

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 37

*Городской семинар для заместителей заведующих по ВМР,
старших воспитателей
30.03.2023 г.*

Сообщение с элементами практикума

«Методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов ДОУ как условие формирования их профессиональной компетентности»

Подготовила Фомина Л. Н.,
зам. заведующего по ВМР

(слайд 1)

Добрый день, уважаемые коллеги. Располагайтесь поудобней на своих рабочих местах, и мы начинаем.

Как вы понимаете, сегодня мы будем использовать много ассоциаций и символов.

Как вы думаете, что объединяет профессии технолога по производству конфет и старшего воспитателя?

Вы правы, и в том и другом случае над созданием продукта работает коллектив, команда, в результате чего появляется эксклюзивная, конкурентоспособная, востребованная модель конфеты или, в нашем случае, профессиональный, творческий, востребованный педагог.

(слайд 2)

Обращаю ваше внимание на то, что в рамках нашего семинара нужно будет ответить на основной вопрос «Что нужно нам сделать, какие подобрать ингредиенты методического сопровождения, что бы на выходе получилась конфетка, а именно педагог, способный работать в режиме инновации?».

Почему именно это направление профессиональной компетентности педагога будет рассматриваться нами сегодня? Да, потому что мы с вами постоянно изучаем, апробируем, внедряем какое-то содержание, технологии, формы взаимодействия. А все это требует высокого уровня профессионализма педагогов.

(слайд 3)

Ведь инновационная деятельность, по мнению Сластенина В. А., Подымовой Л. С., предполагает высшую степень педагогического творчества, педагогическое изобретательство, нового в педагогической практике, направленной на формирование творческой личности, учитывает социально экономические и политические изменения в обществе и проявляется в определении цели, задач, а также содержания и технологий инновационного обучения.

А если мы рассмотрим этот аспект с точки зрения производителей конфет, то поиск новых форм, содержания, обертки всегда стимулирует к творчеству.

(слайд 4, 5)

Наш педагогический коллектив так же находится в постоянном поиске, постоянно работает в инновационном режиме, одновременно находясь в нескольких статусах: ММРЦ,

региональный тьюторский консультационный центр, федеральная инновационная площадка, муниципальная опорная площадка.

В настоящее время мы готовимся включиться в работу еще двух федеральных проектов: «Галерея» и «ПиктоМир». Как вы видите направления инноваций различны, охватывают не только узконаправленные инновации, такие как апробация программы «Теремок», но и инновации широкого спектра применений: ИКТ, развивающие игры Воскобовича. Не могу не отметить еще одно направление нашей деятельности – это ОИП (приказ МО и ПО РО от 26.11.2018 г.) в результате реализации которого у нас появилась Детская телестудия «Лазорик».

И это только те инновации, которые имеют нормативный статус.

(слайд 6)

Помимо этого мы также сейчас изучаем Федеральную образовательную программу с целью написания Основной образовательной программы на 2023-2026 года, апробируем работу с конструктором «LEGO Duplo», интерактивным пособием «Умное зеркало», роботами МОВОТ.

Как вы видите, объем инноваций нашего детского сада достаточно большой. Конечно, качество инновационной работы зависит от педагогов.

Предлагаю ответить на вопрос:

(слайд 7)

«Какими же качествами, по вашему мнению, должна обладать наша продукция?».

Педагоги проговаривают качества конфеты, ведущий записывает.

И это образ нашей конфеты. Так сказать, это эталонный образец, соответствующий ГОСТу.

А что же с педагогом? Какими качествами должен обладать идеальный педагог?

Педагоги проговаривают качества педагога, ведущий записывает.

В нашем случае, это педагог, соответствующий профстандартам:

(слайд 8)

01.001 Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель);

01.002 педагог-психолог (психолог в сфере образования);

01.003 педагог дополнительного образования для детей и взрослых;

01.005 специалист в области воспитания.

Помимо профстандартов уровень профессиональной компетентности регламентируют:

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ред. от 03.02.2014);

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования" - «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования».

А теперь следующий вопрос. Все ли педагоги наших детских садов соответствуют этим параметрам?

Да, вы правы. Наши педагоги все разные. Но тем интересней работа с ними.

Что касается нашего детского сада, то у нас трудится 22 педагога.

(слайды 9-11)

Анализ диаграмм кадрового состава.

Как вы видите, кадровый состав нашего детского сада разнообразен. Они отличаются не только уровнем образования, категорийностью, возрастом, но и профессиональными интересами и творческими способностями.

Это немаловажная составляющая в работе с педагогами. Это именно те ресурсы, которые помогут заинтересовать воспитателя в инновационной работе, достичь наилучшего результата в этом.

Кризисное время рождает у педагогов детского сада тревогу не только от предстоящих перемен, но и ощущение необходимости собственных изменений. Практически каждый педагог дошкольного учреждения с тревогой и растерянностью задает себе вопрос «Смогу ли я работать в новых условиях?», «Готов ли я к

инновациям?». Поэтому так важно организовать методическое сопровождение в детском саду.

(слайд 12)

Для нас очень важным является создание условий для комфортного перехода педагога в режим инновации. А для этого нужно четко понимать, какой он конкретный педагог?

Поэтому, первостепенной задачей методического сопровождения является диагностика педагогов.

Какие, по вашему мнению, параметры профессиональной компетентности и личностные качества нужно изучить, чтобы проанализировать уровень готовности педагогов к инновации?

Ведущий записывает на доске.

И снова я возвращаю вас в цех по производству конфет. Уважаемые технологии, как вы заметили, у нас получилось три технологические группы. И к концу нашей работы каждая группа разработает и представит эксклюзивную конфету.

Что вам для этого нужно? Конечно же, понимать какой кадровый состав в вашем условном детском саду. Для вас приготовлены диаграммы с основными характеристиками педагогов.

Так же у вас есть диагностический материал для педагогов.

(слайд 13)

Задача: проанализировать кадровый состав и подобрать необходимые диагностики, анкеты и опросники для составления полной картины готовности педагогов к инновациям.

Работа в группах 2-3 минуты. Представление результатов.

Итак, сейчас мы точно знаем, что имеем в своем активе, видим ресурсы, которые нам помогут выстроить методическое сопровождение для достижения желаемого результата.

(слайд 14)

В системе методического сопровождения МБДОУ детского сада № 37 были определены критерии мониторинга развития педагогического коллектива, которые включают в себя:

количественные показатели:

- образование;

- возраст;
- стаж работы;
- своевременность повышения квалификации;
- аттестация на квалификационную категорию;

качественные показатели:

методические потребности;

результативность индивидуальных маршрутов повышения квалификации;

личные достижения педагогов;

уровень обобщения ППО.

(слайд 15)

Аношкина В.Л., Резванов С.В. считают, что готовность к инновациям включает три основных компонента:

1. Психологический (личностно-мотивационный: необходимые личностные свойства и стремление внедрять новое);

2. Теоретический (система знаний осваиваемых новшеств, технологии их внедрения, новых способов и форм осуществления профессиональной деятельности и так далее);

3. Практический (совокупность умений реализовывать эти новшества).

Как вы считаете, что наиболее изучено вами в ваших технологических группах?

Как можно продиагностировать остальные параметры?

Вы правы, мы активно используем наблюдения за деятельностью педагогов, беседы, неформальное общение. Кроме того, мы дифференцируем диагностику: от целого комплекса диагностических обследований молодых и вновь принятых педагогов до точечного изучения опытного педагога.

На основе результатов мониторинга при необходимости проводится корректировка персонифицированной модели повышения профессиональной компетентности педагогов ДОУ.

Как вы понимаете, это только начало дела. Сейчас нам нужно рассмотреть все ингредиенты или составляющие успеха нашей работы.

Распространенное сырье для производства конфет: сахар, какао-масло, какао-порошок (основа), яйца, молоко, патока и др. От их соотношения зависит какую конфету мы получим: батончик, ириску или грильяж.

А что же с направлением или содержанием инновации? Они, как и начинка в конфетах могут быть разными.

В начале своего выступления я познакомила вас с направлениями инновационной работы в нашем ДОУ. А что же с вашими условными педагогическими коллективами?

Какое или какие направления работы возможны для них?
(слайд 16)

Из предложенных вариантов инноваций выберите те, которые могли бы реализовать в ваших условных детских садах. Вы можете подобрать инновацию, которую реализует ваш ДОУ или немного пофантазировать. Не забывайте, что мы ориентируемся на анализ кадровый потенциала ДОУ. Объясните выбор инноваций.

Работа в группах 4-5 минут. Представление результатов.

Вы правы, выбор направления инновационной работы очень часто зависит от качественных характеристик педагогического коллектива.

(слайд 17)

В сопровождении педагогов есть свои составляющие:

- психологическое сопровождение инновационной деятельности педагога;
- повышение педагогической компетентности по направлению инновации;
- методическое сопровождение инновационной работы на уровне апробации, внедрения, обобщения итогов и анализа результатов деятельности.

Предлагаю вам рассмотреть их более подробно.

(слайд 18)

Для этого вам необходимо заполнить таблички, указав те формы работы, которые помогут вам в сопровождении педагога в режиме инновации.

Работа в группах 4 минуты. Представление результатов.

В МБДОУ детском саду № 37 в системе методического сопровождения используются следующие формы работы:

(слайд 19)

| психологическое сопровождение | повышение педагогической компетентности | методическое сопровождение инновационной работы |
|---|---|--|
| <p>1. Психологическое консультирование</p> <p>2. Семинары-практикумы («Профессиональное выгорание и способы его профилактики», «Психологическое здоровье педагогов» и др.)</p> <p>3. Психологические тренинги по профилактике профессионального выгорания и улучшение психологического климата в коллективе</p> | <p>1. Проблемные курсы повышения квалификации</p> <p>2. Авторские семинары, мастер-классы</p> <p>3. Вебинары по направлению инновации</p> <p>4. Профессиональное общение в госпабликах, официальных группах в Вконтакте, Телеграмм</p> <p>5. Изучение опыта работы педагогов по направлению инновации</p> | <p>1. Работа в творческих группах по направлению инновации</p> <p>2. Проектная деятельность</p> <p>3. Деловые игры</p> <p>4. Педагогическая мастерская</p> <p>5. Моделирование РППС</p> <p>6. Дискуссия</p> <p>7. Индивидуальная и групповая консультация</p> <p>8. Педагогический тренинг</p> |

Хотелось бы отметить, что нам, как организаторам методического сопровождения необходимо быть компетентным по основным вопросам инновации. Зачастую нет возможности погрузиться полностью в инновационное содержание.

Поэтому мы формируем творческие группы по принципу: опытный педагог - начинающий педагог – педагог, выполняющий роль транслятора идей, результатов работы.

Мы, как мастера, всегда находимся рядом, при необходимости «погружаемся» в работу творческой группы. При этом очень сложно распределить свое время и степень участия, чтобы не «потерять себя» в работе.

В нашем детском саду используются следующие механизмы организации методического сопровождения:

(слайд 20)

- рациональное использование различных форм методической работы в соответствии со значимостью тем, содержанием и степенью участия педагогов в инновационной деятельности ДОУ;
- активизация собственной поисковой и аналитической деятельности педагогов;
- обеспечение «взаимозаменяемости» и «взаимодополняемости» педагогов в инновационной работе;
- стимулирование педагогического творчества, инициативы через систему мотивации;
- личный пример заместителя заведующего, старшего воспитателя;
- создание условий для успешности каждого педагога с учетом его возможностей и интересов;
- создание условий для успешности каждого педагога с учетом его возможностей и интересов.

Вот мы с вами на примере конфеты рассмотрели составляющие методического и не только сопровождения педагогов, работающих в режиме инновации. Постарались расставить акценты на важные моменты в этой работе.

Но чего-то не хватает?

Участники высказывают свои предположения.

Да, вы правы, не хватает результата. Собственно того фантика, который так нас привлекает в конфете.

(слайд 21)

Предлагаю вернуться вас на ваши технологические участки и придумать фантик вашей конфете, а именно где и как ваш педагог может представить результат инновационной работы.

Работа в группах 4 минуты. Представление результатов.

Вы правы, умение представить результат инновационной работы так, чтобы вызвать интерес у профессионального сообщества, социальных партнеров и общества – качество, которое должно быть присуще каждому педагогу.

Но, зачастую наши педагоги, прекрасно осваивают содержание инновации, достигают хороших результатов апробации, а представить их затрудняются.

И опять мы сопровождаем их, предлагая разные формы представления результатов работы.

(слайд 22)

И здесь мы можем предложить широкий спектр площадок представления результатов работы. Это и выступления на педсовете, МО, проведение практических занятий для педагогов, «открытых» просмотров различных видов совместной деятельности с детьми, публикация на сайте ДОУ, персональном сайте, блоге, страничке в соцсетях. Так же педагоги участвуют в различных городских мероприятиях, а так же публикуют свои методические разработки в интернет-изданиях и различных методических изданиях.

И мы с вами своевременно анализируем текстовые материалы, методические разработки, конспекты «открытых» просмотров. То есть выполняем ту самую роль ОТК, определяющей качество продукции.

В своей практике я убедилась, что сложнее всего подготовить выступление педагога перед коллегами из других детских садов.

Как говорят психологи, мы боимся не выступления, а того, как отреагирует аудитория на него. Учеными было подтверждено то, что у большого числа людей в процессе публичного выступления выделяется количество адреналина, соизмеримое с тем, что выделяется во время прыжка с парашютом.

Поэтому помимо подготовки текста выступления очень важно психологически подготовить педагога к выступлению.

Для этого расставляем смысловые акценты в выступлении, готовим карточки-подсказки, репетируем не менее 3 раз без зрителей и 1 раз с приглашением коллег. Обязательная часть репетиций – ответы на вопросы коллег.

Необходимо исключить из речи ВСЕ слова-паразиты и обсценную лексику. Это очень просто. Всего за месяц можно избавиться от «блинов» и прочих «неприятностей».

Как помочь педагогу справиться с волнением в момент выступления? В своей практике я использую несколько упражнений, которые мы попробуем с вами выполнить.

1. Первое и самое главное — дыхание. Дышите глубоко, словно медитируя. Приток кислорода принесет с собой спокойствие. Сделать это можно, даже сидя в зрительном зале и ожидая своей очереди. Дышите глубоко, животом, и делайте это медленно. Повторите глубокий вдох три раза.

2. В начале выступления найдите в зале лица, которые покажутся вам симпатичными. Если сможете найти три-четыре таких человека в разных уголках зала, обращайтесь к ним, переводя взгляд с одного на другого на другое. Все в зале почувствуют эту связь, а эти лица вернут вам спокойствие и уверенность. Вы можете даже пригласить своих коллег. Обращайтесь прямо к ним.

Я уверена, что эти упражнения помогут вам представить результат своего труда.

(слайд 23)

Предлагаю вам визуализировать ваш продукт — конфету, нарисовав ее. Так же ей нужно придумать название.

Работа в группах 4 минуты. Представление результатов.

Замечательные, а самое главное разные конфеты у вас получились.

Так и в нашей работе по методическому сопровождению не может быть одинаковых результатов. На них влияют все факторы, которые мы рассмотрели ранее.

(слайд 24)

О результативности методического сопровождения педагогов в нашем детском саду можно судить по динамике следующих показателей: обобщение и представление опыта работы, участие в профессиональных конкурсах, проведение практических занятий на различных уровнях.

(слайд 25)

А теперь мне хотелось бы обратиться в модели универсального педагога, которую мы составили в начале работы.

Я уверена, что правильно выстроенное методическое сопровождение педагогов, работающих в режиме инновации, позволит нам приблизиться к этому идеалу.

Идеальный педагог: способный грамотно планировать и выстраивать образовательный процесс; педагог, который может самостоятельно принимать решения в ситуации выбора,

прогнозируя их возможные последствия, а также способный к сотрудничеству, владеющий психолого-педагогическими знаниями, современными информационно-коммуникационными технологиями, способный к самообразованию и самоанализу.

Педагогический коллектив, в котором реализуется какое-либо инновационное направление, может производить впечатление «вечного двигателя», который работает сам по себе, без чьего-либо руководства. На самом деле это происходит благодаря людям, выполняющим роль связующего звена, лидерам педагогических команд. То есть нам с вами.

Наша работа подошла к концу. Технологические группы завершают свою работу, наводят порядок на своих рабочих местах.

Спасибо вам за то, что помогли мне представить опыт работы нашего детского сада по теме семинара.

(слайд 26)