

## **«Эффективная практика работы с педагогами в ДОО»**

Проблема подготовки высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего воспитателя дошкольного образовательного учреждения на современном этапе очевидна для всех. Об этом говорится и в 273-ФЗ «Законе РФ об образовании», и в «Профессиональном стандарте педагога, и во «ФГОС ДО»

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком. Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования. Для успешного достижения целей в деятельности образовательного учреждения необходимо стремление самих педагогов работать эффективно.

Традиционные формы методической работы, в которых все еще главное место отводится докладам, прямой передаче знаний, утратили значение из-за низкой эффективности и недостаточной обратной связи.

Вышесказанные соображения побудили нас к разработке и осуществлению системы работы с кадрами по теме «Совершенствование профессиональных компетенций педагога, как фактор достижения качества в современной дошкольной образовательной организации»,

В основу данной работы легла дуальная (сочетание практического обучения по с теоретическим) система, выстраивающая процесс, направленный на развитие профессиональных компетенций: (представленных на слайде)

Благодаря этой системе свои результаты от совместной деятельности получают и молодые специалисты, и опытные педагоги, и родители.

Такой подход помогает выявить способности к инновационной деятельности, сформировать портфолио молодого специалиста, а главное – укрепить желание посвятить себя развитию, воспитанию и обучению детей.

Для опытного педагога эта система тоже открывает свои перспективы. Она выступает как способ повышения профессиональной компетентности, повышения своего статуса и имиджа в глазах молодых педагогов и родителей, возможность пополнить свою методическую копилку, получить материальное вознаграждение (стимулирующие выплаты) по результатам труда и достижений молодого специалиста.

Для родителя эта система повышает педагогическую грамотность и возможность лучше понять ребенка.

Дети получают качественное образование и успешное будущее.

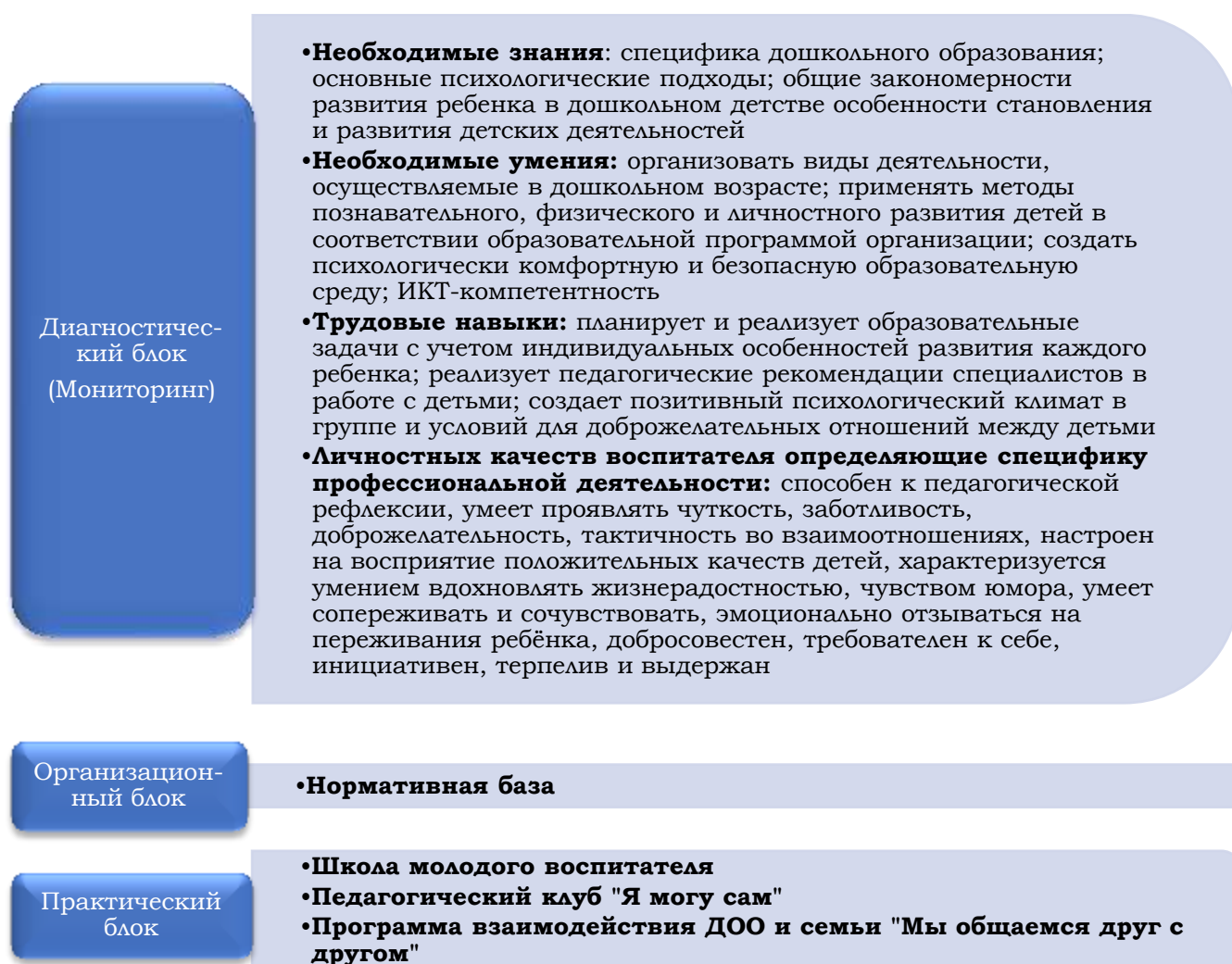
Разработанная система повышения профессиональных компетенций, включает в себя три основных связанных между собой блока.

Первый блок – диагностический. Тесты, анкеты, анализ документации.

Второй блок – организационный. Школы начинающих специалистов, индивидуальные программы развития профессиональных компетенций.

Третий блок – практическая работа. Реализация планов, программ и мониторинг!!!.

Мониторинг важный компонент всей цепочки. Включает в себя анкету профессиональной ИКТ –компетентности, анкету для родителей ( развитие ребенка в ДОО, информационное взаимодействие. Профессиональные и личностные качества педагога), карта оценки профессиональной деятельности педагога с методикой расчета и интерпретацией результатов



В нашей практике широкую результативность дает коучинговый подход (пробуждение внутренней мотивации сотрудников) как залог эффективного взаимодействия, способствующий развитию личностных и профессиональных компетенций. Совершенствованию коммуникативной культуры педагогов через приемы тимбилдинга (сплочение коллектива), тайм-менеджмента, элементов стратегии здорового преодоления, педагогический портфель. Данные технологии являются развивающим потенциалом в профессиональном росте педагогов.

# Система взаимодействия



Данный подход применим в нашей практике эпизодично как «эффект наваждения». Суть данного факта заключается в том, что во взаимодействии с коллективом используется «эффект неожиданности», тем самым выводит педагогов из зоны комфорта, который способствует личностному росту. Форма работы при данном походе может использоваться как тренинг, так и любой интерактив в работе с коллективом. Мы же используем как тренинг, который включает в себя несколько частей, в которых педагоги выполняют определенные задания. Тренинговое занятие предполагает деление педагогов на подгруппы, от 3х подгрупп, не менее 3х человек в подгруппе.

Тренинговое занятие состоит из двух частей.

В первой части педагоги выполняют задание, позволяющее использовать уже имеющийся профессиональный опыт и знания, который они трансформируют в единый итог коллективной работы подгруппы. Задание нашего тренингового занятия связано с понятийным аппаратом, то есть педагогам предоставляется термин, который они должны обосновать, описать и дать ему характеристику.

Вторая часть делится на 2 этапа: 1 – создание продукта и 2 – его презентация.

Во второй части, педагоги выполняют задание, позволяющее проявить креативность и творческий потенциал каждого из участников подгруппы. Задание нашего тренингового занятия, связано с созданием абсолютно нового проекта, который им нужно будет защитить, выбрав представителя от подгруппы.

В конце занятия обязательным пунктом является рефлексия, благодаря которой получаем обратную связь от педагогических работников по данной форме взаимодействия.

Таким образом, использование активных форм работы с педагогами помогает повысить уровень профессиональной подготовки педагогов. Инновационные подходы к управлению методической работой способствуют формированию у воспитателей интереса к современным технологиям, выработке у них устойчивого педагогического мышления, повышают уровень качества организации воспитательного процесса и

сплочивают коллектив педагогов. У педагогов значительно повышается мотивация к повышению квалификации, трансляции своего педагогического опыта на различных уровнях, участию в конкурсах различных уровней.