

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 47

Владимирская область, город Ковров, улица Гастелло, дом 11

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 48

Владимирская область, город Ковров, улица Космонавтов, дом 6/4

Педагогический опыт

Планирование индивидуальной траектории развития педагога ДОО посредством самоанализа

старший воспитатель МБДОУ № 47

Титова Ольга Николаевна,
высшая квалификационная категория

старший воспитатель МБДОУ № 48

Макарова Светлана Юрьевна,
высшая квалификационная категория

2020 год

Содержание

1	Наименование ПО	3
2	Условия возникновения	3
3	Актуальность и перспективность опыта	3
4	Теоретическая база опыта (научное обоснование опыта)	4
5	Новизна опыта	5
6	Ведущая педагогическая идея	6
7	Технология опыта	6
8	Результативность	14
9	Адресная направленность опыта	15
10	Библиография	16
11	Приложения	17

«Если учитель вдумчиво анализирует свою работу, у него не может не возникнуть интереса к творческому осмыслению своего опыта: стремления объяснить причинно-следственные связи между знаниями учеников и своей педагогической культурой. Так начинается высший этап педагогического творчества — сочетание практики с элементами научного исследования».

В.А.Сухомлинский

1. Наименование ПО.

Планирование индивидуальной траектории развития педагога ДОО посредством самоанализа.

2. Условия возникновения.

Текущие изменения в современном образовании России определили переход от традиционной системы обучения и воспитания к расширению спектра образовательных услуг, требующего от педагога способности самостоятельно выстраивать и реализовывать собственную концепцию деятельности. Новейшая парадигма требует и нового педагога, творческая индивидуальность которого должна проявляться, прежде всего, в способности к самоизменению и саморазвитию. Именно к идее саморазвития целенаправленно призывает Федеральный государственный образовательный стандарт, поскольку сегодня «социальный заказ ориентирован на профессионально компетентного педагога, являющегося субъектом саморазвития и самоопределения» [8].

Коме этого, и «Профессиональный стандарт педагога» [9]– который в целом ориентирован на оптимизацию и уточнение важнейших характеристик и компетенций педагогической практики, устанавливает критерии качества современного образования, и призван заменить существующие квалификационные требования к педагогам, как устаревшие и затрудняющие развитие системы образования на более современные и менее трудоёмкие. Педагог должен не только соответствовать требованиям времени, поколению

детей, но и перспективам развития общества, страны. У настоящего педагога сформированы новые профессиональные компетентности, меняются и совершенствуются базовые функции в связи с современными условиями. Конкретные критерии, сформулированные в «профессиональном стандарте педагога», позволяют выявить как пробелы, так и перспективы в профессиональном росте педагога, в повышении его компетентности, а анализ собственной деятельности как процесс осмысления индивидуального педагогического опыта является важнейшим и своеобразным инструментом преодоления существующих в практике трудностей, стимулом для профессионального роста и самосовершенствования. Динамичность общественного развития предполагает и требует от педагога непрерывного образования, постоянного стремления к отточенности и, в тоже время, обновлению профессиональной компетентности – способности успешно действовать на основе личного деятельностного опыта, умений и знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях при решении профессиональных задач [2].

Поэтому мы считаем, что самоанализ профессиональной деятельности педагога будет являться доступным средством планирования индивидуальной траектории развития, обеспечивая качество образования в ДОО.

3. Актуальность и перспективность опыта.

В XXI веке профессиональный рост педагога стал одним из самых актуальных направлений развития современного образования в России. Это обусловлено, прежде всего, тем, что в условиях рыночной экономики всегда возрастают конкуренция и требования к профессиональной подготовке специалистов во всех сферах трудовой деятельности человека. Рост педагогической профессиональной компетентности — это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в изменяющейся образовательной

среде. И именно в результате процесса повышения профессиональной компетентности педагога происходит повышение качества образования детей.

Все мы понимаем, что совершенствование качества образовательного процесса вследствие роста профессиональной компетентности педагога невозможно без умения объективно рассматривать собственную работу и адекватно воспринимать анализ своей деятельности, проведенный коллегами, руководством, родителями детей или даже самими воспитанниками. Самоанализ деятельности педагога – это эффективный инструмент выявления пробелов в своей педагогической практике, поиск объективных причин затруднений и выработки необходимой стратегии «работы над ошибками». Правильно организованный самоанализ будет и стимулом к усовершенствованию результатов своей деятельности и вектором к росту профессионального мастерства. Приоритетную важность проблема самоанализа педагогической деятельности приобретает на фоне недостаточного методического сопровождения, дидактического обеспечения при одновременном повышении требований к качеству образовательных услуг. Поскольку существенные изменения коснулись не только системы образования, но и оценки труда педагога, то каждому работнику образовательной сферы, важно владеть технологией самоанализа, чтобы добиться хороших результатов. Именно самоанализ профессиональной деятельности должен стать основой для выявления проблем, своевременной корректировки педагогического процесса, потребностью к принятию и введению инноваций в образовательный процесс, а также главным условием для повышения уровня профессиональной компетентности в процессе внедрения профессионального стандарта в дошкольном образовании. Поэтому данная проблема в последнее время становится всё более актуальной.

4. Теоретическая база опыта (научное обоснование опыта).

Происходящие преобразования в российском образовании сегодня предопределили переход от традиционной системы обучения и воспитания к

расширению спектра форм и направлений образовательных услуг, требующий от педагога способности самостоятельно выстраивать собственную траекторию профессионального роста и воплощать концепцию деятельности. Выбор деловой стратегии обеспечивается постоянным мониторингом и анализом входящих и исходящих показателей, изучением собственного трудового вклада и личностного потенциала, в основе которого лежит самоанализ профессиональной деятельности.

Доктор психологических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ. Геннадий Суходольский отмечает, что профессиональная компетентность педагога это — «способность к результативному выполнению профессиональной деятельности, определяемой ее требованиями, базирующейся на научной основе в образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение теоретическим, профессиональными умениями и навыками знаниями, профессионально значимыми установками и личностными качествами» [6].

Если посмотреть на вектор развития интегративного (профессионального и личного) потенциала учителя с практической точки зрения, то на первый план выдвигается такое качество — учительское мастерство. Ю. П. Азаров это мастерство определяет, как «возвышенное искусство обучения, доступное каждому педагогу, работающему по призванию и любящему детей и которое он может и обязан постоянно совершенствовать. Педагог в статусе мастера — это специалист высокой культуры, обладающий объемным кругозором, теоретически хорошо знающий свое направление, практически разбирающийся в вопросах общей и детской психологии и в совершенстве владеющий методикой обучения и воспитания» [1]. Изучение различных мнений ученых, исследовавших сущности компетентности (А. В. Хуторской, С. Е. Шишов, В. А. Кальней, В. Г. Суходольский) по определению понятия «профессиональная компетентность», высказывают предположение представить ее как объединение и взаимосвязь знаний, практики и профессионально значимых личностных качеств, которые отражают способность педагога

результативно выполнять профессиональную деятельность и включают в себя понятия профессионализм и педагогическое мастерство педагога.

Но, ни один из намеченных вариантов повышения профессиональной компетентности педагога не будет результативным, если он сам до конца не поймет потребности в собственном профессиональном росте. Отсюда вытекает необходимость создания таких условий, в которых работник образовательной сферы может самостоятельно осознать ценности повышения уровня своих профессиональных качеств. Самоанализ собственной педагогической деятельности, по определению, как бы является отправной точкой дальнейшего движения и, тем самым, способствует профессиональному саморазвитию педагога, в итоге чего начинают развиваться навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются и воплощаются в его практике.

Способность воспитателя или специалиста к самоанализу выстраивается как бы на двух блоках: в формировании умений проводить анализ реализуемой ими деятельности и в выработке потребности в нем. Поэтому самоанализ в данном ключе имеет глубокую психологическую основу, которая связана с появлением рефлексивного индивидуального сознания. Содержание проблемы самоанализа базируется на внутреннем саморегулирующем механизме, который, по словам Г.К. Селевко, составляет потребность, направленность Я – концепция [11]. Исходя из этого, педагог (он же воспитатель) рассматривается как субъект, испытывающий потребность в профессиональном познании и самопознании. А это, в свою очередь, ведет к формированию таких личностных характеристик как самоутверждение, самоопределение, самовыражение, самореализация и саморазвитие в педагогической деятельности. Подобный подход способствует становлению педагогических кадров как субъектов своей профессиональной активности.

В то же время самоанализ является средством для создания успешного взаимодействия и взаимопонимания педагога со всеми субъектами образовательных отношений. В связи с этим акцент переносится на методы и приемы проведения анализа, в котором особое место отводится осознанности

выбора средств и способов, сказывающихся на изменении конечных результатов. Поэтому анализ собственной деятельности можно рассматривать как целенаправленный процесс установления отношений между личными действиями, мотивами и средствами [7].

По словам А.С.Рубинштейна, процесс самоанализа, исходит из того, что в ходе своей работы учитель, временами сталкивается с противоречием и внутренним дискомфортом [15].

Исследователи выделяют такие основные компоненты самоанализа, как самоконтроль, самодиагностика, самоосознание своих затруднений и самооценка. Данные компоненты позволяют педагогу постоянно проводить аналитические срезы образовательного процесса, определять противоречия между фактами и явлениями, осмысливать их природу и причинно-следственные связи и тем самым избегать ошибки, находить способы решения проблемы, вырабатывать новые идеи. Несоответствие между тем, что в реальности, и тем, что требуется, - в данном противоречии и заключается характер затруднений, ведущих к поиску путей их устранения. Рассмотрим компоненты самоанализа подробнее [5].

Особенностью важности самоанализа проявляется ещё и в том, что при проведении мониторинговых исследований эффективности работы педагог получает сведения и о себе как о личности, и требованиях к собственному труду и способах его оценки. Постепенно, при овладении умением самостоятельно производить оценку своей педагогической деятельности, имея объективный результат, учитель (воспитатель), используя возможность, проявляет способность к самостоятельному решению проблем, своевременному устранению недостатков, и тем самым, демонстрирует стремление к ответственной самостоятельности. А это приводит к выходу режим (или категорию) «работающих на доверии» и достижению статуса, который снижает частоту и давление административного контроля, что повышает у человека позитивное отношение к работе, служит профилактикой

рисков выгорания и помогает установлению здоровых взаимоотношений в коллективе и т.п.

Таким образом, выведение и сопровождение педагога к развитию способности и потребности к самоанализу профессиональной деятельности можно рассматривать как сложный аналитический процесс изучения воспитателем своего педагогического опыта по нескольким направлениям, основанного на самоконтроле, самодиагностике, осознании затруднений и оценивании дальнейших перспектив самосовершенствования и самореализации [15].

5. Новизна опыта.

Новизна нашего опыта заключается в построении целостной системы (модели) методической сопровождения по планированию индивидуальной траектории развития педагога посредством самоанализа.

В данном опыте мы предлагаем:

- Материалы проекта «Педагогический всеобуч» по повышению профессиональной компетентности в процессе самоанализа профессиональной деятельности;
- Пакет документов, содержащий оценочные листы, протоколы, карты, рекомендации и инструкции к их использованию (комплект форматов для самооценки уровня профессиональной деятельности, компетентности, предлагается перечень вопросов, которые целесообразно задавать во время первого собеседования, для текущей оценки педагогической деятельности воспитателя, при подготовке к аттестации).

6. Ведущая педагогическая идея.

В существующей системе методической работы не уделяется должного внимания вопросу важности и сущности самоанализа педагогической деятельности как средства планирования индивидуальной траектории развития педагогов ДОО. Субъектная позиция участника образовательного процесса,

коим является, воспитатель или специалист, позволяет предоставлять или дает ему возможность к самостоятельному изучению результатов своей работы, познанию себя как личности, пониманию своего отношения к прошедшему, происходящему и будущему в профессии. Поэтому нам представляется, что именно самоанализ в настоящее время является тем самым регулятором, своего рода внутренним контролем, который обладает некоторыми преимуществами перед традиционным подходом внешнего административного контроля. И в сочетании с ним, должен вписаться в тенденции сегодняшнего дня и стать эффективным средством повышения не только личного профессионализма педагога, но через него и качества образования в целом.

Что же будет выступать основными критериями самоанализа? Прежде всего — психолого-педагогические требования к целостному, системному построению процесса повышения профессиональной компетентности воспитателя. Психолого-педагогические знания, современные требования к деятельности педагога в условиях профессионального образования должны быть усвоены и присвоены им как критерии оценки результативности его профессионально педагогической деятельности. Основными составляющими системного самоанализа выступают: анализ своей образовательной деятельности как целостной системы (детские достижения, успешность сотрудничества с семьями воспитанников, их удовлетворенность, а также эффективности реализации образовательной программы, удовлетворенность собственной деятельностью, микроклимат в группе и МБДОУ); анализ отдельной составляющей своей деятельности (например, коммуникативной, организаторской, конструктивной и т.д.); анализ отдельного занятия или мероприятия как подсистемы своей деятельности; диагностика и анализ своих профессионально значимых личностных качеств и т.д.

7. Технология опыта.

Качество образования, как известно, во многом определяется грамотным подходом к созданию условий образовательной среды, где ключевое значение

придается уровню профессиональной компетентности педагога и его профессиональной деятельности. К сожалению, существующая система повышения профессиональной компетентности и оценки деятельности педагога далека от совершенства, страдает односторонностью и субъективностью, что совершенно справедливо вызывает неудовлетворение педагогов, затрудняет работу администрации ДООУ. Вследствие чего, перед администрацией встала задача — разработать такую модель повышения профессиональной компетентности и такой инструментарий, который позволил бы сделать процесс оценки профессионализма педагогов ДООУ не только всесторонним, максимально объективным, охватывающим все этапы работы педагога, но и чтобы результаты этой оценки с одной стороны, давали бы администрации действенный инструмент управления и сопровождения каждого члена педагогического коллектива, а с другой — обеспечили комфортность и социальную защиту воспитателя.

Цель нашего опыта заключается в построении целостной системы (модели) методической работы по планированию индивидуальной траектории развития педагогов в процессе самоанализа профессиональной деятельности:

Решение поставленной цели решалось через следующие задачи:

1. Изучить методическую литературу по заявленной проблеме;
2. Выявить уровень развития профессиональной компетенции педагогов ДОО на начальном и итоговом этапе экспериментальной работы;
3. Создать условия для:
 - формирования потребности, мотивации к повышению уровня профессионального роста компетентности через самоанализ педагогической деятельности;
 - развития творческой сознательности, проявляющейся в умении ставить задачи и находить способы их решения, умения устанавливать связи между условиями своей педагогической деятельности и средствами достижения педагогических целей;

- стимулирования к творческому поиску через привлечение педагогов к обобщению и распространению инновационного педагогического опыта работы на муниципальном и региональном уровнях.

Фундаментальной основой разработанной нами системы по планированию индивидуальной траектории развития в процессе самоанализа были положены следующие принципы [4].

Систематичность. В отличие от действующей практики, в рамках которой деятельность педагога отслеживается с момента его поступления на работу и далее по мере достижения профессиональной зрелости, сводится к эпизодическим и разовым мероприятиям, иногда не связанным между собой мероприятиям. Разработанная же нами система планирования предполагает регулярную оценку, цикличность (каждый цикл соответствует определенному уровню профессионального роста, каждый новый этап предполагает более совершенное владение профессиональными умениями).

Комплексность, всесторонность. В отличие от существующих порядков, когда оценка имеет фрагментарный характер и порой основана на случайно выхваченных сторонах деятельности педагога, в основе предлагаемой системы лежит целостная структура компетентности педагога, учитывающая все разновидности и связующие компоненты профессиональной деятельности: от знания методики обучения, планирования до управления образовательным процессом, его преобразования и т.д.

Относительная объективность. Этот принцип предполагает, что результативность может иметь элементы субъективности и некоторой привязанности к конкретным условиям. Данная особенность обусловлена не только комплексным характером оценки и наличием четких дифференцированных критериев, но и возможностью оценить компетенцию педагога в количественном отношении, прозрачности педагогического вклада и партнерство участников образовательного процесса. Это достигается не только за счет доступности, открытости материалов оценки, но и за счет регулярной самооценки профессиональной деятельности. Предлагаемый способ

качественной и количественной оценки педагогической деятельности не носит исключительно контролирующий характер, а направлен в основном на профессиональное развитие.

Вовлечение внутренних резервов образовательного учреждения в обеспечение процесса обучения за счет повышения качества оценки педагога. Предлагаемый нами подход является многоуровневым, в его рамках производится оценка деятельности педагога на стадии вхождения в профессию, в ходе планового мониторинга профессиональной деятельности, изучения профессиональных интересов, самооценки, результатов самообразования и повышения педагогического мастерства.

Для обеспечения работоспособности системы необходимо соблюдение такого условия, как обучение, а лучше сказать, сопровождение педагогических кадров в период подготовки к самоанализу, поскольку формирование готовности педагога к самоанализу требует соответствующей организации. Ей присущи следующие характеристики: подвижность, так как она гибко реагирует на изменение условий образовательного социума; коллегиальность, поскольку взаимодействие педагогов основано на сотрудничестве; самостоятельность и ответственность при которых педагоги управляют изменениями, благодаря чему в ней есть благоприятные ситуации и возможности для профессионального роста и самоактуализации.

Содержание методической работы, ориентируется на повышение уровня профессиональной компетентности педагога в процессе самоанализа педагогической деятельности, и включает в себя определенную поэтапность ее проведения. А именно:

- диагностика, которая обеспечивает определение педагогом испытываемых затруднений,
- планирование последующей индивидуальной или совместной деятельности с учетом выбора содержания и апробирования возможных вариативных форм, в том числе и помощь в самообразовании,
- общее методическое сопровождение воспитателя,

- создание мотивации для стремления к самообразованию и повышению квалификации и благоприятных условий их осуществления,
- получение обратной связи.

На основе изучения научных исследований по данному вопросу (исследования И.Ю. Соколовой, В.А. Сластенина) [12] нами были выделены критерии и показатели уровня профессиональной компетентности воспитателей с учетом структурных и содержательных компонентов, определяющих ее содержание, а также определены три уровня профессиональной компетентности (высокий, средний, низкий) (Приложение 3).

Профессиональная компетентность педагогов ДОО оценивалась по следующим критериям:

1. Активная жизненная позиция.
2. Профессионально-личностные качества педагога.
3. Профессиональные знания.
4. Профессиональные умения.
5. Творческие умения.

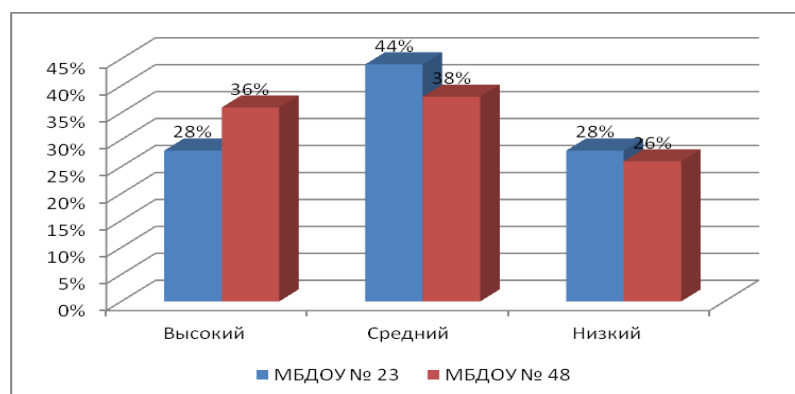


Рис. 1 Уровень профессиональной компетентности, 2015 год

Использование метода экспертных оценок с опорой на выделенные критерии позволило распределить результаты следующим образом:

- 28 / 36 % (МБДОУ № 47 / МБДОУ № 48) коллективов составляют педагоги с высоким уровнем профессиональной компетентности. В эту группу вошли воспитатели с высшим и средним специальным образованием, со стажем

работы от 10 лет и выше.

- В группу со средним уровнем профессиональной компетентности, это 44 / 38 % коллектива педагогов, вошли педагоги, имеющие среднее специальное образование и стаж работы от года до 5 лет.
- В группу с низким уровнем профессиональной компетентности, это 28 / 26 % воспитателей входят педагоги, не имеющие специального педагогического образования и не имеющие стаж работы воспитателем (Приложение 1).

Таким образом, при анализе состояния практических умений воспитателей отмечены низкий уровень теоретических знаний и профессиональных умений педагогов, а также преобладает усредненность таких компонентов профессиональной компетентности, как творческие умения воспитателей, навыки педагогического общения и педагогической техники.

Согласно характеристикам и критериям оценки исследователями выделены следующие уровни сформированности самоанализа педагога: низкий (чувственно-эмоциональный), средний (осознанный), высокий (системно-осознанный) – разработаны показатели их развитости (Приложение № 4 Критерии уровней сформированности компонентов самоанализа). По показателю сформированности компонентов самоанализа можно определить уровни развития способностей педагога к анализу собственной педагогической деятельности, которые имеют следующие характеристики:

- спонтанное аналитическое действие, когда все определяется с позиции эмоций и чувств;
- осознанное выделение существующих и значимых педагогических ситуаций, обращение мысли на результат;
- определение проблем, выделение противоречий, осознанность, системность, обращение мыслей на результат и процесс его получения с позиции критического анализа.

Анализ уровня сформированности компонентов самоанализа педагогов МБДОУ № 47 и МБДОУ № 48 на начало работы над опытом (2015-2016

учебный год) показал, что большинство педагогов не могут осознанно определять проблемы и причины их возникновения при организации педпроцесса, испытывают сложность в конкретизации цели своей педагогической деятельности, а это им не предоставляет возможность ориентировать мысли на результат. Кроме этого, у воспитателей слабо выражены осмысленность затруднений и навыки самооценки. Педагоги очень эмоционально относились к критической оценке руководства и коллег. (Приложение № 5).

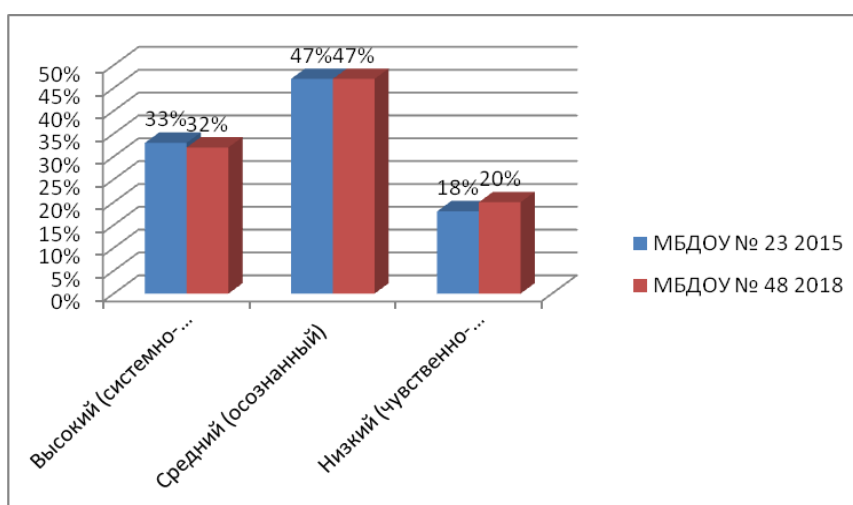


Рис. 2 Критерии уровней сформированности компонентов самоанализа педагогов МБДОУ № 47 и МБДОУ № 48 (начало работы над опытом)

Исходя из результативности мониторинга нами было принято решение по разработке целостной системы (модели) методической работы по повышению уровня профессиональной компетентности педагога в процессе самоанализа профессиональной деятельности в условиях введения профессионального стандарта в дошкольном образовании.

В современных условиях педагог - это, прежде всего исследователь и творческий работник, обладающий следующими качествами: научно-психолого-педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, определенной исследовательской решительностью, развитой педагогической интуицией и креативностью, владеющий критическим

анализом, рациональным и рассудительным использованием передового педагогического опыта в своей практике, потребностью в профессиональном самовоспитании и саморазвитии, т.е. способный и стремящийся формировать свой инновационный потенциал.

Для эффективной методической работы с педагогами в первую очередь мы, как руководители, добиваемся того, чтобы педагоги стремились успешно работать, а это зависит от трудовой мотивации. Показатели изучения мотивации труда педагогов являются ориентиром последующего руководства педагогическим коллективом и каждым педагогом, в индивидуальности. Для того чтобы повысить заинтересованность педкадров в результатах их труда, мы пришли к выводу о необходимости максимально разнообразить содержание и формы методических мероприятий, стимулировать педагогов к активному участию в них, поощрять творческую инициативность и тем самым направлять и создавать предпосылки к повышению их профессионального мастерства. При этом, как бы лейтмотивом проводится акцентирование внимания педработника на его достижения в настоящем и в сравнении с прошлым. Тем самым демонстрируя его объективный профессиональный рост и ориентируя на выбор ориентиров работы, в том числе и над собой. Таким образом, можно представить модель организации методического сопровождения в образовательной организации, направления которого способствуют повышению уровня профессиональной компетентности педагога в процессе самоанализа педагогической деятельности (Приложение № 6).

Самоанализ — это незаменимый компонент педагогической деятельности, который охватывает все ее аспекты. Он рассматривается как умение, необходимое для эффективной исследовательской и творческой деятельности, которое позволяет выявить объективные причины успехов и затруднений, и поэтому является обязательным условием для самостоятельного поиска средств и форм профессионального роста.

Предлагаем рассмотреть основные составляющие самоанализа: самоконтроль, самодиагностика, осознание своих затруднений и самооценка.

Эти элементы позволяют педагогу постоянно анализировать образовательный процесс, выделять противоречия между фактами и явлениями, устанавливать причинно следственные связи (почему так, а не иначе) и тем самым определять эффективные способы решения проблемы, проектировать новые идеи, вводить в собственную практику инновации. Расхождения между тем, что есть, и тем, что требуется, - это и есть характер затруднений, ведущие к поиску способов к их устранения.

Выработка стабильной направленности, а впоследствии потребности, педагогов на самоанализ сопровождается организацией гармонизирующих тренингов, которые включают в себя работу групп педагогов по решению профессиональных проблем. Также существенным моментом в организации методического сопровождения является проведение консультаций опытными педагогами, работа рабочих и творческих групп, практических конференций, тематических сборов с элементами коуч сессий, круглых столов с обсуждением определенных задач. Такой подход позволяет определить существенные проблемы педагога и на их основе разработать гибкую систему его самоактуализации и самореализации, подводя к развитию способности педагогов к самоанализу.

Успешность практического осуществления педагогического воздействия не может быть без хорошей теоритической базы. Поэтому значимую часть методического сопровождения отводится теоретической подготовке педагогов.

На основе анализа кадрового потенциала в ДООУ была разработана и апробирована система методической работы по развитию профессиональной компетентности педагогов.

Методическое сопровождение педагогов было организовано в рамках реализации проекта «Педагогический всеобуч», который предусматривал подготовку и проведение практикумов, тренингов, консультаций, предполагающих ступенчатое, методическое раскрытие потенциала педагогов посредством повышения самооценности профессии, изучения механизмов применения знаний на практике. Педагогический всеобуч представлял собой

комплекс занятий с педагогами, которые проходили три раза в течение учебного года, с периодичностью раз квартал. Весь комплекс был разбит на несколько тем.

В ходе работы над опытом были рассмотрены следующие вопросы по темам:

- Показатели успешности педагога.
- Анализ и самоанализ педагогической деятельности.
- Самообразование — один из путей повышения квалификации.
- Самодиагностика педагога, ориентация на успех и др.

Перед каждым мероприятием был организован подготовительный этап. Для изучения концептуальных подходов в организации образовательного процесса были проведены проблемные консультации, в т.ч. в форме ролевых игр, диалогов, дискуссий. На консультациях овладели методикой организации и научными способами взаимодействия с детьми дошкольного возраста. Обратная связь с педагогами, установленная в ходе экспресс-опроса и эспресс-тестирования, способствовала росту их профессионального мастерства, повышению творческого отношения и интереса к педагогической деятельности. При планировании консультаций подобного рода, мы ориентировались на возможности как всего педколлектива, так и индивидуальные возможности, интересы, профессиональные затруднения каждого педагога в частности. Мы подбирали такие методы и приемы, которые могли бы помочь углубить знания, активно включиться в творческую деятельность на занятиях. К проведению консультаций желательно привлекать и опытных, компетентных педагогов, а не только старших воспитателей.

С целью повышения практических умений и навыков молодых педагогов совместно с рабочей группой был подобран разнообразный методический материал в виде конспектов занятий, таблиц, схем, опытов, фотоальбомов, перечня необходимых ресурсов по различным направлениям развития ребёнка. Данное мероприятие послужило стимулом для дальнейшего профессионального роста педагогов.

На подготовительном этапе разрабатывались и создавались буклеты, информационные листы, памятки, рекомендации, а так же проводилось анкетирование педагогов по определенным проблемам. Таким образом, уже на подготовительном этапе работы, педагоги вливались в исследовательскую деятельность, самостоятельно изучая азы педагогической теории. В процессе всеобуча мы полностью отказались от самобытных лекций, так как: «При монотонном чтении лекции педагоги усваивают лишь пятую часть информации, при использовании наглядного материала, ИКТ технологий и при проведении дискуссионных обсуждений - до половины, при разборе конкретных проблемных ситуаций - почти всю информацию» (по рекомендациям Н.С. Голицыной).

Для повышения профессиональной компетентности педагогов в наших ДОУ, мы регулярно использовали интерактивные методы обучения педагогов при проведении методических мероприятий. Из опыта работы, можно сказать, что наиболее результативными и очень интересными в методическом отношении стали дискуссии-обсуждения проблемных ситуаций, методические и психологические тренинги, педагогические ринги, деловые игры в форме КВН, игры «ЧТО?» ГДЕ?» «КОГДА?», «Своя игра», разработка творческих и исследовательских проектов, проведение итоговой викторины, как практическая часть нетрадиционного педагогического совета, проблемные семинары-практикумы, коллективные открытые просмотры занятий опытных педагогов, обсуждение ситуативных проблем. Выполняя разные творческие задания, упражнения, педагоги учились чётко формулировать проблемы, выделять противоречия, определять способы их решения, выдвигали гипотезы, анализировали идеи других. Повышенный интерес проявляли молодые, только вливающиеся в педагогическую деятельность, специалисты, которые учились дискутировать, участвовать в дебатах и спорных вопросах, высказывать личное мнение по проблемам.

В ходе реализации всеобуча, мы в основном организовывали методические мероприятия с использованием интерактивных методов обучения. С целью

совершенствования профессиональных умений и создания в коллективе атмосферы сотрудничества и творческого взаимодействия проводились тренинговые занятия или практикумы с элементами тренинга. Это способствовало педагогам снимать эмоциональное напряжение и преодолеть неуверенность в себе, активизировать собственные ресурсы, развивать коммуникативные и организаторские способности (Приложение 18).

Еще более результативным методом интерактивного обучения стала поэтапная презентация своего педагогического опыта работы. Презентация опыта была организована в форме мастер – класса «Открытая книга», страничка которой представляла этапы опыта: изучение литературы, планирование, открытый показ и т.д.. После прохождения педагогом аттестации и присвоения квалификационной категории, воспитатели имели возможность продемонстрировать перед коллегами свои методические наработки, познакомить с инновационными приёмами работы с детьми, родителями (Приложение 17).

Повышение профессиональной компетентности предполагает методичное изучение теоретических источников, умение работать с методической литературой, отбирать необходимый материал и уметь его представлять своим коллегам в привлекательной и занимательной и доступной форме и, конечно, уметь использовать его в собственной практической деятельности.

Проведение различного рода интерактивных дискуссий, диспутов, викторин, марафонов, педагогических гостиных и т.д., способствует развитию творческой инициативы педагогов и профессионального мастерства, обеспечивается обратная связь, искренний обмен мнениями, что позволяет анализировать конкретные ситуации, развить способности педагогов к самоанализу профессиональной деятельности – педагоги учатся рефлексировать свою деятельность.

В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система методического сопровождения молодых педагогов, определяются определенные формы, методы и приемы, которые в дальнейшем будут содействовать

профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как начинающего педагога встретит коллектив, будет зависеть последующая успешность и благополучие специалиста. Старший воспитатель с самого первого рабочего дня ориентирует молодого педагога на позитивное восприятие профессии, основанной на постоянном изучении педагогического опыта, обновлении имеющихся знаний, овладении передовыми методами и приемами во взаимодействии с детьми и сотрудничестве с родителями воспитанников, овладение секретами воспитания. Одна из основных должностных функций старшего воспитателя – оказание методической помощи вновь пришедшим педагогам, в организации педагогического процесса в группе.

В наших ДООУ разработаны модели организации работы с молодыми специалистами, целью которой является помощь начинающим педагогам в повышении их профессиональной компетентности (Приложение 19). Заседания «Школы начинающего педагога» проходят раз в месяц по плану, составленному с учетом запросов, интересов и выявленных трудностей начинающих педагогов. К работе в Школе (проведению консультаций, практикумов, открытых просмотров и т.п.) привлекаются опытные, творческие специалисты. В рамках заседаний Школы рассматриваются теоретические и практические вопросы.

В конце учебного года на заключительном заседании, мы организовали деловую игру для молодых педагогов МБДОУ № 47 и 48 «Проверь свои способности», где воспитатели обоих ДООУ, разделились на команды по ранее предусмотренному способу (в нашем случае это была игра «калинка – малинка»). В результате у нас получились смешанные команды из двух ДООУ, где педагоги могли еще и участвовать в деловой игре в команде с незнакомыми педагогами (что способствовало им в дальнейшем поддерживать профессиональную дружбу). Далее мы выбрали жюри (тоже из двух ДООУ), которое оценивало правильность, оригинальность, полноту ответов, а также чувство юмора, находчивость. Далее предлагались различные творческие

задания, направленные на развитие и раскрытие способностей молодых педагогов. В конце игры проводилось награждение молодых педагогов. (Приложение 15)

Одним из способов решения образовательных задач является взаимодействие педагога с детьми. Оно же является условием эффективного общения членов педагогического коллектива. С учетом этого в систему методического сопровождения по повышению профессиональной компетентности были включены мероприятия по развитию у педагогов межличностного взаимодействия, ознакомления с особенностями сотрудничества с детьми дошкольного возраста, а также обучению их различным методам релаксации и саморегуляции. Нами были использованы следующие подходы интерактивного взаимодействия:

- для генерации новых идей, обобщения имеющихся способов решения проблемы, анализа предложенных инноваций подбирались такие техники, которые помогали искать оригинальные и полезные идеи: это «Мозговой штурм», «Разнос», «Найди идею», «Выдвигаем гипотезы», «6 шляп мышления»;
- для решения конкретных педагогических и проблемных ситуаций – продуктивные игры «Негатив и позитив», «Диалог», «Эстафета», «Решение проблемных ситуаций», «Смотреть на мир чужими глазами»;
- для выявления уровня профессиональной компетентности игровые формы «Алло, справочное бюро», «Педагогический пробег», «Что, где, когда?»;
- для повышения уровня коммуникативной компетентности - игровые формы «Дискуссия», «Аукцион», «Комиссионный магазин».

В развитии способности педагога к самоанализу большую роль играет критичная позиция. Для её выработки необходима психологическая поддержка, которая помогает выработать устойчивую направленность на самокритичность, одновременно предупреждая снижение самооценки, и настраивая на объективность при самоанализе. Полученные в процессе методической работы знания и умения требуют самостоятельного осмысления. Важно во всех формах

занятий использовать личный потенциал самих педагогов. Методическая работа должна быть максимально гибкой, способствовать развитию и поддержке инициативы, творчества участников, повышать в целом качество взаимодействия с детьми и отличаться ответственностью и результативностью каждого педагога, должна быть составным звеном во всей цепи повышения квалификации педагогических кадров.

Практика показала, что конечный результат любого методического мероприятия будет эффективен, и отдача результативной, если при подготовке и проведении используются разнообразные методы включения каждого педагога в активную деятельность. При организации различных форм методического сопровождения, педагогам предоставляется возможность выступить с анализом: самим оценить результативность деятельности по освоению знаний и умений и произвести самоанализ своей профессиональной деятельности. Выбор методов для каждого конкретного педколлектива, выработка методического сопровождения, определялись целями и задачами, особенностями содержания, контингента педагогов, конкретным состоянием образовательного процесса в каждом учреждении в отдельности.

В соответствии с предлагаемым подходом, нами был разработан целый пакет документов, включающий оценочные листы, протоколы, карты, рекомендации и инструкции к их использованию, а также комплект форматов для самооценки уровня профессиональной деятельности. Данные документы могут использоваться администрацией ДОУ в различных условиях оценивании, начиная с приема педагога на работу (предлагается, например, перечень вопросов, которые целесообразно задавать во время первого собеседования), для текущей оценки деятельности воспитателя, при подготовке педагога к аттестации. В нормативный пакет также включен целый ряд документов, дающий педагогу ДОУ возможность самостоятельно оценить свой уровень компетентности. Среди документов имеется перечень возможных направлений профессионального совершенствования воспитателя, который позволит администрации ДОУ более четко определить сферу дальнейшего

совершенствования профессиональной компетентности и педагогического мастерства, строить индивидуальную траекторию повышения квалификации в зависимости от реальных возможностей и потребностей, с учетом запросов самих педагогов. Все документы сопровождаются рекомендациями по их использованию, разъясняющими предназначение каждого формата и призванными облегчить их применение в работе.

Чтобы иметь более полное представление о содержании пакета, остановимся подробнее на отдельных его разделах. Первым документом является примерный перечень вопросов, которые рекомендуется задавать во время собеседования при приеме воспитателя на работу. Предлагаемые вопросы помогут администрации ДОО правильно спланировать беседу с новым педагогом и получить некоторое представление о нем. (Приложение № 17)

Формирование способности к самоанализу педагогической деятельности начинается с самоанализа педагогом проведенного занятия. Поскольку главным показателем эффективности работы педагога является качественно проведенное занятие, то владеть приемами анализа этой основной формы обучения просто необходимо как самим педагогом, так и тем, кто осуществляет руководство в образовательном учреждении. Нами разработана схема самоанализа проведенного занятия (Приложение №13). Пакет предлагает соответствующий оценочный лист, который охватывает различные аспекты профессиональной деятельности воспитателя на занятии. Отметив в соответствующей графе наличие или отсутствие того или иного аспекта, администрация, коллеги имеют возможность получить более полное представление о профессиональной компетентности педагога.

Нормативный пакет включает также карту начинающего воспитателя, предназначенную для оценки уровня профессиональной деятельности начинающего педагога, недавно получившего диплом. Основная задача оценки в подобной ситуации — убедиться в соответствии начинающего педагога базовым профессиональным требованиям. Кроме того, выявленные результаты позволяют более точно определить стартовый уровень в его развитии, как бы

обозначить перспективу для его дальнейшего профессионального совершенствования

Как уже упоминалось, пакет инструментов для оценки профессиональной компетентности педагога дополняется документом для самооценки - это «лист самооценки», которые предоставляет педагогу возможности самостоятельно проанализировать то, что он знает и умеет в своей профессии (Приложение № 8). Данная форма помогает педагогу ДООУ детально анализировать свою профессиональную деятельность. Цель работы с формами по самооценке – развивать в педагоге осознанное, критическое отношение к личным профессиональным возможностям, уяснять для себя, что у него получается хорошо, а что – хуже, а что он пока еще не умеет. Однако необходимо помнить, что для формирования адекватной профессиональной самооценки необходимо предоставлять воспитателю возможность постоянно сопоставлять результаты своей самооценки с оценкой администрации, коллег по работе.

Как уже упоминалось, регулярная и системная оценка позволит администрации не только адекватно диагностировать уровень профессиональной деятельности педагогов, но то, что не менее важно, определить направления, требующие пристального внимания. Кроме того, в пакете документов имеется форма, в котором педагогам предлагается отметить темы, вызывающие у них интерес, или сферы деятельности, в которых они ощущают себя недостаточно компетентными. На основании этой информации администрация и сам педагог могут планировать мероприятия, направленные на повышение квалификации педагога.

Степень освоения основ самоанализа педагогической деятельности зависит от активной профессиональной позиции педагога. Для ее развития в методическом сопровождении педагогов необходимо использовать инновационные, интерактивные формы в проведении методических мероприятий, которые обеспечивают раскрепощение, профессиональное самоутверждение и самовыражение педагога. В ходе активной работы у педагога формируются такие качества, как самостоятельность, инициативность,

ответственность логика рассуждения, которые необходимы для развития способности к самоанализу.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что предлагаемая модель (система) повышения уровня профессиональной компетентности педагога в процессе самоанализа педагогической деятельности при соответствующем методическом сопровождении, обеспечивает появление у педагога новообразований, ориентированных на фиксацию того, что он как личность и профессионал приобретает, и тем самым способствует тому, что новые компетентности выводят его на более высокий уровень профессионализма и стимулирует устремлённость к постоянному совершенствованию профессионального мастерства. Более того, данный процесс позволяет ориентировать потребность педагогов на сознательное повышение профессионального мастерства, ведущее к карьерному росту. Анализ уровня профессиональной компетентности в процессе самоанализа педагогов МБДОУ № 47 и МБДОУ № 48 на 2018 год показал, что большинство педагогов осознано обращают внимание на результат своей деятельности, могут выявить проблемы и установить причины их возникновения, предвидеть возможные последствия принимаемых решений, критически относятся к результатам своего труда, адекватно реагируют на замечания.

Проектирование методического сопровождения педагогов ДОУ в современных условиях по повышению профессиональной компетентности педагогов ДОУ, используя метод самоанализа деятельности педагога, показало, что педагог, умеющий анализировать свою деятельность — это важнейший инновационный ресурс любой дошкольной образовательной организации.

8. Результативность.

Внедрение системы (модели) методического сопровождения педагогов по повышению уровня профессиональной компетентности педагога в процессе самоанализа педагогической деятельности в условиях подготовки к введению

профессионального стандарта в дошкольном образовании реализуется в течение трех лет. Анализ результатов повторного мониторинга позволяет констатировать, что в результате реализации данной модели, у педагогов повысился теоретический и практический уровень профессиональной компетентности воспитателей:

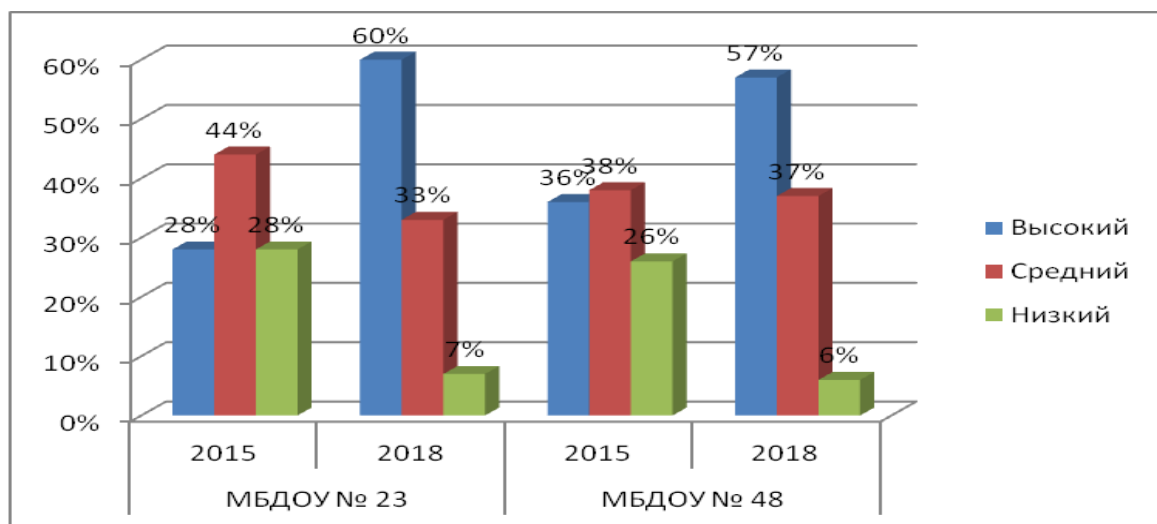


Рис. 3 Уровень профессиональной компетентности, 2018 год

Повторный мониторинг уровня сформированности компонентов самоанализа педагогов МБДОУ № 47 и МБДОУ № 48 показал, что большинство педагогов осознанно могут определить проблему и причины их возникновения, выделить приоритетность этих проблем и наметить определённые маршруты решения проблемных ситуаций, педагоги могут конкретизировать цель своей педагогической деятельности, чтобы обратить впоследствии мысли на результат. Адекватно относятся к критической оценке результата своей деятельности руководства и коллег (Приложение № 6).

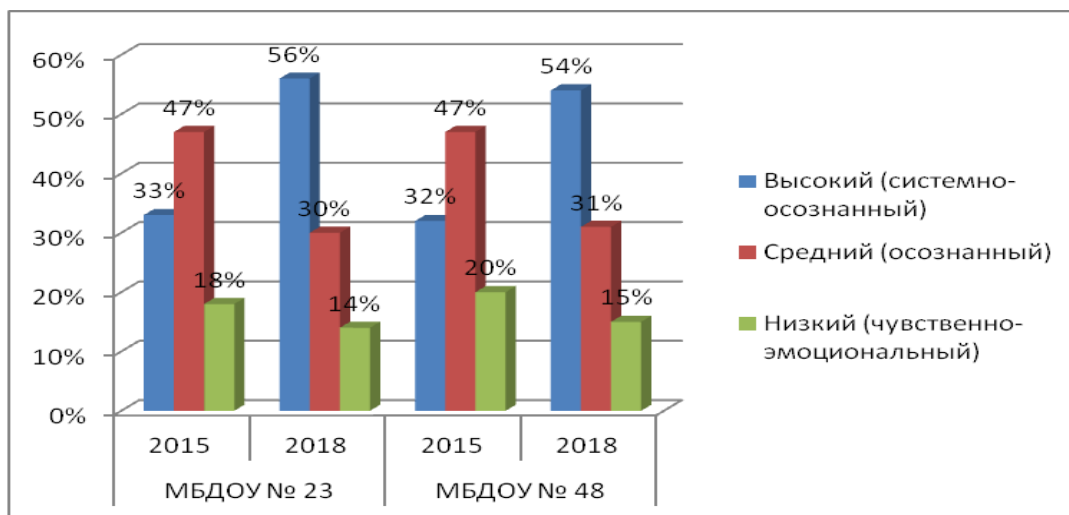


Рис. 4 Критерии уровней сформированности компонентов самоанализа педагогов МБДОУ № 47 и МБДОУ № 48 (конец работы над опытом)

Полученные результаты демонстрируют повышение уровня аналитических, прогностических, проективных и рефлексивных умений педагогов; за время работы над опытом, уровень профессиональной компетентности педагогов ДОУ приблизился к современным критериям (требованиям) дошкольного образования. Зафиксирован прогресс, динамика в овладении воспитателями информационными умениями. Умения призывающие к педагогическому общению, приобретению способов овладения новыми техниками взаимодействия с участниками образовательных отношений. Особо следует отметить творческие умения, получившие значительную динамику по сравнению с констатирующими данными. Специфика организованных интерактивных методов обучения педагогов поставила педагогов ДОУ в такие условия, когда поиск решений, отличных от традиционных, был неизбежен.

Образовательная деятельность с детьми стала более увлекательной, содержательной, насыщенной и познавательной. В коллективе возрос интерес к инновационной деятельности. Для педагогов стали характерны развитие самоанализа, самоконтроля, саморазвития, рефлексии, активность освоения новых методов и приёмов работы с детьми, у них появилось желание повышать образование и квалификационную категорию, наблюдается рост активности в подготовке методических мероприятий, участие в

профессиональных конкурсах, открытость к установлению контактов с коллегами (воспитателями, специалистами; учителями), умение действовать в команде, наблюдается позитивное отношение к работе педагога.

Таким образом, благодаря повышению профессиональной компетентности педагогов посредством самоанализа, позволил нам максимально активизировать процесс реализации саморазвития и самосовершенствования педагогов, что стало важнейшим фактором непрерывного профессионального образования педагогов ДОУ.

9. Адресная направленность опыта.

Данный опыт может быть использован в работе руководителей, заместителями во воспитательной и методической работе, старшими воспитателями, педагогами образовательных учреждений.

Библиография

1. Азаров Д. П. Мастерство воспитателя. — М.: Просвещение, 1971. — 46 с.
2. Браже, Т. Г. Профессиональная компетентность специалиста как многофакторное явление/ Т. Г. Браже. - Л., 1990. - 477 с.
3. Емельянова С. Формирование профессионального самоанализа и самооценки учителя. — М. 2005 г.
4. Казарицкая Т. Компетентность учителя: инструментарий оценки и самооценки //Директор школы. — 2004. - №6. — С.16-24
5. Корепанова Н.В. Профессионально-личностное становление и развитие педагога //Педагогика. — 2003. - №3.
6. Кухарев И. В. На пути к профессиональному совершенству: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1990. —74 с.
7. Лукьянова М. Теоретические аспекты проблемы развития способности учителя к самоанализу в процессе работы //Педагогика
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ "О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544нот 5 августа 2016 г. № 422н
- 10.Руководство педагогическим коллективом: модели и методы/ Под.ред.Лазарева В.С. – М., 1995. - с.215
- 11.Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. - М.: Народное образование, 1998. - 256 с.

- 12.Сластенин, В.А. Антропологический подход в педагогическом образовании [Текст] / В.А. Сластенин // Народное образование. – 1994. - №9. – С.124-126.
- 13.Третьяков П.А. Управление качеством образования — основное направление в развитии системы: сущность, подходы, проблемы Текст. / П.А. Третьяков, Т.И. Шамова // Завуч. 2002. - №7. - С.67-72
- 14.Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
- 15.Фундаментальные идеи С. Л. Рубинштейна в современных исследованиях самосознания, и Я-концепции субъекта В. С. Агапов
- 16.Юнусбаев Б. Х. Рефлексивно-оценочная саморазвивающая технология (РОСТ). Учебно-методическое пособие. Уфа: БИРО, 2007.