

## **Методическое сопровождение педагогов ДОУ как ключевое направление деятельности 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. Среди трудностей внедрения ФГОС ДО в систему деятельности дошкольной организации практиками обычно выделяются следующие:

- снижается 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. 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, позволяющие 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 относят:

1. Методологическая компетентность (умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с личностью ребёнка в дошкольном учреждении с трех позиций (ДОУ, 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 ДООУ 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 находится 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.

Дадим характеристику наиболее современным и эффективным интерактивным методам и формам 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 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»* - упражнение, предусматривающее 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 - личность дошкольника, наше будущее.