

Доклад «Инновационные методы работы руководителя МО воспитателей как фактор успешной профессиональной компетентности педагогов».

На сегодняшний день ключевым вопросом модернизации образования является повышение его качества, приведение в соответствие с мировыми стандартами. В документах, определяющих развитие системы образования в Российской Федерации, отмечается потребность усиления внимания государства и общества к такой важной подсистеме, как дошкольное образование.

Огромными способностями повышения качества образования обладает организация инновационной методической работы с педагогическими кадрами.

Кризисное время рождает в нашей педагогической системе не только ожидание «перемен сверху», но и ощущение необходимости собственных изменений.

Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. В связи с этим, предполагается новое содержание профессионально-педагогической деятельности педагогов, их готовность осваивать и внедрять инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией.

Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы, которая занимает особое место в системе управления дошкольным учреждением и представляет важное звено в целостной системе повышения квалификации педагогических кадров, так как,

прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой личности.

Постоянная связь содержания методической работы с результатами работы педагогов обеспечивает непрерывный процесс совершенствования профессионального мастерства каждого воспитателя. В то же время методическая работа носит опережающий характер и отвечает за развитие и совершенствование всей работы с детьми, в соответствии с новыми достижениями в педагогической и психологической науке. Поэтому невозможно согласиться с пониманием методической работы, как только службы корректирования ошибок в деятельности воспитателя, хотя в ходе ее приходится решать и эти проблемы. Главным является оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам. Однако проблема повышения профессионального мастерства каждого педагога дошкольного учреждения по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем же объяснить все это? Думая, размышляя по этому поводу, пришла к выводу, что традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, выступлениям утратили свое значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Для обеспечения активного участия педагогов ОУ в инновационной методической работе необходимо проектирование продуктивных форм.

К комплексу необходимых педагогических условий относятся:

1. отбор и экспертиза (оценивание) инновационного содержания дошкольного образования;
2. проектирование продуктивных форм методической работы, активизирующих педагогов ОУ на повышение профессиональной компетенции.

Инновационная методическая работа – часть профессионально-управленческой, педагогической деятельности, отличительными особенностями которой являются:

1. обеспечение работы образовательного учреждения в режиме развития;
2. отбор содержания методической работы, обеспечивающего личностное развитие ребенка дошкольного возраста, его саморазвитие;
3. обеспечение педагогов информацией об инновационных фактах и явлениях и организация экспертизы;
4. оснащение педагогов способами профессионально - педагогической деятельности, создающее эффективное воздействие на личностное развитие ребенка.

Методы и формы активизации инновационной деятельности педагогов.

В настоящее время существует проблема формирования педагога инновационного дошкольного учреждения, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций.

Работа по повышению профессионального мастерства педагогов должна выделяться в отдельное направление и придерживаться следующих основных требований:

1. иметь практико-ориентированный характер;
2. интегрировать повышение квалификации и внедрение результатов научных исследований и инновационного педагогического опыта;
3. обеспечивать индивидуально-дифференцированный подход, учитывающий возможности педагогов и их профессиональные интересы;
4. способствовать активному освоению знаний и закреплению профессиональных умений;
5. оценивать результативность повышения квалификации и своевременно вносить коррективы в этот процесс;
6. обеспечивать системный и комплексный подход к повышению профессионального мастерства педагогов.

Изучение деятельности и личности воспитателя – необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Помочь воспитателю добиться высоких результатов в обучении и воспитании детей можно только при условии всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого воспитателя.

Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Поэтому учебный процесс строится с учетом следующих требований:

1. реализации вариативности образовательных запросов;
2. овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
3. ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
4. ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
5. проблемного построения содержания лекций, семинаров, требующих от педагогов междисциплинарного синтеза;
6. использование таких форм и методов учебной работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Из множества форм и методов, рекомендуемых в настоящее время для использования в работе с педагогами, можно остановиться на некоторых из них:

1. Семинар – творческие занятия направлены на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов.
2. Семинар – пресс-конференции помогают быстро находить информацию по отдельным проблемам, глубоко осмысливать её, обсуждать отдельные вопросы с коллегами.

3. Игровое моделирование. Деловые и ролевые игры подразумевают моделирование реального процесса, во время которых принимают оптимальные профессиональные решения на основе анализа искусственно созданных педагогических ситуаций. Деловая игра как метод обучения позволяет «прожить» ту или иную практическую ситуацию.

Используются и такие формы и методы, как коллективное решение проблемных ситуаций, групповая дискуссия, или мозговая атака; тренинги в малых группах по совершенствованию профессиональных умений; методы самообразовательной работы, научно-практические конференции по итогам инновационной деятельности ОУ.

Новой формой, позволяющей в комплексе решать основные практические и исследовательские задачи, интегрировать различные образовательные формы обучения для педагогов в инновационном учреждении, является научно-методический совет. В работу научно-методического совета включена творческая группа педагогов, научный руководитель экспериментальной площадки, завуч и руководители школьных МО.

В компетенцию его деятельности входит создание коллектива единомышленников для развития учреждения, который разрабатывает стратегию, конструктивно-методические схемы реализации общей концепции, модель учреждения и его основные структуры, методики изучения культурно-образовательных и профессиональных потребностей всех участников педагогического процесса. Важное место в содержании работы научно-методического совета занимает анализ деятельности учреждения, результаты использования новых педагогических технологий, анализ профессиональной деятельности членов коллектива, рассмотрение прогностических программ и проектов, анализ и утверждение дидактических, методических материалов, обобщение опыта.

Важным в работе научно-методического совета является и анализ инновационных способов и приемов, и их реализации в социо - культурном пространстве, и изучение их влияния на степень развития ребенка.

Таким образом, использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов ОУ уже указанных, а также иных активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер учебного процесса, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется с помощью разнообразных форм методической работы, а именно с использованием интерактивных форм и методов. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками. Стержнем данных форм работы с кадрами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов, соревнования умов и талантов. Значение интерактивных методов – достижение таких важнейших целей, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
2. Повышение уровня активности и самостоятельности;
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

В чем преимущества этой работы?

Во-первых – значительно повышается мотивация профессиональной деятельности педагогов, их социальной и познавательной активности.

Во-вторых – реализуются те стороны человека, которые в повседневной, достаточно однообразной жизни, не находят применения, развития.

В-третьих, приобретается опыт коллективной деятельности, взаимного уважения, поддержки, сотрудничества, без которого невозможен труд в человеческом обществе.

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развития их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Первая эффективная интерактивная форма, введенная в работу с педагогами ОУ – тренинг (быстрое реагирование, быстрое обучение). Так как современная жизнь с её многочисленными трудностями как экономического, так и психологического характера требует от человека любой профессии напряжения всех его нравственных и физических сил.

Педагогический ринг – ориентирует педагогов на изучение новейших исследований в психологии и педагогике, методической литературе, способствует выявлению различных подходов к решению педагогических проблем, совершенствует навыки логического мышления и аргументации своей позиции, учит лаконичности, четкости, точности высказываний, развивает находчивость, чувство юмора. Такая форма предусматривает критерии оценки ответов, выступлений и действий участников:

- общая эрудиция;
- профессиональные знания, умения, навыки;
- умение выйти из затруднительного положения, экспромт.

Симпозиум – обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории.

Дебаты – обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.

«Судебное заседание» – обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

КВН, Что? Где? Когда? Счастливый случай. Успешно используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи.

Педагогические ситуации, экспромт – метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с

детьми, родителями, коллегами. Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога?

Недостатком традиционных форм работы (наряду с достоинствами) является то, что не все воспитатели выступают в роли активных участников. Устранению этого недостатка способствует деловая игра и другие инновационные формы работы с педагогическими кадрами.

Банк идей – это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ОУ.

Эффективной формой, является проведение выставки-ярмарки педагогических идей, аукцион. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки – заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

Мастер – класс. Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

Творческий час «Золотые россыпи» - работа небольшими коллективами, где разрабатываются методические рекомендации, модели анализа литературного или музыкального произведения, план - схемы поиска «клада», внедряются новые нетрадиционные техники рисования.

Кружки качества организуются по инициативе администрации, с учетом делегирования полномочий. Ведущий метод - «мозговая атака» или «мозговой штурм». Обязательным условием при организации кружка является наличие педагога, способного обучать коллег без помощи администрации.

Педагогическое «ателье» или педагогическая мастерская. Их цель: педагог-мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными

идеями своей воспитательно-образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации. Также идет выполнение индивидуально-практических заданий с прицелом на дальнейшее использование в работе с детьми.

«Коучинг–сессия» – интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия (вопрос - ответ). Принцип «Сделай за меня» практически не действует, здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности.

Ещё одна форма, которой можно использовать перед открытыми мероприятиями для воспитателей, родителей – это настрой педагога на успешную работу – «Квик – настройка»:

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.
2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.
3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.
4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не дает.
5. Трудности закаляют на пути к счастью.

Повышение качества образования находится в прямой зависимости от кадров. Важно отметить, что в современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящий момент мы отмечаем, что сегодня востребован педагог творческий,

компетентный, способный к развитию умений мобилизовать свой личностный потенциал в современной системе воспитания и развития детей.

Педагог 21 века – это:

1. Гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству;

2. Умеющий отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения и воспитания для реализации поставленных задач;

3. Способный организовать рефлексивную деятельность;

4. Обладающий высокой степенью профессиональной компетентности, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания и умения, заниматься самообразованием, обладать многогранностью интересов.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами приведет к повышению уровня воспитательно-образовательной работы ОУ и сплотит коллектив педагогов.