

# ВСЕРОССИЙСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ, 2013 ГОД

## Методика и педагогическая практика

*Купреева Людмила Николаевна*

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение*

*"Детский сад компенсирующего вида № 43"*

*г. Озёрск, Челябинская область*

### МЕТОДИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО МДОУ КАК СРЕДСТВО ЛИЧНОСТНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ

Методическая работа в дошкольном учреждении – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога и коллектива в целом. Помочь воспитателю овладеть новым мышлением, готовностью к решению сложных задач в системе образования, к повышению своего педагогического мастерства являются составными частями специально организованного методического пространства.

Методическое пространство нашего ДОУ- это следующие направления работы:

- Совершенствование лечебно-коррекционного и воспитательно-образовательного процессов.
- Организация текущего и перспективного планирования.
- Работа по приоритетному направлению.
- Работа с инновациями.
- Работа над единой методической темой.
- Работа в период подготовки и прохождения аттестации.
- Наставничество, баддинг (поддержка, которую даёт организация )



Остановимся на тех направлениях, которые наибольшим образом способствуют повышению профессионального мастерства и личностного роста педагогов.

Одним из главных направлений деятельности, способствующих профессиональному росту педагогов является **совершенствование лечебно-коррекционного и воспитательно-образовательного процессов.**

Современное общество предъявляет новые требования к компетентности педагогов. На сегодняшний день педагоги нашего коллектива решают следующие задачи.

- Переход от простого выполнения требований программ дошкольного образования к осуществлению полноценного и комплексного развития дошкольников, с учетом имеющегося у них психического и физического здоровья и зрительной патологии.
- Формирование умения ставить задачи и находить их решения, то есть развитие не только конкретных навыков, но и более общих способностей, которые позволят ребёнку ориентироваться в любых ситуациях.

Переориентация образовательного процесса в соответствии с ФГОС возможна лишь при условии глубокого анализа ситуации и осознания проблемы педагогом в целом и чёткого формулирования целей и задач.

Способны на такую работу лишь педагоги обладающие знаниями по базисным основам содержания дошкольного образования в сочетании с современными принципами дошкольной дидактики и соотнесения их со спецификой нашего ДОУ.

«Кадры решают всё» - вовсе не голословная фраза. Такие педагоги, способные решать выше обозначенные проблемы у нас есть.

Кадровый состав: высшее образование – 60%;  
средне-специальное – 40%.



Однако, в детском саду нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении воспитателей, даже среди тех, кто отработал много лет. С этой целью одним из подходов к достижению более высокого уровня педагогического мастерства и личностного роста является дифференцированный и индивидуальный подход при организации методической работы.

Пользуясь классификацией Никишиной И.В., мы выделяем 3 уровня педагогического мастерства наших педагогов:

Высокий уровень (мастерский) – 63,1%

Средний уровень (поисковый) – 36,8%

Низкий уровень (интуитивный) – 0

Организуя методическое пространство для педагогов со средним уровнем, наибольший акцент в работе направлен на диалог, педагогическое общение, консультативную помощь, овладение педагогической техникой.

Следующее составляющее направление методического пространства – **инновационная деятельность**. По результатам деятельности коллектива была дана оценка уровня инновационного потенциала педагогов и определены степени готовности каждого к инновационной работе. Вследствие чего определены четыре уровня:

1. Группа «Новаторы»
2. Группа «Передовики»
3. Группа «Золотая середина»
4. Группа «Умеренные»

В эту группу вошли молодые специалисты и воспитатели, имеющие небольшой стаж работы. Эта категория воспринимает новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к новому.

По результатам данного распределения, с педагогами, которые вошли в группу «умеренные» запланирована работа, нацеленная на достижение успеха в деятельности.



Личностная успешность связана с ощущением удовлетворённости жизнью, работой, полнотой самораскрытия и самореализации. Необходимо лишь найти сильные стороны и помочь раскрыться профессиональным способностям педагога.

Работая по инновационному направлению, мы имеем следующие результаты: 9 педагогов (47,3%) провели педагогические исследования по различным направлениям:

Данные педагоги сразу берут на вооружение новые методы и приёмы, план-программы, разработанные системы обучения.

4 педагога (21%) находятся в стадии разработки инновационных педагогических проектов также по различным направлениям.

Данной группе педагогов оказывается консультативная помощь по содержанию и ведению эксперимента.

Обобщая данное направление можно сказать, что методическое пространство нашего ДОУ настолько пронизано творческой атмосферой, стремлением к познанию и самосовершенствованию, что не «заразиться» этой атмосферой просто невозможно.

Следующее направление деятельности – также стимулирующее личностный рост педагогов – это **работа в межаттестационный и аттестационный период.**

Аттестация педагогов – это оценка не только уровня их профессиональной компетентности, но и методической деятельности учреждения в целом. Безусловно, аттестация является неким «стрессом» для части педагогов, но, тем не менее, здоровое профессиональное самолюбие перевешивает чашу весов в пользу повышения профессиональной категории.

Система сопровождения педагогов в период подготовки и прохождения аттестации имеет несколько этапов:

1 этап «Подготовительный».



Здесь на первое место выходят важнейшие функции личности воспитателя – выбор ценностей, понимание смысла своей деятельности, реализация своих способностей и задатков.

2 этап «Партнёрство».

На данном этапе проводится комплексная оценка деятельности педагога – это углублённый всесторонний анализ его личностных качеств, ценностных ориентаций и профессиональных установок, направленных на его профессиональный рост.

Главным здесь также является индивидуальный и дифференцированный подход, создание условий для развития профессиональных качеств педагога и, как следствие, его успешное восхождение по «лестнице» профессионального мастерства.

3 этап «Заключительный».

В ходе которого педагог представляет свои материалы, наработки, делится опытом.

Следующее направление методической работы – это **работа по единой методической теме**.

Содержание единой методической темы в нашем коллективе всегда включало разработку наиболее актуальных проблем дошкольного образования.

В последние годы педагогический коллектив эффективно работает по проектной деятельности, взаимодействию с семьёй, коррекционной направленности педагогического процесса.

Эффективность по данным направлениям подтверждается мониторингом, обобщёнными опытами работы, проектами, педагогическими исследованиями, продуктами детской деятельности (книжки, рисунки, газеты). Педагогический коллектив успешно работал над планированием воспитательно-образовательного процесса. В результате создана система перспективно-картотечного планирования, создана модель коррекционно-развивающей



среды, способствующая социализации дошкольника, имеющего нарушения зрения.

В завершении обзора методической работы, хочется остановиться ещё на одном из направлений – **наставничество, баддинг**.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм помощи, повышающей профессиональную компетентность и личностный рост молодого педагога. При использовании баддинга руководитель назначает «друга по профессии» - это более мягкое, ненавязчивое сопровождение, оно необходимо для обучения сотрудника в процессе адаптации, для развития у молодого педагога поведенческих, коммуникативных навыков, что, безусловно, важно для личностного становления.

За последние годы в дошкольное учреждение пришли 3 молодых педагога. В качестве наставников и бадди были назначены **3 педагога** со стажем работы более 25 лет, их опыт, знание профессии, традиций ДООУ помогли молодым коллегам влиться в коллектив достаточно быстро. Сейчас молодые педагоги чувствуют себя комфортно, мы видим их первые успехи.

В заключении хочется остановиться на достижениях всего педагогического коллектива. Ведь именно достижения, как нельзя лучше характеризуют творческий, профессиональный и личностный рост педагогов.

Одним из значимых событий последний лет было издание книги под руководством научного руководителя в сотрудничестве с учителями-дефектологами.

Мы являемся активными участниками областных и городских научно-практических конференций: 20 % педагогов в 2012 году представляли материалы в области, 40% - на городском уровне.

Педагоги активно позиционируют себя и свои достижения педагогическому сообществу, опыты работ транслируются через сборники, в периодических журналах, активно идёт работа по созданию педагогического портфолио.



Напоследок хочется привести слова хорошо известного педагога Елжовой Натальи Владимировны. Наталья Владимировна сравнивает методическую службу с айсбергом. На первый взгляд, кажется, неудачное сравнение: холодная, ледяная глыба и интеллектуальный труд, какое может быть сходство? А сходство в следующем – 10 % айсберга находятся на поверхности воды и доступно нашему взору, а 90 % в глубине океана, 10 % работы методической службы видно окружающим, а 90 % остаётся незаметным для родителей, молодых педагогов и других сотрудников. Лишь руководитель или опытный педагог может по достоинству оценить эту работу.

