Структурное подразделение «Детский сад №114 комбинированного вида
МБДОУ «Детский сад «Радуга» комбинированного вида»
Рузаевского муниципального района Республики Мордовия

431450, Республика Мордовия, г. Рузаевка, ул. Театральная,7
8 (83851) 9-20-47, e-mail: gudoschek@yandex.ru
Адрес сайта: https://ds114ruz.schoolrm.ru/

ПЕРЕДОВОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОПЫТ
по теме:

МЕТОДИЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ И ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

Автор:

Иванушкина Валентина Михайловна,
старший воспитатель структурного подразделения
«Детский сад №114 комбинированного вида»
МБДОУ «Детский сад «Радуга» комбинированного вида»
Рузаевского муниципального района

2020г.

ВВЕДЕНИЕ

Тема опыта:

Методический консалтинг как фактор профессиональной поддержки педагогов и эффективный механизм управления образовательным процессом.

Сведения об авторе:

Иванушкина Валентина Михайловна, старший воспитатель структурного подразделения «Детский сад №114 комбинированного вида» МБДОУ «Детский сад «Радуга» комбинированного вида» Рузаевского муниципального района.

Педагогический стаж – 32 года.

Стаж работы в должности старшего воспитателя – 23 года.

Квалификационная категория – высшая.

Актуальность, основная идея, теоретическая база, новизна:

Для системы образования России консалтинг является актуальным направлением в вопросе работы с персоналом. В том числе – и для дошкольного образования. Введение ФГОС, профессионального стандарта педагога, развитие информационно-коммуникативных технологий, – всё это требует совершенствования образовательного процесса. Перед воспитателями, специалистами образовательных организаций ставятся задачи, которые сможет решить только компетентный педагог.

В детском саду должны быть созданы оптимальные условия для развития как образовательной системы в целом, так и для самореализации каждого педагога, развития его ключевых компетенций: общепедагогических, воспитательных, развивающих, исследовательских, проектировочных и пр. Ведущими принципами при этом должны стать: конкретность, адресность и дифференциация. Инновационное решение данного вопроса – организация методического консалтинга, который будет поддерживать педагогов в их профессиональной деятельности и станет эффективным механизмом управления образовательным процессом.

Основная идея передового педагогического опыта: организация консалтинговой поддержки педагогов дошкольного образования. Данный материал раскрывает возможности ее организации в дошкольной образовательной организации. Представлена экспериментальная модель методического консалтинга и результаты ее внедрения в детском саду.

Термин «консалтинг» происходит от латинского «consultatio», в переводе – «советоваться, совещаться» и чаще всего применяется в бизнесе, где он рассматривается как профессиональная помощь менеджерам в решении задач и проблем, стоящих перед ними, осуществляемая в форме советов, рекомендаций и совместной разработки решений.

В сфере образования исследования, посвященные консалтинговой деятельности (Н.В. Василенко, Э.А. Уткин, К.М. Ушаков и др.), и первые

практики ее ведения появились недавно. Н. В. Василенко в пособии «Консалтинг в образовании» систематизирует российский и зарубежный опыт работы в области педагогической поддержки и обучения персонала организации. Он отмечает, что консалтинг в образовании имеет свои особенности. «С одной стороны, образовательные структуры оказывают услуги консалтингового характера различным организациям и группам населения, с другой – сами эти структуры и отдельные работники образовательной сферы могут быть потенциальными потребителями консалтинга в сферах профессионального роста и личностного развития, ресурсного обеспечения учебного процесса и научных исследований, позиционирования на рынке образовательных услуг» [1].

Педагог является главным субъектом образования, т. к. непосредственно работает и с детьми, и с родителями. Качество образования не может быть выше качества педагогов, в нем работающих. Требования к личностным качествам и профессиональным компетентностям педагога определены в профессиональном стандарте. В нем детально и конкретно прописаны его знания и умения, трудовые действия в зависимости от направленности работы. Сегодня немногие педагоги дошкольного образования могут похвастаться полным соответствием всем критериям профстандарта. Однако эти критерии являются ориентиром для повышения компетенций, т. к. они помогают выявлять пробелы в образовании педагога, его знаниях, умениях и навыках.

Дошкольное образование является уровнем общего образования, т.е. представляет собой завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований. Для достижения поставленных руководством страны целей на уровне дошкольного образования необходимо грамотное методическое сопровождение образовательного процесса в целом и конкретно каждого педагога в ракурсе профессионального стандарта. Новизна данного опыта в том, что предлагается новое средство, обеспечивающее повышение профессиональной компетентности педагогов – методический консалтинг, миссия которого: создание и внедрение индивидуальных траекторий развития педагогов в ракурсе профессионального стандарта.

Под методическим консалтингом можно понимать вид научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагога и оказание ему действенной помощи в разрешении проблем, связанных с образовательной деятельностью и личностным развитием. Это обучение на основе активных методов, когда сам педагог будет являться активным участником повышения своей компетенции в вопросах обучения и воспитания ребенка, разработки программ, оснащения педагогического процесса и т.д.

ТЕХНОЛОГИЯ ОПЫТА

Цель управления образовательным процессом – это желаемое, возможное и необходимое его состояние, которое должно быть достигнуто. Идеалом является высокое качество образования, его соответствие федеральному государственному образовательному стандарту и потребностям заказчика образовательных услуг. Управление опирается на эффективное использование психолого-

педагогических, кадровых, материально-технических условий, расстановку сил, времени, средств, ресурсов для того, чтобы достичь оптимального результата. Достижение цели напрямую зависит от профессиональной подготовки педагогических работников и повышения ответственности каждого педагога за результаты своего труда.

Предлагаю модель методического консалтинга, как процесса, которая включает три последовательных компонента: мониторинговый, организационно-педагогический и технологический.

Мониторинговый компонент

Мониторинговый компонент – база для всей дальнейшей работы, он призван:

- выявить профессиональные дефициты конкретных педагогов, потребности и возможности профессионального роста педагогического коллектива;
- определить, через какие формы работы педагог хочет повысить свой профессиональный уровень и развить профессиональные компетенции;
- выявить педагогов, которые могут проявить себя в роли профконсультантов;
- создать банк данных для организации дальнейшей работы.

Мониторинг организован через систему сбора, обработки и хранения информации о педагогах, выявлены запросы и потребности педагогов при выполнении трудовых функций, определены возможности их сопровождения. Создана интерактивная информационная аналитическая база.

Индикаторы оценки и самооценки педагогов на соответствие профессиональному стандарту:

- уровень квалификации и профессиональное развитие;
- готовность к выполнению трудовой функции «педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса»;
- готовность к выполнению трудовой функции «педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательной программы дошкольного образования»;
- готовность педагога к личностному развитию и самообразованию;
- владение информационно-коммуникативными технологиями.

В мониторинговую базу входят: карты самооценки компетентности педагогов по различным аспектам и направлениям профессиональной деятельности, индивидуальный SWOT-анализ, анализ документации, развивающей предметно-пространственной среды, результативности за последние годы, карты активности и достижений, график повышения квалификации, профессиональное портфолио.

Карта самооценки профкомпетентности педагога детского сада представлена в Приложении 1.

Карта самооценки дает базу для определения сильных и слабых сторон. Компетентности, которые сформировано полностью – сильные стороны, компетентности, которые не сформированы – слабые стороны.

Индивидуальный SWOT-анализ

Сильные и слабые стороны педагога – внутренние точки опоры, а возможности и риски – внешние точки опоры. Методический консалтинг является фактором увеличения возможностей и снижения рисков. Чем больше у педагога слабых сторон, тем многостороннее должна быть поддержка.

По результатам мониторинга разрабатываются персонифицированные маршруты повышения квалификации воспитателей и специалистов (индивидуальные траектории развития), осуществляется типологизация выявленных проблем и группировка педагогов по направлениям деятельности для дальнейшей организации обучения группами.

Организационно-педагогический компонент

Организационно-педагогический компонент – это пути реализации персонифицированных маршрутов: возможности образовательной организации в повышении профессиональных компетенций педагогов, самообразования и необходимость повышения квалификации и переподготовки. Этот компонент включает содержание обучения каждого педагога или групп педагогов.

Для групповой работы определены основные направления:

- нормативно-правовое (ознакомление с приоритетными направлениями развития образовательной системы РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими образовательную деятельность);
- психолого-физиологическое (изучение особенностей развития ребенка по возрастным этапам, возрастные кризисы, особенности работы с разными категориями детей, в том числе с ОВЗ и детьми-инвалидами);
- методическое (ознакомление с зарекомендованными в России и за рубежом образовательными системами, интерактивными формами и методами работы с детьми дошкольного возраста);
- дидактическое (ознакомление с современными играми и игрушками, пособиями и программами, мониторинговыми инструментами);
- проектировочное (создание развивающей предметно-пространственной среды, разработка адаптированных образовательных программ, индивидуальных образовательных маршрутов);
- социокультурное (включение социальных институтов детства и родителей (законных представителей) в образовательный процесс):
- интерактивное (использование электронных образовательных ресурсов).

За основу в работе взят системно-деятельностный подход: организация процесса обучения, в котором главное место отводится активной и разносторонней, в большей части самостоятельной деятельности педагога. В процессе обучения у него формируется способность переносить обобщенные способы деятельности на любые конкретные ситуации, обеспечивая ее эффективное разрешение.

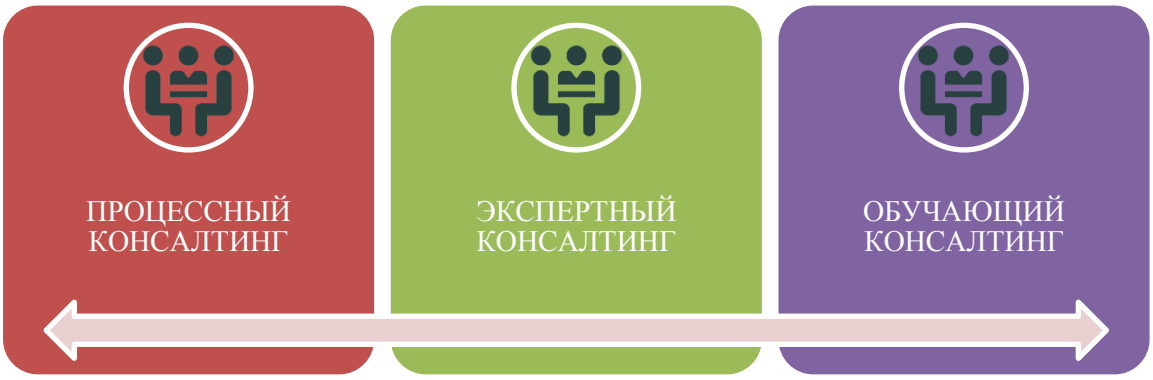
Технологический компонент

Технологический компонент включает принципы обучения педагогов дошкольного образования, формы и методы работы с ними для повышения профессиональных компетенций.

В зависимости от целевой аудитории выделены групповые и индивидуальные формы и методы обучения педагогов. Отдельно рассмотрены возможности электронных средств развития профессиональных компетенций.

Индивидуальные способы поддержки педагогов и повышения их профессиональных компетенций

Методический консалтинг, как индивидуальное обучение, состоит из трех взаимосвязанных и взаимодополняющих функциональных блоков: процессный консалтинг, экспертный консалтинг, обучающий консалтинг.



Деятельность:	**Деятельность:**	**Деятельность:**
Совместная работа профконсультанта и обучаемого по конкретной ситуации образовательной деятельности	Обучаемый предоставляет профконсультанту документацию для оценки, консультант проводит экспертизу и дает рекомендации	Проведение профконсультантом семинаров, тренингов, презентация технологий, методических пособий
Результат:	**Результат:**	**Результат:**
Оптимизация образовательного процесса через совместное решение педагогических ситуаций	Оптимизация образовательного процесса через внедрение рекомендаций эксперта	Оптимизация образовательного процесса через внедрение новых форм и методов работы

Темы подбираются индивидуально, с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства педагога. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на повышение качества образовательного процесса.

Уровни сопровождения в зависимости от задействованных ресурсов: внутренний, внешний, дистанционный. Внутренний уровень: решение проблем и обучение педагогов непосредственно в детском саду. Внешний уровень: использование ресурсов региональной и (или) федеральной образовательной системы. Дистанционный уровень: использование информационных систем поддержки образования, учебно-методических порталов, виртуальных методических кабинетов.

Внутренний консалтинг в дошкольной образовательной организации был организован двумя способами:

- В рамках методической работы. Профконсультанты: старший воспитатель, психолог, специалисты детского сада, педагоги высокой квалификации, обладающие хорошими педагогическими знаниями и умениями.
- Практикой наставничества. В роли консультантов-наставников выступают специалисты и воспитатели с большим стажем работы. Они осуществляют консалтинг в двух направлениях: 1) обучение, профессиональная адаптация молодых педагогов; 2) проведение совместных мероприятий.

Зачастую роль старшего воспитателя в дошкольной образовательной организации – «учитель». В данной системе это далеко не так. Старший воспитатель, как организатор и ответственный за профессиональную компетентность педагогов, выполняет в системе методического консалтинга миссию распределителя интеллектуальных ресурсов и мотиватора самообразования. Он должен пользоваться доверием членов коллектива, т.к. не каждый педагог может честно сознаться в своей некомпетентности. Только через познание себя педагог может осуществить профессиональный рост и получить чувство собственного удовлетворения от своей деятельности.

Содержание, формы обучения и способы получения информации подбираются дифференцированно для разных категорий педагогов в зависимости от стажа, квалификационной категории, интересов и способностей. И не всегда консультантами будут только педагоги-стажисты. Да, для начинающих воспитателей важно посмотреть практическую работу более опытных коллег по организации разных видов детской деятельности. Однако они прекрасно проявляют себя в ранге консультантов в процессе освоения информационно-коммуникативных технологий. Возрастные педагоги – большие мастера воспитательного процесса, молодежь привносит новые технологии, интересные формы работы с детьми.

Внутренний консалтинг имеет ряд преимуществ перед другими видами консалтинга. Во-первых, повышение мастерства педагога непосредственно в организации позволяет тесным образом связать теорию с практикой, проблемы педагога с ходом и результатами образовательного процесса. Во-вторых, консультант имеет возможность изучить проблему воочию, а не только иметь о ней представление со слов педагога. По ходу наблюдать, анализировать деятельность педагога, корректировать процесс обучения.

Внутренний консалтинг, обобщая передовой опыт и знания воспитателей и специалистов, применяя их для повышения профессиональной компетентности педагогов, задает тон в формировании нового образовательного пространства организации. Это свойство придает методическому консалтингу целостный, интегративный характер, открывает широкие перспективы для его дальнейшего развития в ДОО. Однако внутренний консалтинг имеет и недостатки, главный из которых: субъективность мнения консультантов, отсутствие научного опыта и отработанных технологий обучения педагогов. Для максимальной результативности необходимо объединение внутреннего консалтинга с внешним консалтингом.

Внешний методический консалтинг заключается в использовании ресурсов региональной и (или) федеральной образовательной системы. Методические кабинеты, институты развития образования, мониторинговые центры имеют большие возможности для оказания педагогам квалифицированной поддержки и помощи. Прекрасная кадровая и методологическая база, профессионализм и научность, возможность привнесения свежих идей, инноваций, радикальных изменений – преимущества внешнего консалтинга. Однако зачастую данные образовательные системы не ориентированы на индивидуальное консультирование по запросам. К тому же внешний консалтинг по своей сути не может быть бесплатным. Законом «Об образовании» педагогу предоставлено дополнительное профессиональное образование 1 раз в три года. А профессиональные вопросы у практиков возникают ежедневно.

Групповые формы и методы обучения педагогов

В современной работе с педагогическими кадрами актуально использование активных методов, которые учат педагогов получать новые знания и опыт не путём пассивной фиксации получаемой информации, а в ходе устойчивой и непрерывной мыслительной деятельности. И формы работы, которые построены на основе этих методов.

Формы работы в условиях методического консалтинга: семинары, воркшопы, тренинги, мастер-классы. Ведущие конкретных мероприятий – профконсультанты детского сада (внутренний консалтинг) или приглашенные специалисты (внешний консалтинг).

Семинар – это учебное мероприятие, на котором профконсультанты передают его участникам определенные знания. Знания усваиваются и углубляются посредством вопросов и ответов, дискуссий. Обучение происходит в два этапа. На первом этапе профконсультант рассказывает, а педагоги слушают. На втором этапе происходит обмен мнениями, слушатели отвечают на вопросы или выполняют задания.

План семинара представлен в Приложении 2.

Наибольший обучающий эффект дают воркшопы.

Воркшоп (workshop) в переводе с английского – «мастерская». В принципе это интенсивный семинар-практикум, который подразумевает активное участие каждого человека. Руководитель собирает группу для обучения, инициирует их деятельность, но сам в процессе обучения не участвует. Педагоги получают прекрасную возможность для получения динамического знания. «Динамическое знание становится частью нашей «профессиональной личности», мы гордимся им и прилагаем все усилия, чтобы его расширить. В этом случае нет проблем с мотивацией, нам просто нравится учиться». [7]

Чтобы воркшоп получился, профконсультанты используют разнообразные методы, стратегии и приемы, в том числе игровые, ролевые. Его участники получают мотивацию, интеллектуальный вызов, возможность коммуникации и удовлетворение потребности обращать на себя внимание и выделяться. Форматы воркшопа (дискуссия, мозговой штурм, мастерская, тимбилдинг) на одном

мероприятии зачастую объединяются.

План воркшопа «Детский сад – развивающаяся система» представлен в Приложении 3. План тимбилдинга «Полюса притяжений» – в Приложении 4.

Тренинг (от слова «тренировка») – это отработка на практике полученных знаний и умений. Тренинг содержит 80–90% практических занятий: упражнения для приобретения или совершенствования какого-либо навыка (решение кейсов, дискуссии, деловые игры, упражнения). Он построен на обратной связи, анализируются взгляды всех его участников. Оптимальное количество участников тренинга: от 6 до 15.

Тренинги, на которых педагоги изучают, прежде всего, собственное поведение, анализируют его и при необходимости изменяют, называются лабораториями. К таким тренинговым формам работы относятся Т-группы (обучение межличностным умениям), группы встреч (выяснение индивидуальности и развития каждого педагога как личности.).

Мастер-класс (в переводе с английского «master» – лучший в какой-либо области; «class» – занятие, урок) – это занятие для педагогов, построенное на «практических» действиях показа и демонстрации творческого решения определенной познавательной и проблемной педагогической задачи. Особенность мастер-классов в том, что они демонстрируют конкретный педагогический приём или технологию обучения. Практическая деятельность участников мастер-класса – не менее 50% времени.

Примерная структура мастер-класса:

- актуализация знаний педагогов по проблематике мастер-класса;
- постановка проблемы и презентация ее решений;
- формирование фокус-группы для решения проблемы (по необходимости);
- самостоятельная работа фокус-группы или всех участников мастер-класса с предложенным материалом;
- обсуждение и корректировка результатов работы, подведение итогов.

В повышении профессиональных компетенций педагогов зарекомендовали себя активные методы обучения. Они направлены на «оживление и интенсификацию учебного процесса, побуждение к творческому участию в нем обучаемого» [2].

Роль профконсультанта состоит в том, чтобы заинтересовать, мотивировать педагогов, представить определенную проблему, организовать поиск ее решения и условия для этого поиска». Вот некоторые апробированные в детском саду активные методы обучения педагогов: кейс-метод, проекты, брейнсторминг, деловые игры.

«Кейс-метод (case-study, метод конкретных ситуаций) – это активный метод обучения на основе изучения и обсуждения конкретных проблемных социальных ситуаций – кейсов». [3]

Кейс, как иллюстрация (фотография), показывает реальную проблему, с которой педагог столкнулся, или может столкнуться, на практике.

Кейс-метод эффективен в обучении педагогов потому, что работая с кейсом

(конкретной ситуацией), они учатся анализировать ситуацию, правильно ставить цели и задачи, определять сильные и слабые стороны, видеть возможности и риски. Он не только помогает найти ответы на интересующие вопросы, но и развивает исследовательские навыки.

Схема использования метода «case study» в работе с педагогами:

1. Подготовительный этап: педагоги получают кейс (оиписание ситуации). Им необходимо уяснить суть дела – основные проблемные вопросы, мысленно сформулировать свою стратегию поведения в предстоящем обсуждении.

2. Работа в малых творческих группах (4 – 5 человек): в которых происходит первое обсуждение ситуации и коллективное решение поставленных задач.

3. Работа в большой группе (все малые группы собираются вместе) – происходит в форме дискуссии (1,5 – 2 часа). Представители малых групп аргументируют свои позиции. Дается рациональная оценка различных ситуаций, а на этой основе вырабатывается общее коллективное решение с учетом альтернатив.

Типы кейсов: ситуация-проблема, ситуация-оценка, ситуация-иллюстрация, ситуация-упреждение.

Тип кейса	Содержание	Цель обучаемого
Ситуация-проблема	Описание реальной проблемной ситуации.	Найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.
Ситуация-оценка	Описание положения, выход из которого уже найден.	Провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и ее решения.
Ситуация-иллюстрация	Представление ситуации, пояснение причины ее возникновения и описание процедуры ее решения.	Оценить ситуацию в целом, провести анализ ее решения, сформулировать вопросы, выразить согласие-несогласие.
Ситуация-упреждение	Описание применения уже принятых ранее решений (носит тренировочный характер).	Проанализировать данные ситуации, найденные решения, используя при этом приобретенные теоретические знания.

Кейсы могут быть представлены в различной форме, от нескольких предложений до множества страниц, в самых различных видах: печатном, видео, аудио и т.д. Кейс может содержать описание одного события в группе или историю развития детского сада за многие годы.

Брейнсторминг («мозговой штурм») служит для решения проблем. Алекс Осборн, основатель этого метода, утверждал: «Решение проблемы может

лежать на поверхности, но, чтобы его увидеть, необходимо взглянуть с новой, неожиданной точки зрения. Принцип мозгового штурма состоит в том, чтобы собрать вместе несколько оригинально мыслящих людей, поставить перед ними актуальную проблему и побудить их к высказыванию как можно большего количества вероятных решений, сколь бы неожиданными и даже вздорными они ни казались» [5].

В основе этого метода лежит свободное высказывание участниками самых разных идей, которые могут способствовать разрешению проблемы. «Мозговой штурм» проводится в несколько этапов:

1 этап – генерирование способов решения проблемы. Участники предлагают свои решения проблемы на уровне идеи, доказательств не требуется. Все идеи протоколируются или записываются на магнитофон. Критика запрещена, в том числе скрытая. Чем больше идей, тем лучше!

2 этап – поиск аргументов в поддержку предложенных способов решений. По числу зафиксированных идей создается несколько малых групп, путем жребия распределяются идеи между группами. Каждая группа нарабатывает как можно большее число аргументов в пользу доставшейся ей идее, даже если сам способ решения и не очень нравится участникам.

3 этап – отбор наиболее аргументированных способов решения. Руководитель каждой группы излагает наработанные группой аргументы, а затем начинается обсуждение с целью отбора приблизительно половины из имеющихся вариантов для дальнейшей проработки.

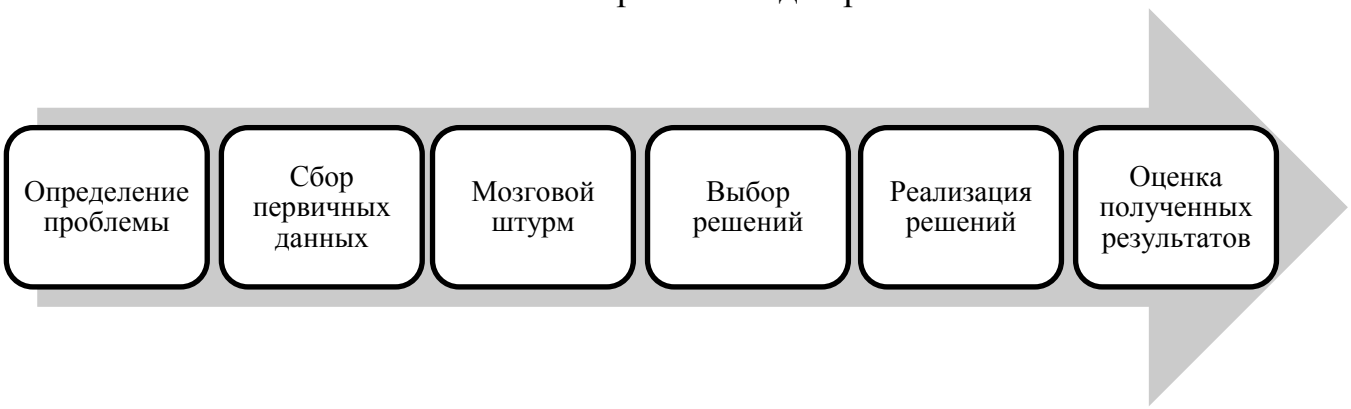
4 этап – критика отобранных решений. Убираются идеи, которые не прошли предыдущий этап. И далее вновь в групповой работе (аналогично 2 этапу) идет острая, но доказательная критика доставшегося варианта.

5 этап – выбор наиболее продуктивных способов решения, для которых нашлось меньше всего критических суждений по методике 3 этапа.

В итоге обсуждения находится решение проблемы, хорошо, если их будет 2 – 3. Педагогам надо привыкать к пониманию множественности истин, допустимости и естественности несовпадающих путей к одному и тому же результату. Для активизации процесса генерирования идей в ходе «штурма» используются такие приемы, как инверсия (сделай наоборот), аналогия (сделай так, как это сделано в другом решении), эмпатия (считай себя частью задачи, выясни при этом свои ощущения), фантазия.

Метод проектов – максимально эффективен в обучении педагогов. В его основе возникшая проблема и поиск путей ее решения. Педагогам надо не просто высказать идею, свой способ решения проблемы, а изложить его в виде полностью проработанного плана (проекта).

Алгоритм метода проектов



Деловая игра педагогов – вид деятельности в условиях ситуаций, направленных на воссоздание и усвоение педагогического опыта, в котором складывается и совершенствуется самоуправление поведением.

Проектирование деловой игры включает три этапа: подготовки, проведения, анализа и обобщения. С помощью знаковых средств (язык, речь, графики, таблицы, документы) в деловой игре воспроизводится профессиональная обстановка, сходная по основным сущностным характеристикам с реальной обстановкой. Вместе с тем, в деловой игре воспроизводятся лишь типичные, обобщенные ситуации в сжатом масштабе времени. Родительское собрание может быть разыграно за одно игровое занятие, а разработка программы развития ДОО – до трех.

В работе с педагогами дошкольного образования используются различные модификации деловых игр: имитационные, операционные, ролевые и др. В имитационных играх имитируется деятельность педагога, ребенка, группы, их конкретная деятельность и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность. Операционные игры помогают отрабатывать конкретные специфические операции, например, методики рисования. В ролевых играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретных лиц. Для проведения этих игр разрабатывается модель-пьеса ситуации, между педагогами распределяются роли с обязательным содержанием. Например, воспитатель, инициатор конфликта, защитники.

Использование таких активных методов, как кейс-метод, мозговой штурм, деловая игра, проект и т.п. способствует формированию новой культуры мышления, обеспечивающей осуществление процессов творческих преобразований.

Электронные средства развития профессиональных компетенций

Сегодня, в век информатизации образования, в работе с педагогическими кадрами не обойтись без электронных средств обучения.

Под термином «электронные средства обучения» понимается учебное средство, реализующее возможности информационно-коммуникативных технологий и ориентированное на достижение следующих целей:

– предоставление учебной информации с привлечением средств технологии мультимедиа;

– осуществление обратной связи с пользователем при интерактивном взаимодействии;
– контроль результатов обучения и продвижения в учении;
– автоматизация процессов информационно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса и организационного управления учебным заведением [6].

В рамках реализации модели методического консалтинга были определены два вида повышения профессиональных компетенций педагогов на основе использования электронных средств обучения:

– Обучение в режиме онлайн.
– Обучение в режиме офлайн.

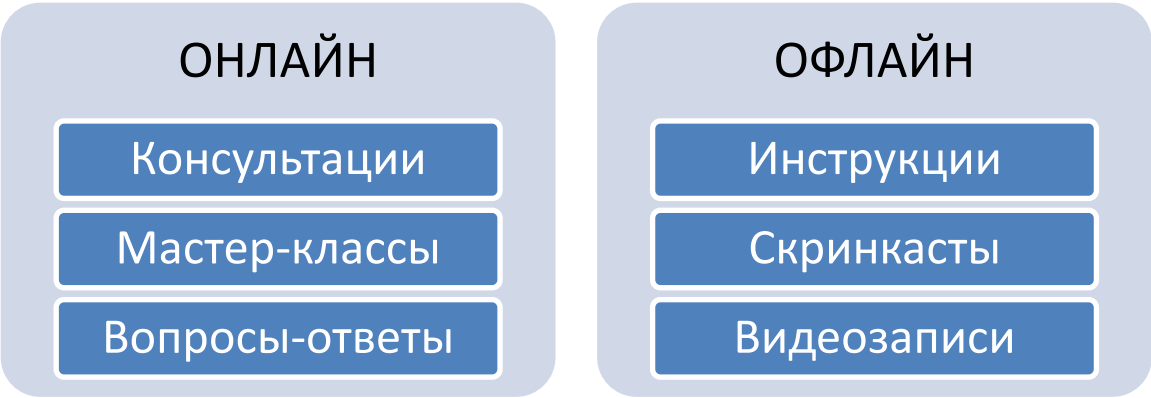
Каждое из них имеет свои преимущества в применений к определенным ситуациям.

Термины «онлайн» и «офлайн» (от английского «online» – на линии, в сети; «offline» – не в сети) обозначают состояние пользователей, программного обеспечения или устройств относительно сети Интернет.

Обучение в режиме онлайн предполагает, что педагог, как пользователь устройства (ПК, планшета), должен подключиться к сети Интернет, быть готовым к работе и доступным для выполнения действий, запрашиваемых системой (или профконсультантом). Онлайн-обучение предполагает высокую коммуникативность, т.е. это возможность непосредственного общения консультирующего и консультируемого, оперативность представления ответов на вопросы.

Для офлайн-обучения необязательно присутствие «здесь и сейчас», видео можно посмотреть в записи, текстовый материал прочитать в удобное для педагога время. Педагог занимается самостоятельно по инструкциям, просматривает видео, скринкасты, апробирует новые методы. Интерактив и мультимедиа дают возможность сделать процесс обучения более понятным и интересным педагогу. Это реальная помощь педагогам в разборе сложной информации, освоения непонятной ему темы.

Формы обучения педагогов с использованием электронных средств



В онлайн-режиме требуется непосредственное участие профконсультанта: объяснение, инструктирование, ответы на вопросы, обратная связь по результатам.

Для обучения педагогов детского сада №114 в режиме онлайн используется программа Zoom. Данный вид видеоконференцсвязи позволяет организовывать виртуальные встречи педагогов с видео. Профконсультанту он удобен тем, что есть функция «Демонстрация экрана», и он может использовать презентации, показывать практические действия на своем компьютере, а все участники мероприятия будут их видеть. Главное, чтобы была веб-камера, пользоваться можно как компьютером, так и телефоном, планшетом.

В офлайн-режиме акцент переносится на самообучение: чтение, просмотр видео, упражнения тренировки, наблюдения и практики, работа с документацией и проекты. Используются различные электронные ресурсы: возможности программного обеспечения компьютера, интернет-платформы.

Среди офлайн-средств чаще всего используются инструкции. Они могут создаваться в любом инструменте пакета Microsoft Office.

Инструкции рассылаются по электронной почте или публикуются в открытом доступе. Примеры:

- «Как создать интерактивный кроссворд» http://www.pedkabinet.ru/load/metodicheskie_rekomendacii/ikt/sozdanie_interaktivnogo_krossvorda/46-1-0-400
- «Скучаю по папе… Что почитать ребенку» http://www.pedkabinet.ru/load/knizhnaja_polka/detskaja_literatura/skuchaju_po_pape_chto_pochitat_rebenku/8-1-0-550
- «О методике KUMON» http://www.pedkabinet.ru/load/knizhnaja_polka/metodiki_i_tekhnologii/o_metodike_kumon/42-1-0-427

Наиболее понятны инструкции с инфографикой. Это простое и наглядное графическое представление информации о предметах, включая сложные взаимоотношения между ними. Информационная графика помогает донести информацию наиболее полно и быстро.

Пример инструкции с инфографикой – в Приложении 5.

В современном мире, когда мобильный телефон с функцией видеозаписи прочно вошел в жизнь людей, делать видеосъемки стало предельно просто. Особенно ценны практические рекомендации педагогов в определенных областях, мастер-классы, видеозаписи мероприятий с детьми.

Видеозаписи консультаций размещаются на ютуб-каналах профконсультантов. Пример: Канал «Психолог114» https://www.youtube.com/channel/UCmgsZYoXKy7IyApyNh9E3hg.

Зарекомендовали себя среди педагогов скринкасты – видеозаписи того, что происходит на экране со звуковыми или текстовыми комментариями. Скринкаст (от английского «screen» – экран, «cast» – вещать) в переводе читается как «экрановещание». Профконсультант как бы сидит рядом с обучаемым и показывает ему действия на компьютере.

Пример записанного скринкаста «Создание и использование канала youtube» https://youtu.be/855e0P68KHw на канале «Педагогический кабинет».

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОПЫТА

Данный материал показал актуальность и возможности организации консалтинговой поддержки педагогов – методического сопровождения их профессиональной деятельности и оказания действенной помощи конкретному педагогу в разрешении проблем, связанных с образовательной деятельностью и личностным развитием. Представленная экспериментальная модель методического консалтинга апробирована и получила положительные результаты в работе с педагогическими кадрами структурного подразделения «Детский сад №114 комбинированного вида» МБДОУ «Детский сад «Радуга» комбинированного вида» Рузаевского муниципального района.

Объединение усилий внутренних, внешних и дистанционных консультантов обеспечило максимальную эффективность процессов развития. Прослеживается совершенствование профессиональной компетентности педагогов по многим видам деятельности трудовых функций, наличие позитивного отношения к деятельности, положительных изменений в эмоционально-волевой сфере, рост удовлетворенности педагогов своим трудом.

Педагоги уверенно прошли аттестацию на квалификационные категории, пропагандируют свой лучший опыт на конференциях и конкурсах профессионального мастерства. Ежегодно в дошкольной образовательной организации запускаются инновационные процессы. Налажены связи с высшими учебными заведениями, центрами культуры и науки. Детский сад отмечен Благодарностью Академии образования Российской Федерации за научный поиск, творческий энтузиазм. Но самый главный результат – повышение качества образовательного процесса и самоутверждение педагога дошкольного образования, стремление не только хорошо работать, но и делиться своим передовым педагогическим опытом.

Данный передовой педагогический опыт имеет возможность практического использования в других дошкольных образовательных организациях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Василенко, Н.В. Консалтинг в образовании: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н.В. Василенко. – СПб.: КультИнформПресс, 2011. – 274 с.
2. Клаттербак, Д. Командный коучинг на рабочем месте: технология создания самообучающейся организации / Д. Клаттербак. – М.: Эксмо, 2008. – 282 с.
3. Плотников, М.В. Технология case-study: учебно-методическое пособие / М.В. Плотников, О.С. Чернявская, Ю.В. Кузнецова. – Нижний Новгород: НИУ РАНХиГС, 2014. – 270 с.
4. Скибицкий, Э.Г. Методика профессионального обучения: Учебное пособие / Э.Г. Скибицкий, И. Э. Толстова, В.Г. Шефель. − Новосибирск: НГАУ, 2008. – 166 с.

5. Популярная психологическая энциклопедия / Составитель С.С. Степанов. – М.: Эксмо, 2005. – 672 с.
6. Толковый словарь терминов понятийного аппарата информатизации образования / Под ред. И.В. Роберт. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2012. – 69 с.
7. Фопель, К. Психологические принципы обучения взрослых / К. Фопель. – М.: Генезис, 2010. [Электронный ресурс]. URL: https://libcat.ru/knigi/nauka-i-obrazovanie/psihologiya/foreign-psychology/371743-klaus-fopel-psihologicheckie-principy-obucheniya-vzroslyh-provedenie-vorkshopov-seminaro.html

Нормативно-правовые источники

1. Постановление правительства РФ от 26.12.2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025годы».
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.11.2013 г. №544н «Об утверждении профстандарта «Педагог (учитель, воспитатель)».
3. Письмо Министерства образования и науки РФ от 23.03.2015 г. №08-415 «О реализации права педагогов на дополнительное профессиональное образование».

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Карта самооценки профкомпетентности педагога детского сада

_____

Ф.И.О. педагога

№ п/п	Содержание деятельности	Уровень компетентности		
		Владею	Могу научить	Требуется помощь
1.	Разработка образовательной программы в соответствии с ФГОС, рабочей программы			
2.	Знание особенностей образовательных программ дошкольного образования из Навигатора			
3.	Создание безопасной и психологически комфортной образовательной среды, поддержание эмоционального благополучия ребенка			
4.	Создание развивающей предметно-пространственной среды			
5.	Планирование и реализация образовательной работы в группе детей в соответствии с ФГОС			
6.	Владение современными формами обучения дошкольников			
7.	Владение методами реализации программы: проблемным, эвристическим, репродуктивным			
8.	Организация мониторинга реализации образовательной программы			
9.	Знание и применение современных психолого-педагогических технологий			
10.	Организация игровой деятельности детей			
11.	Организация продуктивной деятельности детей			
12.	Организация познавательно-исследовательской деятельности детей			
13.	Организация проектной деятельности			
14.	Организация конструирования			
15.	Развитие у детей познавательной активности, самостоятельности, инициативы и творчества			
16.	Владение методами организации экскурсий и прогулок			
17.	Формирование у детей навыков социального поведения, регуляции поведения и деятельности			
18.	Формирование психологической готовности к школьному обучению			
19.	Разработка и реализация программ индивидуального развития ребенка, ИОМ			
20.	Применение инклюзивных технологий для адресной работы с различными контингентами детей			

21.	Использование специальных подходов в целях включения в образовательный процесс всех детей, в том числе с особыми потребностями			
22.	Ведение коррекционно-развивающей работы			
23.	Владение ИКТ-компетентностями			
24.	Выстраивание партнерского взаимодействия с родителями, включение их в образовательный процесс			
25.	Знание приоритетных направлений развития образования, законов, ФГОС			

+ сформировано полностью; +– сформировано частично; – не сформировано

Приложение 2.

План семинара «Индивидуализация образования»

1 занятие (теоретическое).
Нормативно-правовые и концептуальные аспекты индивидуализации образования

Вопросы:

- Что такое индивидуализация образования. ФГОС дошкольного образования об основных принципах дошкольного образования, раскрывающих смысл индивидуализации.
- Механизмы организации воспитателем индивидуализации детей.
- Развивающая предметно-пространственная среда (РППС) как средство индивидуализации образования.
- Применение педагогами цикла обучения по принципу реагирования.

2 занятие (практическое).
Построение адаптированной образовательной программы и индивидуального образовательного маршрута ребенка

Вопросы:

- Какова цель и задачи адаптированной образовательной программы?
- Что такое индивидуальный образовательный маршрут?
- Что предполагает и как проводится педагогическая диагностика?

Задание:

- Разработать индивидуальный образовательный маршрут ребенка (ИОМ).
- Написать план продвижения по нему совместно с родителями (законными представителями).

Приложение 3.

План проведения воркшопа
«Детский сад – открытая развивающаяся система»

Цели:

- включить педагогов в поиск решения проблемы развития детского сада как открытой развивающейся системы;
- определить инновационные технологии и методы для работы с детьми, родителями, социумом;
- учить общаться, вести дискуссию, вырабатывать единое мнение в микрогруппах.

1 занятие

1. Рассмотрение уровня развития дошкольной образовательной организации на данном этапе.
2. Представление кейс-ситуации структуры детского сада и его место в социуме.
3. Работа микрогрупп над схемой данной структуры и последующего развития дошкольной образовательной организации.

2 занятие

1. Старт разработки социально-значимого проекта «Детский сад – открытая развивающаяся система». Цель проектирования: определить наиболее значимые для коллектива ДОО проблемы и постараться разрешить эти проблемы с использованием проектной технологии.

   Этапы:

- определить проблему и способы ее решения;
- распределить роли в группе, ответственность;
- провести проектную работу и представить результат для оценки;
- проанализировать полученный результат, наметить перспективы.

3 занятие

1. Работа в микрогруппах по направлениям:

- разработка развернутого плана работы на год с социальными институтами детства;
- разработка стратегии издательской деятельности;
- составление плана PR- мероприятий;
- составление плана взаимодействия с семьей.

2. Защита представленных работ, определение критериев оценки и рейтинговая оценка.

4 занятие

Использование ИКТ для развития дошкольной образовательной организации. Варианты использования информационно-коммуникативных технологий для реализации проекта «Детский сад – открытая развивающаяся система»: презентации ДОО, группы, по отдельным направлениям (по личному выбору), варианты предполагаемых сайтов, Web-страниц и пр.

Приложение 4.

План тимбилдинга «Полюса притяжения»

Основная цель: формирование банка идей, знаний, умений и увлечений; сплочение педагогов, совместные переживания, новые ощущения.

Участвуют 16 педагогов. Для общения-игры расставляются стулья группами по 4 базам (по 4 стула на каждой базе). 1 база – И (идеи), 2 база – З (знания), 3 база – П (проф-умения), 4 база – У (увлечения).

И (идеи)			
1	2	3	4

П (проф-умения)			
1	2	3	4

З (знания)			
1	2	3	4

У (увлечения)			
1	2	3	4

Каждый участник получает карточку, в которой отмечена его база и переходы. Всего 16 индивидуальных мест на базах: И1, И2, И3, И4, З1, З2, З3,З4, П1, П2, П3, П4, У1, У2, У3, У4.

Пример:

<u>Маршрутный лист № 1</u>

Участники собираются сначала на базе, каждый садится на место, указанное в карточке (в примере это П2), общаются посредством игры «Что неправда?». Каждый участник говорит о себе 3 факта, один из которых не является верным, остальные отгадывают.

Затем по звуковому сигналу все отправляются по первому маршруту: в примере – И3, то есть третий стул базы «Идеи». Собирается новая команда, каждый участник которой высказывает свою идею дошкольного образования, которую он воплотил в практику. Например, изготовил какое-либо пособие или разработал проект. Формируется банк идей. По звуковому сигналу все снова уходят на свое первоначальное место.

По звуковому сигналу педагоги проходят второй маршрут: в примере – У1, то есть первый стул базы «Увлечения». Собирается новая команда, каждый участник которой рассказывает о своем увлечении. По звуковому сигналу все снова уходят на свое первоначальное место.

По звуковому сигналу педагоги проходят третий маршрут: в примере – З1, то есть первый стул базы «Знания». Собирается новая команда, каждый

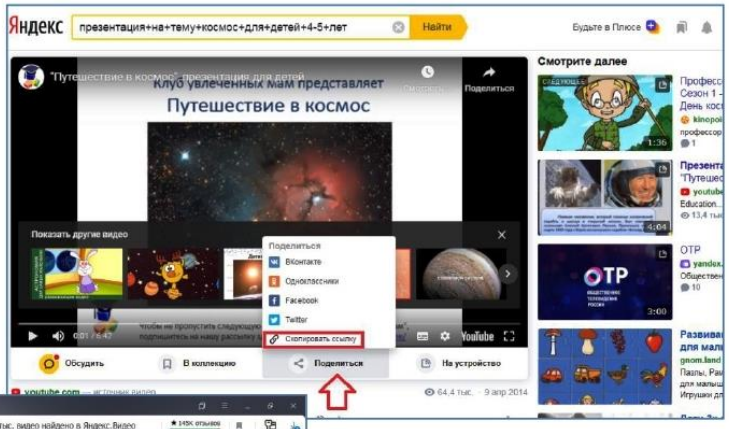
участник которой высказывается о каком-либо нужном для педагога знании. Это может быть технология, метод, педагогический прием. По звуковому сигналу все возвращаются на свое место.

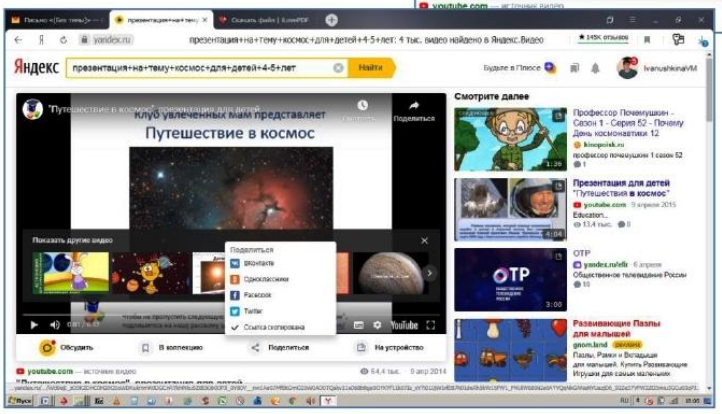
Подводится итог. Возможности: каждый педагог берет себе новые идеи, знания, умения и увлечения.

Приложение 5

ИНСТРУКЦИЯ
«Как поделиться видео сети Интернет в своем блоге»

1. Перейдите на сайт youtube.com и запустите нужное видео.
2. Нажмите кнопку «Поделиться» под проигрывателем.
3. Появится панель, на которой можно выбрать подходящий вариант.

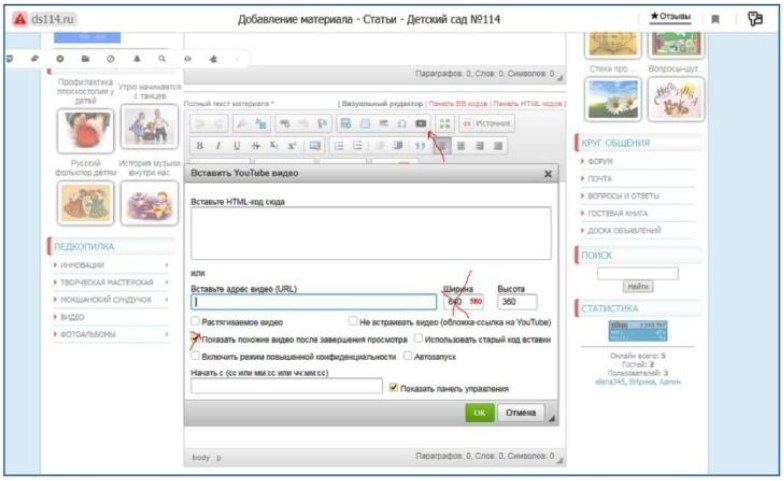




4. Встраивание: нажмите кнопку «Встроить», чтобы получить код, который можно встроить на сайт.
5. Копирование ссылки: нажмите кнопку «Копировать», чтобы сохранить ссылку в буфер обмена и вставить ее, например, на сайт.

ВСТАВКА МАТЕРИАЛА НА САЙТ

1. Откройте свой блог группы.
2. Нажмите на инструмент «Вставить ютуб видео», выделенный на верхней панели белым треугольником на черном фоне.
3. Сохраните материал.



Приложение 6.

План консалтинговой поддержки педагогов
СП «Детский сад №114 комбинированного вида»
в рамках внедрения профессионального стандарта

Вид деятельности	Содержание работы
Информационная деятельность	Ознакомление педагогов с содержанием профессионального стандарта (воспитатель, учитель, педагог-психолог, инструктор по ФИЗО)
	Ознакомление педагогов с приоритетными направлениями развития образовательной системы РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, регламентирующих образовательную деятельность в РФ
	Анализ нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность дошкольного образования
	Информирование педагогов о сроках проведения лицензионных экспертиз, мероприятий по оценке качества образовательной деятельности, аттестации
	Составление электронного портфолио на каждого педагога и представление его на сайте детского сада
Аналитическая деятельность	Разработка пакета диагностического инструментария для выявления профессиональных затруднений педагогов
	Анализ профессионального уровня педагогов и необходимости повышения квалификации и переподготовки
	Организация мониторинга соответствия компетенций педагогов детского сада содержанию трудовых функций профессионального стандарта «Педагог»: – самооценка профкомпетентности педагогов; – оценка соответствия компетенций на основе наблюдений за деятельностью педагога, анализа документации, развивающей среды; – анализ активности и достижений; – анализ дополнительного профессионального образования.
	Создание персонифицированных программ повышения профессионального уровня педагогов, индивидуальных траекторий развития в ракурсе профессионального стандарта
	Типологизация проблем, выявленных в результате мониторинга профессиональных компетенций педагогов

	Определение возможностей решения выявленных проблем за счет внутренних ресурсов и возможностей внешней среды
	Составление дифференцированной программы профессионального развития педагогов
	Подбор кандидатур на роль профконсультантов
	Разработка модели методического консалтинга для устранения выявленных проблем или затруднений у педагогов ДОУ
Организационная деятельность	Осуществление ДПО (прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки) педагогов
	Организация психологического сопровождения педагогов, развитие внутренних ресурсов
	Создание в детском саду консалтинговой группы
	Организация повышения компетентности педагогов через процессный, экспертный и обучающий консалтинг
	Рассмотрение типовых вопросов на семинарах
	Взаимодействие и координация методической деятельности с соответствующими подразделениями органов управления образованием и организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования
	Организация работы творческих объединений педагогов
	Организация в детском саду наставничества
	Участие педагогов в вебинарах
	Создание условий для участия педагогов в конкурсах, конференциях, методических объединениях
	Организация консультативно-методической поддержки педагогических работников по вопросам аттестации
ИКТ-деятельность	Организация доступа педагогов в сети Интернет к электронным ресурсам (зона Wi-Fi)
	Использование информационных ресурсов и компьютерных технологий для повышения квалификации педагогов
	Техническая поддержка педагогов в пользовании компьютерной техникой и Интернет-ресурсами
	Повышение ИКТ-компетентности педагогов в соответствующей области педагогической деятельности
	Использование возможностей виртуального методического кабинета для повышения профкомпетентности педагогов и представления передового педагогического опыта