

**Опыт работы старшего воспитателя Сосновских Ирины Николаевны в
работе с педагогами ДОУ по теме:
«Системно-деятельностный подход - как методологическая основа ФГОС
ДО. Практическое применение системно-деятельностного подхода с
педагогами ДОУ».**

С 1 января 2014 года все дошкольные образовательные учреждения России перешли на новый **Федеральный государственный образовательный стандарт** дошкольного образования (**ФГОС ДО**).

Впервые в истории дошкольное детство стало особым самоценным уровнем образования, ставящим главной целью формирование **успешной личности**. Ключевая **установка стандарта** - поддержка разнообразия детства через создание условий социальной ситуации содействия взрослых и детей ради развития способностей каждого ребенка. Это **стандарт условий**. Если условия созданы - **Стандарт реализован**.

Одна из главных задач современной системы дошкольного образования - повышение качества **воспитательно-образовательной** работы, что в свою очередь напрямую зависит от кадров. К работе дошкольных учреждений сегодня предъявляются все более высокие **требования**. Эти **требования** преломляются в систему задач, стоящих перед **педагогами ДОУ**, так как уровень и характер достижений ребенка зависят, прежде всего, от **профессиональной компетентности педагога**, его умения работать над собой, постоянно **совершенствоваться профессионально**. Сегодня обществу нужен **педагог компетентный**, всесторонне подготовленный, являющийся примером человеколюбия, порядочности, **педагог**, владеющий **педагогическим мастерством**.

Признание этого обуславливает особые ожидания общества к качеству **профессиональной деятельности педагога** дошкольной образовательной организации. Меняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые **требования к квалификации педагога**.

20 сентября 2013 года, Советом по **профессиональным стандартам** Минтруда России был одобрен **профессиональный стандарт педагога** (учителя и воспитателя).

Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида **профессиональной деятельности**, а

Квалификация работника — это уровень знаний, умений, **профессиональных** навыков и опыта работы работника.

С помощью **стандарта** можно выявлять квалификацию **педагога**, необходимую для качественного **воспитания и обучения**. Учитывая те критерии, которые содержатся в данном документе, возможно обеспечение необходимой **профессиональной подготовкой педагогов** для высокой результативности труда. **Стандарт поможет педагогу** иметь представление о тех **требованиях**, которые к нему предъявляются работодателем.

К педагогам ДОУ (**воспитателям, педагогам** сейчас применяется 2 вида **стандартов: ФГОС**, утвержденный Минобрнауки РФ; **профстандарт**, утвержденный Минтруда РФ. Оба **стандарта** разработаны в 2013 году, однако относятся к разным **сферам: ФГОС** касается образовательных учреждений в целом, а **профессиональный стандарт** относится к кадровой политике, аттестационной работе, разработке инструкций по должности и другим действиям, касающимся конкретных работников.

В основу этих двух стандартов заложен **системно-деятельностный подход**, реализация которого нацелена на формирование развитой **личности**, она помогает раскрепостить детей, развивает у них самостоятельность, учит творчески мыслить, т.е. быть **успешными. А для того, чтобы воспитать успешную личность, прежде всего, нужно быть успешным самому педагогу!**

Перед руководителями ДОУ зачастую стоит вопрос, как сделать, чтобы каждый педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской, к формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами. **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.

Исходя из современных требований, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- работа в методических объединениях, творческих группах
- исследовательская, экспериментальная деятельность
- инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий
- различные формы педагогической поддержки
- активное участие в педагогических конкурсах, мастер – классах
- обобщение собственного педагогического опыта.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Для этого необходимо **создать те условия**, в которых педагог

самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств. **Анализ собственного педагогического опыта** активизирует профессиональное **саморазвитие** педагога, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность.

Каждый педагог должен стать новатором, найти свою методику, отвечающую его личным качествам. Поэтому наряду с традиционным вопросом «Чему учить?», педагог должен понимать «Как учить?» или, точнее, «Как учить так, чтобы инициировать у детей собственные вопросы: «Чему мне нужно научиться?» и «Как мне этому научиться?». Чтобы быть готовым к этому, педагогу следует осмыслить и принять идею системно-деятельностного подхода, как основой современного дошкольного образования, владеть и эффективно применять инновационные методики и технологии, быть профессионально компетентным во всех его аспектах.

Основные задачи руководителя:

- создание условий **материально-техническое обеспечение** (оборудование помещений, методическое обеспечение, техническое оснащение (компьютеры, подключение к интернету), обеспечение кадрами, обеспечение заработной платой + денежное **стимулирование**.

Основные задачи работы ст. воспитателя:

Задача старшего воспитателя ДООУ заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и, вместе с тем, эффективные методы повышения педагогического мастерства.

- выработать систему оказания помощи каждому педагогу на основе диагностики, формы работы.

- включить каждого педагога в творческий поиск.

- создание условий

В современном образовательном учреждении **должны быть созданы условия** для изучения передового опыта, актуализации знаний и творческого применения их на практике.

- **психологический комфорт в коллективе.** Педагоги (воспитатели) являются партнерами и общаются на равных (вне зависимости от стажа работы, образования, опыта)
- **доступность к методическим материалам**
(хранение материалов по ОО, материалы из опыта работы, «вертушка»)
- **доступность к интернет ресурсам**

- МОТИВАЦИЯ

У педагога (воспитателя) должна быть мотивация и потребность в саморазвитии.

Реализация системно-деятельностного подхода работы с педагогами я опираюсь на следующие методы:

- проектный
- ролевые \ деловые игры
- проблемный метод
- исследовательский метод
- метод решения практических задач
- коллективной творческой деятельности
- поисковый метод
- дискуссионный метод
- коммуникативный

Приемы:

- **Аттестация педагога.** В нашем детском саду педагоги выбирают форму аттестации – портфолио, т.к с помощью этой формы происходит стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогического труда, развитие творческой инициативы

Цель создания портфолио: проанализировать и представить значимые профессиональные результаты, обеспечить мониторинг профессионального роста воспитателя. Портфолио даёт: основание для аттестации педагогического работника.

Я считаю, что Портфолио воспитателя – это:

- форма целенаправленной, систематической и непрерывной самооценки и коррекции результатов и достижений;
- средство мотивации и стимулирования творческой активности и самообразования;
- средство самопрезентации и карьерного роста;
- способ фиксирования, накопления и оценки творческих достижений педагога;
- средство мониторинга и индивидуального прогресса;
- коллекция работ педагога за определенное время

Строгих правил ведения портфолио в нашем детском саду нет. Форму портфолио педагог выбирает сам. Это индивидуальное творчество. На каждого педагога детского сада заведена папка, которую он пополняет в межаттестационный период. (конкурсы, публикации), что облегчает подготовку к аттестации.

- **Методический фестиваль** проходит в рамках недели педмастерства. Педагоги защищают свои проекты (молодые воспитатели конспекты НОД). Затем опыт работы отправляется на публикацию, конкурсы и т.д.

- **Конкурсы-презентации организации среды в группе.** Таких конкурсов в нашем детском саду проводится 2-3 в год, темы конкурса тесно переплетаются с годовыми задачами.
- **Педсовет в форме Диспута** предлагает спор, столкновение разных, иногда противоположных точек зрения. Такой педсовет предлагает собой коллективное размышление на заданную тему. Например, у нас прошел диспут на тему: **«Современное образование или советское?! Что лучше?» (видео)**
- **Педсовет в форме Дебат.** Педагогам предлагается изучить предложенную тему, например, «ФГОС – хорошо и плохо». Педагоги делятся на 2 группы и аргументируют свой ответ
- Интересно проходит педсовет в форме **Брифинга** («Проектный метод деятельности дошкольного учреждения») Педагоги самостоятельно (можно в группах) изучают предложенную тему, готовят вопросы, они могут быть, например, продолжи фразу, в виде теста, исправь ошибку, вопрос коллеге и т.д. Например у нас прошел такой педсовет на тему «Проектный метод деятельности дошкольного учреждения» **(видео)**

Теперь я вам предлагаю поучаствовать в этом брифинге. Ответьте на вопросы:

1. Что такое педагогическое проектирование?
 - дань моде;
 - догма профессиональной деятельности педагога;
 - **вид педагогической деятельности.**
2. Место эпиграфа в структуре проекта:
 - **в начале;**
 - середине;
 - им можно закончить проект.
3. Какое из трех определений подчеркивает типы проекта по доминирующему виду деятельности?
 - коллективный;
 - **исследовательский;**
 - долгосрочный.
4. Что такое гипотеза?
 - короткая аннотация проекта;
 - опасение педагога о неудачной реализации проекта;
 - **предположение, требующее объяснения и подтверждения.**
5. Кто является основоположником проектного метода?
 - **американский педагог демократ Джон Дьюи;**
 - великий русский педагог К.Д. Ушинский;
 - французский психолог Ж. Пиаже, про которого говорят: "Он был первым среди равных".

6. Какое содержание педагогической деятельности не является характерным для практического (исследовательского) этапа?

- реализация проектных мероприятий во взаимодействии воспитателя с коллегами и родителями;
- **выдвижение гипотезы;**
- открытый показ деятельности по теме проекта.

7. Какой вид деятельности следует исключить из заключительного (контрольно-регулирующего) этапа проекта?

- сопоставление цели и результата проекта;
- рефлексивная оценка проекта;
- **выбор содержания и форм проектной деятельности к каждому этапу проекта.**

8. Какой характер педагогической деятельности не является показателем высокого уровня владения педагогом технологии проектирования?

- **репродуктивный;**
- поисковый;
- творческий.

9. Презентуя проект, педагог должен:

- показать свое превосходство над коллегами по решению обозначенной в проекте проблемы;
- **проявить себя как педагог, владеющий навыками разработки проекта как методического пособия, которое окажет практическую помощь коллегам;**
- привлечь внимание слушателей и нацелить коллег на непременно использование презентуемого проекта в практике их работы.

• В нашем детском саду используется в педагогической практике такая форма повышения педагогической компетентности как **коучинг**, который выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному развитию специалистов.

Разница между привычным консультированием и коучингом заключается в том, что коучинг есть активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем.

- В нашем педагогическом опыте получили распространение свернутые формы дискуссий, к которым относятся: **круглый стол техника «аквариума»**. Его основная задача выработать навыки критической оценки разных подходов к решению конкретных вопросов в практике работы ДОУ, умению аргументировано отстаивать свою точку зрения, формировать культуру ведения дискуссии. Темы для круглых столов могут быть разными, но они обязательно должны содержать в своей формулировке альтернативные элементы. Например, - «Проблемы взаимодействия

общественного и семейного воспитания на современном этапе», «Дошкольное образовательное учреждение - каким ему быть?», «Сила личности воспитателя. В чем она?», «Десять заповедей творческой личности. Вы с ними согласны?».

- **Банк идей** - это рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе ДОУ. Например: «Сюжетно-ролевые игры: как вернуть игру в жизнь детского сада».
- **Древо мудрости** – педагогам предлагается записать на «листочках» трудные, непонятные спорные вопросы в реализации определенной темы, и прикрепить их к Древу мудрости. Затем каждый по очереди подходит к дереву, «срывает листок», пытается ответить на вопрос. При затруднении обращаются к другим педагогам или к Мудрецу (ведущему игры). (тема: «Организация системно-деятельностный подхода. Его методологическая основа»)

Предлагаю вам написать свой вопрос.

- **«Квест» или «Приключенческая игра»** – это один из основных жанров игр, требующих от участника решения умственных задач для продвижения по сюжету. Сюжет может быть predetermined или же давать множество исходов, выбор которых зависит от действий игрока.
- **Марафон мастер-классов** Педагоги готовят свой мастер-класс, другие участники выбирают интересующие темы мастер-классов и самостоятельно формируют свою программу
- **Кейс-метод -интерактивная техника обучения**, использующая описание реальных или вымышленных ситуаций. Под ситуацией (**кейсом**) понимается описание какой-либо конкретной ситуации. Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них.

Кейс – метод выступает как способ коллективного обучения (группа, подгруппа) взаимный обмен информацией, предполагает решение проблемы.

Таким образом, применение интерактивных методов обучения позволяет **создать условия для самостоятельной и творческой работы педагогов**, познакомиться с предлагаемым опытом работы, развить умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом, повысить их педагогическую компетентность, активизировать деятельность педагогов на педсоветах и семинарах, заинтересовать их в участии в профессиональных конкурсах не только муниципального, но и регионального уровня.

Я считаю, что современному детскому саду нужен старший воспитатель, который будут не «учителем», а старшим партнером для педагогов детского сада; старший воспитатель, способный грамотно планировать и выстраивать воспитательно-образовательный процесс, ориентируясь на интересы самих педагогов, но при этом не бояться отойти от намеченного плана и подстраиваться под реальные ситуации; педагог, который может самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, а также

способный к сотрудничеству, владеющий психолого-педагогическими знаниями, современными информационно-коммуникативными технологиями, способный к самообразованию и самоанализу. Современный старший воспитатель – это, прежде всего, самостоятельный, творческий и уверенный в себе человек. К такой роли нужно готовиться, постоянно самообразовываться, потому что выступать в ней нелегко.

