



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЯ В
УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Ставрополь 2018

УДК 373
ББК 74.1
М 545

Составители:

Гриневич И.М., заведующий кафедрой дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО, кандидат педагогических наук, доцент.

Чуприна А.А., доцент кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО, кандидат философских наук.

Тоторкулова М.А., доцент кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО, кандидат педагогических наук.

Москвитина Н.Ю., доцент кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО, кандидат психологических наук.

Гриневич Г.В., старший преподаватель кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО.

Матяжова О.А., старший преподаватель кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО

М 545 **Методическое сопровождение воспитателя в условиях современной дошкольной образовательной организации:** учебно-методическое пособие / сост. И.М. Гриневич, А.А. Чуприна, М.А. Тоторкулова, Н.Ю. Москвитина, Г.В. Гриневич, О.А. Матяжова. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2018. – 86 с.

УДК 373
ББК 74.1

Учебно-методическое пособие поможет старшим воспитателям, педагогам и воспитателям ДОО определить приоритетные направления методического сопровождения реализации ФГОС ДО, задачи методической работы на новом этапе, выбрать наиболее эффективные формы методической работы в ДОО.

В пособии раскрывается актуальность методического сопровождения воспитателей в условиях ДОО, способствующего внедрению инноваций в практику работы с детьми, их включение в повседневную деятельность учреждения, повышающего качество осуществления воспитательно-образовательной деятельности.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях реализации ФГОС ДО перед современным воспитателем дошкольной образовательной организации стоят сложные и ответственные задачи. В самом общем виде они выражаются в том, как это сделать, исходя из того, что имеется и того, какие уже наработки системой дошкольного образования, каждой ДОО есть в арсенале психолого-педагогической и методической работы с детьми.

Проблема осложняется тем, что изменились условия труда педагогов в силу объективных требований жизни. Вместе с тем, в детский сад каждый день поступают дети, у которых совершенно разные условия жизни и организации общения в семье, условия развития и оздоровления, возможности реализации их творческого потенциала, индивидуально-личностные особенности, проблемы, которые не всегда сразу возможно обнаружить, но которые приходится решать воспитателю каждый день. И от выбираемых педагогом способов решения этих проблем во многом будет зависеть желание ребенка посещать ДОО, успешность его развития, воспитания, образования, социализации и дальнейшая траектория социально-личностного становления и жизнедеятельности.

На оказание методической помощи, психолого-педагогической, организационной и иных видов профессионального просвещения и поддержки практикующих педагогических работников системы дошкольного образования и направлено данное учебно-методическое пособие.

1. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевой фигурой в формировании нового содержания образования является личность педагога, готового включиться в инновационную деятельность. При этом педагогическая практика указывает на то, что не все педагоги готовы к внедрению позитивных инноваций в дошкольное образование как требует того федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Среди трудностей внедрения ФГОС ДО в систему деятельности дошкольной организации практиками обычно выделяются следующие:

- недостаточная мотивация к инновационной деятельности значительной части педагогов, что негативно может отразиться на введении ФГОС ДО;

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

- слабое представление и педагогов, и управленческих структур о том, при помощи каких средств могут быть достигнуты результаты ФГОС ДО.

В этих условиях для эффективного внедрения ФГОС ДО особое значение имеет организация методического сопровождения педагогического коллектива ДОО.

Термин «сопровождение» появился в педагогике относительно недавно, с конца 90-х гг. XX века. В педагогической науке к проблемам сопровождения педагога обращались многие ученые. Так, например, Битянова М.Р. считает, что сопровождение – это система профессиональной деятельности педагогического сообщества, направленная на создание социально-психологических условий для успешного обучения и психологического развития в ситуациях взаимодействия. Казакова Е.И., Тряпицына А.П. рассматривают сопровождение как взаимодействие

сопровождающего и сопровождаемого, направленное на решение жизненных проблем сопровождаемого. В педагогике под сопровождением понимается особый вид взаимодействия с целью создания благоприятных условий развития субъектов взаимодействия, а его сущностными признаками являются помощь в принятии решений, взаимодействие.

Методическое сопровождение в условиях реализации ФГОС ДО будем рассматривать как процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности.

Программу методического сопровождения деятельности педагогов рассмотрим через последовательную реализацию следующих шагов:

- актуализация и диагностика существа проблемы;
- информационный поиск возможного пути решения проблемы;
- обсуждение вариантов решения проблемы и выбор наиболее целесообразного пути ее решения;
- оказание первичной помощи на этапе реализации плана решения.

Цель методического сопровождения в условиях внедрения ФГОС ДО – обеспечить профессиональную готовность педагогических работников к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития.

К принципам сопровождения относятся:

- ответственность субъекта за выбор решения (тот, кто сопровождает, имеет только совещательные права);
- приоритет интересов сопровождаемого, непрерывность и системность сопровождения;
- индивидуальный подход, приоритетность самостоятельного обучения востребованность результатов обучения в практической деятельности.

Выбирая оптимальные варианты методической работы и формы их реализации, можно эффективно способствовать повышению профессиональной компетентности педагогов.

Компетенции – 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, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

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.).

Возможности и компетенции педагога – одна из ключевых точек федерального государственного образовательного стандарта. В документе прописаны различные компетенции, которые необходимы для того, чтобы педагоги могли работать по этому стандарту. К основным составляющим профессиональной компетентности педагога относятся:

1. *Методологическая компетентность* (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);

2. *Психолого-педагогическая компетентность* (теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательной деятельности);

3. *Коммуникативная компетентность* (практическое владение приёмами общения, позволяющими осуществлять позитивное,

результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители, члены семьи, педагоги);

4. *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);

5. *Презентационная компетентность* (умение презентовать положительный результат 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.);

6. *Акмеологическая компетентность* (способность к постоянному профессиональному совершенствованию);

7. *Информационно-коммуникационная компетентность* (практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к образовательной деятельности, ведение документации).

Методическая работа в ДОО должна содействовать развитию профессиональной компетентности конкретного педагога в области содержания дошкольного образования, развитию его эрудиции, а также необходимых для педагога свойств и качеств личности.

К формам методического сопровождения педагогов относятся следующие:

1. *Организация методической поддержки.* Это направление носит в основном характер передачи информации, но формы здесь могут быть самыми разнообразными. Их можно разделить на активные и пассивные.

Активные формы методической работы с педагогами: теоретический семинар, психолого-педагогический семинар, проблемный семинар, психолого-педагогические чтения, мастер-классы, методический фестиваль.

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

К активным формам можно отнести следующие: деловая игра, тренинг, мозговой штурм, 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.

2. *Создание организационных* (работа ресурсного кабинета или информационного центра) и методических (консультирование) условий для участия педагогов в различных мероприятиях: курсы, конференции, методические объединения, круглые столы, семинары практикумы и т. д.;

3. *Информационная поддержка* участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по представлению своего опыта, в том числе и выставление проектов на получение грантовой поддержки в сфере образования.

В процессе сопровождения деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС, методисты образовательных организаций сталкиваются с необходимостью поиска новых эффективных форм работы, с целью активизации каждого педагога как непосредственного участника введения образовательного стандарта, стимулирования инновационной деятельности педагогов.

Решение данной проблемы возможно через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова «interact» - где «inter» - это взаимный, «act» - действовать. Интерактивный означает способность действовать или находиться в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или с кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов или педагога и руководителя методического мероприятия.

Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов. Эффективность интерактивных форм работы заключается в достижении таких важнейших целей, как:

- стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
- повышение уровня активности и самостоятельности педагогов;
- развитие у педагогов навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
- развитие стремления к сотрудничеству.

Одним из преимуществ «интерактива» является создание комфортных условий обучения, таких, при которых педагог чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным и эффективным весь процесс обучения.

Рассмотрим и охарактеризуем наиболее современные и эффективные интерактивные методы и формы обучения.

Коучинг-сессия – одна из новейших форм организации работы с педагогическим коллективом. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной

эффективности. В процессе коучинг-сессии педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности.

Метод *SWOT-анализа* – это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами организации, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды. SWOT-анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.

Кейс-метод – неигровой метод анализа и решения ситуаций. В процессе кейс-метода 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.

«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» - метод упражнения, предусматривающий 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.

Таким образом, внедрение ФГОС ДО в систему деятельности образовательной организации требует готовности педагогического коллектива, от которой зависит осознание и внедрение инноваций в практику работы с детьми, их включение в повседневную деятельность учреждения. В свою очередь, готовность и активность в совершенствовании образовательной системы педагогического коллектива обуславливается качеством организации методической работы по совершенствованию педагогического мастерства, профессионального роста педагогов и своевременной трансляции передового педагогического опыта, конечная цель которой – выработать наиболее эффективные методы и приемы решения профессиональных задач для благополучного развития, воспитания, образования и социализации дошкольников.

1.1. Методическое сопровождение профессиональной подготовки педагогов дошкольных образовательных организаций согласно требованиям ФГОС дошкольного образования

С вступлением в силу ФЗ от 29.12.2012 г. № 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) представляет собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию. Предметом регулирования стандарта являются отношения в сфере образования, возникающие при реализации образовательной программы дошкольного образования.

Современное образование развивается в режиме инновационного поиска, вызывающего изменения различных компонентов деятельности специалистов. В этой связи особое значение приобретает усиление непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его активной адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач и повышения качества результатов образовательного процесса в целом. В связи с этим основная задача дошкольных учреждений – создавать условия, при которых дети полноценно развиваются, а в итоге полноценно проживают дошкольный возраст, и переходят на следующий уровень мотивированными к получению образования в школе.

Создание условий для успешной социализации детей на различных этапах их возрастного развития, определенных ФГОС, отслеживание личностного прогресса обучающихся, выявление проблем преемственности между дошкольным и начальными уровнями образования являются важными задачами современной образовательной политики. Ведущими критериями

оценки педагогического процесса 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.

Методической службе ДОО необходимо серьезно работать над повышением компетентности педагогов, которая позволит им организовать образовательную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС. 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. На основании этих компетенций необходимо выстраивать систему подготовки педагогов.

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).

На наш взгляд, цель методической работы в ДОО 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.

Организацию качественной методической работы в дошкольном учреждении обеспечивает старший воспитатель. От его профессиональной компетенции, активной социально-личностной позиции, профессиональных способностей зависит качество образовательного процесса в МБДОУ.

К их числу относятся:

1. Аналитические способности.

Анализ характеризует и выявляет состояние воспитательно-образовательного процесса, степень выполнения образовательной программы, уровня профессиональной компетентности педагогов, необходимость повышения их квалификации. Аттестации направлены на выявление передового педагогического опыта, знакомство с новейшими исследованиями в области педагогики и психологии, повышение результативности методической работы.

2. Проектировочные способности.

Это прогнозирование (совместно с заведующей) стратегических и тактических целей процессов воспитания, обучения и развития дошкольников, разработка программы развития МБДОУ, которое имеет своей целью повышение качества воспитания и развития личности дошкольников. Задачи:

- проектирование развития педагогического коллектива в целом и траектории профессионального становления и совершенствования отдельных педагогов;

- планирование целей и содержания научно-методической деятельности коллектива, отдельных педагогов;

- проектирование методической работы в МБДОО.

3. Организационные способности.

Организационные способности предполагают осуществление работы по следующим направлениям:

- руководство деятельностью педагогов в соответствии с Программой развития, годовым планом, образовательной программой МБДОО – повышение квалификации (педагогов и руководителя ДОО);

- организацию нормированного взаимодействия между педагогическими кадрами;

- выявление, изучение, обобщение и распространение инновационного опыта МБДОО;

- оптимизацию выполнения плана научно-методической работы в МБДОО.

4. Регулятивные способности направлены на:

- осуществление контроля за состоянием всех направлений воспитательно-образовательного процесса в МБДОО, их регулирование в соответствии с Программой развития, планом работы МБДОО, Временными требованиями к содержанию и методам воспитания и обучения детей дошкольного возраста;

- контроль и оценка повышения квалификации педагогов, хода научно-методической работы в МБДОО.

5. Коммуникативные способности предполагают построение взаимоотношений в коллективе на основе взаимного доверия, уважения, доброжелательности. Включают такие виды управленческой деятельности как:

- выбор и использование наиболее действенных средств организационного воздействия к педагогам;
- изучение и учет взаимоотношений педагогов при выполнении различных видов профессиональной деятельности;
- предвидение и предотвращение конфликтов;
- владение собой в критических ситуациях;
- правильное восприятие критики и учет её в своей деятельности.

На эффективность методической работы влияют такие личностные качества старшего воспитателя, в частности, такие, как творческий подход к делу, умение рационально организовывать своё время, оказать своевременную методическую помощь воспитателям, дать рекомендации по совершенствованию методов работы, умело сопровождать профессиональное становление молодых педагогов, привлекая их к совместным с опытными педагогами проектам и др.

Таким образом, обозначенные подходы к организации методической работы базируются на понимании специфики МБДОО, его внешней и внутренней среды, системы управления с согласованным взаимодействием её элементов: развития профессиональных и личностных качеств старшего воспитателя.

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 ДОО 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 ДОО – 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 личностного развития воспитанников ДОО 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;
- сопровождение развития профессиональных компетентностей воспитателей, направленных на использование продуктивных педагогических технологий;
- повышение педагогического мастерства педагогов через привлечение их к участию в конкурсных проектах.

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

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

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 ДОО, 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.

Одним из стержневых условий жизнедеятельности дошкольного учреждения является методическое обеспечение образовательного процесса. Исходя из его особенностей, организуется предметно-развивающая среда МБДОУ (определяется состав её элементов, их сущностные характеристики, отбирается комплекс медико-оздоровительного сопровождения процесса реализации программ и технологий). Обязательным компонентом является работа с семьёй и социумом.

Программно-методический комплекс дошкольного учреждения отбирается с учётом ориентации на государственные требования, нормативно-правовой статус дошкольного учреждения (вид, приоритетное направление), особенности и законы психического развития детей, специфику педагогического и детского коллективов, определяющих возможность и целесообразность реализации каждой программы и технологии.

Полноту и целостность программно-методического обеспечения определяют следующие характеристики:

- ориентированность на содержание образования (основное, дополнительное);
- ориентированность на разностороннее развитие ребёнка с учётом Временных требований, действующих до принятия Госстандарта;
- взаимосвязь содержания комплексных и парциальных программ, реализующих основное образование;
- взаимосвязь программ обеспечивающих реализацию технологий и методик.

Целостность образовательного процесса в МБДОУ достигается путём использования основной (комплексной программы), специальной (коррекционной) и квалифицированным подбором парциальных программ, каждая из которых включает одно или несколько направлений развития ребёнка.

В заключение необходимо отметить, что результат, к которому мы стремимся, соответствует следующим параметрам:

1) осознанная готовность педагогов ДОО 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. Методическая работа в дошкольном учреждении представляет собой целостную систему деятельности, направленную на обеспечение высокого качества реализации стратегических задач МБДОО.

Целью методической работы в МБДОО является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса. Её направленность обусловлена социальным заказом государства, социальных институтов (семьи, школы), структурой системы управления в дошкольном учреждении. Стремление старшего воспитателя к высокому уровню развития личностных и профессиональных качеств, способствует организации качественной методической работы в МБДОО.

Реализация взаимосвязанных функций (анализа, планирования, организации, контроля) методической службы дошкольного учреждения направлена на непрерывное развитие педагогических кадров, повышение их квалификации; выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, полноценное методическое обеспечение образовательного процесса, координацию взаимодействия МДОУ, семьи, социума в целях непрерывного, всестороннего развития детей. На эффективное решение данных задач оказывает влияние разносторонний

характер содержания методической работы и разнообразие форм и методов работы с педагогическими кадрами, семьей, с социумом.

Приоритет отдается активным методам работы (решению проблемных ситуаций, деловым играм и др.), которые способствуют наибольшему развитию воспитателей, родителей, повышают их мотивацию и активность в совершенствовании педагогической культуры. В соответствии с целями и задачами методической работы осуществляется мониторинг её эффективности.

Данные мониторинга способствуют своевременности и действенности внесения корректив в организацию методической работы. Ведущая роль в оказании педагогам помощи в организации образовательного процесса, обеспечении их непрерывного, профессионального саморазвития, обобщении передового опыта, повышении компетентности родителей в вопросах воспитания и обучения детей принадлежит методическому кабинету МБДОО, являющемуся информационным центром и творческой лабораторией для педагогов и родителей.

1.2. Новые формы организации методической работы в дошкольной образовательной организации на современном этапе

С вступлением в силу ФЗ от 29.12.2012 г. № 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) представляет собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию. Предметом регулирования стандарта являются отношения в сфере образования, возникающие при реализации образовательной программы дошкольного образования.

Современное образование развивается в режиме инновационного поиска, вызывающего изменения различных компонентов деятельности

воспитателей. В этой связи особое значение приобретает усиление непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования воспитателя, педагога как условия его активной адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач и повышения качества результатов образовательного процесса в целом.

Ведущими критериями оценки педагогического процесса является готовность каждого воспитателя, педагога, специалиста к созданию следующих условий:

- 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.

Постоянно находясь в поиске нестандартных подходов к организации непосредственно методической работы, оптимальных форм и наиболее эффективных методов работы с воспитателями, педагогами, можно сделать вывод, что активизация деятельности педагогов ДОО возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с ними. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения.

Повышение уровня мастерства воспитателей, педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольной образовательной организацией и представляет важное звено в целостной системе повышения

квалификации педагогических кадров, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы воспитателей, педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями. Значение интерактивных методов — достижение таких важнейших целей как:

- стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
- повышение уровня активности и самостоятельности;
- развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
- развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

В современных условиях развития общества на дошкольную образовательную организацию возлагаются очень ответственные и социально значимые задачи: обучать, воспитывать, развивать детей через подготовку воспитателей нового формата, что предполагает реализацию компетентного подхода.

Современный педагог дошкольного образования должен, прежде всего, уметь диалектично сочетать традиционные и инновационные методы организации воспитания и обучения детей, иметь широкий кругозор в предметно-профессиональной области и общекультурную подготовку. Это необходимые и обязательные требования к осуществлению профессиональной деятельности, которые являются базисом социально-личностной подготовки и профессиональной реализации.

На данном этапе такой работы необходимо найти такие методы, с помощью которых можно преодолеть все негативные явления в работе с

педагогами. Главными из них являются активизация человеческих факторов в просвещении, развитии творческого потенциала педагогов ДОО. Современная реальность, объективные потребности совершенствования дошкольного образования, воспитания и развития детей обуславливают необходимость повышения роли и значения методической работы в ДОО.

Прежде всего, в дошкольном учреждении необходимо создать условия для повышения активности и инициативы педагогов, для пробуждения и поощрения их творческих поисков. В настоящее время практикуются разнообразные формы работы с педагогами, способствующие повышению их квалификации, обмену опытом и повышению творческого потенциала педагогов.

Достижение нового качества дошкольного образования и личности ребенка возможно, только при условии повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников. Исходя из этого, представляется необходимым выделить задачи методической работы 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, что в свою очередь, предполагает выработать педагогическое кредо, развивать традиции, контроль и анализ учебно-воспитательного процесса, выявлять, обобщать и распространять передовой педагогический опыт, приобщая воспитателей к экспериментальной деятельности;

- способствование развитию профессиональных компетентностей воспитателей, направленных на использование продуктивных педагогических технологий;

- повышение педагогического мастерства педагогов через привлечение их к участию в конкурсных проектах.

Профессиональное развитие педагога ДОО – это комплексный многокомпонентный 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 ДОО.

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. Методическая работа, 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.

Для эффективности образовательной деятельности необходим поиск и внедрение в практику работы новых, более результативных методик обучения детей, при помощи которых происходит передача детям содержания образования.

Деятельность дошкольных образовательных организаций в условиях модернизации образования и работы в инновационном режиме потребовала новых подходов к организации методической работы для создания такой образовательной среды, в которой полностью реализуется творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива. Она направлена на:

- организацию образовательной деятельности на основе современных научных подходов с использованием новых методов, способов, технологий;
- повышение профессиональной компетентности сотрудников ДОО;

- обеспечение педагогов необходимой информацией об основных направлениях развития образования и материалами для грамотной реализации профессионального потенциала;

- научно-методическое обеспечение содержания образования;

- объединение усилий педагогов и родителей по развитию личности ребенка;

- мониторинг результатов педагогического труда и динамики воспитания, развития, обучения и социально-личностного сопровождения дошкольников.

Такая оптимальная организация педагогического процесса гарантирует компетентность педагогов, комфортность и эмоциональность пребывания ребенка в ДОО и методическую помощь родителям в семейном воспитании при условии компетентного управления и оптимизации работы с педагогическим коллективом.

В практике старшего воспитателя существуют разные формы работы с педагогами, направленные на повышение их квалификации и мастерства. В современных условиях используются традиционные и инновационные формы повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО. Перечислим основные из них:

1. Традиционные:

- работа в едином образовательном пространстве;

- проблемные семинары;

- семинары-практикумы;

- «Дни открытых дверей»;

- работа в творческих микрогруппах;

- наставничество;

- «Эстафеты педагогического мастерства»;

- педагогические советы;

- повышение квалификации.

2. Инновационные:

- «Копилка педагогического мастерства»;
- мастер-классы;
- проектная деятельность;
- создание банка инновационных идей;
- стажёрские площадки;
- творческие конкурсы;
- творческая лаборатория молодых специалистов;
- издательская деятельность.

Для самореализации участников воспитательно-образовательной деятельности в ДОО, педагогическому коллективу необходимо целенаправленно и планомерно работать над повышением качества образования через обновление его содержания; внедрение современных технологий, которые способствуют созданию благоприятных условий.

Процесс обновления образования, его проектирование, запуск и поддержка будут тем эффективней, чем больше новых форм работы и технологий будут использоваться в работе с педагогическим коллективом. Одной из таких эффективных форм является внедрение в повседневную практику проектных моделей:

«Банк идей» - нацелен на формирование накопительного центра педагогических, творческих и научных идей, их обработки и применения в практической профессиональной деятельности педагогов.

«Педагогических портфель» направлен на систематизацию достигнутых результатов и распространение педагогического опыта в социуме, а также повышение имиджа ДОО.

«Эффективный старт» - модель проекта разработана на осуществление модульного принципа воспитательного процесса во взаимодействии всех субъектов педагогического процесса в соответствии со стратегическим планом развития дошкольного образовательного учреждения. Модульный принцип модели «Эффективный старт» имеет

конкретный горизонт прогнозирования, который служит повышению эффективности организации качественного образования в детском саду и формирования образа будущего детского сада по ступеням.

В управленческой деятельности ДОО эффективен современный метод **«Коучинг»**. Понятие «коучинг» означает – «тренировать», «наставлять», «воодушевлять». Коучинг – это развивающее консультирование.

В деятельности дошкольной образовательной организации данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя, приглашения научных консультантов из институтов повышения квалификации для научно-практического и методического консультирования с целью оптимизации воспитательно-образовательного процесса. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задаёт консультант.

Мастер-классы проводятся с целью обучения педагогов. Открытый показ даёт возможность устанавливать непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы, помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя. Главная цель мастер-классов – показать технологию процесса, раскрыть механизмы обеспечения качества обучения, воспитания и развития детей, выявить алгоритм педагогически целесообразной и конкретно продуманной реализации поставленной цели определяемой образовательной области.

«Педагогический ринг» как одна из форм проектных моделей, направлена на помощь воспитателям в целесообразной ориентации на изучение современных достижений психолого-педагогической науки, методической литературы, образовательных технологий, арт-педагогических

технологий и способствует выявлению различных подходов в решении педагогических задач.

Метод «мозговой атаки», или «банк идей» – рациональный способ коллективного продуцирования новых идей для решения практических задач, не поддающихся решению традиционными способами.

Следует отметить ещё одну эффективную инновационную технологию в работе с педагогическим коллективом - **«Педагогическая гостиная»**. Эта форма организации взаимодействия участников педагогического процесса обеспечивает обстановку свободного и непринуждённого общения с возможностью творческого обсуждения различных способов и методов решения одних и тех же педагогических проблем в зависимости от подходов и конкретно-индивидуальных психологических стилей педагогической работы. Данная форма направлена на обеспечение возможности диалога и поиска самых разных и иногда нестандартных, но весьма эффективных вариантов решения профессиональных задач. Это также обеспечивает обмен опытом и рефлексию профессиональной деятельности.

Творческий подход позволит выбрать наиболее эффективные в каждом конкретном случае формы взаимодействия с педагогическим коллективом:

- индивидуальные опросы педагогов по выявлению трудностей в воспитании, развитии, образовании детей, методической подготовки;
- индивидуальное и групповое консультирование по вопросам эффективного взаимодействия взрослого и ребёнка с учетом возрастных, индивидуально-личностных особенностей, типологии и направленности семейного влияния на ребенка, стилей воспитания в семье, тактики взаимодействия в системе «ДОО – личность воспитанника – семья»;
- дискуссионные клубы, гостиные, семинары-практикумы, круглые столы для педагогов с целью повышения знаний об особенностях воспитания детей в семье. Данные формы работы педагогов и руководящего состава

ДОО с педагогическим коллективом направлены на оптимизацию качества воспитательно-образовательного процесса, психолого-педагогическое сопровождение личности воспитанника в соответствии с его потребностями, особенностями, спецификой семейного влияния (эмоционально-психологический фон семьи, типология семьи, стили семейного воспитания, семейные ценности и нравы, традиции семьи, национальные особенности семей – представителей иных культур и этносов);

- проведение тренингов для педагогов – эта форма работы позволяет обнаружить педагогу свои глубинные проблемы, комплексы, затрудняющие его личностную и профессиональную реализацию. Кроме того, данная форма работы имеет своей целью оказание психологической помощи в устранении или коррекции существующей проблемы, что с неизбежностью предполагает работу над собой в плане повышения уровня психологической грамотности, педагогической компетентности, социально-личностной реализации, духовно-нравственной развитости. Тренинговые занятия могут проводиться как по запросам педагогов, так и по инициативе психолога. Как правило, такая форма работы направлена на профилактику эмоционального выгорания педагогов. Тренинг как форма работы, может включать различные его разновидности, например: «тренинг актерского мастерства педагога», «тренинг личностного роста педагога», «тренинг эмоционально-психологической устойчивости» и т.д.

Данный процесс будет эффективным при правильной организации методической работы, которая представляет собой целостную систему взаимосвязанных мероприятий, нацеленных на обеспечение профессионального роста воспитателя, развитие его творческого потенциала, и, в конечном итоге, на повышение качества и эффективности воспитательно-образовательной деятельности, на повышение уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья воспитанников.

В заключении необходимо отметить, что результат, к которому мы стремимся, соответствует следующему:

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

2.3. Современные образовательные технологии в дошкольной образовательной организации

В настоящее время педагогические коллективы ДОО интенсивно внедряют в работу инновационные технологии. Поэтому основная задача педагогов дошкольного учреждения – *выбрать методы и формы организации работы с детьми, инновационные педагогические технологии, которые оптимально соответствуют поставленной цели формирования личности и реально обеспечивали бы благоприятные условия воспитания, обучения и психологического сопровождения индивидуально-личностного развития воспитанников.*

Современные педагогические технологии в дошкольном образовании направлены на реализацию государственных стандартов дошкольного образования.

Принципиально важной стороной в педагогической технологии является позиция ребенка в воспитательно-образовательной деятельности, отношение к ребенку со стороны взрослых. Взрослый в общении с детьми придерживается положения: «Не рядом, не над ним, а вместе!». Его цель – содействовать становлению ребенка как личности.

Эффективное использование педагогических технологий в дошкольной образовательной организации предполагает их педагогически целесообразное и психологически оправданное применение.

Технология – это совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве (толковый словарь).

Педагогическая технология – это совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приёмов обучения, воспитательных средств; она есть организационно – методический инструментарий педагогического процесса (Б.Т. Лихачёв).

Сегодня насчитывается больше сотни образовательных технологий.

Основные требования (критерии) педагогической технологии:

- Концептуальность
- Системность
- Управляемость
- Эффективность
- Воспроизводимость

Концептуальность предполагает опору на определенную научную концепцию, включающую философское, психологическое, дидактическое и социально-педагогическое обоснование достижения образовательных целей.

Системность – характеризует технологию как структурированную систему, должна обладать всеми признаками системы:

- логикой процесса,
- взаимосвязью его частей,
- целостностью.

Управляемость – возможность диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, поэтапной диагностики, варьирования средств и методов с целью коррекции результатов.

Эффективность – современные педагогические технологии, существующие в конкретных условиях, должны быть эффективными по

результатам и оптимальными по затратам, гарантировать достижение определенного стандарта обучения.

Воспроизводимость – критерий, характеризующий возможность применения (повторения, воспроизведения) образовательной технологии в образовательных учреждениях, т.е. технология как педагогический инструмент, должна быть гарантированно эффективна в руках любого педагога, использующего ее, независимо от его опыта, стажа, возраста и личностных особенностей.

Структура образовательной технологии

Структура образовательной технологии состоит из *трех частей*:

- Концептуальная часть – это научная база технологии, т.е. психолого-педагогические идеи, которые заложены в ее фундамент.
- Содержательная часть – это общие, конкретные цели и содержание учебного материала.
- Процессуальная часть – совокупность форм и методов учебной деятельности детей, методов и форм работы педагога, деятельности педагога по управлению процессом усвоения материала, диагностика обучающего процесса.

Таким образом, очевидно: если некая система претендует на роль **технологии**, она должна соответствовать всем перечисленным выше требованиям.

Взаимодействие всех субъектов открытого образовательного пространства (воспитанники, сотрудники, родители) ДОО осуществляется на основе современных образовательных технологий.

К числу современных образовательных технологий можно отнести:

- здоровьесберегающие технологии;
- технологии проектной деятельности
- технология исследовательской деятельности
- информационно-коммуникационные технологии;

- лично-ориентированные технологии;
- технология портфолио дошкольника и воспитателя
- игровая технология
- технология «ТРИЗ» и др.

Кратко дадим характеристику каждой из образовательных технологий, применимых в ДОО для более эффективной организации и обеспечения процесса воспитания, развития, образования и социализации личности ребенка.

Здоровьесберегающие технологии

Целью здоровьесберегающих технологий является обеспечение ребенку возможности сохранения здоровья, формирование у него необходимых знаний, умений, навыков по здоровому образу жизни.

Здоровьесберегающие педагогические технологии включают все аспекты воздействия педагога на здоровье ребенка на разных уровнях — информационном, психологическом, биоэнергетическом.

В современных условиях развитие человека невозможно без построения системы формирования его здоровья. Выбор здоровьесберегающих педагогических технологий зависит:

- от типа дошкольного учреждения,
- от продолжительности пребывания в нем детей,
- от программы, по которой работают педагоги,
- конкретных условий ДОО,
- профессиональной компетентности педагога,
- показателей здоровья детей.

Выделяют (применительно к ДОО) следующую классификацию здоровьесберегающих технологий:

1. *медико-профилактические* (обеспечивающие сохранение и приумножение здоровья детей под руководством медицинского персонала в соответствии с медицинскими требованиями и нормами, с использованием медицинских средств - технологии организации мониторинга здоровья

дошкольников, контроля за питанием детей, профилактических мероприятий, здоровьесберегающей среды в ДОО);

2. *физкультурно-оздоровительные* (направленные на физическое развитие и укрепление здоровья ребенка — технологии развития физических качеств, закаливания, дыхательной гимнастики и др.);

3. *обеспечения социально-психологического благополучия ребенка* (обеспечивающие психическое и социальное здоровье ребенка и направленные на обеспечение эмоциональной комфортности и позитивного психологического самочувствия ребенка в процессе общения со сверстниками и взрослыми в детском саду и семье; технологии психолого-педагогического сопровождения развития ребенка в педагогическом процессе ДОУ);

4. *здоровьесбережения и здоровьєобогащения педагогов* направлены на развитие культуры здоровья педагогов, в том числе культуры профессионального здоровья, на развитие потребности к здоровому образу жизни; сохранения и стимулирования здоровья (технология использования подвижных и спортивных игр, гимнастика (для глаз, дыхательная и др.), ритмопластика, динамические паузы, релаксация);

5. *образовательные* (воспитания культуры здоровья дошкольников, личностно-ориентированного воспитания и обучения);

6. *обучения здоровому образу жизни* (технологии использования физкультурных занятий, коммуникативные игры, система занятий из серии «Уроки футбола», проблемно-игровые (игротренинги, игротерапия), самомассаж); коррекционные (арт-терапия, технология музыкального воздействия, сказкотерапия, психогимнастики и др.).

7. К числу здоровьесберегающих педагогических технологий следует отнести и *педагогическую технологию активной сенсорно-развивающей среды*, под которой понимается системная совокупность и порядок функционирования всех личностных инструментальных и

методологических средств, используемых для достижения педагогических целей.

Технологии проектной деятельности

Цель: развитие и обогащение социально-личностного опыта воспитанников посредством включения детей в сферу межличностного взаимодействия.

Педагоги, активно использующие проектную технологию в воспитании и обучении дошкольников, единодушно отмечают, что организованная по ней жизнедеятельность в детском саду позволяет лучше узнать воспитанников, проникнуть во внутренний мир ребенка, а следовательно, грамотно выстраивать тактику психолого-педагогического общения и взаимодействия.

Классификация учебных проектов:

- **«игровые»** — детские занятия, участие в групповой деятельности (игры, народные танцы, драматизации, разного рода развлечения);
- **«экскурсионные»**, направленные на изучение проблем, связанных с окружающей природой и общественной жизнью;
- **«новостовательные»**, при разработке которых дети учатся передавать свои впечатления и чувства в устной, письменной, вокальной художественной (картина), музыкальной (игра на рояле) формах;
- **«конструктивные»**, нацеленные на создание конкретного полезного продукта: сколачивание скворечника, устройство клумб.

Типы проектов:

1. *по доминирующему методу:*

- исследовательские,
- информационные,
- творческие,
- игровые,
- приключенческие,
- практико-ориентированные.

1. *по характеру содержания:*
 - включают ребенка и его семью,
 - ребенка и природу,
 - ребенка и рукотворный мир,
 - ребенка, общество и его культурные ценности.
1. *по характеру участия ребенка в проекте:*
 - заказчик,
 - эксперт,
 - исполнитель,
 - участник от зарождения идеи до получения результата.
1. *по характеру контактов:*
 - осуществляется внутри одной возрастной группы,
 - в контакте с другой возрастной группой,
 - внутри ДООУ,
 - в контакте с семьей,
 - учреждениями культуры,
 - общественными организациями (открытый проект).
1. *по количеству участников:*
 - индивидуальный,
 - парный,
 - групповой,
 - фронтальный.
1. *по продолжительности:*
 - краткосрочный,
 - средней продолжительности,
 - долгосрочный.

Технология исследовательской деятельности

Цель исследовательской деятельности в детском саду - сформировать у дошкольников основные ключевые компетенции, способность к исследовательскому типу мышления.

Надо отметить, что применение проектных технологий не может существовать без использования ТРИЗ-технологии (технологии решения изобретательских задач). Поэтому при организации работы над творческим проектом воспитанникам предлагается проблемная задача, которую можно решить, что-то исследуя или проводя эксперименты.

Методы и приемы организации экспериментально-исследовательской деятельности:

- эвристические беседы;
- постановка и решение вопросов проблемного характера;
- наблюдения;
- моделирование (создание моделей об изменениях в неживой природе);
- опыты;
- фиксация результатов: наблюдений, опытов, экспериментов, трудовой деятельности взрослых и элементов её воспроизведения детьми;
- «погружение» в краски, звуки, запахи и образы природы;
- подражание голосам и звукам природы;
- использование художественного слова;
- дидактические игры, игровые обучающие и творчески развивающие ситуации;
- трудовые поручения, действия.

Содержание познавательно-исследовательской деятельности

1. Опыты (экспериментирование)

- Состояние и превращение вещества.
- Движение воздуха, воды.
- Свойства почвы и минералов.
- Условия жизни растений.

1. Коллекционирование (классификационная работа)

- Виды растений.
- Виды животных.

- Виды строительных сооружений.
- Виды транспорта.
- Виды профессий.

1. Путешествие по карте

- Стороны света.
- Рельефы местности.
- Природные ландшафты и их обитатели.
- Части света, их природные и культурные «метки» - символы.

1. Путешествие по «реке времени»

- Прошлое и настоящее человечества (историческое время) в «метках» материальной цивилизации (например, Египет — пирамиды).
- История жилища и благоустройства.

Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)

Мир, в котором развивается современный ребенок, коренным образом отличается от мира, в котором выросли его родители. Это предъявляет качественно новые требования к дошкольному воспитанию как первому звену непрерывного образования: образования с использованием современных информационных технологий (компьютер, интерактивная доска, планшет и др.).

Информатизация общества ставит перед педагогами-дошкольниками **задачи:**

- идти в ногу со временем,
- стать для ребенка проводником в мир новых технологий,
- наставником в выборе компьютерных программ,
- сформировать основы информационной культуры его личности,
- повысить профессиональный уровень педагогов и

компетентность родителей.

Решение этих задач не возможно без актуализации и пересмотра всех направлений работы детского сада в контексте информатизации.

Требования к компьютерным программам ДОО:

- Исследовательский характер
- Легкость для самостоятельных занятий детей
- Развитие широкого спектра навыков и представлений
- Возрастное соответствие
- Занимательность.

Классификация программ:

- Развитие воображения, мышления, памяти
- Говорящие словари иностранных языков
- Простейшие графические редакторы
- Игры-путешествия
- Обучение чтению, математике
- Использование мультимедийных презентаций

Преимущества компьютера:

- предъявление информации на экране компьютера в игровой форме вызывает у детей огромный интерес;
- несет в себе образный тип информации, понятный дошкольникам;
- движения, звук, мультипликация надолго привлекает внимание ребенка;
- обладает стимулом познавательной активности детей;
- предоставляет возможность индивидуализации обучения;
- в процессе своей деятельности за компьютером дошкольник приобретает уверенность в себе;
- позволяет моделировать жизненные ситуации, которые нельзя увидеть в повседневной жизни.

Ошибки при использовании информационно-коммуникационных технологий:

- Недостаточная методическая подготовленность педагога.

- Неправильное определение дидактической роли и места ИКТ на занятиях.

- Бесплановость, случайность применения ИКТ.

- Перегруженность занятия демонстрацией.

ИКТ в работе современного педагога:

1. Подбор иллюстративного материала к занятиям и для оформления стендов, группы, кабинетов (сканирование, интернет, принтер, презентация).

2. Подбор дополнительного познавательного материала к занятиям, знакомство со сценариями праздников и других мероприятий.

3. Обмен опытом, знакомство с периодикой, наработками других педагогов России и зарубежья.

4. Оформление групповой документации, отчетов. Компьютер позволит не писать отчеты и анализы каждый раз, а достаточно набрать один раз схему и в дальнейшем только вносить необходимые изменения.

5. Создание презентаций в программе Power Point для повышения эффективности образовательных занятий с детьми и педагогической компетенции у родителей в процессе проведения родительских собраний.

Личностно-ориентированные технологии

Личностно-ориентированные технологии ставят в центр всей системы дошкольного образования личность ребенка, обеспечение комфортных условий в семье и дошкольном учреждении, бесконфликтных и безопасных условий ее развития, реализация имеющихся природных потенциалов.

Личностно-ориентированная технология реализуется в развивающей среде, отвечающей требованиям содержания новых образовательных программ.

Отмечаются попытки создания условий личностно-ориентированных взаимодействий с детьми в развивающем пространстве, позволяющие ребенку проявлять собственную активность, наиболее полно реализовывать себя, свои способности, таланты, дарования.

Вместе с тем, современная ситуация в дошкольных учреждениях не всегда позволяет говорить о том, что педагоги полностью приступили к реализации идей личностно-ориентированных технологий в плане предоставления возможности детям для самореализации в игровой деятельности по той причине, что режим дня перегружен различными занятиями, а на игру остается мало времени.

В рамках личностно-ориентированных технологий самостоятельными направлениями выделяются:

- *гуманно-личностные технологии*, отличающиеся своей гуманистической сущностью психолого-терапевтической направленностью на оказание помощи ребенку с ослабленным здоровьем, в период адаптации к условиям дошкольного учреждения.

Данную технологию хорошо реализовать в новых ДОО, где имеются комнаты психологической разгрузки – это мягкая мебель, много растений, украшающих помещение, игрушки, способствующие индивидуальным играм, оборудование для индивидуальных занятий. Музыкальный и физкультурный залы, кабинеты долечивания (после болезни), помещение по экологическому развитию дошкольника и продуктивной деятельности, где дети могут выбрать себе занятие по интересу. Все это способствует всестороннему уважению и любви к ребенку, веру в творческие силы, здесь нет принуждения. Как правило, в подобных дошкольных учреждениях дети спокойны, уступчивы, не конфликтны.

- *Технология сотрудничества* реализует принцип демократизации дошкольного образования, равенство в отношениях педагога с ребенком, партнерство в системе взаимоотношений «Взрослый - ребенок». Педагог и дети создают условия развивающей среды, изготавливают пособия, игрушки, подарки к праздникам. Совместно определяют разнообразную творческую деятельность (игры, труд, концерты, праздники, развлечения).

Педагогические технологии на основе гуманизации и демократизации педагогических отношений с процессуальной ориентацией, приоритетом

личностных отношений, индивидуального подхода, демократическим управлением и яркой гуманистической направленностью содержания. Таким подходом обладают новые образовательные программы «Радуга», «Из детства - в отрочество», «Детство», «От рождения до школы».

Сущность технологического воспитательно-образовательного процесса конструируется на основе заданных исходных установок: социальный заказ (родители, общество) образовательные ориентиры, цели и содержание образования. Эти исходные установки должны конкретизировать современные подходы к оценке достижений дошкольников, а также создавать условия для индивидуальных и дифференцированных заданий.

Выявление темпов развития позволяет воспитателю поддерживать каждого ребенка на его уровне развития.

Таким образом, специфика технологического подхода состоит в том, чтобы воспитательно-образовательный процесс должен гарантировать достижение поставленных целей. В соответствии с этим в технологическом подходе к обучению выделяются:

- постановка целей и их максимальное уточнение (воспитание и обучение с ориентацией на достижение результата);
- подготовка методических пособий (демонстрационный и раздаточный) в соответствии с учебными целями и задачами;
- оценка актуального развития дошкольника, коррекция отклонений, направленная на достижение целей;
- заключительная оценка результата - уровень развития дошкольника.

Личностно-ориентированные технологии противопоставляют авторитарному, обезличенному и обездушенному подходу к ребенку в традиционной технологии – атмосферу любви, заботы, сотрудничества, создают условия для творчества личности.

Технология «Портфолио дошкольника»

«Портфолио» — это копилка личных достижений ребенка в разнообразных видах деятельности, его успехов, положительных эмоций, возможность еще раз пережить приятные моменты своей жизни, это своеобразный маршрут развития ребенка. Существует ряд функций портфолио:

- диагностическая (фиксирует изменения и рост за определенный период времени),
- содержательная (раскрывает весь спектр выполняемых работ),
- рейтинговая (показывает диапазон умений и навыков ребенка).

Процесс создания портфолио является своего рода педагогической технологией. Вариантов портфолио очень много. Содержание разделов заполняется постепенно, в соответствии с возможностями и достижениями дошкольника.

Раздел 1 «Давайте познакомимся». В разделе помещается фотография ребенка, указываются его фамилия и имя, номер группы; можно ввести рубрику «Я люблю...» («Мне нравится...», «Обожаю, когда...»), в которой будут записаны ответы ребенка.

Раздел 2 «Я расту!». В раздел вносятся антропометрические данные (в художественно-графическом исполнении): «Вот я какой!», «Как я расту», «Я вырос», «Я большой».

Раздел 3 «Портрет моего ребенка». В разделе помещаются сочинения родителей о своем малыше.

Раздел 4 «Я мечтаю...». В разделе фиксируются высказывания самого ребенка на предложение продолжить фразы: «Я мечтаю о...», «Я бы хотел быть...», «Я жду, когда...», «Я вижу себя...», «Я хочу видеть себя...», «Мои любимые дела...»; ответы на вопросы: «Кем и каким я буду, когда вырасту?», «О чем я люблю думать?».

Раздел 5 «Вот что я могу». В разделе помещаются образцы творчества ребенка (рисунки, рассказы, книги-самоделки).

Раздел 6 «Мои достижения». В разделе фиксируются грамоты, дипломы (от различных организаций: детского сада, СМИ, проводящих конкурсы).

Раздел 7 «Посоветуйте мне...». В разделе даются рекомендации родителям воспитателем и всеми специалистами, работающими с ребенком.

Раздел 8 «Спрашивайте, родители!». В разделе родители формулируют свои вопросы к специалистам ДООУ.

В качестве примера Л. Орлова предлагает такой вариант портфолио, содержание которого в первую очередь будет интересно родителям. Портфолио можно заполнять как в детском саду, так и дома, а также можно представлять как мини-презентацию на дне рождения ребенка. Автором предлагается следующая структура портфолио. Титульный лист, на котором содержится информация о ребенке (фамилия, имя, отчество, дата рождения), фиксируется дата начала и дата окончания ведения портфолио, изображение ладошки ребенка на момент начала ведения портфолио и изображение ладошки на момент окончания ведения портфолио.

Раздел 1 «Познакомьтесь со мной» содержит вкладыши «Поллюбуйте на меня», куда последовательно вклеиваются портреты ребенка, сделанные в разные годы в дни его рождения, и «Обо мне», где содержится информация о времени и месте рождения ребенка, о значении имени ребенка, о дате празднования его именин, небольшой рассказ родителей, почему было выбрано это имя, откуда пошла фамилия, информация о знаменитых тезках и известных однофамильцах, персональная информация ребенка (знак зодиака, гороскопы, талисманы и др.).

Раздел 2 «Я расту» включает вкладыши «Динамика роста», где дается информация о росте ребенка с первого года жизни, и «Мои достижения за год», где указывается, на сколько сантиметров вырос ребенок, чему научился за прошедший год, например считать до пяти, кувыраться и др.

Раздел 3 «Моя семья». В содержание этого раздела включаются краткие рассказы о членах семьи (кроме личных данных, можно упомянуть профессию, черты характера, любимые занятия, особенности совместного времяпрепровождения с членами семьи).

Раздел 4 «Чем могу — помогу» содержит фотографии ребенка, на которых он изображен за выполнением домашней работы.

Раздел 5 «Мир вокруг нас». В данный раздел вносятся небольшие творческие работы ребенка по экскурсиям, познавательным прогулкам.

Раздел 6 «Вдохновение зимы (весны, лета, осени)». В разделе размещаются детские работы (рисунки, сказки, стихи, фотографии с утренников, записи стихотворений, которые ребенок рассказывал на утреннике и др.)

В. Дмитриева, Е. Егорова также предлагают определенную структуру портфолио:

Раздел 1 «Информация родителей», в котором есть рубрика «Давайте познакомимся», включающая в себя сведения о ребенке, его достижения, которые отметили сами родители.

Раздел 2 «Информация педагогов» содержит информацию о наблюдениях педагогов за ребенком во время пребывания его в детском саду в четырех ключевых направлениях: социальные контакты, коммуникативная деятельность, самостоятельное использование различных источников информации и деятельность как таковая.

Раздел 3 «Информация ребенка о себе» содержит информацию, полученную от самого ребенка (рисунки, игры, которые ребенок сам придумал, рассказы о себе, о друзьях, награды, дипломы, грамоты). Л. И. Адаменко предлагает следующую структуру портфолио:

блок «Какой ребенок хороший», который содержит информацию о личностных качествах ребенка и включает в себя: сочинение родителей о ребенке; размышления воспитателей о ребенке; ответы ребенка на вопросы в процессе неформальной беседы «Расскажи о себе»; ответы друзей, других

детей на просьбу рассказать о ребенке; самооценку ребенка (итоги теста «Лесенка»); психолого-педагогическую характеристику ребенка; «корзину пожеланий», в содержание которой входят благодарность ребенку — за доброту, щедрость, хороший поступок; благодарственные письма родителям — за воспитание ребенка;

блок «Какой ребенок умелый» содержит информацию о том, что ребенок умеет, что знает, и включает в себя: ответы родителей на вопросы анкет; отзывы воспитателей о ребенке; рассказы детей о ребенке; рассказы педагогов, к которым ребенок ходит на кружки и секции; оценка участия ребенка в акциях; характеристика психолога познавательных интересов ребенка; грамоты по номинациям — за любознательность, умения, инициативу, самостоятельность;

блок «Какой ребенок успешный» содержит информацию о творческих способностях ребенка и включает: отзыв родителей о ребенке; рассказ ребенка о своих успехах; творческие работы (рисунки, стихи, проекты); грамоты; иллюстрации успешности и др.

Таким образом, портфолио (папка личных достижений ребенка) позволяет осуществить индивидуальный подход к каждому ребенку и вручается при выпуске из детского сада как подарок самому ребенку и его семье

Технология «Портфолио педагога»

Современное образование нуждается в новом типе педагога:

- творчески думающим,
- владеющим современными технологиями образования,
- приемами психолого-педагогической диагностики,
- способами самостоятельного конструирования педагогического процесса в условиях конкретной практической деятельности,
- умением прогнозировать свой конечный результат.

У каждого педагога должно быть досье успехов, в котором отражается все радостное, интересное и достойное из того, что происходит в жизни педагога. Таким досье может стать портфолио педагога.

Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности (воспитательной, учебной, творческой, социальной, коммуникативной), и является альтернативной формой оценки профессионализма и результативности работы педагога.

Для создания комплексного портфолио целесообразно ввести следующие разделы:

Раздел 1 «Общие сведения о педагоге»

- Этот раздел позволяет судить о процессе индивидуального личностного развития педагога (фамилия, имя, отчество, год рождения);
- образование (что и когда окончил, полученная специальность и квалификация по диплому);
- трудовой и педагогический стаж, стаж работы в данном образовательном учреждении;
- повышение квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов);
- копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней;
- наиболее значимые правительственные награды, грамоты, благодарственные письма;
- дипломы различных конкурсов;
- другие документы по усмотрению педагога.

Раздел 2 «Результаты педагогической деятельности»

Содержание данного раздела формирует представление о динамике результатов деятельности педагога за определенный период. В раздел могут быть включены:

- материалы с результатами освоения детьми реализуемой программы;

- материалы, характеризующие уровень развития представлений и умений детей, уровень развития личностных качеств;
- сравнительный анализ деятельности педагога за три года на основании результатов педагогической диагностики, результатов участия воспитанников в различных конкурсах и олимпиадах;
- анализ результатов обучения воспитанников в первом классе и др.

Раздел 3 «Научно-методическая деятельность»

В содержание данного раздела помещаются материалы, свидетельствующие о профессионализме педагога. Это могут быть:

- материалы, в которых описываются технологии, используемые педагогом в деятельности с детьми, обосновывается их выбор;
- материалы, характеризующие работу в методическом объединении, творческой группе;
- материалы, подтверждающие участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах;
- в неделях педмастерства;
- в проведении семинаров, «круглых столов», мастер-классов;
- авторские программы, методические разработки;
- творческие отчеты, рефераты, доклады, статьи и другие документы.

Раздел 4 «Предметно-развивающая среда»

Содержит информацию об организации предметно-развивающей среды в группах и кабинетах:

- планы по организации предметно-развивающей среды;
- эскизы, фотографии и т. д.

Раздел 5 «Работа с родителями»

Содержит информацию о работе с родителями воспитанников (планы работы; сценарии мероприятий и др.).

Таким образом, портфолио позволит самому педагогу проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, достижения, обеспечит мониторинг его профессионального роста.

Игровые технологии

Строится как целостное образование, охватывающее определенную часть учебного процесса и объединенное общим содержанием, сюжетом, персонажем. В нее включаются последовательно:

- игры и упражнения, формирующие умение выделять основные, характерные признаки предметов, сравнивать, сопоставлять их;
- группы игр на обобщение предметов по определенным признакам;
- группы игр, в процессе которых у дошкольников развивается умение отличать реальные явления от нереальных;
- группы игр, воспитывающих умение владеть собой, быстроту реакции на слово, фонематический слух, смекалку и др.

Составление игровых технологий из отдельных игр и элементов - забота каждого воспитателя.

Обучение в форме игры может и должно быть интересным, занимательным, но не развлекательным. Для реализации такого подхода необходимо, чтобы образовательные технологии, разрабатываемые для обучения дошкольников, содержали четко обозначенную и пошагово описанную систему игровых заданий и различных игр с тем чтобы, используя эту систему, педагог мог быть уверенным в том, что в результате он получит гарантированный уровень усвоения ребенком того или иного предметного содержания. Безусловно, этот уровень достижений ребенка должен диагностироваться, а используемая педагогом технология должна обеспечивать эту диагностику соответствующими материалами.

В деятельности с помощью игровых технологий у детей развиваются познавательные процессы: память, внимание, мышление, воображение, речь, ребенок учится воспринимать информацию и оформлять её в целостный образ или образец.

Игровые технологии тесно связаны со всеми сторонами воспитательной и образовательной работы детского сада и решением его основных задач. Некоторые современные образовательные программы предлагают использовать народную игру как средство педагогической коррекции поведения детей.

Технология «ТРИЗ»

ТРИЗ (теория решения изобретательских задач), которая создана ученым-изобретателем Т.С. Альтшуллером в 80-е годы XX века.

Воспитатель использует нетрадиционные формы работы, которые ставят ребенка в позицию думающего человека. Адаптированная к дошкольному возрасту ТРИЗ-технология позволит воспитывать и обучать ребенка под девизом «Творчество во всем!» Дошкольный возраст уникален, ибо как сформируется ребенок, такова будет и его жизнь, именно поэтому важно не упустить этот период для раскрытия творческого потенциала каждого ребенка.

Целью использования данной технологии в детском саду является развитие, с одной стороны, таких качеств мышления, как гибкость, подвижность, системность, диалектичность; с другой – поисковой активности, стремления к новизне; речи и творческого воображения.

Основная задача использования ТРИЗ - технологии в дошкольном возрасте – это привить ребенку радость творческих открытий.

Основной критерий в работе с детьми – доходчивость и простота в подаче материала и в формулировке сложной, казалось бы, ситуации. Не стоит форсировать внедрение ТРИЗ без понимания детьми основных положений на простейших примерах. Сказки, игровые, бытовые ситуации – вот та среда, через которую ребенок научится применять тризовские решения, встающих перед ним проблем. По мере нахождения противоречий, он сам будет стремиться к идеальному результату, используя многочисленные ресурсы.

Можно применять в работе только элементы ТРИЗ (инструментарий), если педагог недостаточно освоил ТРИЗ-технологию.

Разработана схема с применением метода выявления противоречий:

- Первый этап – определение положительных и отрицательных свойств качества какого-либо предмета или явления, не вызывающих стойких ассоциаций у детей.

- Второй этап – определение положительных и отрицательных свойств предмета или явления в целом.

- Лишь после того, как ребенок поймет, чего от него хотят взрослые, следует переходить к рассмотрению предметов и явлений, вызывающих стойкие ассоциации.

Зачастую, педагог уже проводит тризовские занятия, даже не подозревая об этом. Ведь, именно, раскрепощенность мышления и способность идти до конца в решении поставленной задачи – суть творческой педагогики.

Заключение: Технологический подход, то есть новые педагогические технологии гарантируют достижения дошкольника и в дальнейшем гарантируют их успешное обучение в школе.

Каждый педагог – творец технологии, даже если имеет дело с заимствованиями. Создание технологии невозможно без творчества. Для педагога, научившегося работать на технологическом уровне, всегда будет главным ориентиром познавательный процесс в его развивающемся состоянии. Все в наших руках, поэтому их нельзя опускать.

1.4. Традиционные технологии методической деятельности в дошкольной образовательной организации

Методическая работа в дошкольном учреждении - комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми (Васильева А.И.). Здесь разворачивается широкое поле деятельности, раскрываются большие

возможности по персонификации этой работы с одной стороны, и созданию сплочённого коллектива педагогов – с другой.

Необходимыми социально-педагогическими условиями для повышения педагогического мастерства воспитателей и результативности методической работы являются подсистемы обеспечения и поддержки, взаимодействующие между собой. Они создают предпосылки для глубокого педагогического анализа, прогноза ожидаемых результатов и стимулирования педагогического творчества (Фалюшина Л.И.).

Определившись с основным содержанием методической работы на учебный год, старший воспитатель продумывает её технологические варианты, формы и методы. Сущность технологий методической работы в ДОО заключается в подборе форм и методов формирования и развития профессиональных знаний и умений, комплексной оценки достижений педагогов в логике компетентностного подхода, а также способов развития качеств личности педагога, необходимых ему для самообразования и творческой самореализации в профессиональной деятельности.

В детском саду используются традиционно групповые и фронтальные формы методической работы: семинары, семинары-практикумы, коллективные просмотры педагогического процесса, консультации, педагогические советы, проблемные группы, мастер-классы, школы передового опыта и др., а также индивидуальные формы методической работы:

беседы, индивидуальные консультации, взаимные посещения, портфолио, самообразование и пр.

Семинары – это групповые занятия по определённому плану под руководством опытных педагогов, специалистов. Семинары имеют целью повысить теоретический уровень воспитателей по конкретному вопросу образовательной работы с детьми. Тематика семинаров связана с задачами годового плана, с целями программы развития дошкольной организации.

Семинар, как правило, состоит из нескольких занятий. Их количество, частота проведения зависят от конкретной темы. Руководителем семинара может быть заведующий, старший воспитатель, специалисты детского сада, школы и др. Возможно приглашение для проведения семинара в детском саду преподавателей вуза, колледжа, научных работников. Руководитель семинара вместе со старшим воспитателем продумывает его программу, план работы. Участие в работе семинара добровольное, поэтому при выборе темы необходимо учитывать пожелания и потребности педагогов конкретного детского сада. Необходимо предусмотреть и подготовку участников семинара к занятиям. Вместе с планом работы семинара в методическом кабинете вывешивается список литературы, рекомендованный к конкретному занятию, подбирается картотека, готовятся выставки. Предварительная подготовка предоставляет возможность руководителю семинара проводить занятие с активным привлечением всех участников.

Семинар заканчивается выработкой рекомендаций о возможности использования в собственной педагогической деятельности изученной проблемы или разработкой плана дальнейшего изучения конкретных вопросов данной темы.

В практике детского сада используются также семинары- практикумы, направленные на повышение уровня практической подготовки воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика семинаров-практикумов строится, опять же, с учётом пожеланий воспитателей и связана с задачами годового плана. Руководителями этой формы методической работы могут быть люди, хорошо владеющие необходимыми навыками. Так, инструктор по физической культуре может руководить семинаром-практикумом по развитию основных видов движений; музыкальный руководитель – помочь овладеть навыками сольного пения, способствовать обнаружению и развитию творческих способностей детей, приобщению к различным музыкальным жанрам, овладению элементами хореографических движений; специалист по изобразительной деятельности –

развитию художественного вкуса, основам цветоведения, понимая языка изобразительного искусства (использования светотени, различных техник рисования, знакомству с различными жанрами изобразительного искусства, скульптуры, архитектуры, а также, знакомством с шедеврами каждого из жанров в мировой культуре и искусстве). Работа семинаров-практикумов всегда имеет какой-то материальный результат. Можно устроить выставку работ воспитателей, участники могут подготовить вечер отдыха, на котором прозвучит освоенный музыкальный репертуар и т.д. Итогом работы могут быть также наглядные материалы, подготовленные руками воспитателей, рекомендации к их использованию, которыми могут воспользоваться и другие педагоги. Важно, как отмечает Васильева А.И., чтобы решения теоретических семинаров и семинаров-практикумов оформлялись в виде конкретных и реально выполнимых рекомендаций, а их реализация находилась под контролем старшего воспитателя и заведующего детским садом.

Примечательны разработки Л.М. Волобуевой, которая считает коллективные просмотры педагогического процесса одной из самых эффективных форм методической работы. В каждом детском саду есть педагоги, которые могут поделиться с коллегами опытом организации работы с детьми. Следует различать «открытые мероприятия» и «коллективные просмотры».

В первом случае это демонстрация уровня профессионализма педагогов, и они часто используются как одна из форм аттестации, творческих отчетов демонстрации результатов экспериментальной работы ДОО.

А во втором – это показ конкретных, наиболее эффективных технологий, форм, методов организации педагогического процесса для ознакомления и обучения им других воспитателей. Для просмотра выбирается не только непосредственно образовательная деятельность, но и другие виды деятельности (игра, труд и др.), а также отдельные режимные

моменты (утренняя гимнастика, организация прогулки, подъём детей после дневного сна, закаливающие процедуры и т. д.).

Коллективные просмотры организуются не чаще одного раза в три месяца. На них присутствуют свободные от работы педагоги, те, кому это рекомендуют руководители детского сада и те, кто сами изъявили желание.

Как правило, к показу привлекаются наиболее опытные воспитатели, но не следует пренебрегать и педагогическими возможностями молодых специалистов, которые могут продемонстрировать нестандартные подходы, умело сочетая традиционные с элементами инновационных технологий, различные их разновидности, например, сказкотерапия, арт-технологии, музыкотерапия, цветотерапия, этюды и упражнения на релаксацию и др.

Серьёзное внимание уделяется подготовке воспитателей к показу и просмотру. Обязательно составляется конспект или план проводимой формы работы. Старший воспитатель консультирует педагога, помогая наиболее выигрышно представить именно те методы, приёмы, ради которых организуется просмотр части педагогического процесса.

Старший воспитатель продумывает критерии анализа и готовит вопросы для наблюдения, по которым затем проходит обсуждение и анализ увиденного. Важно правильно организовать обсуждение коллективного просмотра, в ходе которого первое слово предоставляется воспитателю, показывающему свою работу. Он знакомит с целью, программными задачами вида деятельности, проводит самоанализ. Далее участникам коллективного просмотра предлагается задавать вопросы воспитателю, который даёт необходимые пояснения. Старший воспитатель организует обсуждение увиденного всеми участниками, обращает внимание на то, что любое высказывание должно начинаться с положительного момента, а все пожелания, замечания делают в конструктивной форме. Затем воспитатель отвечает на высказанные замечания, объясняет причины своих действий, педагогических приёмов и т. д. Итог обсуждения подводит старший

воспитатель. Он обращает внимание на использование удачных методов, приёмов, даёт конкретные рекомендации участникам просмотра.

Наиболее распространены в практике ДОО консультации такая форма методической работы, для которой характерна монологическая основа преподнесения новой для воспитателей информации. Тем не менее, необходимо предусмотреть элементы обратной связи, т.е. обеспечить активное включение воспитателей в воспроизведение, закрепление информации.

Это возможно при использовании активных методов работы. Удачно проведение консультаций в виде ролевых игр, когда старший воспитатель не рассказывает, как организовать, например, театрализованную деятельность детей, а показывает её, дав возможность воспитателям представить себя детьми младшего или старшего возраста, с последующим анализом действий участников. Следует помнить, что со временем потребность в ранее проведённой консультации может возникнуть и у других воспитателей. Поэтому её содержание или развёрнутый план с указанием использованной литературы, надо изложить в письменном варианте, который можно использовать и в последующей работе.

Самой главной формой методической работы в ДОО является заседание Совета педагогов. Совет педагогов – это постоянно действующий орган самоуправления детского сада, выразитель коллективной педагогической мысли, своеобразная школа мастерства и трибуна педагогического опыта.

Исследователями установлено, что наибольшие затруднения руководители дошкольных образовательных организаций и старшие воспитатели испытывают при планировании и осуществлении работы по изучению, обобщению, распространению и внедрению передового педагогического опыта.

Изучение передового опыта может быть организовано заведующей или старшим воспитателем в любом дошкольном учреждении, даже

проработавшем 1 год, при условии, что в коллективе работают хотя бы несколько опытных педагогов. Если в процессе планового изучения педагогического процесса старший воспитатель отметил высокие результаты реализации образовательной программы по какому-то из разделов, значительные достижения в развитии дошкольников, он намечает систему посещений для изучения опыта работы данного педагога.

Однако недостаточно предусмотреть работу только по выявлению положительного опыта и ограничиваться этим. Необходимо также вести работу по планомерному, целенаправленному его созданию, формированию, исходя из запросов практики и актуальности задач. Обобщение передового педагогического опыта - неотъемлемая часть методической работы.

Старший воспитатель помогает педагогу проанализировать имеющиеся факты, отделить главное от второстепенного, существенное от несущественного. Опыт может содержать наглядные материалы: разработанные пособия, игры, видеофильмы, результаты детской продуктивной деятельности и т.д. Лучшая пропаганда передового педагогического опыта – непосредственный показ своей работы другим воспитателям, участие в конкурсах «Воспитатель года» и пр. Для успешного внедрения или широкого распространения передового опыта старшему воспитателю необходимо изучить возможности каждого педагога, разработать чёткие, конкретные рекомендации по организации этой работы. Использование чужого опыта с самого начала является творческим делом. По известному выражению К. Д. Ушинского, передаётся не сам опыт, а мысль, выведенная из него. Важно, чтобы сам педагог мог установить, чем его опыт отличается от внедряемого, что можно обновить, инициировать. При этом следует вести наблюдение за процессом внедрения инноваций и вносить коррективы, способствующие поиску наиболее эффективных путей и средств достижения поставленной цели с учётом складывающихся обстоятельств. По сути, в процессе внедрения чужого передового педагогического опыта формируется новый педагогический опыт, разработанный другим педагогом.

Многие исследователи и практики дошкольного образования указывают на необходимость и удобство применения в современном ДОО разнообразных индивидуальных форм организации методической работы с педагогами.

Нельзя не согласиться в Л.М. Волобуевой в том, что цель индивидуальных форм методической работы – оказать помощь конкретному воспитателю в решении тех проблем, которые только у него вызывают затруднения или которые являются предметом его интересов.

Основой методической работы является наблюдение образовательной работы в группах. Оно обязательно должно быть целенаправленным. Чем конкретнее будет поставлена цель, тем чётче будут рекомендации старшего воспитателя, помогающие повысить качество работы. При этом следует учесть, что рекомендаций должно быть не более 2-3, что они должны носить существенный характер, и их учёт в дальнейшей работе позволит решить имеющиеся у педагога проблемы.

Наблюдению образовательного процесса с детьми отводится самое большое место в рабочем плане старшего воспитателя. Его присутствие в группе должно быть не событием, а нормальной рабочей атмосферой дошкольной организации. Показатель системности этой стороны деятельности руководителя – приглашение воспитателей посетить то или иное занятие, тот или иной режимный момент. Достичь этого можно только добрым, внимательным отношением к педагогу, деловыми рекомендациями, помогающими за достаточно короткий срок повысить качество работы воспитателя.

Каждое наблюдение должно завершаться беседой старшего воспитателя с педагогом, которая проводится по окончании рабочего дня воспитателя. При этом необходимо иметь четкие критерии анализа наблюдаемых видов деятельности педагога и помочь воспитателю понять ошибки, выработать план дальнейшей методической работы.

Беседа – одна из наиболее часто используемых в работе с педагогами индивидуальных форм методической работы. Целью ее является уточнение позиций, взглядов педагога на процесс взаимодействия с детьми, выявление уровня владения воспитателем самооценкой, развития педагогической рефлексии, высказывание пожеланий, рекомендаций, направленных на совершенствование наблюдаемых аспектов педагогической деятельности. Старший воспитатель должен основательно подготовиться к беседе, если хочет получить какой-то результат. Искусству проводить деловые беседы надо учиться. Старший воспитатель должен быть хорошим психологом, знать, что одного воспитателя надо поощрять к разговору одобрительными словами, кивком головы, улыбкой, другого – направлять, не давать отвлекаться на несущественные дела и мысли, третьего – помочь найти свои сильные стороны и суметь их подчинить созидательно-направленной деятельности с применением творческого подхода, заинтересовать, придать беседе привлекательную форму и т. д.

Важнейшим фактором повышения профессиональной компетентности педагогов в настоящее время является самообразование. Оно определяется как целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических знаний в какой-либо области науки, техники, культуры. Постоянное стремление к самосовершенствованию должно быть потребностью педагогов дошкольной образовательной организации. Организация самообразования – одна из главных и сложных задач старшего воспитателя детского сада. Направление и содержание самообразования определяются самим воспитателем в соответствии с его потребностями и интересами. Каждый педагог обязан в течение учебного года или другого достаточно длительного периода углублённо заниматься либо проблемой, в решении которой чувствует определённые затруднения, либо той, которая вызывает его наибольший интерес. На этом этапе старший воспитатель помогает определить проблему, тему самообразования. Проводя наблюдения разных сторон педагогического

процесса, педагогический анализ, контролируя работу педагогов, старший воспитатель помогает выделить вопросы, наиболее актуальные для каждого из них. Возможно применение и такой формы работы, как выставление воспитателями себе «оценок» по тому или иному разделу самообразования, которые обязательно анализируются старшим воспитателем и соотносятся с его собственными наблюдениями. Важно не только убедить воспитателя углубленно заняться какой-то проблемой, но и осуществлять постоянный контроль за тем, как проходит эта работа. Результаты работы по самообразованию – источник пополнения методического кабинета различными материалами. Они должны обязательно стать достоянием коллектива. Необходимо выработать определённые требования к оформлению материалов, чтобы в дальнейшем ими могли пользоваться все сотрудники детского сада. Нужно предусмотреть и определённые меры стимулирования наиболее эффективной работы воспитателей в течение учебного года. Результатом самообразования может быть и оформление передового педагогического опыта воспитателей дошкольного учреждения.

Как отмечает Денякина Л.М., требование учиться на протяжении всей жизни не является новым для работников образовательной сферы. Однако сегодня оно получило новое звучание.

С психологической точки зрения это требует значительных усилий, мобилизации творческих ресурсов и способностей человека. Педагоги, с достаточным уровнем внутренней мотивации, креативные личности, ориентированные на успех, способны самостоятельно достигнуть высокого уровня профессионализма. Однако для большей части педагогов необходимо создание специальных условий. Педагогическое мастерство, прежде всего, связано с личностью педагога, с комплексом качеств, которые способствуют обеспечению высокого уровня самоорганизации профессиональной деятельности. С технологической точки зрения педагогическое мастерство – это система, основными компонентами которой являются высокая общая культура, гуманистическая направленность, профессиональные знания и

умения, творчество и педагогические способности, компетентность. В профессиональной деятельности педагог опирается на потенциальные возможности своей личности, а совершенствование общей культуры позволяет ему развивать творчество и педагогическое мастерство.

Таким образом, рассмотренные формы организации методической работы позволяют охватить все основные вопросы, касающиеся организации педагогического процесса в ДОО. Задача педагога – максимально использовать имеющийся методический материал в части отбора наиболее эффективных технологий для решения конкретных педагогических задач.

1.5. Нетрадиционные технологии методической деятельности в дошкольной образовательной организации

С целью повышения качества образования и воспитания подрастающего поколения, оптимизации воспитательно-образовательного процесса, создания развивающей предметно-пространственной среды для обогащения возможностей развития детей и творческой реализации психолого-педагогического потенциала педагогов многие современные руководители и старшие воспитатели дошкольных образовательных организаций применяют нетрадиционные (инновационные) подходы к обеспечению методической работы с кадрами.

Любая инновация – это изменение того, что уже существует. Инновация педагогического процесса – частный случай изменения дошкольной образовательной организации, вставшей на путь развития. При этом следует помнить, что любая организация, в том числе и детский сад меняются не ради самих изменений, а потому что представляют собой часть более широкого процесса развития и должны реагировать на окружающую среду, требования и возможности общества.

Развивающаяся ДОО, работающая в поисковом режиме, значительно отличается от тех организаций, целью которых является стабильное традиционное поддержание раз и навсегда заведённого порядка

функционирования и управления. Постоянное введение в систему ДОО инноваций, с одной стороны, обеспечивает её развитие, а с другой стороны, может нарушать стабильность функционирования образовательной системы. Традиции же способствуют сохранению здорового равновесия.

Какие традиции могут быть полезными и актуальными в настоящее время? Среди таких традиций можно назвать: «Фестиваль творческих огоньков», «Творческая палитра», «Серпантин достижений» и т. п., которые позволяют зафиксировать личные или коллективные достижения, создать ситуацию успеха. В некоторых детских садах устраиваются выставки увлечений, хобби педагогов, творческие отчёты, что также позволяет раскрывать их творческий потенциал и взаимообогащать возможности его реализации. В небольших коллективах педагогические проблемы часто решаются в неформальном общении за чашкой чая. Это способствует лучшему узнаванию членами коллектива друг друга. Когда люди хорошо знают друг друга, у них исчезает необходимость в психологической защите, что позволяет человеку проявлять большую открытость в общении. За счёт взаимопонимания, открытости возможны подлинный диалог или обсуждение творческих проблем на педагогических советах.

Инновационный потенциал педагога – это совокупность социокультурных и творческих характеристик его личности, готовность совершенствовать педагогическую деятельность и наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов. Сюда же включаются желание и возможность развивать свои интересы и представления, искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать уже существующие нестандартные подходы в образовании.

Важность проблемы столь велика, что педагог должен принять очень ответственное решение о переводе своей деятельности в режим саморазвития или, другими словами, выстроить видение проблемы на перспективу и определить порядок достижения цели, иными словами, выработать тактику

профессиональной деятельности и взаимодействия с детьми, педагогами, родителями, подчиняя свои действия достижению стратегического результата. Это требует психологической компетентности.

Одной из наиболее эффективных форм методической работы, активизирующих творческую деятельность, инновационный потенциал педагогов, является дискуссия, спор, обсуждение какого-либо актуального вопроса. Самой дискуссии должна предшествовать подготовка; прежде всего, определяют тему дискуссии, устанавливают, какие знания и умения в её ходе должны получить педагоги. На основании этого старший воспитатель разрабатывает вопросник, определяющий последовательность обсуждаемых проблем, составляет список литературы для самостоятельной подготовки к дискуссии, продумывают план ведения дискуссии и заключительное слово, в котором должно быть подытожено всё сказанное и предложено решение поставленной задачи. Можно использовать и такой вариант дискуссии, как регламентированная дискуссия. Её цель – расширить знания педагогов, по какой-либо предметной проблеме, а также сформировать культуру общения участников в процессе дискуссии.

В качестве примера, Л.Н. Вахрушева и С.В. Савинова предлагают такую форму организации методической работы, как «дебаты». Авторы считают целесообразным применять данную форму при проведении педагогических советов и семинаров.

Дебаты – технология, предложенная известным американским социологом Карлом Поппером. Первоначально она создавалась как программа для учащихся, позволяющая обучить умению рассуждать, критически мыслить, продуктивно организовывать процесс дискуссии. Дебаты можно применять в качестве организационной формы проведения методической работы в ДОО, в рамках которой осуществляется формализованный обмен информацией, отражающей полярные точки зрения по одной и той же проблеме с целью углубления или получения новых знаний, развития аналитико-синтетических и коммуникативных умений,

культуры ведения коллективного диалога, аргументированной подачи своей точки зрения на решение проблемы. Особую привлекательность дебатам придаёт возможность рассматривать одно и то же явление или факт с противоположных позиций, анализировать бесспорные, на первый взгляд, истины и, вместе с тем, усомниться в их правильности, на основе чего самостоятельно, осознанно вырабатывать жизненную позицию. Сложность дебатов, как организационной формы методической работы, заключается не столько в их проведении, сколько в серьезной продуманной предварительной подготовке.

Обратимся к следующим нетрадиционным формам. По мнению К. Ю. Белой, творческие (проблемные) микрогруппы возникли в результате поиска новых, более эффективных форм методической деятельности. Они создаются добровольно, когда необходимо освоить передовой опыт, новую методику или разработать перспективную идею. Несколько педагогов объединяются с учётом психологической совместимости, творческих интересов. В группе могут быть один или два лидера, которые берут на себя решение организационных вопросов.

Каждый член группы самостоятельно изучает закреплённый за ним вопрос, готовит краткую информацию. Затем все обмениваются мнениями, спорят, предлагают варианты, внедряют в практику своей работы. Организуются взаимные посещения педагогического процесса, обсуждение лучших приёмов и способов. При необходимости проводится совместное изучение дополнительной литературы. Главное внимание уделяется поисковой, исследовательской деятельности. Совместное творческое освоение нового происходит в 3-4 раза быстрее, чем другими путями. Как только поставленная цель достигнута, группа распадается. С результатами работы знакомят весь коллектив детского сада.

«Литературная газета» – ещё одна интересная форма методической деятельности, объединяющая педагогический коллектив. Цель: показать

творческие возможности педагогов, детей и их родителей. Все участники пишут статьи, рассказы, сочиняют стихи, делают рисунки.

«Брифинг-встреча», на которой кратко излагается позиция по одному из злободневных вопросов. Она может проводиться руководителем или специалистом, который заранее готовится к ответу на вопросы по определённой теме и позволяет максимально активизировать воспитателей. Создаются две команды: одна задаёт вопросы, другая отвечает, организатор задаёт вопросы, педагоги отвечают.

«Эстафета педагогического мастерства» – данная форма методической работы представляет собой соревнование между несколькими группами педагогов, где один педагог начинает освещение проблемы, а следующие продолжают, вместе раскрывают её. Последний участник подводит итоги, делает выводы.

«Художественная копилка» - в такую копилку, в зависимости от педагогических задач, могут быть включены репродукции произведений изобразительного искусства; фотографии, рисунки предметов, животных, явлений природы, схемы, знаки (любая необходимая для проведения занятий информация). Это хороший способ привлечения внимания детей. Материалы копилки могут стать основой последующей методической выставки.

«Творческая гостиная» - форма организации взаимодействия педагогов в соответствии с их интересами и предпочтениями. Создаётся обстановка свободного, непринуждённого общения.

«Круглый стол» - при обсуждении любых вопросов психолого-педагогического сопровождения дошкольников круговое размещение участников позволяет сделать их самоуправляемыми, поставить их в равное положение, обеспечить взаимодействие.

Организатор «круглого стола» продумывает вопросы к обсуждению.

«Клуб Веселых и Находчивых (КВН)» как форма методической работы представляет эффективную возможность показать в соревновании свои творческие способности, теоретические знания и практические умения,

быстро разрешить педагогическую ситуацию, суметь объективно оценить знания своих коллег. Стимулирует активность участников в приобретении и демонстрации компетенций.

«Смотр-конкурс» - выступает как способ проверки профессиональных знаний, умений, педагогической эрудиции, демонстрация и оценка творческих достижений педагогов. Предполагает возможность оценивать результаты путём сравнения своих способностей с другими.

«Музыкальный салон» – одна из форм эстетического развития, духовного общения педагогов, детей и родителей, сохранения лучших народных традиций, обычаев. Приём формирования благоприятного микроклимата в коллективе. Направлена на приобщение к высшим духовным ценностям в области музыкальной культуры и нравственного воспитания.

«Мастер-класс» как форма методической деятельности – это средство передачи педагогом-мастером концептуальной и практической сторон собственной педагогической системы.

Структура мастер-класса содержит три основных функциональных блока:

1. Теоретический блок, в котором мастер представляет концепцию по теме мастер-класса.

2. Практический блок, в котором участники в рабочих группах (педагоги) разрабатывают заданную тему или решают проблему.

3. Презентационный блок, в котором участники представляют творческие результаты работы в группах.

Завершается мастер-класс рефлексией – обменом мнениями по результатам совместной деятельности мастера и присутствующих педагогов. Педагогическое мастерство предполагает педагогические способности, общую культуру, компетентность, широкую образованность, психологическую грамотность и методическую подготовленность педагога.

Все эти компоненты мастерства проявляются в ходе проведения мастер-классов.

Актуальным в методической деятельности ДОО является и составление портфолио педагогов – это папка с документами, в которой содержится многообразная информация.

Портфолио документирует приобретенный опыт и профессиональные достижения педагога за определённый период его профессиональной деятельности. Профессиональные портфолио педагогов ДОО могут быть нескольких видов.

По субъекту деятельности (чей опыт представлен в папке) их подразделяют на индивидуальные и групповые.

По виду профессиональной деятельности – на практико-ориентированные (имеющие целью анализ практической деятельности), проблемно-ориентированные (выступают как средство повышения качества решения проблемы), проблемно-исследовательские (используются для сбора и систематизации материала в связи с написанием конкурсной работы, научной работы и т.п.), тематические (посвящённые анализу, разработке различных аспектов темы) и некоторые другие. Также в зависимости от типов документов, его составляющих, можно выделить портфолио документов, портфолио работ, портфолио отзывов, комбинированный портфолио и т.д.

Нетрадиционные технологии, формы и методы организации методической деятельности способствуют развитию творческого потенциала педагогов, активизации интереса к выбору методических приемов решения педагогических задач, формированию знаний и представлений об основных исследовательских методах и методиках в области педагогической практики, оптимизации межличностных отношений, повышению их общей и педагогической культуры. Более того, знакомство и применение нетрадиционных технологий методической деятельности в ДОО предполагает овладение педагогами такими умениями в области профессиональной компетентности, как способность использовать и разрабатывать методы психолого-педагогической диагностики, проводить

теоретический анализ психолого-педагогической литературы и отбирать необходимые сообразно с целью и задачами педагогической работы технологии, элементы арт-педагогических техник, методики и игры для решения поставленных задач.

В совокупности данная работа позволяет обеспечивать всесторонность получения информации об изучаемых педагогических процессах и явлениях, уточнять, обогащать и систематизировать имеющийся практический опыт, создавая систему педагогического мастерства, опирающуюся на объективные факты и логико-аналитический инструментарий в области психолого-педагогической деятельности.

Методическое сопровождение практической деятельности педагогов позволяет воспитателю спроектировать и реализовать систему дидактических игр как на занятиях, так и в свободной деятельности детей, разработать методические рекомендации для родителей по конкретным проблемам воспитания и развития дошкольников, экспериментально выявить и обосновать педагогические условия и факторы, обеспечивающие успешность применения тех или иных педагогических приемов, методов, технологий, что помогает педагогу с позиции личностно-ориентированного образования и воспитания определить ведущие условия их влияния на развитие и воспитание личности ребенка-дошкольника.

2. СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Повышение квалификации педагогов как условие оптимизации воспитательно-образовательной деятельности дошкольных образовательных организаций

В современных условиях развития общества (стремительный научно-технический прогресс, как следствие – очень быстрое устаревание и обновление информации) реализуется концепция непрерывного образования, суть которой «образование через всю жизнь». Современный этап развития нашего общества характеризуется тем, что в приоритетных задачах образования находят отражение подходы, которые ранее были реализованы в одностороннем порядке. В частности, эти подходы были четко отражены в парадигмах образования: знаниевая парадигма, культурологическая, антропологическая, технологическая, информационная. Сегодня жизнь предъявляет такие требования к современной личности, которые делают необходимым интеграцию всех существующих парадигм. Это обуславливает повышенные требования к качеству подготовки педагогов на всех уровнях образования, и прежде всего педагогов дошкольного образования.

В этих условиях постоянное повышение квалификации педагогических работников ДОО является объективно необходимым (обязательным, в отличие от аттестации на соответствие квалификационной категории). В соответствии с Законом РФ «Об образовании» на работодателей возлагается ответственность за повышение профессиональной квалификации работников, с которыми они находятся в трудовых отношениях.

В основу данного направления в ДОО следует положить диагностику профессиональной деятельности педагогов, которая поможет руководителям

не только оценить педагогическую компетентность, но и выявить профессиональные интересы, потребности каждого педагога.

Следовательно, цель диагностики – не только и не столько определение наличного уровня квалификации, сколько планирование работы по её повышению, т.е., повышению научно-теоретической и психолого-педагогической подготовки педагогов через использование разнообразных форм работы:

- курсов повышения квалификации;
- системы заочного обучения;
- профессиональной переподготовки;
- методических объединений;
- работу творческих групп;
- конкурсов профессионального мастерства;
- всех форм методической работы детского сада (см. лекцию № 6);
- занятий самообразованием.

Главное в работе с кадрами – оказание реальной, действенной помощи педагогам в развитии их мастерства и приобретению необходимых умений и навыков в профессионально деятельности, а также выработка и корректировка свойств и качеств личности на основе самоанализа и взаимоанализа.

Работа по повышению квалификации педагогов должна быть:

- системной и систематической;
- оперативной;
- конкретной;
- с использованием оптимального сочетания форм и методов.

Система повышения квалификации педагогических работников дошкольного образования обеспечивает планомерную организацию и предметное осуществление различных видов занятий, которые позволяют практическим работникам дошкольных образовательных организаций

выяснить для себя все интересующие их вопросы и обогатить научно-методическую компоненту в структуре профессиональной подготовки.

2.2. Алгоритм профессиональной переподготовки и порядок прохождения курсов повышения квалификации педагогами дошкольного образования

Обязательными формами повышения квалификации педагогов ДОО являются курсы повышения квалификации, которые организуются в системе институтов (академий) повышения квалификации, институтов развития образования, факультетов профессиональной переподготовки и повышения квалификации вузов, в районных методических кабинетах.

При определении содержания курсов определяющим является дифференцированный подход (в зависимости от конкретных запросов слушателей). Так, в настоящее время для педагогов актуально включение в программы курсов таких вопросов, как:

- ФГОС и ФГТ дошкольного образования;
- разработка общеобразовательной программы детского сада;
- планирование педагогической работы с детьми;
- организация непосредственно образовательной деятельности детей;
- организация свободной самостоятельной игры детей;
- взаимодействие с родителями;
- психолого-педагогическая диагностика и др.

При планировании курсов повышения квалификации лаборатории (кафедры) дошкольного образования определяют (на основе обсуждения), какую группу специалистов следует обучить, что для них уже было проведено.

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов проводятся с отрывом от производства, с частичным отрывом,

дистанционно и по индивидуальному графику (с использованием индивидуальных форм).

Устанавливаются следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, семинары по обмену опытом, выездные занятия, стажировки, консультации, курсовые, аттестационные, выпускные квалификационные работы и др.

Учреждения профессиональной переподготовки и повышения квалификации выдают слушателям, успешно завершившим курс обучения, следующие документы государственного образца:

- удостоверение о повышении квалификации – для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 часов;

- свидетельство о повышении квалификации – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 100 часов;

- диплом о профессиональной переподготовке – для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 500 часов.

Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовке специалистов направляются в кадровые службы по месту их основной работы и хранятся в личных делах сотрудников.

ГЛОССАРИЙ

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

Акмеологическая компетентность – способность к постоянному профессиональному совершенствованию.

Активные формы методической работы с педагогами – такие формы методической работы, которые направлены на активизацию предметно-содержательной стороны профессионального творчества и способностей педагогов (теоретический семинар, психолого-педагогический семинар, проблемный семинар, психолого-педагогические чтения, мастер-классы, методический фестиваль).

Банк идей – новая форма методической работы, имеющая своей целью формирование накопительного центра педагогических, творческих и научных идей, их обработки и применения в практической профессиональной деятельности педагогов.

Возможности и компетенции педагога – одна из ключевых точек федерального государственного образовательного стандарта.

Воспроизводимость – критерий, характеризующий возможность применения (повторения, воспроизведения) образовательной технологии в образовательных учреждениях, т.е. технология как педагогический инструмент, должна быть гарантированно эффективна в руках любого педагога, использующего ее, независимо от его опыта, стажа, возраста и личностных особенностей.

Интерактивное обучение – это диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие педагогов или педагога и руководителя методического мероприятия.

Информационно-коммуникационная компетентность –

практическое владение компьютером, позволяющее осуществлять подготовку к образовательной деятельности, ведение документации.

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.

Кейс-метод – неигровой метод анализа и решения ситуаций. В процессе кейс-метода 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.

Коммуникативная компетентность – практическое владение приёмами общения, позволяющими осуществлять позитивное, результативное взаимодействие со всеми участниками образовательных отношений (дети, родители, члены семьи, педагоги).

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.

Компетенция – круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав.

Концептуальность предполагает опору на определенную научную концепцию, включающую философское, психологическое, дидактическое и социально-педагогическое обоснование достижения образовательных целей.

Коучинг – эффективный современный метод управленческой деятельности в ДОО. Понятие «коучинг» означает – «тренировать», «наставлять», «воодушевлять». Коучинг – это развивающее консультирование. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задаёт консультант.

Коучинг-сессия – одна из новейших форм организации работы с педагогическим коллективом. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности. В процессе коучинг-сессии педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит пути для решения проблем.

Критерии полноты и целостности программно-методического обеспечения:

- ориентированность на содержание образования (основное, дополнительное);
- ориентированность на разностороннее развитие ребёнка с учётом Временных требований, действующих до принятия Госстандарта;
- взаимосвязь содержания комплексных и парциальных программ, реализующих основное образование;
- взаимосвязь программ обеспечивающих реализацию технологий и методик.

Мастер-класс – форма методической работы, которая проводится с целью обучения педагогов. Открытый показ даёт возможность устанавливать непосредственный контакт с педагогом во время занятия, получить ответы на интересующие вопросы, помогает проникнуть в своего рода творческую лабораторию воспитателя. Главная цель мастер-классов – показать

технологии процесса, раскрыть механизмы обеспечения качества обучения, воспитания и развития детей, выявить алгоритм педагогически целесообразной и конкретно продуманной реализации поставленной цели определяемой образовательной области.

Метод «мозговой атаки», или «банк идей» – рациональный способ коллективного продуцирования новых идей для решения практических задач, не поддающихся решению традиционными способами.

Метод SWOT-анализа – это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами организации, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды. SWOT-анализ может быть использован как форма проведения всего педсовета, так и как отдельный интерактивный метод. Как правило, используется для стратегического планирования.

Методическое сопровождение в условиях реализации ФГОС ДО – процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности.

Методологическая компетентность – 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).

Пассивные формы методической работы с педагогами – сориентированы в большой степени на репродуктивную мыследеятельность и обеспечивают опору на зону актуального развития педагогов.

Педагогическая гостиная – форма организации взаимодействия участников педагогического процесса, которая обеспечивает обстановку свободного и непринуждённого общения с возможностью творческого обсуждения различных способов и методов решения одних и тех же педагогических проблем в зависимости от подходов и конкретно-индивидуальных психологических стилей педагогической работы. Данная

форма направлена на обеспечение возможности диалога и поиска самых разных и иногда нестандартных, но весьма эффективных вариантов решения профессиональных задач. Это также обеспечивает обмен опытом и рефлекссию профессиональной деятельности.

Педагогическая технология – это совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приёмов обучения, воспитательных средств; она есть организационно – методический инструментарий педагогического процесса (Б.Т. Лихачёв).

Педагогический ринг – одна из форм проектных моделей, имеющая цель: оказание помощи воспитателям в целесообразной ориентации на изучение современных достижений психолого-педагогической науки, методической литературы, образовательных технологий, арт-педагогических технологий и способствует выявлению различных подходов в решении педагогических задач.

Педагогических портфель – форма методической работы, направленная на систематизацию достигнутых результатов и распространение педагогического опыта в социуме, а также повышение имиджа ДОО.

Презентационная компетентность – умение презентовать положительный результат 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..

Программа методического сопровождения деятельности педагогов – последовательность реализации следующих шагов:

- актуализация и диагностика существа проблемы;
- взаимосвязью его частей,

- интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).
- информационный поиск возможного пути решения проблемы;
- логикой процесса,
- обсуждение вариантов решения проблемы и выбор наиболее целесообразного пути ее решения;
- оказание первичной помощи на этапе реализации плана решения.
- систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях;
- целостностью.
- ценностные ориентации 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.).

Профессиональное развитие педагога ДОО – это комплексный многокомпонентный процесс, целью которого является формирование человека как мастера своего дела, настоящего профессионала.

Психолого-педагогическая компетентность – теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательной деятельности.

Программно-методический комплекс дошкольного учреждения отбирается с учётом ориентации на государственные требования, нормативно-правовой статус дошкольного учреждения (вид, приоритетное направление), особенности и законы психического развития детей, специфику педагогического и детского коллективов, определяющих

возможность и целесообразность реализации каждой программы и технологии.

Синтез идей - метод упражнения, предусматривающий 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.

Система поддержки профессионального роста педагогов – одна из эффективных и результативных форм методической работы, дающих импульс творчеству педагогов.

Системность – характеризует технологию как структурированную систему, должна обладать всеми признаками системы:

Сопровождение – это особый вид взаимодействия с целью создания благоприятных условий развития субъектов взаимодействия, а его сущностными признаками являются помощь в принятии решений, взаимодействие.

Технология ТРИЗ (теория решения изобретательских задач) – создана ученым-изобретателем Т.С. Альтшуллером в 80-е годы XX века. Воспитатель использует нетрадиционные формы работы, которые ставят ребенка в позицию думающего человека. Адаптированная к дошкольному возрасту ТРИЗ-технология позволит воспитывать и обучать ребенка под девизом «Творчество во всем!»

Технология – это совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве.

Управляемость – возможность диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, поэтапной диагностики, варьирования средств и методов с целью коррекции результатов.

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.

Эффективность – современные педагогические технологии, существующие в конкретных условиях, должны быть эффективными по результатам и оптимальными по затратам, гарантировать достижение определенного стандарта обучения.

Эффективный старт - модель проекта, направленная на осуществление модульного принципа воспитательного процесса во взаимодействии всех субъектов педагогического процесса в соответствии со стратегическим планом развития дошкольного образовательного учреждения. Модульный принцип модели «Эффективный старт» имеет конкретный горизонт прогнозирования, который служит повышению эффективности организации качественного образования в детском саду и формирования образа будущего детского сада по ступеням.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алемаскина Ю.В., Богославец Л.Г. Современные педагогические технологии в ДОУ: учебно-методическое пособие. – СПб: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2011. – 112 с.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 96 с.
3. Виноградова Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.: Айрис – пресс, 2008. – 192 с.
4. Демин, В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды [Текст] / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
5. Майер, А.А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст]: методическое пособие / А.А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. – 128 с.
6. Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей [Текст]: материалы Всероссийской научно-практической конференции. 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. – 288 с.
7. Троян А.Н. Управление дошкольными образовательными учреждениями [Текст]: учебное пособие / А.Н. Троян. – Магнитогорск, 2001. – 276 с.
8. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2008.
9. Волобуева Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: ТЦ Сфера, 2008.
10. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. Издательство «Детство – Пресс», 2009.

11. Елжова Н.В. Тематические педсоветы в ДОУ: подготовка и проведение / Н.В. Елжова. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 216 с.

12. Лукина Л.И. Организационные аспекты работы с педагогическими кадрами ДОУ. М.: ТЦ Сфера, 2010.

6. Майер А.А. Практические материалы по освоению содержания ФГОС в дошкольной образовательной организации в схемах и таблицах. Педагогическое общество России М., 2014.

7. Камалова Н.Р., Благушко Л.Н., Стрельникова Л.Н., Петрова А.В., Бабчинская В.Ю., Мурченко Н.А. Педагогические советы в ДОО / Сост.: Н.Р. Камалова, Л.Н. Благушко, Л.Н. Стрельникова, А.В. Петрова, В.Ю. Бабчинская, Н.А. Мурченко. – Волгоград: Учитель, 2016.

8. Бацина Е.Г., Сертакова Н.М., Крылова Л.Ю., Бабчинская В.Ю. Педагогический совет в условиях введения ФГОС дошкольного образования. – Волгоград: Учитель, 2014.

9. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – № 9, 12. – 2008; № 3. – 2009; № 3, 12. – 2010.

10. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70412244/>. Дата обращения: 14.11.2018.

СОДЕРЖАНИЕ

Ведение.....	3
1. Методическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС дошкольного образования.....	4
1.1 Методическое сопровождение профессиональной подготовки педагогов дошкольных образовательных организаций согласно требованиям ФГОС дошкольного образования.....	12
1.2. Новые формы организации методической работы в дошкольной образовательной организации на современном этапе.....	22
1.3. Современные образовательные технологии в дошкольной образовательной организации	32
1.4. Традиционные технологии методической деятельности в дошкольной образовательной организации.....	54
1.5. Нетрадиционные технологии методической деятельности в дошкольной образовательной организации	63
2. Система повышения квалификации педагогических работников дошкольных образовательных организаций.....	71
2.1. Повышение квалификации педагогов как условие оптимизации воспитательно-образовательной деятельности дошкольных образовательных организаций	71
2.2 Алгоритм профессиональной переподготовки и порядок прохождения курсов повышения квалификации педагогами дошкольного образования.....	73
Глоссарий.....	75
Список литературы	83

Учебное издание

Составители:

Гриневич И.М., Чуприна А.А., Тоторкулова М.А.,
Москвитина Н.Ю., Гриневич Г.В., Матяжова О.А.

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ВОСПИТАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Подписано в выпуск 27.04.18. Формат 60x84/16.
Гарнитура «Times New Roman Cyr».
Электронное издание. Усл. печ. 4,88 л. Уч. изд. 6,97 л. Заказ № 68.

ГБУ ДПО «СКИРО ПК и ПРО»
355000 г. Ставрополь, ул. Лермонтова, 189А.