

Модель методического сопровождения воспитателей как условие развития педагогического потенциала

Подготовила: старший воспитатель
Русские Е.И.

Цель воспитательно-образовательной работы:

Всестороннее развитие личности и формирование целевых ориентиров детей дошкольного возраста, посредством ФГОС ДО в воспитательно-образовательную деятельность.

Задачи:

1. Создание образовательной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО для реализации творческого потенциала каждого педагога и всего педагогического коллектива в целом.
2. Объединение усилий ДОУ и семьи по организации системы дополнительного образования, за счет внедрения кружковой работы различной направленности, обеспечивающей полноценное социально-личностное развитие детей дошкольного возраста.
3. Продолжение работы по сохранению и укреплению физического и психического здоровья дошкольников через оптимизацию двигательного режима.

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования отражает согласованные социально-культурные, общественно-государственные ожидания относительно уровня дошкольного образования и устанавливает требования, обязательные при реализации основной образовательной программы дошкольного образования, в том числе к условиям её реализации, включающие требования к психолого-педагогическим, кадровым, финансовым условиям и к предметно-пространственной среде.

Так как любые преобразования, происходящие в современном дошкольном образовании, находятся в прямой зависимости от уровня профессионально-педагогической компетентности воспитателей, их личностных качеств, а также от уровня развития мотивационно - ценностной ориентации на профессию «педагог», то при введении ФГОС ДО встает вопрос о необходимости развития профессиональной компетентности воспитателя, его мастерства, развития профессионально-ценностных ориентаций и качеств, творческого стиля мышления, освоение современных педагогических технологий, саморазвитии и полноценной самореализации в избранной профессии.

Таким образом, одним из основных направлений дошкольного образования является развитие педагогического потенциала воспитателей ДОУ.

А одной из основных форм повышения квалификации педагогов является методическая работа. Она включает в себя все содержательные и организационные формы оказания методической помощи воспитателям. Методическая работа рассматривается нами как часть системы непрерывного образования педагогов.

Ситуация, связанная с изменениями, происходящими в последние годы в образовании, проблемно-ориентированные результаты анализа нашей методической работы, привели к необходимости изменить подходы в реализации методической

работы в д/с, сделать акцент на развитие системы мотивации педагогических кадров, на формирование корпоративно-профессиональной культуры педагогического сообщества, на дифференцированный подход в работе с воспитателями. Решение данных проблем требует от администрации ДООУ перехода от управленческой к менеджерской системе руководства, которая привлекает, прежде всего, своей личностной направленностью. Чем выше уровень развития педагога, с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, способностей и мотивов к педагогической деятельности, тем эффективнее и результативнее будет деятельность образовательного учреждения.

Цель методического сопровождения: обеспечение качественного развития педагогического потенциала воспитателей, способствующего формированию целевых ориентиров детей дошкольного возраста, как результата освоения основной образовательной программы дошкольного образования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд **задач**:

1. Создать условия, обеспечивающие научно-методическое сопровождение педагогов с учетом педагогического стажа, возраста, квалификации, его отношения к профессиональной деятельности (на основе дифференцированного подхода).
2. Определить систему диагностики, критерии и показатели оценки уровня личностной и профессиональной готовности педагогов в соответствии с новыми целями и задачами дошкольного образования.
3. Повышать профессиональную компетентность педагогов через внедрение в ДООУ новых форм педагогической деятельности.

В теории менеджмента термин «развитие» означает весь объем мероприятий, процессов, процедур, которые, во-первых, помогают персоналу овладеть необходимыми компетенциями для эффективного выполнения задач, стоящих перед организацией, во-вторых, способствуют наиболее полному и всестороннему раскрытию потенциала каждого. «Развитие» и «обучение сотрудников» рассматриваются как идентичные понятия.

Основываясь на положениях кадрового менеджмента, можно выделить социально-психологические и психолого-педагогические условия эффективного обучения педагогов:

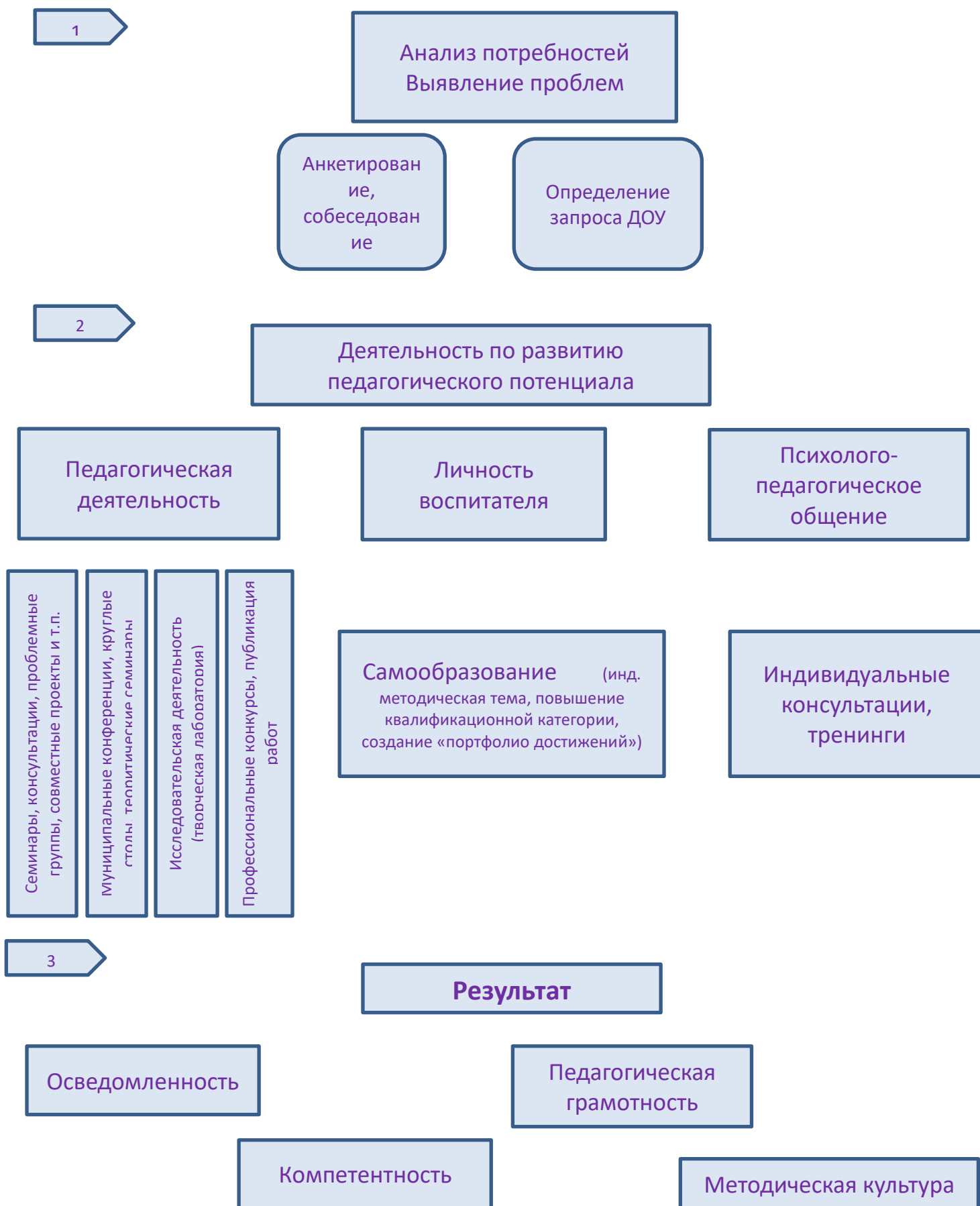
1. Прежде всего, нужна мотивация. Каждый воспитатель должен ясно понимать цели, т.е. каким образом обучение повлияет на его работу, на формирование целевых ориентиров дошкольников, а также скажется на будущем личном благосостоянии.
2. Администрация д/с должна создать климат, способствующий обучению, а это подразумевает активное участие педагогов в процессе обучения; стремление к познанию нового, к анализу своих достижений и ошибок; поддержку со стороны руководства; желание отвечать на вопросы.
3. Необходима положительная обратная связь: похвала, одобрение, поощрение педагогов и т. п.

В основе нашей модели развития педагогического потенциала стоят следующие основные принципы:

1. Приоритет самостоятельного обучения
2. Принцип совместной деятельности
3. Принцип индивидуализации

4. Принцип направленности на проблемные вопросы практики
5. Принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов

Модель методического сопровождения педагогов



Описание модели

Деятельность по развитию педагогического потенциала направлена на три взаимосвязанных элемента:

- педагогическую деятельность;
- личность педагога;
- психолого-педагогическое общение.

Все они объединены единой задачей развития личности ребенка-дошкольника, но не накладываются друг на друга, не повторяются и не дублируются. При этом каждое из них в процессе деятельности воспитателя выступает то предпосылкой, то средством, то результатом развития.

Планирование методической работы начинается с анализа потребности педагогов, выявления существующих проблем. С этой целью проводится анкетирование, собеседование с воспитателями, самообследование образовательного учреждения по всем основным процессам: управленческий, образовательный, воспитательный, психолого-педагогический.

Формы методического сопровождения педагогов:

1. Организация методической поддержки (консультирование, помощь в работе проблемных групп, семинары, педагогические советы). Это направление носит в основном характер передачи информации, но формы здесь могут быть самыми разнообразными. Их можно разделить на активные и пассивные.

Пассивные:

- выступление на педсовете (конференции),
- анкетирование (другие формы опроса),
- ознакомление с печатной информацией (книги, методические пособия) и т. д.,

Активные:

- дискуссии,
- деловые игры,
- тренинги и т. д.

В предлагаемой модели предпочтение отдается активным формам.

2. Создание организационных (работа творческой лаборатории, проблемных групп) и методических (консультирование) условий для участия педагогов в различных мероприятиях: курсы, конференции, городские методические объединения, круглые столы, семинары практикумы и т. д.

3. Оказание методической поддержки (тьюторство) для педагогов, ведущих свою научно-исследовательскую деятельность, педагогический эксперимент (в рамках деятельности творческой лаборатории).

4. Информационная поддержка участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по представлению, обобщению своего опыта.

5. Психолого-педагогическое сопровождение.

Психолого-методическая помощь, связанная с внедрением личностно-ориентированных технологий обучения и воспитания в педагогический процесс (как в сфере взаимодействия, так и во взаимоотношениях с детьми).

Профилактическая направленность, связанная с приобретением воспитателями навыков эмоционального саморегулирования, развитием способности сохранять и активизировать компенсаторные, защитные и регулятивные механизмы с целью сохранения эмоционального здоровья, профессионального долголетия.

Методическая служба ДОУ предлагает педагогам разнообразные виды и формы работы, оставляя право выбора за воспитателем.

Источник повышения квалификации	Виды и формы работы
Систематическое образование	Прохождении курсов повышения квалификации в КИПКРО. Дистанционное обучение Посещение теоретических, проблемных семинаров
Практика	Работа в составе проблемной группы(создание коллективных проектов), в рамках деятельности творческой лаборатории Систематизация и обобщение опыта.
Самообразование	Индивидуальная методическая тема. Ознакомление с обзором новинок методической литературы. Повышение квалификационной категории (осмысление своих достижений, структурирование наработанного материала, формулирование темы творческого отчета, выбор формы аттестации). Создание «портфолио» достижений педагога.
Общение	Посещение и проведение мастер-классов. Участие в педсоветах, конференциях. Участие в профессиональных конкурсах.

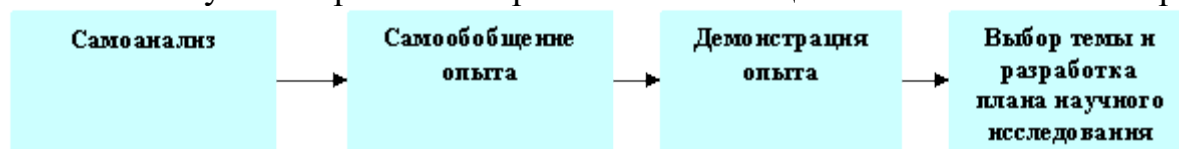
Для успешного осуществления методической работы в течение всего времени проводится аналитический контроль, по следующим направлениям:

- ✓ состояние и результативность методической работы;
- ✓ уровень профессиональной компетентности педагогов;
- ✓ состояние и эффективность инновационной работы;
- ✓ раскрытие творческого потенциала воспитателей.

Контрольно-аналитическая деятельность осуществляется на диагностической основе. Хорошим инструментом для анализа различных сторон методической работы являются мониторинговые исследования, благодаря которым мы теперь имеем оперативную, точную и объективную информацию о результатах педагогической деятельности, можем оказывать индивидуальную помощь педагогам, создавать условия для удовлетворения запросов по отдельным аспектам и направлениям самообразования, обобщать опыт их работы.

Эти исследования позволяют каждому педагогу провести рефлексию собственной деятельности, определить ее особенности и личностные ориентиры:

- выявить методы, формы и средства достижения результата;
- наметить пути и перспективы развития инновационного опыта по алгоритму



Исходная цель методической работы - повышение качества обучения – достигается средствами саморазвития педагога, а в итоге мы наблюдаем прогрессирующую мотивацию воспитателя, формирование у него потребности самовыражения. Мы считаем, что подход в организации саморазвития учителей может быть только дифференцированным. В зависимости от педагогического стажа, возраста, квалификации учителя, его отношения к профессиональной деятельности учитель создает индивидуальную программу профессионального и личностного роста. В своей организационной деятельности мы придерживаемся структуры индивидуальной программы, предложенной Н. В. Немовой. В плане отражены разнообразные направления деятельности педагога. Работа по данным направлениям планируется исходя из реальных потребностей и возможностей воспитателя.

Ф.И.О. воспитателя _____

Стаж пед. работы _____

Должность _____

Квалификационная категория _____

Индивидуальная тема самообразования _____

Цели: 1... 2... 3...

Разделы плана	Содержание	Сроки	Форма представления
1. Изучение психолого-педагогической литературы	Указывается по каким вопросам будет изучаться литература, работы каких авторов будут прочитаны		Доклад, аналитическая статья, аннотация
2. Разработка программно-методического	Указывается, что будет разрабатываться воспитателем для обеспечения ОП и инновационной деятельности: авторские		Разработанные материалы или рекомендации для

обеспечения ОП	программы учебных курсов, календарно-тематические и поурочное планирование, конспекты уроков, подборки упражнений, дидактические материалы, тексты контрольных работ, тестовые задания		своих коллег по их использованию.
3 Обобщение собственного опыта педагогической деятельности.	Указывается тема, по которой воспитатель предполагает обобщить свой опыт. Действия по систематизации накопленного материала, анализ опыта, подготовка итоговых обобщенных материалов –написание рекомендаций, статей, подготовка сообщений.		Статья, рекомендации, доклад, методические разработки
4. Участие в системе методической работы	Указывается в каких методических мероприятиях ДОУ предполагает участвовать педагог. Какова его роль		Разработка программы, проекта, мастер-класс и др.
5. Обучение на курсах повышения квалификации	Указываются темы курсов, которые предполагает закончить воспитатель		Курсовая работа, реферат
6. Работа в составе органов управления ДОУ	Указываются органы, в составе которых работает воспитатель, его функциональные обязанности		План действий, отчетность о работе
7. Самодиагностика воспитателя	Указываются диагностики, проведение самодиагностики, осмысление результатов педагогической деятельности и личностного роста		Личный дневник педагога, «портфолио» педагогических достижений
8. Оценка результатов профессионального роста	Отслеживание результатов личностного роста (диагностические исследования, мониторинг)		Карта успешности педагога. Рейтинг в конце года

Работу по созданию образовательной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО мы организовали в несколько этапов:

I этап. Организационная работа.

- Изучение ФГОС ДО;
- Выбор тематики работы педагогов и методического сопровождения;
- Определение состава творческих и проблемных групп, творческих лабораторий;
- Определение тематики педсоветов, теоретических семинаров и психолого-педагогических практикумов;
- Разработка индивидуальных тем самообразования;
- Обзор – презентация литературы по методической теме, темам самообразования;
- Составление плана-графика контроля.

II этап. Оказание помощи педагогам по внедрению ФГОС ДО

- Практическое использование ФГОС ДО в деятельности педагогов
- Внедрение современных психолого-педагогических технологий, способствующих формированию целевых ориентиров детей дошкольного возраста, как результата освоения основной образовательной программы дошкольного образования;
- Новые формы повышения квалификации (творческие мастерские, лаборатории, презентации средствами ИКТ и т. д.)
- Реализация плана-графика контроля.

III этап. Сбор и обработка полученной информации

Активное внедрение результатов педагогических исследований, использование передового педагогического опыта коллег, опыта работы творческой лаборатории и проблемных групп.

Формы работы:

1. Творческие отчеты
2. Защита проектов
3. Открытые показы НОД
4. Самообобщение опыта
5. Инновационная работа

IV этап. Заключительный.

- Анализ работы педагогического коллектива над методической темой (заседания творческих и проблемных групп, педсовет).
- Организация тематических выставок
- Оценка уровня профессионального мастерства педагогов ДОУ
- Сбор и структурирование материалов из опыта работы
- Определение перспектив дальнейшего развития.

Работа над единой методической темой способствовала активизации творческого настроя педагогов, их профессиональному росту.

Большое значение придаем моральному и материальному стимулированию педагогов.

В связи с введением новой системы оплаты труда нами было разработано «Положение о распределении стимулирующей части ФОТ». Данное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности воспитателей д/с в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты работы воспитателя.

Также в конце учебного года в ДОУ определяется персональной рейтинг воспитателей. Это позволяет: повысить личную ответственность и заинтересованность педагога; внести состязательность в образовательный процесс; повысить

дисциплинированность в повседневной деятельности; получить более объективные данные об успехах и недостатках в работе педколлектива.