**Инновационные методы работы старшего воспитателя с педагогами ДОУ**

Модернизация российского образования выдвигает новые задачи для создания условий качественного дошкольного образования. В результате содержание профессионально-педагогической деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений предполагает внедрения новых инновационных методов, востребованных в новых образовательных условиях. Эффективность образовательно-воспитательного пространства определяется во многом ведущей ролью старшего воспитателя ДОУ. В настоящее время существует проблема развития педагога, способного к созданию и использованию инноваций.

При инновационном подходе в ходе педагогического процесса центральной фигурой выступает ребенок с его активностью и изобретательностью. В традиционной педагогической деятельности центральное место отводилось педагогу. 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.

Современные реалии таковы, что педагоги должны постоянно совершенствовать свою деятельность, развивать свои творческие способности, ибо только творческий подход дает возможность эффективно и интересно организовать педагогический процесс.

Роль старшего воспитателя заключается в создании благоприятных условий для повышения активности и инициативы педагогов, для пробуждения и поощрения их творческих поисков по ознакомлению с инновационными образовательными технологиями обучения и воспитания детей дошкольного возраста, освоению современных методов работы с детьми и родителями, а также с нетрадиционными подходами к разработке и оформлению педагогической документации.  В дошкольной образовательной организации старший воспитатель является стратегом и тактиком воспитательно-образовательного процесса.

Под методической деятельностью старшего воспитателя обычно определяют деятельность по обобщению и распространению педагогического опыта.  
К.Ю. Белая дает следующее определение деятельности старшего воспитателя: «Это целостная система деятельности,  направленная на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач МДОУ».

По мнению А.И Васильевой: «Методическая работа старшего воспитателя в ДОУ – это комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приёмам работы с детьми».

Ведущая цель деятельности старшего воспитателя: повышение профессиональной компетентности педагога посредством формирования его мотивации к самообразованию.

 Уровень саморазвития педагогов (педагогический коллектив дошкольного учреждения состоит из 16 человек) изучался с помощью анкетирования, листа самооценки. Помимо данных методик проводился системный оперативный и тематический контроль с использованием самоанализа деятельности воспитателей.

Проанализировав полученные данные диагностического обследования, выявлено, что квалификационный уровень воспитателей недостаточно сформирован, так как в подборе содержания образовательного процесса педагоги часто придерживаются стереотипности в формах и способах его организации. Кроме того, выявлена низкая заинтересованность воспитателей в результатах собственной деятельности.

Таким образом была спланирована методическая работа, направленная на повышение профессионализма педагогов учреждения.

Цель: повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.

Для реализации поставленной цели были намечены следующие задачи:

                   проанализировать уровень профессиональной подготовки педагогов ДОУ;

                   создать мотивацию к профессиональному росту и саморазвитию;

                   создать систему мероприятий по корректировки содержания и форм педагогического процесса.

Организация процесса взаимодействия старшего воспитателя и педагогов ДОУ.

Методической основой послужили источники К.Ю. Белой, Н.В. Елжовой, С.М. Оберемок, В.И. Савченко, Т.В. Хабаровой, А.Н. Чернышевой.

В процессе работы автор руководствовался следующими принципами:

индивидуальный подход;

системно - деятельностный подход.

Работа над опытом охватывает период с сентября 2019 года по май 2020 года.

1 этап: начальный (констатирующий) - сентябрь-ноябрь 2019 г.

2 этап: основной (формирующий) - декабрь 2019 г. - март 2020 г.

3 этап: заключительный (контрольный) - март 202 г. - май 2020 г.

На констатирующем этапе проведено диагностическое обследование для выявления уровня профессиональной компетентности педагогов. Кроме того, на данном этапе проведен анализ методической и научной литературы по данной проблеме, изучение рекомендаций по рассматриваемому вопросу.

На основном этапе (формирующем) была разработана система работы с педагогами с применением инновационных методов.

На заключительном этапе была доказана эффективность разработанной системы.

При подведении итогов проводился анализ педагогической деятельности, в основе которой находится самооценка и самоанализ педагогов ДОУ, а также анализ педагогической деятельности с родителями и администрацией. Данные мероприятия позволили выявить затруднения, проблемы, которые остались неразрешенными. Кроме того, наметились перспективные направления работы для дальнейшей деятельности, отмечаются результаты, достигнутые в ходе образовательного процесса, квалификация и мастерство педагогов учреждения.

Профессионализм педагога, работающего с детьми, связан, в первую очередь, с коммуникативной компетентностью, с умением играть и общаться с детьми. Вот почему я особое внимание акцентирую на повышении профессиональной компетенции педагогов. С этой целью широко использую различные формы и методы в работе с педагогами, как традиционные, так и инновационные.

**Традиционные формы методической работы по повышению педагогической компетентности:**

**Педагогический совет -**постоянно действующий коллегиальный орган, рассматривающий различные аспекты деятельности образовательного учреждения. Непременным компонентом является развитая рефлексивная деятельность педагогов, обмен педагогическим опытом работы.

**Семинар-практикум -**является наиболее продуктивной и эффективной формой повышения педагогической компетентности: основное внимание уделяется повышению теоретической подготовки педагогов. Необходимое условие организации - участие всех педагогов, которым заранее предлагаются задания, позволяющие каждому развить свои педагогические способности.

**Консультация** - обычно планируются заранее и отражаются в годовом плане и календарном планировании старшего воспитателя. Нередко необходимость в них возникает спонтанно, и качество проведения в этом случае напрямую зависит от педагогического мастерства и педагогической интуиции старшего воспитателя. Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современные подходы к обучению и воспитанию детей дошкольного возраста, выстраивание структуры консультации, определение ее содержания, а также подготовку информационных буклетов, проспектов и пособий.

**Открытые просмотры образовательной деятельности** - они позволяют родителям и педагогам увидеть, как работают коллеги, использовать их позитивный опыт, осознать свои недочеты. Кроме того, педагоги учатся анализировать особенности учебно-воспитательного процесса в целом, а также НОД или досуговой деятельности в группе.

**Представление передового педагогического опыта** - изучение лучшего опыта педагогов позволяет решить целый ряд задач, таких как: целенаправленное накопление педагогических материалов, анализ результатов деятельности по определенному направлению образовательной работы, описание взаимосвязанной работы всех педагогов- специалистов, подготовка к аттестации, менеджмент и маркетинг образовательного процесса.

**Создание творческих и проблемно-поисковых групп** - в образовательной системе нашего образовательного учреждения практикуются творческие группы, включающие педагогов-специалистов; воспитателей групп компенсирующейи оздоровительной направленности; воспитателей групп общеразвивающей направленности по определенной проблеме или общей теме. В нашей образовательной организации функционируют творческие группы педагогов по направлениям: «Юный гражданин», «Юный эколог», «Здоровый малыш», «Речецветик».

**Педагогическая диагностика** - является неотъемлемой частью работы старшего воспитателя, особенно при повышении педагогических компетенций работников. Работа с педагогическим коллективом в современных условиях должна строиться дифференцированно, с учетом запросов каждого. Именно это позволит развить креативность и инициативу каждого педагога, путем включения в активную самообразовательную деятельность.

**Смотр-конкурс** - общественное мероприятие, сочетающее в себе элементы смотра и конкурса. Разнообразные смотры-конкурсы в образовательном учреждении проводятся согласно годовому плану работы. Разрабатывается положение, определяются критерии оценки, выбирается состав жюри или экспертной комиссии. Смотр-конкурс проводится с целью совместного развития активности, творческого взаимодействия педагогов, детей и их родителей.

**Инновационные формы методической работы по повышению педагогической компетентности:**

**Игровое моделирование -**моделирование реальной педагогической ситуации, в которой педагоги принимают профессиональные решения. Преследуют различные цели – от развития отдельных педагогических способностей воспитателей до формирования их устойчивого педагогического мышления.

**Технологии игрового моделирования**

Деловая игра

Ролевая игра

Имитационная игра

Тренинг

Педагогический ринг

**Педагогическое ателье (педагогическая мастерская)** – педагог - мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно – образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации.

**Киношкола** - старший воспитатель показывает заранее подготовленные видеозаписи одного из видов детской деятельности (*например, игровой*). Показ без комментариев. По данным педагогом критериям коллеги оценивают уровень развития детской деятельности.

**Коучинг-сессия** - интерактивное общение, развивающее индивидуальное консультирование в форме дискуссии «вопрос-ответ». В данном процессе осуществляется поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачи профессионального и личностного роста, повышающие профессиональную эффективность. Принимается в работе с активными педагогами.

**Педагогическая гостиная молодого воспитателя** - осуществляется на базе образовательной организации (встречи проходят не реже одного раз в два месяца для педагогов, желающих расширить свой кругозор, повысить свой психолого -педагогический уровень. Работа Педагогической гостиной планируется с учетом интересов и пожеланий участников

Для подбора эффективных форм и методов работы ежегодно проводится мониторинг сформированности профессионально-личностных способностей и затруднений педагогов.

Инновационные методы работы с педагогами обладают отличительными особенностями:

                   носят опережающий характер;

                   обеспечение педагогов информацией об инновационных фактах;

                   оснащение педагогов способами и средствами педагогической деятельности, создающими эффективное воздействие на личностное развитие воспитанников.

Работа с педагогами выделяется в отдельное направление и позволяет интегрировать повышение квалификации с помощью внедрения современных научных исследований и передового педагогического опыта.

Методическое сопровождение педагогов ДОУ осуществлялось в следующих направлениях:

Основные направления работы с педагогами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | направление | содержание |
| 1 | Диагностика компетентности | Наблюдение за деятельностью педагогов;  Тестирование и анкетирование;  Коллективные наблюдения;  Экспресс-опросники педагогов и родителей;  Самоанализ деятельности |
| 2 | Практическая | Индивидуальная консультативная помощь начинающим педагогам;  Проведение методических мероприятий (семинары, практикумы, мастер-классы) |
| 3 | Координационная | Контроль и оценка работы по обеспечению образовательного процесса и освоение воспитанниками программы, утвержденной в ДОУ |
| 4 | Организационная | Организация самообразования педагогов по выбранной методической теме;  Организация курсовой переподготовки;  Организация и подготовка педагогов к выступлениям на методических мероприятиях разного уровня с целью распространения педагогического опыта;  Организация взаимодействия педагогов с родителями воспитанников в вопросах участи в образовательном процессе |
| 5 | Мотивирующая | Стимулирование деятельности педагогов, поощрение за профессиональные успехи (грамоты, благодарности, премирование из стимулирующего фонда) |

Результатом диагностического обследование выступило создание диагностических карт возможностей и затруднений педагогов.

Для контроля деятельности воспитателей использовались листы самооценки с выделением компонентов анализируемого явления.

Педагогическое наблюдение позволило определить уровень дидактической и методической подготовленности педагогов, их целеполагания в профессиональной деятельности, стиля общения с воспитанниками, умение организовывать образовательный процесс.

Для системного информативного сбора и обработки используемых методических разработок педагогам было предложено оформить портфолио педагога, отражающим всю информацию участия педагога в методической и инновационной работе на разных уровнях, повышение квалификации. Портфолио позволяет фиксировать наличие разного вида выступлений, проведение мероприятий, участие в различных конкурсах как воспитателей, так и воспитанников. Содержание паспорта позволяет систематизировать все сведения и качественно оформлять материалы для аттестации.

Для создания мотивации к профессиональному росту и саморазвитию педагогов ДОУ работа велась по следующим направлениям:

1) работа с начинающими педагогами - педагогическое сопровождение, регулярные занятия с целью формирования педагогической рефлексии и самоанализа;

2) организация курсовой подготовки, посещение мероприятий по обмену опытом;

3) использование интерактивных методов в коллективной работе с педагогами:

                   проектная деятельность;

                   мастер-классы;

                   творческие мастерские;

                   банк инновационных идей;

                   педагогическая "копилка" мастерства;

                   педагогический ринг;

                   дебаты.

Все методы, означенные выше способствовали обновлению образовательного процесса, задавали благоприятные условия для самореализации каждого педагога.

Так педагогический ринг ориентировал педагогов на изучение новых разработок, исследований в сфере педагогики.

В качестве основных инновационных методов использовались следующие

Таблица 2

Инновационные методы работы с педагогами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Форма | характеристика |
| 1 | Коучинг-сессия ("Методический вояж", "Эффективные вопросы", "Возможности использования интерактивных средств в образовательном процессе в ДОУ", "Возможности без границ", "Креативные и инициативные" | Метод тренинга позволяет достичь осознания новых позитивно сформулированных результатов в профессиональной деятельности |
| 2 | Педагогический мастер-класс | Трансляция опыта, его активное обсуждение, творческое решение проблем, возникающих в ходе педагогической деятельности, присвоение опыта |
| 3 | Ярмарка педагогических идей | Представление образцов педагогической деятельности для публичной оценки и обсуждения, установление творческих контактов с коллегами |
| 4 | "Вечер вопросов и ответов" | Проводился раз в квартал, так как педагогам дается не менее месяца обдумать и представить вопросы наиболее актуальные в образовательном процессе за данный период. Все вечера классифицировались по темам, так как на некоторые вопросы педагоги сами могут найти ответ, а некоторые вопросы требуют разъяснения специалистов. |
| 5 | "Методический ринг" ("Развитие педагогического потенциала в свете современных инноваций", деловые игры   в форме мозгового штурма) | Совершенствовались профессиональные знания, развивались знания и умения по анализу собственной деятельности, приобретался опты коллективной работы, обобщались знания о средствах обучения и воспитания дошкольников |
| 6 | "Педагогический КВН" | Создавался благоприятный психологический климат в коллективе, активизировались имеющиеся теоретические знания и практические умения |
| 7 | "Методический мост" | Дискуссии, к котором привлекались педагоги других образовательных учреждений, руководители методических объединений, родители. В результате осуществлялся обмен педагогическим опытом, осуществлялось распространение инновационных форм обучения и воспитания |
| 8 | "Решение основных педагогических задач" (педагогические ситуации) | Знакомство с особенностями педагогического процесса, характером деятельности педагога и ребенка, изучение системы взаимоотношений "педагог-воспитанник", "педагог-родители", "родители-ребенок" |

Использование разнообразных форм работы дало определенные результаты:

                   положительная мотивация педагогов к профессиональному росту отмечается в создании предметно-развивающей среды в группах (на 30%);

                   рост активности в подготовке различных методических мероприятий (45%);

                   курсовая подготовка за три года увеличилась на 100%;

                   увеличились совместные разработки и реализации проектов с детьми (50%);

                   количественное соотношение полученных квалификационных категорий у педагогов также претерпело изменение в сторону повышения (30%);

                   мониторинг качества образования воспитанников показал позитивную динамику в освоении программы по всем ее разделам;

                   удовлетворенность родителей работой учреждения повысилась, о чем показал опрос (87% удовлетворены деятельностью).

Систематизация мероприятий по работе с педагогами позволила изменить и усовершенствовать содержание образовательного процесса, а также планирование деятельности учреждения.

**Библиографический список**

1.                Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая. - М.: Сфера, 2014. - 128 с.

2.                Виноградова, Н.А., Микляева, Н.В., Родионова Ю.Н. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы. - М: Сфера, 2008. - 188 с.

3.                Давыдова, О.И., Майер, А.А., Богославец, Л.Г. Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ. - СПб, 2008. – 170 с.

4.                Кораблева, С.В., Мифтахова, О.А. Организация работы старшего воспитателя с педагогами ДОО в режиме инновационной деятельности / С.В. Кораблева, О.А. Мифтахова // Народное образование. Педагогика. - 2015. - №2. - с. 23-26.

5.                Тимофеева, Л.Л., Майер, А.А. Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Выпуск 2. – М., 2013. – 96с.