

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА С  
ВОСПИТАТЕЛЯМИ В ДЕТСКОМ САДУ ПРИ  
ВВЕДЕНИИ ФГОС : ОРГАНИЗАЦИЯ,  
ФОРМЫ И МЕТОДЫ.**

**Индивидуальный план  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ВОСПИТАТЕЛЯ ДЕТСКОГО САДА**




# ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ВОСПИТАТЕЛЯ

- самообразование,
- общение с интересными коллегами, с более высокой квалификацией и изучение опыта их работы,
- общение с коллегами и друзьями с такой же квалификацией, как Ваша, и изучение опыта их работы,
- постоянный анализ своей практической деятельности, проверка на практике различных собственных гипотез,
- обучение на опыте, например, в мастер-классе у лучших воспитателей,
- обучение в деятельности, при выполнении какой-то новой совместной работы с другими воспитателями,
- обучение на специально организованных занятиях по интересной и важной проблеме.



# *ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ*

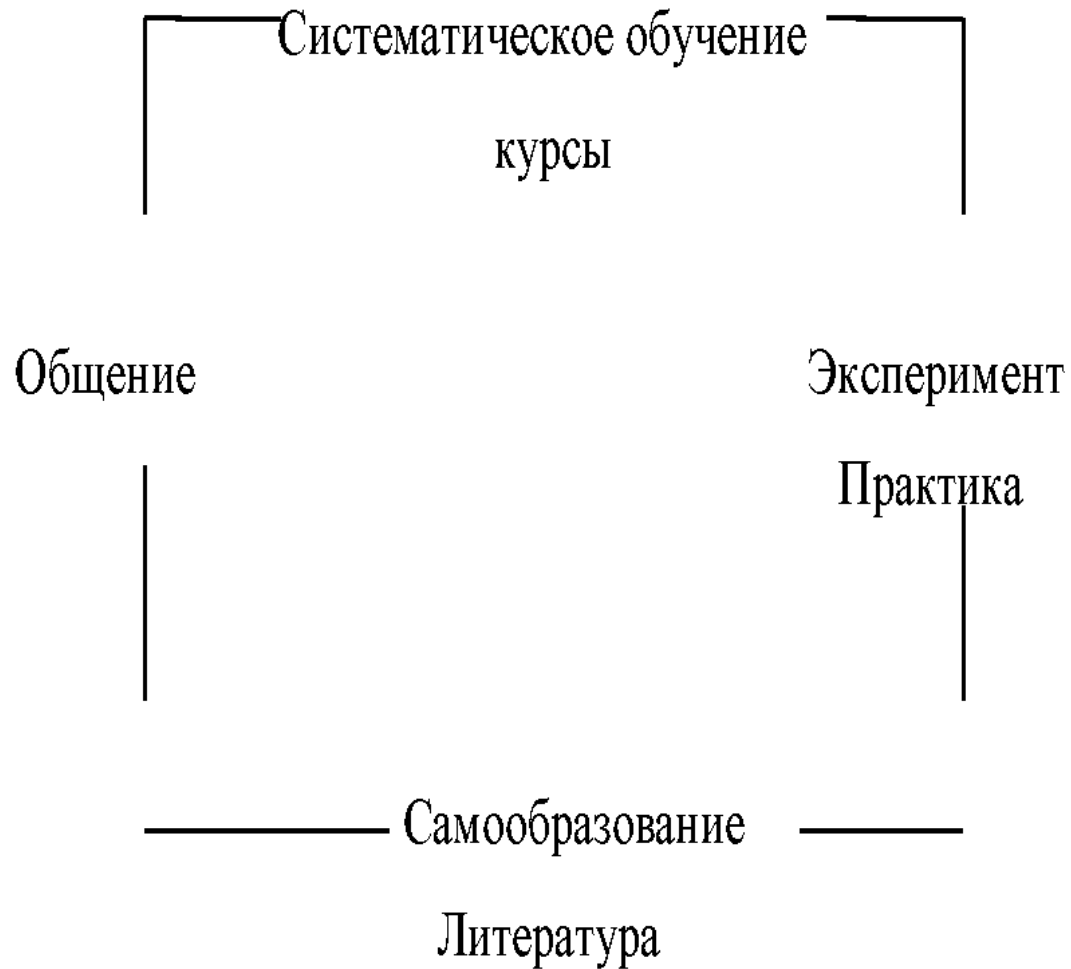
- осуществляет самостоятельный поиск новых идей и знаний для решения своих профессиональных проблем;
  - самостоятельно приобретает новые знания;
  - генерирует собственные новые идеи;
  - уточняет и оттачивает их при общении с коллегами;
  - проверяет их действенность на практике;
  - приспособливает новые знания для решения собственных задач;
  - встраивает их в индивидуальный стиль деятельности;
  - оценивает полезность и эффективность новых знаний в сравнении с предыдущими.
- 

## Источники обучения профессионала

- специально организованные занятия;
- общение с коллегами,
- собственный опыт;
- экспериментирование в практике;
- самообразование.



# ЦИКЛ КОЛБА



- **Самообразование, самостоятельное чтение литературы** служит главным источником получения теоретических знаний, обоснований собственных умозаключений и гипотез, способом получения большого объема новой информации.
- Самостоятельная работа с научной и методической литературой создает наилучшие возможности для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей.



- **в общении** происходит освоение знаний, более глубокое их понимание, установление связей с другими явлениями и понятиями
- ясными и четкими становятся первоначально совершенно смутные и неконкретные идеи после их обсуждения с коллегами
- коллега понимает коллегу быстрее, потому что говорит с ним на одном языке и дает самые точные практические советы.
- через общение передается опыт непосредственного внедрения, применения новых знаний, поэтому это всегда очень точное, даже детальное описание того, что и как нужно делать, чтобы добиться результата
- общение является эффективным средством передачи того, что принято называть организационной культурой: ценностей, разделяемых норм поведения, ритуалов и традиций организации.
- через общение мы узнаем, как принято вести себя с коллегами, детьми, родителями; что нравится и не нравится руководству; какие требования предъявляются к воспитателям, что больше ценится в коллективе и многое другое.
- благодаря общению происходит адаптация новичков.



- **специальные занятия** имеют более целенаправленный характер, всегда ограничены временными рамками.
- проводятся наиболее компетентными специалистами.
- на занятиях воспитатель заранее знает, по какой программе будет учиться и какие результаты получит.





- окончательным критерием истины является **проверка знаний практикой.**
- в деятельности профессионал учится, повторяя ежедневно одни и те же приемы и методы работы (своеобразный тренинг) и экспериментирует с новыми идеями.



# ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ

- Приведение предметной среды (*предмет, средства и орудия труда*) в соответствие с новыми требованиями
- Наличие кадров, создающих признанные в коллективе образцы педагогической и управленческой деятельности
- Наличие кадров, способных и желающих обучать других и передавать им свой опыт
- Обучение всех или, по крайней мере, большинства
- Микроклимат, ориентированный на обмен опытом и сотрудничество
- Наличие возможностей для профессионального общения
- Наличие задач, требующих совместной деятельности
- Наличие изменений в профессиональной среде

# ПОЛЕЗНОСТЬ НОВЫХ ЗНАНИЙ ( КРИТЕРИИ )

- полезность для решения важных для него, то есть наиболее актуальных, практических задач;
- возможность использования знаний на практике;
- эффективность новых методов работы в сравнении с применяемыми ранее

- **повышение квалификации** - это обучение не с чистого листа.
- **Цель** - обновление устаревших знаний, замена неполноценных элементов педагогической деятельности на новые и более прогрессивные. Это процесс приобретения новых способов мышления, новых методов и приемов работы, новых ценностей.



▣ **А.К.Маркова** по этому поводу пишет: «Повышение квалификации - это до-формирование или пере-формирование профессиональной деятельности, профессионального общения, личностных качеств, овладение новыми способами решения профессиональных проблем и новыми приемами профессионального мышления, преодоление негативных установок и тормозящего влияния прошлого опыта, если оно было, изменение мотивационной и операциональной сферы профессиональной деятельности, становление самого человека как субъекта повышения квалификации.»



# ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЦЕССУ ОБУЧЕНИЯ

- 1. Система обучения кадров создается в детском саду **ВМЕСТЕ С САМИМИ ВОСПИТАТЕЛЯМИ**
- 2. Каждый воспитатель **УЧАСТВУЕТ** в методических мероприятиях не пассивно, а **АКТИВНО**
- 3. При обучении новым технологиям воспитатели **ПОЛУЧАЮТ ВСЮ ИНФОРМАЦИЮ**, которая нужна для того, чтобы успешно применить технологию на практике.
- 4. Обучаясь новому, воспитатели постоянно оценивают и **ПЕРЕСМАТРИВАЮТ** свой **ПРЕЖНИЙ ОПЫТ**
- 5. Все воспитатели не сомневаются в том, что **НОВЫЕ МЕТОДЫ**, которые они осваивают, **ЭФФЕКТИВНЕЕ ПРЕЖНИХ**

# ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЦЕССУ ОБУЧЕНИЯ

- 6. Воспитатели не сомневаются, что **НОВЫЕ МЕТОДЫ ДОСТУПНЫ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ** в повседневной педагогической практике и для этого в детском саду имеются условия.
- 7. Воспитатели уверены, что **НОВЫЕ МЕТОДЫ** работы **НЕ ПОТРЕБУЮТ** от них затрат **СЛИШКОМ БОЛЬШИХ УСИЛИЙ**
- 8. Обучение **ДОСТАТОЧНО** для того, чтобы все воспитатели могли после его проведения **ПРИМЕНЯТЬ НОВЫЕ МЕТОДЫ НА ПРАКТИКЕ**

## ТРЕБОВАНИЯ К АПРОБАЦИИ НОВЫХ ЗНАНИЙ

- 1. В детском саду организуется **АПРОБАЦИЯ** на практике всего нового, что получают воспитатель в процессе методической работы и на курсах
- 2. **АПРОБАЦИЯ** новых технологий на практике позволяет воспитателям **УБЕДИТЬСЯ В ЭФФЕКТИВНОСТИ** новых методов
- 3. **ЗА ОБУЧЕНИЕМ** всегда **СЛЕДУЕТ ПРОВЕРКА** того, как новое используется в практике
- 4. **КОНТРОЛЬ ПОМОГАЕТ** освоить то, что воспитатели получили в процессе методической работы



## ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ

- Специально организованное обучение **НЕ МЕШАЕТ ВЫПОЛНЯТЬ** педагогам свои основные **ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФУНКЦИИ**, так как проводится в **УДОБНОЕ** для всех **ВРЕМЯ**.

# **ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ( НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ)**

- ▣ **1. Делегирование** - передача подчиненному нового круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. Обучение подчиненных в ходе выполнения делегированной работы
- ▣ **2. Ротация** - перевод работника на новое место или должность с целью получения им дополнительной профессиональной квалификации
- ▣ **3. Работа по инструкции, памятке, специально разработанной методике** до полного освоения деятельности
- ▣ **4. Обучение в группе** - обучение в процессе выполнения задач, поставленных перед группой сотрудников за счет общения, выполнения групповых поручений.

# **ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ( НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ)**

- ▣ **5. Педагогические мастерские** - обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (планов уроков, учебных планов и программ и т.д.)
- ▣ **6. Обучение в группе новичков** с так называемой промежуточной организационной культурой
- ▣ **7. Обучение на собственных открытых мероприятиях** - обучение в процессе подготовки мероприятий вместе с консультантом или наставником и в процессе его анализа вместе с посещавшими мероприятие специалистами
- ▣ **8. Самоанализ и самооценка** - обучение в процессе анализа и оценки своей деятельности по разработанным критериям; проводится примерно за неделю-две до экспертной оценки
- ▣ **9. Участие в управлении** делами организации, работа в составе методического объединения, педсовета и др. органов управления.

# ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ (ВНЕ РАБОЧЕГО МЕСТА)

- ▣ **1. Копирование, стажировка** - работник прикрепляется к более компетентному специалисту и учится работать, копируя действия этого человека
- ▣ **2. Обучение в процессе контроля руководителя** - обучение в процессе совместного анализа и выработки корректирующего решений наблюдаемой руководителем деятельности
- ▣ **3. Экспертиза и контроль равного равным** - обучение в процессе экспертизы и оценки работы другого сотрудника равного по статусу
- ▣ **4. Круглые и дискуссионные столы по проблемам** - обучение в ходе организуемых дискуссий: самостоятельных выступлений и выслушивания различных альтернативных точек зрения
- ▣ **5. Проблемно-деловые игры** - обучение в ходе решения актуальной проблемы работы в процессе специально организованной игровой деятельности
- ▣ **6. Ролевые игры** - обучение с помощью моделирования ролевого поведения: постановка обучаемого на чье-либо место с целью приобретения в ходе проигрывания его роли опыта требуемого поведения или деятельности
- ▣ **7. Рефлексивно-ролевые игры** - обучение в ходе ролевой игры с помощью переоценки (рефлексии) чьего-либо или собственного опыта деятельности по совместно разработанным критериям его эффективности



# ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ (ВНЕ РАБОЧЕГО МЕСТА)

- ❑ **8. Тренинги умелой деятельности** - обучение в группе в процессе специально организованных упражнений, закрепляющих вырабатываемые умения, например, по общению, ведению дискуссий и т.д.
- ❑ **9. Мероприятия-панорамы** - обучение в качестве участника мероприятия, который ведет коллега, а также в качестве участвующего в его последующем обсуждении
- ❑ **10. Лекции** - обучение с помощью вербальных (словесных) средств передачи профессиональных знаний преподавателем
- ❑ **11. Семинары** - обучение в процессе переработки, систематизации и воспроизведения информации, полученной в лекции или самостоятельно
- ❑ **12. Моделирование** - проигрывание производственных ситуаций с помощью разработки их моделей, воспроизводящих реальные условия работы
- ❑ **13. Анализ ситуаций** - моделирование и анализ типичных педагогических ситуаций и способов их решения
- ❑ **14. Педагогические чтения** - обучение в ходе ознакомления с информацией об опыте лучших работников детского сада



# ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ (ВНЕ РАБОЧЕГО МЕСТА)

- **15. Коллективные обсуждения прочитанных книг** - обучение в процессе чтения, анализа литературы и участия в ее обсуждении
- **16. Аукционы педагогических идей** - представление наиболее эффективных педагогических технологий коллективу, их экспертиза и предложение для освоения. Обучение в процессе разработки, представления эффективных технологий, а также их экспертной оценки
- **17. Педагогические ринги** - защита своего собственного, альтернативного другому, взгляда на решение педагогической проблемы; обучение в ходе защиты собственной точки зрения
- **18. Просмотр видеофильмов отснятых уроков** - обучение в процессе распознавания и анализа увиденного
- **19. Групповые и индивидуальные консультации** - получение информации по конкретному вопросу у специалиста
- **20. Открытые мероприятия** - обучение в процессе просмотра и анализа посещенного открытого мероприятия
- **21. Мастер-классы и авторские мастерские** - обучение под руководством опытного педагога, ведущего мастерские



# Индивидуальный план

## Профессионального развития воспитателя детского сада

### □ Структура плана

#### □ Цели профессионального развития

#### □ Цель 1.

---

---

---

#### □ Цель 2.

---

---

#### □ Цель 3. и т.д.

# 1. ИЗУЧЕНИЕ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ ДОКУМЕНТОВ, СВЯЗАННОЙ С ПРОБЛЕМАМИ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС

Вопросы введения ФГОС	Литература, нормативные правовые документы	Задачи использования литературных источников	Сроки		Форма отчетности	Где и кем и когда заслушивается отчет о выполнении работ
			Начало	Окончание		



## 2. РАЗРАБОТКА МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ВВЕДЕНИЕ ФГОС: ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА И РАЗВИВАЮЩЕЙ ПРЕДМЕТНО-ПРОСТРАНСТВЕННОЙ СРЕДЫ

Задачи или содержание деятельности	Сроки		Форма представления результатов работы	Где и кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Начало	Окончание		

### 3.ОБОБЩЕНИЕ СОБСТВЕННОГО ОПЫТА РАБОТЫ

#### ПО ОСВОЕНИЮ ФГОС

Тема опыта. Задачи или содержание деятельности	Сроки		Форма представлени я результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Начало	Окончани е		

## 4. УЧАСТИЕ В СИСТЕМЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ДЕТСКОГО САДА

Название мероприятий детского сада	Сроки		Выполняемые виды работ (решаемые задачи)	Форма представления результатов работы
	Начало	Окончание		

## 5. ОБУЧЕНИЕ НА КУРСАХ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

### ВНЕ ДЕТСКОГО САДА

Темы курсов	Место прохождения курсов	Сроки		Форма отчета о результатах прохождения курсов
		Начало	Окончание	

## 6.Руководство повышением квалификации других воспитателей

<b>Формы работы с воспитателями детского сада</b>	<b>Тематика мероприятий или перечень задач по подготовке кадров</b>	<b>Сроки</b>		<b>Количество подготовленных воспитателей, название подготовленных разработок</b>
		<b>Начало</b>	<b>Окончание</b>	

# 7. РАБОТА В СОСТАВЕ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ВВЕДЕНИЕМ ФГОС В

## ДЕТСКОМ САДУ

Органы разработки и реализации проекта	Виды выполняемых работ	Сроки исполнения работ		Результаты
		Начало	Оконча ние	30 )

**ИТОГ:**

**Оценка результатов профессионального  
развития воспитателя детского сада**

---

---

---