## Стажировочная площадка как точка профессионального роста.

***Газнобиева Татьяна Владимировна****,*

*Заместитель директора МАДОУ «Детский сад № 9*

В ситуации, когда изменяется модель организации педагогического процесса в образовательных учреждениях, идет поиск новых форм методической поддержки воспитателей и педагогов в их профессиональном росте. В этих условиях стажировочные площадки можно рассматривать как одну из форм результативного сопровождения педагогов, позволяющей сделать эту поддержку более эффективной и адресной, а также осуществлять трансляцию инновационного педагогического опыта.

Основными задачами стажировочной площадки являются:

- распространение лучших управленческих и образовательных практик в сфере образования;

- создание условий для реализации новых управленческих технологий и организационно-финансовых механизмов, направленных на повышение качества дошкольного образования;

- совершенствование профессиональной компетентности руководителей и педагогов, посредствам включения их в практику;

 - формирование профессионального сообщества педагогов, имеющих инновационный образовательный потенциал.

На протяжении нескольких лет мы являемся инновационными площадками как регионального, так и Всероссийского уровня.

Сегодня я расскажу об организации стажировочных площадках на базе нашего учреждения по актуальным для нас проблемам:

1.низкая компетентность педагогов по организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями, отсутствие индивидуализации образовательного процесса, выбора детьми деятельности, партнеров по деятельности. Требовалось обучение педагогических кадров;

2.несоответствие РППС требованиям: центры образовательной деятельности статичны, по наблюдениям - неинтересны детям, мебель массивна и неподвижна, носит четко установленный функционал, например, больница, парикмахерская, что не позволяло использовать ее по замыслу ребенка. Требовался пересмотр правил организации пространства группы;

3.взаимодействие с родителями и социальными партнерами носило формальный характер, отсутствовала заинтересованность последних в участии в образовательной деятельности. Требовалось выстроить партнерские отношения с родителями и социальными партнерами.

В дошкольном учреждении разработали порядок организации деятельности ДОУ в статусе стажировочной площадки, план ее работы на учебный год.

При организации работы стажировочной площадки имеем возможность взаимодействия с научными руководителями, регулярно обучать педагогов на бюджетной основе через систему вебинаров, курсов повышения квалификации, участвовать в фестивалях и конференциях с презентацией собственного опыта работы. Все это явилось мощным ресурсом, позволяющим быстро включать всю команду в новые процессы, незамедлительно получать адресную помощь по затруднениям, качественно реализовывать программы.

Организация деятельности площадки выстроена так, чтобы преобладали практические формы обучения:

-слушателям предлагается видеоряд фрагментов непосредственной образовательной деятельности в ДОУ, далее слушатели приступают к их анализу в соответствии с картой. - игровой практикум дает возможность активно взаимодействовать педагогам.

Выбранные нами формы презентации опыта дают педагогам возможность не только познакомиться с инновационным опытом площадки, но и выстроить свой образовательный маршрут, овладеть опытом и продемонстрировать его.

Представляя свой опыт на стажерской площадке, мы предполагаем, что стажеры будут использовать наш опыт в своих ДОУ, но предусматриваем и риски: неготовность педагогов принимать активные формы и технологии взамодействия с детьми.

Информационная поддержка педагогов-слушателей площадки реализуется через сайт ДОУ, через выездные мастер-классы, практикумы, сопровождение. Мы не только принимаем группы стажеров в нашем учреждении, но выезжаем в другие учреждения, где знакомимся с опытом коллег и демонстрируем собственные практики.

Обязательно анализируем результативность проведенных нами мероприятий, опираясь на материалы анкетирования, опроса участников площадки, чтобы увидеть, насколько востребован опыт другими детскими садам, для этого разработали опросники, тесты для анкетирования слушателей.

В условиях COVID работа СП продолжилась в дистанционном режиме. И конечно, это стимулировало новый виток компетентностей наших кадров: умение дистанционно проводить обучение.

 Участие в стажировочной площадке и опыт представления собственных результатов работы позволяет педагогам занимать призовые места в профессиональных конкурсах, фестивалях.

Проведение стажировок не только позволяет не только повысить квалификацию наших кадров, но и получить внешнюю экспертизу нашей образовательной среды от практиков – педагогов и администрации образовательных учреждений, которые приезжают к нам на стажировки.

 За время работы стажировочных площадок опыт нашей работы представлен более 2000 педагогам и руководителям образовательных организаций города, региона, России.

Анализируя деятельность стажерской площадки, возникла необходимость определить ее эффективность. Для этого мы определили показатели, по которым возможно судить об уровне эффективности (Таблица).

 Выделенные нами показатели позволяют создать основу для контроля эффективности развития дошкольной образовательной организации, на базе которой функционирует стажерская площадка; обеспечить возможность объективной оценки состояния и развития ДОУ в целом; определить сильные и слабые стороны стажерской площадки.

 Таким образом, стажировочная площадка является одним из факторов эффективного развития не только педагогов, но и образовательного учреждения.