

Методическое сопровождение профессиональной успешности педагога

Современные тенденции развития российского образования обуславливают изменения приоритетных задач образовательного процесса: высшей ценностью становится личность специалиста с ее потребностью в саморазвитии, реализации творческого потенциала. Особый спрос возрастает на педагогов, достигших определенных высот в своем интеллектуальном и духовном развитии, способных к наиболее профессиональной и личностной самореализации в новых социально-экономических условиях.

Нормативно-правовые документы федерального уровня: в первую очередь Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования», профессиональный стандарт «Педагог» внесли значительные коррективы в сложившееся представление работников системы дошкольного образования.

Так переход на новый профессиональный стандарт подчеркивает необходимость акцентирования внимания на повышении уровня профессиональной компетентности педагогических работников и формировании у них потребностей в непрерывном профессиональном развитии.

Также переход на новый профессиональный стандарт предполагает создание инновационной образовательной среды в дошкольной организации, в рамках которой будут созданы условия для профессионального роста педагогов, для совершенствования их деятельности в соответствии с требованиями.

Современное общество повышение эффективности образовательных отношений в дошкольной организации связывает с профессиональной успешностью педагога и его умением представлять свои профессиональные достижения.

Мы считаем, что именно, профессиональная успешность является тем позитивным мотивом педагога к профессиональному развитию.

То есть суть методического сопровождения в нашей дошкольной организации заключается в формировании системы непрерывного профессионального развития через создания ситуации успеха для каждого педагога.

Для выявления сущности, характерных признаков успешности педагога и компонентов, раскрывающих процесс ее становления, обратимся к понятию «успех» и «успешность современного педагога» в психолого-педагогической литературе. С позиции педагогики, «успех» определяется как удача в запланированном деле, мероприятии, достижении поставленной цели; признание удачи окружающими людьми, что проявляется в общественном одобрении достижений какого-либо человека;

Признаки профессиональной успешности педагога – это профессионально-педагогическая компетентность, профессионально-педагогические способности, мастерство; положительный результат взаимодействия педагога и воспитанника, самореализация в творческой деятельности, профессиональная мобильность,

Кроме того, психологи отмечают, что педагог, убежденный в своей личной и профессиональной компетентности, уверенный в своем успехе, оказывает позитивное воздействие на самооценку и на отношение к нему детей, стимулирует

у них стремление к успехам в деятельности и в конечном итоге оказывает развивающее воздействие на их личность.

Таким образом, успех – это пусковой механизм саморазвития и самосовершенствования. Значит, чтобы профессионально расти, педагог должен почувствовать себя успешным. При таком взгляде на данную проблему в центре нашего внимания располагается - мотивация к достижению профессионального успеха.

Вашему вниманию, представлю модель профессионального сопровождения педагогических кадров, включающую различные формы вовлечения педагогов в процесс деятельности, способствующей успеху. Данная модель имеет три направления работы: образовательная деятельность, творческая деятельность и демонстрация успешного опыта. Вся деятельность организована в форме «Университетов» («Университет образования», «Университет творчества», «Университет опыта»). Работа каждого университета решает свои задачи и нацелена на категорию начинающих педагогов, которым требуется формирование профессиональных умений, накопление педагогического опыта, помощь в преодолении профессиональных трудностей, в то время, как педагогам, стаж работы которых более 5 лет, требуется совершенствование своего мастерства, поиск инновационных подходов в вопросах развития и воспитания детей, создание условий для представления своего опыта.

«Университет образования» включает в себя «Школу молодого педагога», деятельность которого регламентируется соответствующим Положением, приказом заведующего ежегодного утверждается план работы с молодыми педагогами, кроме того согласно Положению о наставничестве за каждым начинающим педагогом закрепляется педагог-наставник.

Так, в настоящее время работают 6 наставников и 6 начинающих педагогов. В результате совместной деятельности под руководством наставников педагоги представляли на педагогических советах разработанные дидактические пособия по формированию здорового образа жизни (игры-ходилки, игры на липучках, лепбуки) познавательно-исследовательские проекты «Соль, знакомая не знакомка», «От куда берется электричество», «Чудеса планеты»), педагогические проекты по ранней профориентации детей (ознакомление с профессией повара, врача, работниками кафе)

в рамках школы молодого педагога с привлечением педагогов стажистов проводятся такие формы работы как:

Дискуссионный клуб - это открытая площадка для всестороннего обсуждения наиболее актуальных педагогических проблем, обеспечивает конструктивное общение педагогов друг с другом. В рамках клуба происходит анализ конкретных ситуаций из опыта работы с детьми и принимаются педагогически правильные решения. Подбирая учетом постепенного усложнения, мы добиваемся наибольшей заинтересованности и активности воспитателей. Используются такие виды ситуаций:

- в ситуациях-иллюстрациях описываются простые случаи из практики, и здесь же дается решение; Например: ребенок не проявляет интерес к той деятельности, которую предлагает воспитатель не хочет заниматься. Какими могут быть действия воспитателя?

- ситуации-упражнения необходимо решить, выполнив некоторые задания (например, в соответствии с тематической неделей составить план конспект по познавательному развитию, сценарий прогулки);

- в ситуациях-оценках проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его; (например, педагог не дает детям играть с новыми игрушками, объясняя им, что эти игрушки для занятий. Объясните поведение воспитателя.)

- ситуации-проблемы – конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить, в помощь воспитателям дается несколько вопросов. Например, дети, выйдя на прогулку в зимний день, сразу начали брать снег в ладони, бегать и кидать снег. Как организовать детей в этой ситуации и привлечь их внимание к наблюдению на прогулке?

В ходе дискуссионного клуба с молодыми педагогами применяется технология обучения дискуссии через прием «Займи свою позицию», то есть педагогам предлагается выбрать свою позицию и обосновать ее.

При использовании метода **моделирования рабочего дня воспитателя, педагога** характеризуют возрастную группу детей, формулируют цель и задачи, которые надо решить, и им предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключении организуется обсуждение всех предложенных моделей, анализируются положительные и отрицательные моменты (прием «Плюс, минус, интересно»).

С целью овладения практическими навыками организации совместной деятельности с детьми, молодыми педагогами осуществляется посещение занятий опытных педагогов-наставников, затем организуется взаимопосещение между собой с последующим анализом деятельности, выявлением эффективных приемов, методов.

«**Факультет инноваций**» направлен на совершенствование, повышение педагогических компетенций, поиск и апробацию инновационных подходов. С этой целью, создаются среди педагогов **творческие группы** по приоритетным направлениям, инновационной деятельностью учреждения. Деятельность группы регламентируется «Положением о работе творческих групп», приказом заведующего утверждается состав творческой группы, назначается руководитель, утверждается план работы. Главное внимание уделяется поисковой, исследовательской деятельности. По результатам работы творческой группы за 5 лет в базу данных учреждения и муниципальную базу внесены сборники материалов по темам инновационных площадок, количество педагогов принимавших участие в творческих группах от 11 до 15 человек.

Важную роль в повышении педагогической компетенции занимают **деловые игры**, которые вызывают высокую активность участников в разрешении реальных педагогических проблем и позволяют связать теорию с педагогическим опытом. Данные игры проводятся один – два раза в год и направлены в основном на решение годовых задач учреждения. *Например, «Организация сюжетно-ролевой игры как средство ознакомления детей с трудом взрослых», Деловая игра с элементами тренинга «Создание единого здоровьесберегающего пространства в образовательной среде»*

В ходе игры применяется метод «**педагогический бой**». На это отводится не более 10 мин. Участники разбиваются на две группы. Каждый вопрос

адресуется сразу обеим группам. После обдумывания, поочередно выслушиваются ответы и оцениваются по 5-ти бальной системе, при этом учитывается быстрота и подготовка ответа, его правильность краткость и оригинальность, умение дать обоснование. *Например, «Из предложенных материалов разработайте нестандартное оборудование по физическому развитию, и назовите его цель. Распределите здоровьесберегающие технологии в соответствии их применения в режиме дня ДОУ»*

Семинары-практикумы и **тренинги** являются эффективной формой приобщения педагогов к творческой, поисковой, экспериментально-исследовательской деятельности и повышают их общепедагогическую культуру. Позволяют более глубоко и систематично изучить рассматриваемую проблему, подкрепить теоретический материал примерами из практики, показом отдельных приемов и способов работы. *Например, семинар-практикум «Методы и приемы организации нравственно-патриотического воспитания дошкольников», педагогический практикум «Как с помощью интеллект – карты рассказать детям о космосе»*

Возможность выступить перед коллегами большему количеству педагогов предоставляется в форме **эстафет педагогического мастерства**. Соревнования между несколькими группами педагогов, где один педагог начинает освещение проблемы, а следующие продолжают и вместе раскрывают ее. Последний участник подводит итоги, делает выводы. Например, работая над проблемой по речевому развитию, одни педагоги из опыта работы освещают вопрос по организации развивающей среды группы, другие представляют инновационные формы работы с детьми, демонстрируют практические приемы, следующие раскрывают работу с родителями.

«Университет творчества» включают такие формы работы, которые направлены на развитие творческого потенциала педагогов, демонстрацию профессионального мастерства, ориентированы на его успешный профессиональный рост, на стремление заявить о себе. **Это** творческие гостиные, мастерские; смотры-конкурсы профессионального мастерства (например, «На лучшую организацию сюжетно-ролевой игры», «Лучшее открытое занятие», «Лучшее дидактическое пособие»). В конце учебного года, как правило, проходят ярмарки педагогических идей.

Немало важную роль в передаче педагогического опыта, системы работы, авторских находок, всего того, что помогло достичь наибольших результатов в работе занимает проведение педагогами **мастер-классов**. Здесь педагог реализует свою педагогическую концепцию, создает проблемные ситуации в работе с коллегами, импровизирует, организует практическое обучение определенным приемами. Например, *«Использование математической технологии «Нумикон» в формировании элементарных математических представлений у детей дошкольного возраста», «Использование нейропсихологических приёмов и упражнений в развитии познавательных процессов у детей дошкольного возраста»*

Такая форма, как **Часы заинтересованного информационного обмена**, позволяет педагогам предоставить ту информацию, которую они получили, проходя курсы повышения квалификации, через просмотр вебинаров, посещения районных методических мероприятий. Часы проводятся два раза в месяц, Педагог сам выбирает форму предоставления (буклет, презентация, показ интересных

практических приемов и др.) По итогу выступления, вручается сертификат за проведение практической консультации. *Например, посещая, районные мастер-классы, полученную информацию педагоги доносили через презентации, выполнения тех или иных упражнений, которые были на матер-классе.*

Т.О. Данные формы деятельности направлены на совершенствование профессионального мастерства педагогов, повышение профессиональной компетентности. Систематизируют приемы и методы создания ситуации успеха.

Для наглядной демонстрации успешной профессиональной деятельности в методическом кабинете организован «**Экран Успеха педагога**»

В течение месяца методической службой отмечаются (звездочками) достижения педагога в профессиональной деятельности (участие в конкурсах проф. мастерства), в работе с детьми (результативное участие в детских конкурсах), с родителями (результативное привлечение родителей в образовательный процесс). В результате сам педагог и другие наглядно видит в какой области он более успешен, далее с помощью методической службы ДООУ корректирует дальнейшую свою деятельность. Результаты достижений педагогов в конце каждого месяца озвучиваются педагогическому коллективу, фиксируются в **картах профессиональной активности педагога**, в конце года активные педагоги отмечаются благодарственными письмами, сертификатами.

Важное направление в создании успеха в работе педагога дошкольного образования – это обеспечение условий для **саморазвития**.

Одним из таких условий является организация процесса самообразования педагога, который регламентируется Положением, где определены цель, задачи, содержание, а также порядок оформления и проведения самообразовательной деятельности в детском саду и форма отчетности. *Показать план.*

Выбор темы самообразования зависит, во-первых от интереса педагога к определенному направлению развития детей, хочет детально ее изучить и затем транслировать свои знания педколлективу.

От наличия затруднений в каком-либо вопросе: здесь чтобы расширить знания и совершенствовать профессиональные умения в этом вопросе.

И тема должна быть сформулирована исходя из приоритетных задач деятельности детского сада. Например, если детский сад готовится к инновационной или экспериментальной работе, то связываем тему с тематикой экспериментальной деятельности.

По диаграмме видно, что большинство педагогов (15) работают над темами, связанные с собственным интересом (вызывают интерес темы по художественно-эстетическому развитию детей, по речевому развитию, познавательному), также 12 педагогов работают по приоритетным направлениям ДООУ (это робототехника и техническое творчество, нравственно-патриотическое воспитание, СТИМ-образование, экономическое воспитание), затруднения вызывают лишь у 8 педагогов, в основном это темы связанные с ФЭМП, обучением грамоте дошкольников и познавательное развитие, игровая деятельность детей раннего возраста).

Информацию по теме самообразования педагоги подбирают сами. Чтобы педагоги могли правильно выбрать нужное пособие, методический кабинет регулярно обновляется и пополняется фондом справочной и методической литературой, составляйте тематические каталоги., чтобы познакомить педагогов с новинками методической литературы. Организуются выставки

К концу учебного года педагоги предоставляют отчет о работе по теме самообразования с перспективами деятельности, а так же в форме практикумов, мастер-классов, открытых занятий, творческих презентаций делятся опытом, который накопили, работая в рамках самообразования. По результатам вручаются сертификаты.

Результатом усилий педагога по теме самообразования является совершенствование работы с детьми, а так же создаются условия для рождения нового опыта.

Важным условием для активизации саморазвития, творческого потенциала согласно Положению о психологической службе в ДОУ является проведение педагогом-психологом **серии тренингов по повышению внутренней мотивации к профессиональному и личностному росту, а так же по предупреждению профессионального выгорания.**

Для анализа, проектирования, организации процесса профессиональной подготовки и определения результативности в рамках обеспечения качества образования один раз в год осуществляется **мониторинг успешности педагога.**

Который заключается в заполнении педагогом и экспертом (методической службой) **«Карты компетентности педагога в вопросах саморазвития» (НА СТОЛАХ РАСПЕЧАТАТЬ 4 экземпляра с. 55).** Карта включает следующие блоки.

- *Мотивационно-психологическая готовность* (мотив, стремления к профессиональной деятельности)

- *Теоретическая готовность* (владеть основными методами и способами саморазвития);

- *Технологическая готовность* (прогнозировать и осуществлять саморазвитие в структуре цели-задачи-условия-способы..)

- *Результативная готовность* (определять результативность и продуктивность своей деятельности по саморазвитию, корректировать ее)

По итогам диагностики педагог планирует свою деятельность по актуализации или освоению основных компонентов саморазвития.

Организация рефлексивного мониторинга на основе оценки педагогом процесса саморазвития позволяет выработать собственную программу развития и контролировать процесс ее реализации.

Программа саморазвития педагога

Компоненты саморазвития, требующие оптимизации	Индивидуальные цели саморазвития	Методы и средства саморазвития	Планируемые результаты	Анализ, оценка, коррекция результата

Руководитель на основе данного мониторинга разрабатывает определенные управленческие действия для формирования профессиональной компетентности педагога. Более подробно с данными действиями познакомимся в ходе работы круглого стола.

Таким образом, об эффективности административного управления, методического сопровождения по мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию, свидетельствуют результаты исследования.

В качестве инструментария использовались методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности.

2. Методика «Определение удовлетворенности личности своим трудом»;

3. Анкетирование «Выявление способности педагога к профессиональному развитию»

По результатам исследования можно отметить, что большинство педагогов удовлетворены от самого процесса и результата работы, возможностью наиболее полной самореализации в деятельности, что является положительными факторами, способствующими росту профессиональной мотивации. Отмечается стремление отдельных педагогов к карьерному росту, потребность в достижении профессионального престижа и уважения со стороны коллег.

Т.О. положительная профессиональная мотивация – это интегративный показатель, влияющий на профессиональную успешность педагога.

Программа саморазвития педагога

Компоненты саморазвития, требующие оптимизации	Индивидуальные цели саморазвития	Методы и средства саморазвития	Планируемые результаты	Анализ, оценка, коррекция результата

Алгоритм оперативного этапа управления

Цель	Управленческие действия	Результат
Самопознание: - стимулировать обнаружение некомпетентности, выявлять проблемные поля в профессиональной подготовке, актуализировать индивидуальный опыт	- предъявлять образец актуализации опыта; - создавать условия перестройки опыта в соответствии с выявленными проблемами (совместно анализировать действия, сравнивать свои профессиональные возможности с деятельностью коллег, взаимодействовать с компетентными людьми)	Самоосознание: - обнаружить некомпетентность и формировать психологическую готовность к ее устранению; - находить способы осознания проблем
Самоопределение: - конкретизировать выявленные проблемные поля, стимулировать процесс самопрограммирования на основе рефлексивного мониторинга	- помогать при определении затруднений; - организовывать освоения образца компетентности на основе технологических карт определенного содержания; - отслеживать регулярно индивидуальный процесс формирования компетентности	Самоактуализация: - обнаруживать некомпетентность; - проявлять готовность к реализации индивидуальной программы
Самоорганизация:	- формировать мотивацию к	Самоутверждение:

- стимулировать к обобщению опыта, постоянной рефлексии	постоянному самоанализу; - помогать в обосновании опыта, оценке усвоения, контроле за процессом компетентности	- осознать собственную результативную готовность по отношению к знаниям, умениям, навыкам, опыту творчества
Самореализация: - закрепить устойчивый образец профессиональной компетентности и готовности к самореализации	- вносить коррективы в собственное развитие на основе диагностики профессионального роста; - расширять и применять опыт в новых ситуациях; - формировать опыт творческой деятельности	Саморегуляция: -иметь устойчивое мотивационно-ценностное и эмоционально-оценочное отношение к себе как профессионалу.

Возможные проблемы и пути решения по организации самообразовательной работы

Возможная проблема	Пути решения
1. Не могу определиться с темой самообразования	<ul style="list-style-type: none"> • Выделите из многообразия проблем вытекающих из результатов диагностического обследования, наблюдений за детьми, анализа работы и др. ту, которая является для вас главной и решение которой могло бы дать устойчивые положительные результаты. • Определите актуальность данной проблемы, перспективность и практическую значимость для повышения воспитательно-образовательного процесса. При этом опирайтесь на нормативно-правовые документы: законы, письма МО РФ, конвенции, целевые программы, а так же статистические данные.
2. При подборе литературы теряюсь в ее изобилии, затрудняюсь в правильном выборе	<p>Подбор литературы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Просмотр и обзор оглавления, введения, резюме дает общее представление о замысле книги, делает чтение осмысленным и целенаправленным. • Ответьте на вопросы: что мне известно по данной теме? Что хотелось бы узнать, исходя из предложенного в оглавлении содержания? <p>Составление плана изучения конкретной выбранной литературы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Начните с изучения традиционных методик по данной проблеме. • Включите современные взгляды на проблему • Используйте опыт работы педагогов других ДООУ.

<p>3. При работе с методической литературой не могу глубоко осмыслить прочитанный материал</p>	<ul style="list-style-type: none"> • По мере чтения выделяйте ключевые слова, мысли, суждения. • Записывайте наиболее важные, на ваш взгляд, в собственной формулировке, используя различные приемы записи прочитанного: краткое изложение мысли, факта; обобщение собственных суждений, выделение главной мысли или выделяйте главное для себя условными символами. • Записывайте вопросы, которые возникают по мере ознакомления с источниками. • Пользуйтесь справочниками, словарями, раскрывающими основные термины и понятия.
<p>4. При изучении темы возникает ощущение, что многое не запоминается.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Составьте план или схему полученных при изучении материалов. • Представьте, «проиграйте» возможные ситуации и варианты практических действий.
<p>5. Получен обширный информационный материал («каша в голове»), теряется значимость информации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответьте на вопросы: какие основные идеи изложены в пособии? Что мне известно по данной теме? Какие мысли, суждения могут быть мне полезны в практической работе с детьми.