Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Елочка» п. Мотыгино

**ПРОЕКТ**

«Методическое сопровождение профессионального развития педагогов ДОО в условиях реализации ФГОС ДО»

Качество воспитания детей напрямую зависит от высокой квалификации педагогов, постоянного роста их профессионального мастерства.

Улучшение качества дошкольного образования в ДОУ не возможна, если не учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения действовать в команде, а также умению варьировать между быстро изменяющимися условиями деятельности педагога.

Главная мысль, которую пытается донести стандарт нового поколения заключается в следующем: «От признания знаний, умений и навыков как основных итогов образования произошел сдвиг к пониманию обучения как процесса подготовки к реальной жизни, готовности к тому, чтобы занять активную позицию, успешно решать реальные задачи, уметь сотрудничать и работать в группе, быть готовым к быстрому переучиванию в ответ на обновление знаний и требования рынка труда».

Проведя анализ всего вышеизложенного, сделан вывод: дошкольное образовательное учреждение должно все время развиваться, так как современное образование не стоит на месте. Для того, чтобы управление ДОУ проходило в соответствии с ФГОС ДО необходимо постоянно работать в инновационном режиме, искать и находить что-то новое и вводить инновации в работу, осуществлять экспериментальную деятельность.

Таким образом, была поставлена цель: организация работы по улучшению качества профессионального мастерства, обмена опытом в инновационной командной деятельности.

Для достижения данной цели были поставленной следующие задачи:

- использовать эффективные формы и методы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов;

- создать условия для сплочения коллектива педагогов и создание благоприятного эмоционального настроения, открытости;

- научить педагогов ДОУ работать в группах, командах;

- организовать инновационное методическое сопровождение деятельности педагогов по реализации выбранного направления.

Понимая, что одним из условий современного дошкольного образовательного учреждения является гибкий социально – адаптированный коллектив считаем необходимым внедрение командного способа инновационной работы с педагогами. Работа в малых группах даст возможность каждому педагогу максимально проявить свои индивидуальные качества.

На ряду с этим, исследование организационной культуры нашего учреждения позволило:

* Определить тип организационной культуры ДОУ, ее состояние в целом;
* Оценить человеческие ресурсы;
* Принять адекватные решения и соответственно вести себя;
* Выстроить дальнейшую стратегию поведения;
* Максимально воздействовать на культуру организации.

Результаты исследования заставили нас задуматься и пересмотреть существующую систему отношений

На период 2015 года в нашем ДОУ преобладала ролевая культура, что свидетельствовало о стабильной организации, с высокой степенью управляемости, но с низкой скоростью реакции на изменения и затруднения в выработке собственных инноваций.

Мы поняли, пришло время поднять и вывести работу ДОУ на новый качественный уровень. Прежде всего, требовалось пересмотреть функции, принципы, методы и подходы к управлению. Так, на свет появился проект «Пути демократизации управления МБДОУ «Елочка», главная цель которой состояла в создании условий для эффективного развития своего учреждения в ходе творческой деятельности.

Однако, сотрудничество всех участников воспитательного - образовательного процесса предъявлены высокие требования к коммуникативной компетентности педагогов. К сожалению, чем мы не могли похвастаться: наши педагоги предпочитали автономность в своей профессиональной деятельности.

Вывод подсказали сами сотрудники. Анализируя их ответы на вопросы теста «Организационная культура: сегодня и завтра», мы выявили, что в будущем они хотели бы иметь командную культуру, где нет иерархии, где все – партнеры, где в людях ценится способность работать в команде. Мы предположили: если мы научим коллег навыкам корпоративной деятельности, то это будет очень гибкий, социально - адаптированный коллектив, отвечающий требованиям современного ДОУ, способный к инновационной работе.

Таким образом, был разработан проект «Развитие командной деятельности педагогов МБДОУ «Елочка», целью которого явилось – обучение педагогов технике командного способа работы.

Кроме того, высокоэффективной командной работе и непрерывному совершенствованию профессиональных и коммуникативных навыков способствует, используемый в ДОУ инновационный метод коучинг – сессия.

Как организатор работы команд, учитывая структуру обучающего пространства. Фраза «Как сядешь, так и …» была крайне востребована.

Так, освоение педагогами метода специальной рассадки («Глаза в глаза», «Замкнутый прямоугольник или большой овальный стол», «Полусфера» и др.) способствовало более успешному обучению технике командной работы.

Кроме того, готовя коллектив к инновационной командной деятельности были проведены беседы с каждым сотрудником, ознакомлены с целями и задачами, разъяснены преимущества, которые дает инновационная деятельность коллективу ДОУ и конкретному педагогу.

Проанализировав оценку уровня инновационного потенциала и потребностей в обучении педагогического коллектива инновациям (по Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко) был выведен уровень восприимчивости и отношений к новшествам по коэффициенту инновации: КИ = 0,70.

Подготовленность к освоению новшеств оценивалась посредством методов наблюдения, бесед и включала в себя: информированность педагогов о новшествах – 45%, наличие потребности в изменении и обновлении педагогического процесса - 40%, мотивированность на разработку и освоение новшеств – 30%, наличие системы знаний и умений для успешной реализации профессиональной деятельности – 45%, наличие знаний и умений для исследовательской работы – 30%.

Степень новаторства коллектива ДОУ составила: «группа новатор» - 25%, «группа передовиков» - 15,4%, «золотую середину» - 30%, четвертую группу – 15,4%, пятую группу – 14,2 %.

В ДОУ разработана модель инновационной методической деятельности – творческая команда, в которой функционирует несколько творческих групп. В них вошли высококвалифицированные педагоги, имеющие высшую и первую квалификационные категории. Данная модель  объединила работу четырёх творческих групп, выбор которых исходил из собственной мотивации:

* «Группа художественно-эстетического развития»;
* «Группа познавательно-речевого развития»;
* «Группа физического развития»;
* «Группа социально–личностного развития».

Направлениями деятельности Творческой команды явились:

* информационная, научно-методическая и практико-ориентированная поддержка образовательного процесса по реализуемому содержательному направлению;
* мониторинг и организация образовательной деятельности;
* описание и опыт распространения полученных результатов.

Кроме того, координируя работу четырех творческих групп, систематически организуется обмен опытом через инновационные методические формы и методы работы: кейс – метод, в основе данного метода также лежит принцип командной работы, таким образом, в процессе активного взаимодействия происходит важный обмен педагогического опыта, «взаимообучение». Коллектив педагогов Творческой команды освоил методику работы, кейс – метод активно используется в ДОУ. Для представления кейса как модели некоторой реальной ситуации использую метод SWOT – анализа.

Для успешной работы в творческих группах использую такую форму как квик – настройка.

На современном этапе, имея опыт работы в команде, используя технику сетевого планировании, создается команда по тому или иному вопросу, в которой каждый педагог, зная свой рейтинг командных ролей, имеет возможность максимально проявить свои профессиональные и коммуникативные навыки.

**Были выделены основные теоретические позиции, идеи** методического сопровождения:

I. Содержание методической работы в современном дошкольном учреждении должно формироваться на основе различных источников, как общих для всех дошкольных учреждений региона, так и конкретных, индивидуально неповторимых. Необходимо изучить, а также проработать и использовать в дальнейшем, следующий комплекс источников содержания методической работы:

- государственно - правительственные документы, дающие общую целевую ориентацию для всей методической работы;

- новые и усовершенствованные учебные программы, учебные пособия, технологии, помогающие расширять и обновлять традиционное содержание методической работы;

- инструктивно - методические документы органов образования, дающие конкретные рекомендации и указания по отбору содержания работы с педагогами;

- информация о передовом, новаторском и массовом педагогическом опыте, дающая образцы работы по-новому, а также информация, нацеленная на дальнейшее преодоление имеющихся недостатков;

- данные анализа состояния учебно-воспитательного процесса, помогающие выявить первоочередные для данного ДОУ проблемы методической работы, а так же самообразования педагогов.

II. Создание условий для профессионального развития педагогов в условиях введения ФГОС предполагает реализацию компетентностного подхода. Основными категориями с данной точки зрения выступают следующие:

*Компетентностный подход* — это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов.

*Профессиональная компетентность* – совокупность знаний, позволяющих квалифицированно судить о вопросах, относящихся к сфере профессиональной деятельности. Раскрывается через следующие показатели:

– владение профессиональными знаниями, умениями и навыками;

– способность высказывать авторитетное мнение о различных проблемных ситуациях;

– готовность и способность действовать самостоятельно, ответственно, с гарантией результата.

*Профессиональная культура* – владение педагогическим наследием.

*Квалификация* – требования профессиональной деятельности к работнику, соответствие которым выражается в образовательном цензе и других профессиональных достоинствах.

*Профессиональное поведение* – соответствие деятельности педагога лучшим образцам профессионализма: творческая активность, индивидуальный стиль деятельности.

Выделяются четыре аспекта реализации компетентностного подхода в образовании (В. В. Давыдов, Э. В. Эльконин, Э. В. Ильенков, Скаткин, В. В. Краевский, И. А. Зимняя, С. В. Кульневич, А. В. Хуторской и др.):

– ключевые компетентности;

– обобщенные предметные умения;

– прикладные предметные умения;

– жизненные навыки.

Компетентность как специфическая способность состоит из взаимосвязанных компонентов (компетенций), включающих как узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы профессионального мышления, ценностно-смысловые ориентации в профессии, а также ответственности за свои действия. Это знания и опыт педагога, имеющий для него личностный смысл, позволяющий продуктивно размышлять на профессиональные темы и решать профессиональные задачи разного уровня сложности. Эти компетенции определены в ФГОС ДО и профессиональном стандарте педагога.

Развитию профессиональных компетенций педагогов ДОУ способствует деятельность методической службы, которая целенаправленно осуществляет подготовку педагогов посредством совершенствования когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного компонентов профессиональной компетентности, учитывает в содержании подготовки ожидания, как конкретного образовательного учреждения, так и индивидуальные возможности педагогов (Л.Н. Атмахова).

III. Организованное методическое сопровождение профессионального роста должно строиться на **управленческих принципах**:

\* начиная новое дело, заботиться о том, чтобы в его основе находился прочный ценностный фундамент;

\* прежде чем приступить к освоению нового, потратить достаточно времени для того, чтобы все его участники понимали смысл вносимых изменений не на уровне отдельных действий, а на глубоком уровне ценностей и целей;

\* использовать активные формы обучения, для того, чтобы заинтересовать педагогов, замотивировать на участие в методической работе;

\* принцип сетевого взаимодействия педагогов;

\* принципы обучения взрослых (по Н.В. Немовой):

-обучение тому, что необходимо на практике, обучать через деятельность;

-для того чтобы освоить содержание, необходимо соблюдение цикла: (теоретическая подготовка – практика – самообразование – профессиональное общение).

Необходимо добавить ещё несколько важных **принципов**:

\* принцип «зоны ближайшего профессионального развития» - выявление профессиональных затруднений педагога через анкетирование и «точек профессионального роста» путём анализа методической активности педагога;

\* принцип стимулирования творческого роста педагогов способствует преодолению профессиональных затруднений, получению профессионального признания через участие в конкурсах профессионального мастерства разных уровней и поддержку инициативы педагогов, занимающихся самообразованием;

\* принцип «не навреди» и «капля камень точит» - предполагает поступательное движение к намеченным целям без торопливости, при необходимости возвращаясь, внося коррективы, пока тема не будет отработана. Для примера: цель – сформировать позицию у педагогов по отношению к родителям «не воздействие, а взаимодействие и сотрудничество». Реализуется на протяжении нескольких лет. Одна из годовых задач в 2017 – 2018: «Повышать профессиональную компетентность педагогов в области организации взаимодействия с родителями через использование активных форм»; в 2018 – 2019: «Развивать практикуемые и осваивать новые образовательные традиции, практики в работе с семьёй»; в 2019 – 2020: «Продолжать активизировать педагогический потенциал семьи, обеспечивая равноправное творческое взаимодействие с родителями воспитанников».

Освоение педагогами ДОУ необходимых компетенций несомненно скажется на качестве образовательного процесса в целом, поэтому был выделен прогнозируемый результат для всех его участников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Прогнозируемый результат | | Показатели эффективности |
| Для педагогов | Рост творческой активности каждого педагога дошкольного учреждения, удовлетворённость результатами своего труда, улучшение психологического микроклимата в ДОУ.  Создание непрерывной системы повышения квалификации педагогических кадров.  Создание единого образовательного пространства, в котором дети и взрослые в процессе сотрудничества продуктивно решают свои актуальные задачи. | Активное самообразование.  Аттестация на более высокую категорию, признание заслуг (награды, поощрения, положительный отзыв).  Результативное участие в конкурсах педагогического мастерства.  Результаты мониторинга освоения ООП ДО. |
| Для родителей | Положительная оценка деятельности ДОУ, педагогов со стороны родителей, удовлетворённость качеством предоставляемых образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу за детьми.  Готовность и желание родителей сотрудничать с детским садом;  высокая активность родителей в проводимых мероприятиях.  Высокая степень информированности о состоянии дел в ДОУ среди родителей. | Удовлетворенность родителей оказываемыми ДОУ услугами и высокая информированность о состоянии дел в ДОУ.  Высокая активность родителей в проводимых мероприятиях. |

Выделены были также **возможные риски и способы их снижения:**

|  |  |
| --- | --- |
| *Возможные риски* | *Способы снижения рисков* |
| Сопротивление отдельных педагогов нововведениям. | Личный пример старшего воспитателя и поддержка администрации ДОУ.  Создание психолого-педагогических и материальных условий эффективности развития профессиональных компетенций педагогов.  Вовлечение воспитателей в инновационную работу. |
| Часть педагогов формально принимают Стандарты. | Практическая реализация основных мероприятий, заложенных Программой, годовым планом.  Изучение передового практического опыта муниципалитета, региона и страны, международного опыта (использование ресурсов сети интернет).  Контроль за качеством образовательного процесса. |
| Увеличение интеллектуальных, эмоциональных и энергетических затрат | Создание благоприятного психологического климата для делового сотрудничества.  Развитие у педагогов внутренней мотивации, стремления преодолевать профессиональные затруднения.  Осуществление психологического сопровождения педагогов.  Рациональное распределение обязанностей.  Подготовка старшим воспитателем шаблонов планирования для воспитателей ДОУ. |
| Образовательные потребности педагогов могут превышать возможности методического сопровождения. | Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, мастер-классы, конференции и т.п. Использование ресурсов сети интернет (сетевое взаимодействие, мастер-классы, Всероссийские вебинары, конференции, интернет-конкурсы). |