

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский национальный исследовательский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского»

Кафедра методологии образования

**«МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОО В
ПРОЦЕССЕ ИХ САМООБРАЗОВАНИЯ»**

**АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

студентки 4 курса, 427 группы
направления 44.03.01 Педагогическое образование
профиля «Дошкольное образование»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Макаровой Татьяны Викторовны

Научный руководитель

доцент пед. наук
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Т.Н.Черняева
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, доктор пед. наук
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Е.А. Александрова
инициалы, фамилия

Саратов 2017

Введение. Актуальность исследования обусловлена требованиями ФГОС к кадровым условиям реализации основной образовательной программы. В этих условиях существует потребность в педагогах с новым мышлением, способных внедрять инновационные процессы в практику работы, достигать новых образовательных результатов, обладающего компетентностным подходом к формированию личности дошкольника. В этой связи, важной и своевременной остаётся задача повышения уровня профессиональной компетентности педагогов системы дошкольного образования. А это, в свою очередь, повышает уровень требований к системе методического сопровождения педагога в образовательном процессе. Новый режим жизни ДОО как никогда требует грамотной методической ориентации воспитателя, разнообразных форм методической работы, повышение деятельностной составляющей подобной работы и инновационного характера ее.

Современное состояние дошкольного образования в России определяется действующим законодательством. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» закрепляет дошкольное образование как уровень общего образования. Приказом от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» дата 1 января 2014 года обозначена как дата отмены ранее действовавших ФГТ к структуре основной образовательной программы дошкольного образования (далее – ООП ДО) и вступления в силу ФГОС ДО. Подобные нормативные нововведения активизировали инновационные процессы в отдельно взятых образовательных организациях дошкольного образования. Так понимание того, что стандарт дошкольного образования – это стандарт условий переориентировало руководителей дошкольных образовательных организаций на ресурсный подход в управлении. И одним из таких ресурсов (кадровым ресурсом) является сам педагог.

Цель: создание организационно-методических условий для самообразования педагогов дошкольных образовательных организаций.

Объект исследования – управление дошкольной образовательной организацией.

Предмет исследования – методическая работа в дошкольной образовательной организации.

Для достижения поставленной цели нами решались следующие **задачи**:

- осуществить анализ источников информации на предмет понимания теоретических основ методического сопровождения воспитателей дошкольной образовательной организации в процессе их самообразования;
- построить возможный сценарий актуального на современном этапе развития образования методического сопровождения воспитателей дошкольной образовательной организации в процессе их самообразования;
- проверить эффективность построенного сценария;
- сформулировать практические рекомендации по методическому сопровождению педагогов дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования. Повышение эффективности методической работы в дошкольной образовательной организации в свете требований ФГОС дошкольного образования возможно через создание условий для самообразования.

Структура дипломной работы. Представленная работа состоит из двух глав, в первой главе «Теоретические основы методического сопровождения воспитателей ДОО в процессе их самообразования» представлен анализ литературы на предмет теоретических основ методической работы в образовательных организациях вообще и в дошкольных образовательных организациях в частности. Определены содержание, формы и субъекты методической работы в ДОО, обозначены приоритетные направления развития ее на современном этапе.

Во второй главе «Практические аспекты методического сопровождения воспитателей ДОО в процессе их самообразования» представлены практические наработки автора по вопросу методического сопровождения самообразования педагогов.

Основное содержание работы.

В литературе по управлению, теории и методике управления образовательными организациями проблемы методической работы отражаются достаточно широко. Однако в этой литературе далеко не всегда предлагается обоснованное определение методической работы, ее сущности, назначения и задач.

В нашем исследовании мы основываемся на определении методической работы данное Ю.К. Бабанским: «Методическая работа в образовательном учреждении - это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога (включая и мотивы по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива образовательного учреждения в целом, а, в конечном счете , на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных воспитанников» [Бабанский 2005: 479].

Из этого определения методической работы в образовательной организации следует, что ее прямой, непосредственной целью является рост уровня педагогического мастерства педагога и всего коллектива образовательной организации.

Автор считает, что поскольку методическая работа может существенно влиять на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы образовательной организации, вполне правомерно также рассматривать методическую работу как важный фактор управления учебно-воспитательным процессом.

Ценность этого фактора управления состоит в том, что он работает не на уровне сиюминутных управленческих команд, а через качественное совершенствование подготовки педагогов – человеческого фактора.

С.Г. Молчанов выделяет следующие формы методической работы в образовательных организациях:

- Репродуктивные: практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги.
- Репродуктивно-эвристические: педагогические чтения, научно-практические конференции.
- Эвристические: проблемные семинары, проблемно-проектные семинары, организационно-деятельностные игры.
- Эвристико-продуктивные: фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок.
- Продуктивные: научные конференции, теоретические семинары, научные стажировки, участие во ВНИКах, ВТК, научные отпуска.

Основой системы сопровождения самообразования педагогов как инновационной системы методической работы в ДОО является создание условий для реализации индивидуальных педагогических проектов в образовательной организации. Алгоритм такой работы можно представить в виде 5 последовательных этапов.

1 этап – проблематизация. На этом этапе предполагается создание ситуации выбора педагогом актуальной темы для осуществлении проектной деятельности. С этой целью в начале учебного года (август-сентябрь) проводится серия встреч (проектные мастерские), где старший воспитатель совместно с педагогами ДОО методом мозгового штурма определяют перечень тем для долгосрочного (на один учебный год) проекта. На этом этапе очень важно обеспечить грамотное методическое сопровождение педагогов – представить избыточный перечень нормативно-правовых, информационных и методических материалов, через организацию работы круглого стола (старший воспитатель выступает в качестве фасилитатора) дать возможность обсудить

актуальность той или иной проблематики, важной для наполнения образовательного процесса в текущем учебном году. Этап завершается определением единой темы (содержательной), которая становится основой для поиска методических ресурсов под ее реализацию. Содержание и методический ресурс образуют некоторое основание для реализации педагогом индивидуального проекта.

2 этап – целеполагание и планирование. После того как каждый из педагогов определил специфику своей работы на текущий учебный год в рамках общей содержательной темы, осуществил отбор необходимых ему методов и форм работы – создается общий план деятельности по реализации выбранной общей цели. Он, по сути своей, складывается из индивидуальных планов каждого из воспитателей. Для этой цели организуется заседание методического совета, где каждый из педагогов презентует свой план работы над индивидуальным педагогическим проектом, старший воспитатель сводит его в единый алгоритм действий.

3 этап – реализация плана. На этом этапе, которой является самым длительным, необходимо выстроить серию встреч (тьюториалов), в рамках которых старший воспитатель организует обсуждение промежуточных результатов, в совместном обсуждении корректируется деятельность каждого из педагогов, отмечаются успехи и затруднения.

4 этап – обобщающий. Предполагает проведение итоговой конференции, где каждый из воспитателей имеет возможность презентовать итоги работы над проектом, показать полученные результаты работы за учебный год.

5 этап – рефлексивный. Обязательным в системе сопровождения методической работы педагога ДОО является создание условий для рефлексии осуществленной деятельности. Для этого организуется завершающий тьюториал, цель которого – соотнести заявленную цель с полученным результатом, обнаружить профессиональные дефициты и профессиональный прогресс в ходе осуществления педагогического проекта, и, кроме того, наметить содержание самообразования на следующий учебный год.

Таким образом, методическая поддержка заключается в систематическом сопровождении проектной деятельности педагога, а результативность самого проекта (в том числе и результаты рефлексии) становятся показателем эффективности методической работы в ДОО. Инструментом для рефлексии становится карта самооценки профессиональной компетентности.

С целью проверки гипотезы и анализа результативности внедрения инновационной практики по развитию проектной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации нами было проведено анкетирование среди педагогов, позволяющее оценить уровень профессиональной компетентности.

В анкетировании приняли участие педагоги муниципального автономного дошкольного учреждения – детский сад № 61 «Гномик» г. Балаково».

Анкетирование проводилось дважды: в начале учебного года (сентябрь 2015 года) и в конце учебного года (май-июнь 2016 года).

Сравнительный анализ результатов позволил установить динамику показателей самооценки профессиональных компетентностей педагогов ДОО.

Уровень профессиональной компетентности оценивался исходя из 4-х бальной шкалы по каждому показателю, далее баллы суммируются.

Так, 3 балла – показатель присутствует в полной мере; 2 балла – показатель присутствует не в полной мере; 1 балл – присутствует в деятельности в меньшей мере; 0 баллов – показатель отсутствует.

Исходя из суммы набранных баллов, педагоги распределяются по группам соответствующего уровня развития профессиональной компетентности: уровень педагогической компетентности оптимальный (97-144 балла); достаточный (49-96 баллов); критический (48-20 баллов); недопустимый (19 и менее баллов).

В сентябре 2015 нами были полученные следующие результаты.

Таблица «Результаты самооценки уровня развития профессиональной компетентности, сентябрь 2015 г. (на начало эксперимента)»

Уровень	Количество педагогов, чел.	Доля от общего числа педагогов, %
оптимальный	15	42
достаточный	18	50
критический	3	8
недопустимый	0	0

Начиная с октября 2015 года началась работа по реализации общего плана мероприятий, который целиком был построен на планах мероприятий индивидуальных проектов педагогов. Каждое мероприятие завершалось обсуждением (рефлексией), что становилось основой для корректировки и совершенствования деятельности. Постепенно формы и методы работы с детьми, которые присущи отдельным, как правило, мероприятиям стали входить в практику повседневной деятельности. Взаимодействие воспитателей в группах с детьми все меньше стали похожи на классические занятия, появилась спонтанная самоорганизация на игровую деятельность, дети сами начали активно участвовать в ролевых и деловых играх, начали предлагать свои сценарии.

После проведения итоговой конференции, где каждый педагог представил итоги работы над проектом, было вновь проведено анкетирования с использованием карты самодиагностики профессиональной компетентности. Анализ этих результатов позволил отметить положительную динамику. Так, один из педагогов из группы с достаточным уровнем перешел в группу с оптимальным уровнем развития профессиональной компетентности, трое педагогов, на начало эксперимента показавшие критический уровень развития профессиональной компетентности – на конец года стали демонстрировать достаточный уровень.

Многие отмечали, что выстраивание методической работы на основе проектной технологии позволил активизировать самообразование, увеличил заинтересованность в профессиональной деятельности, позволил разрешить личные профессиональные затруднения, связанные с построением взаимодействия с детьми. Результаты, полученные наконец эксперимента представлены в таблице.

Таблица «Результаты самооценки уровня развития профессиональной компетентности, май-июнь 2016 г. (по итогам эксперимента)»

Уровень	Количество педагогов, чел.	Доля от общего числа педагогов, %
оптимальный	16	45
достаточный	20	55
критический	0	0
недопустимый	0	0

Таким образом, ориентация методической работы в ДОО на самообразование через создание условий для реализации индивидуальных педагогических проектов в образовательной организации, может быть рассмотрена не только как инновационная практика, но и как эффективное средство повышения профессиональной компетентности педагогов.

Заключение. В ходе написания работы нами был проведен теоретический анализ источников на предмет понимания теоретических основ методического сопровождения воспитателей дошкольной образовательной организации в процессе их самообразования, что позволило определить основное содержание, формы и методы методической работы в ДОО, определить ключевых субъектов (руководитель, старший воспитатель и сами воспитатели), а так же обозначить важность развития методической работы в направлении повышения качества самообразования педагогов через организацию сопровождения этой деятельности. Это, в свою очередь повышает качество приобретаемых

компетенций и положительно сказывается на мотивации деятельности по профессиональному развитию.

В качестве возможного сценария сопровождения самообразования педагогов ДОО нами предложена деятельность по организации и сопровождению индивидуальных проектов педагогов, что предполагает реализацию алгоритма из пяти шагов.

На основе результатов, полученных в ходе проверки эффективности сценария методического сопровождения самообразования педагогов ДОО нами были сформулированы некоторые рекомендации по его применению в практике работы старшего воспитателя.

Таким образом, методическая поддержка, основанная на сопровождении проектной деятельности педагога, позволяет повысить уровень профессиональных компетенций и мотивации педагогов в направлении профессионального саморазвития (по сути своей укрепляется кадровый потенциал образовательной организации), что непременно оказывает положительное влияние на результативности образовательного процесса в современных условиях и позволяет удовлетворять в полном объеме требования ФГОС ДОО к условиям реализации основной образовательной программы.