

Задача методического сопровождения заключается в том, чтобы создать такую образовательную среду, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога и всего педагогического коллектива.

Сегодня я познакомлю вас с теми инструментами и приемами, которые позволяют вести данную деятельность системно и эффективно. Обращу ваше внимание, что они могут использоваться как в комплексе - усиливая смысловую составляющую процесса сопровождения педагогов, так и применяться как ситуативное средство для решения какой-либо кратковременной задачи.

Максимальную эффективность в формировании профессиональных компетенций мы видим во взаимодействии с родителями. А именно:

1. Участие в качестве жюри конкурсов (конкурс оформления летних веранд, конкурс наполнения РППС к началу учебного года.

Это взаимодействие становится для педагогов образовательным событием, в котором формируются и активизируются такие компетенции как:

- **Исследовательская** = погружение в тему (чтобы оставить впечатление о себе, педагог должен владеть информацией, а для этого он должен погрузиться в этот вопрос и разбираться не просто в основах, а в современных тенденциях данной области. То есть рассказать об организации РППС не в плане того, что где стоит, а дать этому педагогическое обоснование)
- **Профессионально-коммуникативная** - (педагогу необходимо подготовить презентацию, составить ее таким образом, чтобы слушатели поняли о чем он говорит и увидели его уровень владения профессиональной терминологией, а также педагогу необходимо преподнести все таким образом, чтобы объединить понимание обывателя (родителя) и свою профессиональную позицию
- **Управленческая** – для организации и представления материала педагогу необходимо спланировать свою деятельность, организовать коллег, вовлеч

родителей, уметь увидеть дефициты и вовремя скорректировать деятельность как свою, так и своей команды

- **Рефлексивная** – педагог учится обобщать свою работу, вычленять главное, учится ставить правильные акценты и делать выводы по итогу.

В данном подходе большое количество эффектов:

Это и наращивание экспертной позиции родителей

- мы учим их видеть «правильные» вещи
- учим видеть в педагогах профессионалов
- повышаем авторитет как воспитателей, так и всего детского сада.

Хочу обратить ваше внимание на тот момент, что по итогам данных мероприятий нужно провести рефлексивную беседу с родителями-расставить правильно акценты, объяснить определенные моменты, направить их рассуждения в русло профессионализма воспитателей, выслушать их. Только в этом случае данное мероприятие будет являться образовательным событием для всех участников.

Расширяя данную деятельность и создавая новые условия для профессионального роста нашего коллектива, мы в свою методическую деятельность ввели по такой момент- мы стали приглашать родителей в качестве участников семинаров. И первый опыт – это проведение семинара по проектной деятельности.

Внедрение представителей от родителей -4 человека из разных групп- творческие группы педагогов давало им (родителям) возможность примерить на себя роли педагога и ребенка, а также при реализации роли «родитель» дать реальную оценку ситуации, а обогатить опыт воспитателей в поставленном вопросе (ответы, разработка и представление продукта по итогам обсуждения имели свое видение ситуации, что призывало педагогов мыслить не стандартно и учитывать их мнение.

То есть мы снова создавали ситуации, в которых педагогу необходимо активизировать свои профессиональные компетентности и соответственно повысили их профессиональный уровень организовав жизненную ситуацию общения воспитателя с родителями.

Эта часть работы, которая имеет внешнюю направленность-то есть педагоги растут во взаимодействии с родителями.

Ту часть методической работы, которая отвечает за формирования профессиональных навыков внутри коллектива, когда педагоги сами для себя являются импульсом для роста и развития мы выстраиваем следующим образом:

В учреждении давно используется и совершенствуется такая система, в которой педагоги могут стоять в различных ролях:

- **самоэксперт**- когда для проверки соответствия например, какого-либо центра активности они заполняют «профиль группы», видя при этом свои дефициты, честно их обозначая при анализе и адекватно оценивая сроки доработки.

- **взаимоэксперт** – когда педагоги одной возрастной параллели оценивают по тем же показателям, указывая на дефициты, видимые с другого ракурса, перенимают друг у друга идеи и способы ее реализации, учатся описывать свои замечания, анализировать и преподносить их в правильной конструктивной форме.

Такой подход дает возможность выстраивать в коллективе «рабочие» отношения, формируют умение преподносить и выслушивать критику и рекомендации, оттачивают умение критического видения (как своей ситуации, так и коллег), активизируют здоровую конкуренцию и как следствие, профессиональный рост каждого члена коллектива по индивидуальной траектории.

Принципы индивидуального подхода я хочу продемонстрировать вам на примере методического сопровождения начинающих педагогов. Эти инструменты мы используем с каждым начинающим педагогом, но на самом деле они достаточно универсальны и могут быть полезны в решении различных задач.

Этапы:

Запрос

Уточнение

Детализация.

Запрос- я уверена, что спрашивая у педагога «**Чего ты хочешь?**» ты открываешь ему глаза и обозначаешь, что ответственность за тот путь, который он запланировал пройти в течение (года, 6 месяцев...) лежит прежде всего на нем. В запросе лишь 3 определения:

Кто я сейчас?

Чего я хочу?

Я через _____ !

Кто я сейчас?	
Чего я хочу?	
Я через _____ !	

1 вопрос - это эмоции – страх, паника, протрация, удивление от себя самого, осознание ситуации.

2 вопрос – это про то, что нужно подумать, отделить эмоции от действий, соотнести с реальной ситуацией. То есть возникает момент единения себя с профессией. Чего я хочу как воспитатель(сделать, добиться, освоить, попробовать...)

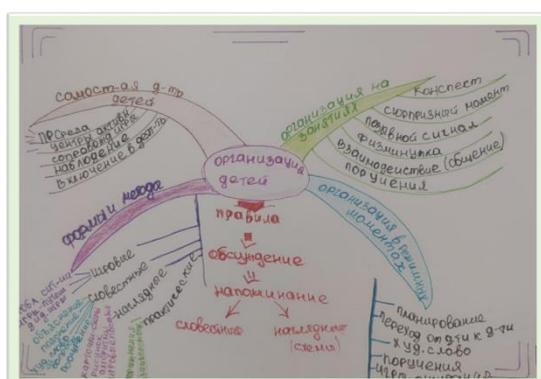
3 вопрос -это портрет себя самого через время и конкретизация шагов к этому. То есть если я задумал, значит мне нужно что то сделать, чтобы шагнуть в этом направлении.

А вот с чего начать, поможет увидеть инструмент «колесо баланса», который в представленном примере используется как инструмент выявления профессиональных затруднений, но может быть интерпретирован под любую задачу. Наглядно увидев свои дефициты педагог учится комплексно анализировать свои ресурсы, понимать что это не критично и что есть способы с этим справиться.



И конечно же, педагогам нужно дать в руки тот инструмент, который поможет спланировать шаги для преодоления выявленных дефицитов и выстроить путь к тому образу, который нарисован в запросе «Я через... время».

Эту работу мы проводим на основе интеллект-карт, которые позволяют детализировать те действия, которые будут предприниматься, чтобы дефициты стали ресурсами. Карта позволяет не расплываться, теряя силы, время, веру в себя, а сосредоточиться на одном из компонентов педагогической деятельности и целенаправленно реализовывать задуманное, получая результат.



Таким образом, применяя представленные приемы, методы и инструменты за основу в наставнической деятельности (методического сопровождения) взят потенциал каждого педагога и преобразован в инструмент самообразования и саморазвития.

А сейчас мы предлагаем вам применить «Колесо баланса» на себе и выявить свои «потенциальные точки роста» в вопросе знания современных приемов, направленных на развитие самостоятельности, саморефлексии, социального и эмоционального интеллекта

