



РАЙОННЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
НАНАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

Методическое сопровождение педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО

методические рекомендации для руководителей
и старших воспитателей ДОУ



с.Троицкое

2015

Методическое сопровождение педагогов ДОУв условиях реализации ФГОС ДО: *методические рекомендации для руководителей и старших воспитателей ДОУ* – с.Троицкое: РМК,2015 - с.32

©Районный методический кабинет, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Проблемы введения ФГОС ДО.....	6
Повышение уровня компетентности педагогов ДОУ в условиях введения Стандарта.....	11
Формы обучения педагогических кадров ДОУ.....	19
Оценка результативности профессиональной деятельности педагогов.....	25
Методическое сопровождение педагогов в рамках модели деятельности ДОУ при реализации ФГОС (из опыта работы).....	27
Список литературы.....	32

ВВЕДЕНИЕ

С вступлением в силу ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование получило статус первого самостоятельного уровня общего образования. В связи с этим стандартизация дошкольного образования приобретает особую актуальность. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (далее – ФГОС) (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1155 от 17 октября 2013 года) представляет собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию.

Утверждение и введение в действие ФГОС ДО, разработка и реализация образовательной программы дошкольного образовательного учреждения в соответствии с ФГОС ДО на основе примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования, – все это предъявляет к педагогическим кадрам соответствующие требования: к их профессионально-педагогической компетентности и уровню профессионализма, создает необходимость в разработке системы методических мероприятий, направленных на подготовку педагогов к участию в разработке и реализации основной общеобразовательной программы в дошкольном учреждении.

Что меняется в дошкольном образовании с введением ФГОС ДО? Нормативное обеспечение ФГОС определил, что содержание Программы должно обеспечивать развитие личности, мотивации и способности детей в различных видах деятельности и охватывать следующие структурные единицы, представляющие определенные направления и образования детей (образовательные области):

- социально-коммуникативное развитие;
- познавательное развитие;
- речевое развитие;
- художественно-эстетическое развитие;
- физическое развитие.

В ФГОС ДО конкретное содержание образовательных областей зависит от возрастных и индивидуальных особенностей детей, определяется целями и задачами Программы и может реализовываться в различных видах деятельности, с использованием принципа интеграции. Программа должна

быть направлена на создание условий развития ребенка, открывающих возможности для его позитивной социализации, его личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующим возрасту видам деятельности.

К сожалению, не все педагоги готовы к происходящим изменениям. Практика показывает, что в ряде случаев, формально декларируя переход к новым стандартам, воспитатель сохраняет прежнее содержание образовательной деятельности, механически применяя технологии нового содержания, что вызывает еще большее эмоциональное отторжение нововведений частью педагогов. Ряду педагогов, оказалось, непросто мотивировать себя к принятию и включению в реализацию происходящих изменений.

Сегодня каждое дошкольное образовательное учреждение должно решить главную задачу – осуществить переход с ФГТ на ФГОС, выстроив образовательную деятельность в полном соответствии с ним. Для эффективного внедрения ФГОС администрации ДОУ необходимо обеспечить методическое сопровождение педагогического коллектива ДОУ, от которого зависит осознание и внедрение инноваций в практику работы с детьми, их включение в повседневную деятельность учреждения и поддержка со стороны родителей воспитанников.

Данные методические рекомендации помогут руководителям и старшим воспитателям ДОУ определить приоритетные направления методического сопровождения введения ФГОС ДО, задачи методической службы на новом этапе, выбрать новые формы методической работы с педагогами.

ПРОБЛЕМЫ ВВЕДЕНИЯ ФГОС ДО

Перед современным дошкольным образованием сегодня стоят довольно непростые задачи. Все они в той или иной степени связаны с созданием механизмов устойчивого развития системы образования в целом, обеспечением ее соответствия требованиям XXI в., социальным и экономическим потребностям развития страны, запросам личности, общества, государства.

Среди последних нормативных правовых документов в сфере образования детей дошкольного возраста ФГОС ДО выступает основным. В нем задаются новые координаты развития дошкольного образования и обозначаются критерии его качества.

Впервые в государстве провозглашается теория политическогдетоцентризма – когда принятие любых государственных решений связывается с детством. Дать ребенку поиграться, создать для него достойную развивающую среду, помогать в ней развиваться, находясь при этом не над ребёнком, а вместе, рядом. Развить в ребёнке главную мотивацию – «Хочу узнать!»! Позволять детям говорить, мыслить самостоятельно, искать ответы на вопросы. Прививать детям жажду открытий в получении знаний – вот главная задача дошкольного образования ставшего отныне первой ступенью образования.

Понятно, что ожидать сиюминутных результатов от внедрения ФГОС ДО не стоит, тем более что процесс его введения в соответствии с планом Минобрнауки России растянут во времени. Кроме того, до 1 января 2016 г. устанавливается переходный период, в течение которого образовательные организации должны привести «наименования и уставы... в соответствие требованиями федерального законодательства в сфере дошкольного образования»

В силу отсутствия вариативной методической базы полноценного внедрения ФГОС в систему дошкольного образования не получится. Однако уже сейчас на уровне образовательных организаций, реализующих ООП ДО, для эффективного введения ФГОС ДО требуется решить ряд конкретных задач:

- проанализировать и уяснить суть целевых установок и ориентиров

современного дошкольного образования;

- сопоставить представленные в ФГТ и ФГОС ДО задачи и принципы дошкольного образования;
- определить направления повышения профессиональной компетентности педагогов, составить
- план работы методической службы ДОУ;
- проанализировать условия, созданные в каждой организации, каждой дошкольной образовательной группе;
- выявить и постараться нивелировать существующие проблемы, находящиеся в ведении ДОУ.

В ФГОС ДО предлагаются специфичные для периода детства принципы дошкольного образования, которые ранее не упоминались в ФГТ:

- полноценное проживание ребенком всех этапов детства;
- обогащение (амплификация) детского развития;
- индивидуализация дошкольного образования;
- учет этнокультурной ситуации развития детей и др.

Изучение этих принципов становится одной из важных задач работы методической службы дошкольной организации на этапе введения ФГОС ДО.

В ФГОС ДО особый акцент сделан на создание системы условий для социализации и индивидуализации детей как «программы минимум» и их развития как «программы максимум», при этом в качестве обязательного выдвигается условие по созданию развивающей образовательной среды. Основная задача педагогов ДОУ на этапе введения ФГОС ДО осуществить детальный анализ по каждой группе требований и выявить, какие условия уже имеются в детском саду, какие необходимо создать и что для этого нужно предпринять. Кроме того, следует определить, что нужно сделать дополнительно, исходя из особенностей функционирования самой организации.

Современные требования к кадровым условиям предусматривают укомплектованность образовательной организации квалифицированными кадрами, компетентными:

— в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья

воспитанников и их физическое развитие;

— организации различных видов деятельности воспитанников;

— осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательной организации;

— методическом обеспечении образовательного процесса;

— реализации информационно-коммуникационных технологий;

— обеспечении инклюзивных подходов в работе с дошкольниками с особыми образовательными потребностями, в том числе с ОВЗ.

Руководителю ДОУ стало необходимым проанализировать кадровые условия и ответить на вопросы:

— какие опыт и квалификация требуются от педагогов ДОУ для введения ФГОС;

— хватает ли у педагогов квалификации или необходимо дополнительное обучение,

повышение квалификации, переподготовка;

— организовать подбор, повышение квалификации и (или) переподготовку кадров для реализации ФГОС ДО.

Как показывает практика, по отношению к ФГОС ДО у педагогических коллективов наблюдается сейчас очень настороженная позиция. В стандартах поставили новые цели и задачи, изменили структуру ООП ДО, требования к условиям ее реализации, задали новые ориентиры на результат дошкольного образования. В этих условиях педагоги оказались несколько дезориентированы, у многих снизилась мотивация к изменениям, готовность к принятию инноваций, появилось недоверие к их качеству.

Как должен перестроиться педагог? Не просто давать знания и прививать навыки, не наталкивать, не давить своим авторитетом, а пробуждать активное мышление, любознательность, воображение, активизировать речь, растить личность. Научиться перестраивать модель воспитательно-

образовательного процесса – не дети для нас, а мы для детей. Всё должно работать на личностное развитие ребёнка, на достижение целевых ориентиров, т.е. личностных качеств, всего того, что останется навсегда.

Нелегко путь к успешному освоению ФГОС ДО



При переходе на Стандарт выявляются следующие трудности:

Психологические:

- неприятие идеологии ФГОС ДО;
- неготовность воспитателя к смене парадигмы поведения.

Дидактические:

- неготовность педагогов организовать детскую деятельность

Организационно-методические:

- отсутствие опыта проектирования и реализации ООП;
- сопротивление новым требованиям к созданию образовательной программы
-

Материально-технические и кадровые:

- недостаточное материально-техническое обеспечение;

неготовность педагогов использовать имеющиеся программно-аппаратные средства, электронные ресурсы.

Общая ситуация, в которой происходит введение ФГОС ДО такова:

- ❖ снижается мотивация к инновационной деятельности значительной части педагогов, что негативно может отразиться на введении ФГОС ДО;
- ❖ сменяются приоритеты в образовательной политике;
- ❖ слабо представляют и педагоги, и управленческие структуры при помощи каких средств (ресурсов) могут быть достигнуты результаты ФГОС ДО;
- ❖ педагоги не готовы, к взаимодействию в условиях обновления содержания образования.
- ❖ в современной ситуации недостаточно только апробировать опыт, его необходимо создавать, выращивать, проектировать актуальность методической работы.

Рефлексия освоения ФГОС ДО



Ведущими критериями оценки педагогической деятельности является готовность каждого специалиста к созданию следующих условий:

- для становления личности ребёнка как субъекта социальной жизни и создания педагогически целесообразной среды;
- для реализации целей образовательного процесса;
- для соблюдения прав и обязанностей ребёнка в социуме.

Необходимо оценивать также и содержание деятельности воспитателей:

- социальному заказу государства к данному типу учреждения;
- социальным ожиданиям субъектов образовательного процесса (детей, родителей законных представителей, педагогов);
- включённость других специалистов учреждения в педагогическую работу.

Период внедрения ФГОС ДО без сомнения сложная, кропотливая, постепенная работа по принципу: не навреди. Это период информирования, разъяснения, целеполагания, поиска совместных решений, воспитания кадров готовых работать по-новому, используя современные инновационные технологии и программы. А методической службе ДОУ необходимо серьезно работать над повышением компетентности педагогов, которая позволит им организовать образовательную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОУ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ФГОС ДО

*"Педагоги не могут успешно кого-то учить,
если в тоже время усердно не учатся сами"
Али Апишерони*

Возможности и компетенции педагога – это одна из ключевых точек стандарта. В документе прописаны различные компетенции, которые необходимы для того, чтобы педагоги могли работать по этому стандарту.

Компетенции педагогов на сегодняшний день не соответствуют требованиям ФГОС ДО, новым квалификационным требованиям и утвержденному профессиональному стандарту педагога.

Компетенции – опредеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав.

Компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Компетенции относятся к деятельности, компетентность характеризует субъект деятельности. Компетентность не противостоит знаниям, умениям, способностям и личностным качествам. При определенных условиях знания, умения, способности и личностные качества могут рассматриваться с позиций профессиональной компетентности.

Модель понимания компетентности педагога (специалиста)



Профессиональная компетентность педагога

Профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, включающее в себя:

- систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях,
- ценностные ориентации педагога,
- интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.)

К основным составляющим профессиональной компетентности педагога относят:

- методологическую,
- психолого-педагогическую,
- коммуникативную,
- исследовательскую,
- презентационную,
- акмеологическую,
- икт-компетентность

Содержание педагогических компетентностей педагогов ДОУ

Компетентность	Содержание компетентности
Методологическая компетентность	Реализация системно-деятельностного подхода. Умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью ребёнка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДО, группа, каждый ребёнок) совместная (партнёрская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно выработанных целей и задач
Психолого-педагогическая компетентность	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательной деятельности. Умение педагогическими способами определить уровень развития детей. Владение технологиями проектирования образовательной деятельности (педагогический анализ, умение проектировать цели, корректировать и анализировать результаты образовательной деятельности)
Коммуникативная компетентность	Заключается в практическом владении приёмами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители, члены семьи, педагоги).

Исследовательская компетентность	Умение применять в практической деятельности исследовательские и опытно-экспериментальные методы организации образовательной деятельности: создание ситуаций для самостоятельного, непосредственного наблюдения, исследования детьми на основе которых они сами устанавливают причинно-следственные связи предметов, явлений окружающей действительности, учатся делать выводы, познают закономерности. Важной составляющей исследовательской компетентности педагога дошкольного образования в настоящее время является его готовность осуществлять поиск необходимой информации, гибко применять её в условиях своего образовательного учреждения, группы
Презентационная компетентность	Умение презентовать положительный своей профессиональной деятельности в написании статей в журналах, на образовательных сайтах, выступления на педагогических конференциях разного уровня, презентации материалов из опыта работы по актуальным проблемам дошкольного образования на сайте дошкольного учреждения и т.д.
Акмеологическая компетентность	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.
Информационно-коммуникационная компетентность	Практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к образовательной деятельности, ведению документации. Умение работать в текстовом редакторе, электронных таблицах, электронных презентациях, специальных программах, Интернете

На основании этих компетенций необходимо выстраивать методическую работу в ДОУ.

Методическая работа – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на повышение качества и эффективности образовательного процесса через обеспечение профессионального роста педагогических работников и развитие их творческого потенциала.

Методическая работа включает следующие направления:

- методическое сопровождение (взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего в вопросах выявления, информационного поиска и конструирования путей решения актуальных для педагогического работника проблем профессиональной деятельности) и
- методическое обеспечение (совместный поиск (создание), экспертиза и отбор, апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий развития воспитанников).

Цель методической работы в ДОУ в условиях введения ФГОС ДО может быть сформулирована следующим образом: повышение профессиональной компетенции педагогических работников для реализации ФГОС ДО через создание системы непрерывного профессионального развития каждого педагогического работника.

Методическое сопровождение – это правильно организованные действия (процесс) по организации введения ФГОС в образовательном учреждении. Это – процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности: актуализация и диагностика существа проблемы, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе выбора пути, конструирование и реализация плана.



Методическая работа в ДООУ должна содействовать развитию профессиональной компетентности конкретного педагога в области содержания дошкольного образования, развитию его эрудиции, а также необходимых для педагога – практика свойств и качеств личности. Рост педагогического мастерства воспитателя и специалиста ДООУ – необходимый показатель качества образовательного процесса. Образовательный процесс изменяет в наибольшей мере самого педагога, если он оказывает положительное воздействие на формирование и развитие личности каждого ребенка – дошкольника, обеспечивает единство образования, воспитания и развития.

Отсюда следует, что субъектом методической работы в современных условиях в первую очередь является сам педагог, выступающий как самостоятельный творец своей профессиональной деятельности. Особое значение, поэтому, приобретает формирование у педагогов умения самостоятельно, проблемно подойти как к собственной деятельности, так и к деятельности коллег, всего педагогического коллектива.

Оценка результативности профессиональной деятельности педагогов проводится по следующим показателям:

- Чёткость в организации профессиональной деятельности.
- Многообразие применения методов и приёмов работы с детьми.
- Динамика педагогического сопровождения индивидуального развития ребёнка в течение года.
- Эмоционально благоприятный микроклимат в группе.
- Информационная обеспеченность каждого направления работы.
- Популярность среди воспитанников, родителей, коллег.
- Широта охвата проблем, решаемых за счёт социальных связей с государственными и общественными структурами.
- Педагогическая целесообразность методического обеспечения.
- Наличие публикаций, обобщение и представление опыта на городском, федеральном и международном уровне.



Достижение нового качества дошкольного образования и личности ребенка возможно, только при условии повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников. Исходя из этого, выделяем задачи методической службы на новом этапе.

- Моделирование основной общеобразовательной программы дошкольной образовательной организации согласно ФГОС ДО.
- Создание развивающей образовательной среды в ДОО, которая позволит реализовать достижения нового качества образования.
- Формирование в ДОО коллектива единомышленников: выработать педагогическое кредо, развить традиции, контроль и анализ учебно-воспитательного процесса, выявить, обобщить и распространить передовой педагогический опыт, приобщить воспитателей к экспериментальной работе.
- Способствование развитию профессиональных компетентностей воспитателей, направленных на использование продуктивных педагогических технологий.
- Повышение педагогического мастерства педагогов через привлечение их к участию в конкурсных проектах.

Методическую службу необходимо создать на диагностико-прогностической основе через систему мониторинга, направленной на отслеживание уровня профессиональной компетентности педагогов ДООУ и качества образования, привлечение педагогов ДОО к участию в конкурсных проектах, создание портфолио каждого педагога, разработка технологических карт по обучающим программам.

Профессиональное развитие педагога ДООУ – это длительный процесс, целью которого является формирование человека как мастера своего дела, настоящего профессионала. Не секрет, что современному педагогу необходимо быть конкурентоспособным, уметь позиционировать себя в условиях ДООУ.

Учебно-методическое сопровождение – это одно из основных направлений, через которое проводится работа с педагогическим коллективом. Оно должно соответствовать требованиям предметно-развивающей среды и программам нового поколения (пособия, игрушки, технические средства обучения и воспитания дошкольников), помогать воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса на современном уровне. Работа, проводимая методической службой, позволяет педагогам быть в курсе научно-методической информации и оперативно использовать новинки в практической работе. Одна из эффективных и результативных форм

методической работы, дающих импульс творчеству педагогов – система поддержки профессионального роста педагогов.

Методическое обеспечение педагогов – это:

- необходимая информация, учебно-методические комплексы, т. е. разнообразные методические средства, оснащающие и способствующие более эффективной реализации профессиональной педагогической деятельности;
- это процесс, направленный на создание разнообразных видов методической продукции (программы, методические разработки, дидактические пособия), включающий, помимо методического оснащения такие компоненты, как: совместная продуктивная работа методиста и педагога (коллектива);
- апробация и внедрение в практику более эффективных моделей, методик, технологий;
- информирование, просвещение и обучение кадров.



Данный процесс будет работать при правильной организации работы методической службы ДОУ, которая представляет собой целостную систему взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста воспитателя, развитие его творческого потенциала, и, в конечном итоге, на повышение качества и эффективности воспитательно-образовательного процесса, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья воспитанников.

ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДОУ

- *Инновационные*
- *Организационно - деятельностные*
- *Деловые, Ролевые и другие игры*

Способствуют формированию интеллектуальной культуры и культуры саморазвития. Используются новейшие формы обучения в рамках способностной модели образования, которая обеспечивает подготовку педагогов к инновационной деятельности, создает предпосылки для их быстрой адаптации в динамической профессиональной среде в процессе введения ФГОС ДО.

Модели обучения педагогов

Пассивная - педагог выступает в роли «объекта» обучения (слушает и смотрит).

Активная - педагог выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания).

«Интерактивная» означает основывающийся на взаимодействии.

Но интерактивность это не просто взаимодействие субъектов друг с другом, **а специально организованная познавательная деятельность, носящая ярко выраженную социальную направленность.**

Формы методической работы с педагогами (пассивные)

- *Теоретический семинар*
- *Психолого-педагогический семинар*
- *Проблемный семинар*
- *Видеотренинг*
- *Психолого-педагогические чтения*
- *Мастер – классы*
- *Методический фестиваль*
- *Фестиваль педагогических идей*

Пассивные формы работы методической службы сориентированы в большой степени на репродуктивную мыследеятельность и обеспечивают опору на **зону актуального развития педагогов.**

Активные формы организации методической работы

- *Деловая игра*
- *Тренинг*
- *Методический мост*
- *Мозговой штурм*
- *Методический фестиваль*
- *Лаборатория «Информационные технологии»*
- *Ярмарка педагогических идей*
- *Разработка методического портфеля*
- *Педагогический КВН.*

Активные формы стимулируют поиск, творческую исследовательскую деятельность педагогов и ориентированы на зону ближайшего развития педагогов.

Перед методистами зачастую встает вопрос:

- Как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником введения ФГОС ДО?
- Как избавиться от пассивности отдельных педагогов?
- Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской?
- К формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через: нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения.

Реализация содержания ФГОС ДО может быть обеспечена не только использованием традиционных технологий, форм, методов и средств обучения, но и современных педагогических технологий.

Интерактивное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности. Это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие субъектов образовательного процесса.

Интерактивные методы ориентированы на широкое взаимодействие педагогов не только с методистом, но и друг с другом, на доминирование активности педагогов в образовательном процессе.

Рефлексия в педагогическом процессе – это процесс и результат фиксирования субъектами (участниками педагогического процесса) состояния саморазвития, установление причин и следствий. Каждый интерактивный метод, игра имеют свою цель, правила, поэтому, учитывая эту особенность, вы можете использовать их на разных этапах проведения мероприятия. Важным условием является расположение участников таким образом, чтобы они могли видеть друг друга сидя, например, в круге, по периметру.

Интерактивные формы работы с педагогами

Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение - это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие методиста и педагога-участника.

Одна из целей «интерактива» состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых педагог (обучаемый) чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

Технология кооперативного обучения

- работа в малых группах.
- мозговые штурмы
- индивидуальная работа
- организация работы в группах
- презентация результатов
- анкетирование
- обсуждение.
- Как пример игра " Что вы возьмете с собой с тонущего корабля"

Технология обучения в дискуссии

- дискуссионный вопрос - убедитесь, что участникам понятна цель, порядок работы и указания по поводу проведения дискуссии.

- обеспечение полного обсуждения всех аспектов дискуссионного вопроса
- предусмотрите в плане проведения заседания время для рассмотрения Дискуссионного вопроса во время рефлексии ("Займи свою позицию", "Шкала мысли")

Технология ситуационного моделирования

- обучение в игре
- ролевые игры
- технология ситуации
- технология симуляции

Формы работы с педагогами

- Тренинг
- Педагогический мост
- Педагогический КВН
- Мозговой штурм
- Круглый стол
- Деловая игра
- Квик-настройки
- Дискуссия
- Педагогический ринг
- Педагогический диалог
- Семинар / семинар-практикум
- Аквариум
- Микрофон
- Аукцион инновационных открытий.
- Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская
- Коучинг-сессия

Новые формы методической работы, связанные с использованием ИКТ:

- электронные рассылки материалов
- он-лайн конференции, семинары
- вебинары;
- скайп-консультации
- презентации на собственных сайтах педагогов;
- тематические консультации в интерактивном режиме на сайтах ДО

- виртуальные методические выставки образовательных ресурсов
- Интернет - мастерские

В чем состоит суть интерактивного обучения?

Микрофон». Коллегам предлагается высказать свою точку зрения по поставленному вопросу или проблеме. По залу пускают предмет, имитирующий микрофон. Каждый, получивший такой «микрофон» обязан четко и лаконично изложить свою мысль и сделать вывод.

«Аквариум» - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа педагогов обсуждает проблему. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум». После публичного выполнения задания группа занимает свои рабочие места, а коллеги обговаривают ход дискуссии, аргументы выступающих.

«Синтез идей» Данное упражнение предусматривает рассмотрение группами поэтапно всех вопросов заседания: на отдельных листах бумаги первая группа рассматривает первый вопрос, вторая – второй и т.д. После выполнения первая группа отдает свой листок для доработки второй группе, вторая – третьей и т.д. Когда доработанный листочек возвращается к «хозяевам», каждая группа презентует свои исследования с учетом дополнений своих коллег.

Метод « ПРЕСС». Это упражнение развивает умение формулировать высказывание по определенному дискуссионному вопросу в сжатой форме, выразительно, аргументировано, лаконично. «Метод ПРЕСС» состоит из четырех этапов:

- Высказывание собственной точки зрения («Я считаю, что...»)
- Обоснование своей мысли («... Так как...»)
- Примеры и аргументы для поддержания своей точки зрения («... например...»)
- Обобщение, выводы («Итак...»).

Коучинг-сессия

Одна из новейших форм организации работы с педагогическим коллективом: педагогическая *коучинг-сессия*. Сторонники применения этого метода отзываются о нём, как об увлекательном, эффективном, обучающем и развивающем методе, дающем отличные результаты. Под *коучингом* понимается особый вид взаимодействия тренера и тренируемых, отличающийся от привычного нам формата. *Коучинг в педагогике подразумевает*, что один из педагогов берёт на себя роль коучера (наставника) и проводит коучинг-сессию с другими педагогами. *Коучинг не зря называют «терапией успеха»*. Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива. 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. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. Например: «Работа с аттестуемым педагогом».

Квик – настройка: это настрой педагога на успешную работу.

1. Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам завидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

Кейс – метод: неигровой метод анализа и решения ситуаций. Где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс–метода состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений есть результат активной самостоятельной деятельности педагогов по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями и развитие творческих способностей.

Метод «Квадро» (форма дискуссии после лекции педагога)

Специалист задает проблемный вопрос, педагог голосует карточкой (4 шт.) :

1 – согласен;

2 – согласен, но;

3 – не согласен;

4 – согласен, если.

Затем специалист объединяет в группу педагогов с одинаковыми карточками и организуется дискуссия. Выводы делаются педагогами.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

Оценка результативности профессиональной деятельности педагогов проводится по следующим показателям:

- Многообразие применения методов и приёмов работы с детьми.
- Динамика педагогического сопровождения индивидуального развития ребёнка в течение года.
- Эмоционально благоприятный микроклимат в группе.
- Чёткость в организации профессиональной деятельности
- Информационная обеспеченность каждого направления работы.
- Популярность среди воспитанников, родителей, коллег.
- Широта охвата проблем, решаемых за счёт социальных связей с государственными и общественными структурами.
- Педагогическая целесообразность методического обеспечения.
- Наличие публикаций, обобщение и представление опыта на городском, федеральном и международном уровне.

В соответствии с результатами мониторинга специалистов психологической службы МО РФ к современному педагогу должны предъявляться такие новые требования как:

- владение современными технологиями развивающего обучения, определяющими новые параметры образования в XXI веке;
- ориентация на развитие креативной личности;
- способность «видеть» многообразие обучающихся,
- учитывать в образовательном процессе возрастные индивидуальные и личностные особенности различных континентов детей (одарённых, с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с задержкой в развитии) и реагировать на их потребности;
- способность общаться с другими участниками образовательного процесса;
- способность улучшать предметно-развивающую среду,
- проектировать психологически комфортную образовательную среду;
- умение применять здоровьесберегающие технологии

Результатом эффективного методического сопровождения педагогов ДОУ станет:

- 1) осознанная готовность педагогов ДОУ к реализации новых образовательных стандартов;
- 2) субъектная позиция педагога в отношении внедрения ФГОС дошкольного образования;
- 3) повышение профессиональной компетентности педагогов;
- 4) активизация педагогической рефлексии собственной профессиональной деятельности;
- 5) самореализация педагога в профессиональной деятельности.



МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ МОДЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОО ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДО (из опыта работы)

*Капкина И.С.
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 124»
г. Череповца*

В настоящее время основная задача системы дошкольного образования – это реализация новых федеральных образовательных стандартов. С вопросом «Что делать?» казалось бы, разобрались: педагоги ознакомились со стандартом и обсудили его. А вот вопрос «Как делать?» остается открытым, так как на практике возникает целый ряд задач технологического характера: каким образом должна быть организована деятельность ДОО, чтобы осуществить внедрение стандарта в практику работы дошкольных педагогов, специалистов, руководителей? Как организовать современный образовательный процесс без проведения занятий? Кроме того, возникает ряд противоречий, связанных с требованиями, предъявляемыми государством к организации образовательного процесса, и низким уровнем профессиональной компетентности педагогов ДОО, то есть неготовностью педагогов осуществить эти требования.

Когда дошкольное учреждение – «Детский сад № 124» г. Череповца – стало пилотной площадкой по внедрению ФГОС ДО в практику дошкольного образования, перед инициативной группой вплотную встал вопрос конструирования оптимальной модели образовательной деятельности в соответствии со стандартом дошкольного образования. Для реализации поставленной цели был применен блочный алгоритм.

Первый блок – целевой. Он представлен определением цели и задач конструирования оптимальной модели образовательной деятельности.

Второй блок – организационный. Он представлен системой подготовки педагогов к профессиональной деятельности в условиях введения ФГОС ДО.

Третий блок – содержательный. Он представлен, во-первых, перспективным и календарным планированием образовательной деятельности, разработанным на основе комплексно-тематического принципа с учетом интеграции образовательных областей, а во-вторых – непосредственной организацией детской деятельности.

Четвертый блок – контрольно-результативный. Он представлен мониторингом основных характеристик развития личности ребенка. Результаты мониторинга могут быть использованы только для оптимизации образовательной работы с группой дошкольников и для решения задач индивидуализации образования через построение образовательной траектории для детей, испытывающих трудности в образовательном процессе или имеющих особые образовательные потребности.

В рамках данной статьи подробнее остановимся на организационном блоке, так как какие бы изменения ни проходили в системе образования, в

итоге они, так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – педагоге, поэтому необходимость организации работы с педагогами в данном направлении не просто очевидна, она крайне актуальна.

Но, как правило, работа с педагогами строится узкопрофессионально, рассматривается с позиции передачи воспитателям некоторой новой суммы психолого-педагогических знаний (о социальной ситуации развития, зоне ближайшего развития, деятельностном подходе и т.д.). При этом почти не затрагиваются вопросы воздействия педагогов на самих себя. Последствия такого положения дел: преобладание формального перехода на новые стандарты, неумение понять индивидуальность воспитанников, отсутствие навыков конструктивного взаимодействия с детьми, родителями, коллегами, администрацией, несформированные навыки саморегуляции.

В связи с этим основным приоритетом в работе с педагогами должно быть создание условий для полноценного раскрытия и реализации потенциала их личности.

Готовность педагогов дошкольного учреждения к профессиональной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО представляет собой взаимосвязь трех компонентов:

1. Мотивационно-личностный: установка на педагогическую деятельность с детьми в новой идеологии, переориентация педагога на личностно-развивающий и гуманистический характер взаимодействия.

2. Содержательный компонент: освоение педагогом профессионально-значимых знаний, адекватных содержанию профессиональной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО.

3. Деятельностный компонент: овладение педагогом профессионально-значимыми умениями, необходимыми для профессиональной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО.

Исходя из структурных компонентов готовности в нашем дошкольном учреждении реализуется следующая система работы по профессиональной подготовке педагогов.

I этап – это создание у педагогов соответствующей мотивации.

Практика показывает, что жизненный и профессиональный опыт, ранее сформированные стереотипы мышления и поведения выступают тормозящими факторами в процессе переориентации деятельности. Поэтому целесообразно сначала изменить позиции и установки педагогов, а затем излагать им новые знания, которые будут ими приняты и не вызовут противоречия с их взглядами. Это будет являться гарантией изменения поведения педагогов и внесения корректив в их педагогическую деятельность. Нужно, чтобы педагоги приняли ценности, декларируемые в ФГОС, и у них возникла потребность в самоизменении.

Основная задача этого блока работы – подготовить педагогов к пониманию необходимости по-иному посмотреть на себя как на профессионала, на свои отношения с детьми, коллегами, родителями, руководством, внутренне подготовить себя к принятию идей личностно-ориентированного образования как ценности.

Необходимо показать преимущества личностно-ориентированного взаимодействия над дисциплинарным как для развития детей, так и для развития личности самого педагога. Формы можно использовать самые разнообразные: теоретические семинары, семинары-практикумы, деловые игры, групповые дискуссии и т.д. Наиболее эффективны те, где участники максимально активны.

Параллельно с этой работой целесообразно проводить диагностику, цель которой – выявление особенностей взаимодействия с детьми и свойств личности педагогов, которые имеют первостепенное значение для эффективного построения процесса взаимодействия (эмпатия, рефлексивность, способность к сотрудничеству и др.). Полученные в ходе комплексного обследования данные помогают строить индивидуально-дифференцированную работу с педагогами, оказывать им помощь в самопознании и выработке индивидуальной программы действий по самосовершенствованию и профессиональному росту.

На II этапе организуется психологический тренинг, задача которого – профессионально-личностное развитие педагогов.

Проведенные научные исследования (В.Г. Маралов, В.А. Ситаров) показали, что большинство педагогов не способны самостоятельно переориентироваться на личностную модель взаимодействия с детьми, как правило, из-за наличия педагогических стереотипов. Поэтому работа с педагогами в этом русле направлена на осознание ими своих личностных качеств, стимулирование желания изменяться в позитивном направлении.

Эффективно стимулировать личностно-ориентированную направленность помогают различные технологии:

- личностно ориентированные (технология преодоления негативных, педагогических стереотипов, формирования терпимого отношения к детям, преодоления деструктивных психологических защит и др.);

- базовые технологии, применяемые для развития личностных функций (арттерапия, работа с рефлексивными алгоритмами, рефлексивный анализ, игровая терапия и др.);

- здоровьесберегающие технологии, направленные на снижение негативных переживаний педагогов и трансформацию их в положительные эмоциональные состояния, на ознакомление воспитателей с техниками самоуправления и саморегуляции эмоциональных состояний, способами использования ресурсных состояний психики; на формирование у педагогов потребности в самоуправлении и саморегуляции эмоциональных состояний. Необходимость использования здоровьесберегающих технологий связана с тем, что периодически возникающее у педагогов состояние напряженности, профессиональной усталости приводит к тому, что реальная практика педагога идет вразрез с его ценностными установками, поэтому часто проводимая работа по поддержанию личностно-ориентированного образования оказывается недостаточно результативной.

Выделение указанных этапов достаточно условно. Они перекликаются между собой и во временном, и в содержательном плане. Результатом

проводимой работы по формированию мотивационно-личностного компонента является желание педагогов работать в новой идеологии, понимание целей и задач этой работы, позитивные изменения в себе, а в конечном итоге – их переориентация на личностно-развивающий и гуманистический характер взаимодействия с детьми.

На III этапе формируется содержательный компонент готовности. Он представляет собой совокупность психолого-педагогических и частно-методических знаний: специфики, целей и задач, средств организации работы с детьми по ФГОС ДО, основных принципов построения личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия и развивающей предметно-пространственной среды.

Для формирования содержательного компонента готовности используются такие формы работы, как педагогические советы, научно-методические советы, теоретические семинары, лекции, консультации, круглые столы, самообразовательная работа и др.

На IV этапе формируется деятельностный компонент, включающий в себя совокупность умений, обеспечивающих эффективную реализацию ФГОС ДО:

1. Проектные умения:

– развитие умения выделять и точно формулировать педагогические задачи в области формирования личности детей, определять условия их решения;

– при постановке педагогических задач ориентироваться на индивидуальное развитие ребенка как активно развивающегося субъекта педпроцесса;

– проектировать развитие педагогической деятельности с детьми.

2. Конструктивные умения. Это умения:

– создавать развивающую предметно-пространственную среду;

– владеть приемами организации жизнедеятельности детей на гуманистической основе (позитивное оценивание дошкольников, предоставление свободы выбора, недирективные способы привлечения внимания, организация парного и группового взаимодействия и т.д.);

– педагогически целесообразно отбирать и применять сочетание форм, методов и приемов в процессе организации образовательного процесса, анализировать и синтезировать методический материал.

3. Аналитико-диагностические умения. Это умения:

– анализировать полученные результаты в сопоставлении с исходными данными и заданной педагогической целью в процессе работы по программе;

– владеть навыками рефлексивного анализа эффективности применяемых форм, методов, приемов и средств работы с детьми;

– видеть сильные и слабые стороны своей педагогической деятельности, анализировать и обобщать свой педагогический опыт.

4. Контрольно-коррекционные умения. Это умения:

– гибко перестраивать педагогические цели и задачи по мере изменения педагогической ситуации;

– на основе достигнутых результатов выдвигать перспективные цели и задачи педагогической деятельности.

Для формирования деятельностного компонента готовности используются такие формы работы, как семинары, семинары-практикумы (например: цикл семинаров-практикумов «Основы конструктивного общения», «Эффективное взаимодействие с родителями», «Эффективное взаимодействие с “особыми” детьми»), объединение педагогов в творческие группы, деловые и ролевые игры, открытые просмотры и просмотр видеозаписей педагогической деятельности с последующим обсуждением и др.

В процессе формирования мотивационно-личностного компонента готовности приоритетным является психологическое сопровождение, содержательного – методическое сопровождение, деятельностного – одинаково значимы и психологическое, и методическое сопровождение.

Следует обратить внимание, что работу с педагогами можно организовать по-разному:

1) можно прочесть педагогам лекцию о том, как необходимо правильно общаться, но эффективность такой работы будет мала, так как педагогу нужен минимум теоретических знаний (зачастую знания остаются только «в голове», не переходя «в руки»).

2) можно активизировать самих педагогов через такие формы обучения, как тренинги и семинары-практикумы, тогда опыт нарабатывается самим педагогом в условиях практического включения и «действия» в конкретных педагогических ситуациях (как увлечь детей материалом, как оценить, похвалить, как организовать детей и т.д.).

При использовании активных форм обучения большинство игр и упражнений являются моделями жизненных ситуаций, то есть в отличие от реальной жизни здесь снижается доля ответственности за ошибки. Это дает возможность пробовать и не бояться сделать что-нибудь не так.

Таким образом, необходимо организовывать практические занятия, моделирующие типовые педагогические ситуации, в которых педагог может в безопасной обстановке совершенствовать свою педагогическую деятельность.

Представленная выше система работы с педагогами реализуется в нашем дошкольном учреждении. Конечно, это только «скелет», который должен «обрасти» конкретным содержанием в зависимости от специфики ДОУ, от уровня готовности педагогов, уровня психологического и методического сопровождения педагогов.

Список литературы:

1. *Демин, В.А.* Профессиональная компетентность: понятие, виды [Текст] / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
2. *Майер, А.А.* Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. 128с.
3. Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей [Текст]: материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Кемерово, 19-20 февраля 2014 года: в 2 ч./ред. Кол.: Е.А. Пахомова, А.В. Чепкасов, О.Г. Красношлыкова и др. – Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2014. – Ч.1. – 288с.
4. *Троян, А.Н.* Управление дошкольными образовательными учреждениями [Текст]: учебное пособие / А.Н. Троян. – Магнитогорск, 2001. – 276с.