым, для развития данного научного направления, следует отнести труды Р. Акоффа, И. Ансоффа, К. Боумэна, П. Гохана, П. Дойля, П. Друкера, А. Дж. Стрикленда, А. А. Томпсона, Б. Эдвардса и многих других.

По мнению Е. Ф. Герштейна сущность *интеграции* проявляется в следующем:

1) установление связей между разрозненными элементами системы;

2) углубление, усиление, увеличение количества связей и установление новых;

3) появление новых интегративных (целостных) свойств системы, согласование связей между предприятиями, изменение структуры системы.

Применительно к системе образования, по мнению В. С. Безруковой, под интеграцией можно понимать:

- высшую форму взаимосвязи с нерасторжимостью различных компонентов, новые объективность, структуру и функции объектов, вступающих в связь;
- высшую форму выражения единства всех составляющих, которые определяют содержание образования;
- создание крупных педагогических единиц за счет объединения взаимосвязанных компонентов учебно-воспитательного процесса.

Для решения задач в современной российской практике используются два типа интеграции содержания профессионального образования:

- горизонтальная интеграция, которая происходит на одном уровне профессионального образования;
- вертикальная интеграция, охватывающая различные уровни профессионального образования.

В формате корпоративного управления интеграция рассматривается как управление особой организационной системой, сформированной в результате специализации, кооперации и диверсификации хозяйствующих субъектов, представленных в виде корпоративных структур, причем выход на новые уровни развития участников взаимодействия требует гибкого реагирования на требования рынка. Это предполагает мобилизацию ресурсов участников интеграции, развитие философии корпоративного поведения.

Мы рассматриваем *интеграцию как многокомпонентную, структурированную, целесообразно организованную, устойчивую связь участников сетевого взаимодействия, обеспечивающую расширение сотрудничества хозяйствующих субъектов с целью совместного более полного использования ресурсов и получения дополнительного экстернального (внешнего) эффекта, которая в результате должна привести к саморазвитию каждого участника взаимодействия*.

Особое место в процессах корпоративного управления занимает сама развивающаяся в ходе взаимодействия хозяйствующих объектов интегрированная система. Под *интегрированной системой* понимается *особая форма сетевого сотрудничества в отраслевых и географических форматах, основанного на соблюдении корпоративной этики и согласовании интересов хозяйствующих субъектов, направленных на максимально полное использование имеющихся ресурсов и связей с целью получения синергетического эффекта.*

Таким образом, интеграцию образовательных организаций можно рассматривать как объединение усилий хозяйствующих объектов без потери автономности. Одним из вариантов подобного взаимодействия выступает **кластерный подход,** *который представляет собой объединение хозяйствующих субъектов на ограниченной территории при содействии органов власти с выделением координирующего центра на условиях формальных и неформальных договоренностей с целью установления устойчивых диверсифицированных экономических связей между организациями.*

Кластерный подход сегодня рассматривается прежде всего как новая управленческая технология, позволяющая повысить конкурентоспособность как отдельного региона или отрасли, так и государства в целом.

Преимущества кластерного подхода состоят в сочетании диверсифицированности, функциональной согласованности и юридической независимости субъектов взаимодействия, а также заинтересованности регионов в образовании подобных интегрированных систем и оказания разного рода помощи в организации и стимулировании развития участников кластера со стороны государственных органов власти и других структур: образовательных, финансовых, муниципальных:

- эффективное использование ресурсов и гибком маневрировании;
- возможности большего привлечения и мобилизации ресурсов;
- усилении обмена знаниями между участниками взаимодействия;
- обеспечении взаимного доступа участников к квалифицированной рабочей силе;
- снижении издержек;
- общем повышении конкурентоспособности;
- стабильности и авторитете участников интеграции

Переходя к моделированию кластерной интегрированной системы, уместно отметить, что основная концентрация ресурсов в условиях экономики знаний происходит за счет увеличения информационного потока, циркулирующего между субъектами взаимодействия, а сложность кластерной интегрированной системы определяется числом связей между этими субъектами. Поэтому кластерная интегрированная система, количество участников которой может быть достаточно большим, с точки зрения разработки ее модели представляется чрезвычайно сложной системой с большим количеством внутренних перекрестных связей, активно взаимодействующей с внешней средой. Эту систему можно рассматривать как специально *создаваемую форму расширения образовательного пространства субъектов взаимодействия, в котором отрабатываются новые типы деятельности и формы взаимоотношений, происходит обмен образовательными*

Развитие конкретной образовательной организации – участника взаимодействия в рамках педагогического (образовательного) кластера идет в следующей последовательности:

- определение миссии хозяйствующего субъекта в процессе интеграции;

- оценка текущего состояния образовательной организации;
- исследование и оценка внешней среды хозяйствующего субъекта;
- управленческий анализ сильных и слабых сторон образовательной организации;
- анализ стратегических альтернатив;
- выбор и реализация оптимальной стратегии развития;
- мониторинг результатов реализации выбранной стратегии развития.

Среди важных условий и механизмов управления развитием кластерной педагогической системы следует выделить:

1) преобразование общих целей работы педагогического (образовательного) кластера в цели и задачи образовательных организаций – субъектов взаимодействия;

2) позиционирование деятельности субъектов взаимодействия относительно поставленных целей;

3) определение состояния субъекта взаимодействия относительно поставленным перед ним кластером целей и задач;

4) определение возможностей приведения состояния субъектов взаимодействия в соответствие с поставленными целями и задачами путем изменения условий и механизмов ресурсного обеспечения осуществляемой ими образовательной деятельности;

5) формирование и принятие согласованных управленческих решений.

Важную роль в управлении функционированием и развитием педагогического (образовательного) кластера играют:

- сокращение времени установления устойчивых взаимосвязей между участниками кластера и выявления их специфических потребностей;
- деятельность координационного совета, с помощью которого обеспечиваются обоснованные и согласованные действия по развитию педагогического (образовательного) кластера;
- распределение рисков в различных формах совместной экономической деятельности;
- совместное использование знаний и основных фондов, в том числе снижение затрат на материальную базу, инфраструктуру, информационное обеспечение, обучение и переобучение новым технологиям педагогических кадров для образовательной и инновационной деятельности;
- более активное внедрение инноваций в деятельность образовательных организациям педагогического (образовательного) кластера;
- повышение конкурентоспособности всех участников кластера за счет внедрения новых образовательных технологий;
- сокращение сроков обработки информации о реализации инновационных образовательных проектов путем создания и использования единой информационной системы;
- ускорение обмена информацией и установления контактов, упрощение доступа к новым образовательным технологиям, повышение эффективности процессов передачи знаний, использования интеллектуальных, материальных и информационных ресурсов при подготовке педагогических работников и ведении исследовательской деятельности;
- возрастание темпов инновационного развития за счет ускоренного доступа к новым образовательным технологиям и инновационным методам работы;
- повышение конкурентоспособности участников взаимодействия.

В целом управленческая деятельность по формированию педагогического (образовательного) кластера включает в себя следующие этапы:

1) оценка возможности формирования педагогического (образовательного) кластера;

2) выявление участников, заинтересованных в развитии кластерной интеграции;

3) определение основных принципов функционирования кластера, стратегической цели интеграции, целей конкретных участников кластерного взаимодействия;

4) выявление взаимосвязей и взаимозависимостей внутри педагогического кластера;

5) разработка положений, норм и правил обеспечения функционирования кластера;

6) определение функциональных обязанностей участников взаимодействия;

7) формирование структуры управления кластером в форме координационного совета, основной функцией которого является стратегическое планирование и внесение коррективов в деятельность соответствующих структур в зависимости от результатов работы и степени адаптации кластера к экономическим условиям;

8) создание творческих команд в образовательных организациях кластера для осуществления конкретной инновационной образовательной деятельности.

Модель педагогического кластера представляет собой целостное образование, включающее в себя *организационный, управленческий, технологический, содержательный уровни,* позволяющие четко представить целенаправленный процесс развития партнерства.

В настоящее время кластер может включать:

- МБДОУ детский сад № 15;
- МБОУ СОШ № 45.
- ГБОУ ВО СГПИ;
- Комитет образования администрации г. Ставрополя;

Педагогический кластер на базе МБДОУ № 15 реализует следующие модели взаимодействия организаций:

1. *Информационно-познавательная социальная деятельность*. В рамках данной модели развиваются организационные службы: факультативы, кружки, лектории, научно - практические конференции, консультации, экскурсии в «Интерактивный музей занимательных наук»

2. *Проблемно-аналитическая или дискуссионная деятельность*, которая включает подготовку, проведение мастер-классов, проблемных семинаров, круглых столов, занятие исследовательской и проектной деятельности.

3. *Социально-ролевая модель* включает социальную деятельность, (конкурсы, олимпиады, конференции, проектная деятельность, школа молодого педагога и т. д.).

4. *Игровая деятельност*ь ориентирована на проведение различных форм повышения профессионального мастерства педагогов ДОУ

К основным направлениям взаимодействия мы относим:

- учебно-методическое взаимодействие;
- научно-методическое взаимодействие;
- кадровое взаимодействие, которое заключается в переподготовке кадров путем организации курсов повышения квалификации педагогов
- профориентационное взаимодействие.

Модель среды личностно-профессионального развития педагогов ДОУ в условиях сетевой кластерной интеграции

Кластерная форма организации приводит к созданию совокупного инновационного продукта и подготовке высококвалифицированных кадров, обладающих необходимыми профессиональными компетенциями.

Для оценки эффективности планируемой методической и управленческой работы в рамках исследования могут быть использованы **конкретные критерии и показатели** (в их динамике на начало и конец экспериментальной работы), в том числе:

- количество педагогов, ведущих научно-исследовательскую работу по актуальным психолого-педагогическим проблемам (участие в педагогических и методических проектах);
- количество педагогов, реализующих индивидуальные траектории развития профессионально-методической компетентности;
- количество педагогов, получивших международные / российские сертификаты;
- количество педагогов, прошедших стажировку (повышение квалификации) в ведущих научных центрах, вузах за рубежом / в России;
- очная трансляция опыта педагогов на научно-практических конференциях различного уровня: городском, региональном, всероссийском, международном;
- количество педагогов, имеющих публикации в отечественных зарубежных научно-методических изданиях;
- количество реализуемых инновационных авторских программ;
- количество педагогов, имеющих собственные сайты и блоги;
- количество педагогов, привлекаемых для проведения курсов ПК, семинаров, мастер-классов и проч. на ведомственном, городском, региональном уровнях;
- количество педагогов, приглашаемых в качестве экспертов, членов жюри профессиональных конкурсов и т.п.;
- количество выигранных педагогами грантов на проведение научно-исследовательской работы;
- количество педагогов – участников профессиональных конкурсов;
- количество научно-практических и методических семинаров и конференций различного уровня на базе гимназии;

- ротация кадров (естественная «текучесть кадров»); с обязательной корреляцией с традиционными и современными показателями эффективности образовательного процесса.

2.2. Прогнозирование негативных последствий экспериментальной работы.

Учитывая новизну решаемых в ходе инновационной работы задач, возможны определенные риски, вполне решаемые при условии научно- методического, организационно-управленческого и психологического сопровождения реализации программы инновационной деятельности:

- объективное в ходе инновации снижение традиционных количественных показателей эффективности образовательного процесса

- снижение мотивации определенной части педагогических работников в связи с увеличением их трудонапряженности в ходе выполнения дополнительной работы, связанной с реализацией программы инновации (может быть компенсировано пересмотром системы материального и морального поощрения);

2.3. Условия и предложения по возможному распространению результатов по завершению эксперимента.

Основными результатами эксперимента должны стать:

- модель компетентностная модель современного педагога ДОУ ;
- содержание принципов и система критериев диагностики и отслеживания уровня профессионально-методической компетентности педагога в контексте формирования имиджа современного педагога ДОУ;
- программа повышения профессионального мастерства педагогов в системе методической работы гимназии в контексте ее ориентированности на формирование имиджа современного педагога новой школы;
- модель методической системы гимназии, ориентированной на совершенствование профессионально-методической компетентности современного педагога как основы имиджа современного педагога новой школы;
- индивидуальные и групповые траектории развития профессионально- методической компетентности педагогов ДОУ;
- статьи и сборник материалов инновационной работы ДОУ.

Общим значимым результатом инновационной работы должно стать

- существенное повышение качества образовательных услуг ДОУ,
- повышение престижности получения образования в ней, привлекательности образовательного учреждения в социуме, расширение системы социального партнерства гимназии, рост авторитета педагогов ДОУ, их профессионально-педагогического мастерства.

Основными формами распространения позитивных результатов должны стать:

1. Проведение методических семинаров городского, краевого и др. уровней.
2. Статьи в научных сборниках и педагогической периодике.
3. Участие представителей ДОУ в работе научно-практических конференций краевого, межрегионального и всероссийского уровней.

4. Издание методических материалов и разработок по итогам инновационной деятельности.

Заведующий МБДОУ ЦРР д/с № 15 _____/Тарасова Е.В./

Научный руководитель
кандидат педагогических наук, доцент _____Чупаха И.В.