**МОДЕЛЬ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОУ НА ОСНОВЕ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО ПОДХОДА**

***Сухарева Т.Ю.,*** *старший воспитатель*

*МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 11 «Катерок»*

***Аннотация:*** *В статье представлена Модель методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОУ на основе дифференцированного подхода, рассмотрен вопрос дифференциации педагогов по разным признакам.*

***Ключевые слова:*** *методическое сопровождение, дифференцированный подход, Модель методического сопровождения педагогов ДОУ*

Современная система дошкольного образования постоянно развивается и совершенствуется. Одним из важнейших направлений деятельности в условиях непрерывной модернизации системы дошкольного образования является развитие кадрового потенциала.

Наиболее оптимальным способом, обеспечивающим непрерывное профессиональное развитие педагога, выступает методическое сопровождение. Только методическое сопровождение, основанное на индивидуально-дифференцированном подходе, позволяет индивидуально и гибко осуществлять подход к каждому педагогу, учитывая динамику профессионального развития, предоставляет возможность выбора направлений профессионального роста педагога.

Особенностью методического сопровождения на современном этапе является как удовлетворение актуальных профессиональных потребностей каждого педагога, обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск, так и изменение всей системы методической работы детского сада.

В связи с этим возникла необходимость создания Модели методического сопровождения профессионального роста педагога ДОУ. Полифункциональная модель базируется на дифференцированном подходе к образованию, предполагающем обеспечение условий для удовлетворения профессиональных познавательных интересов и потребностей педагогов в процессе повышения их квалификации.

Модель содержит следующие компоненты:

* диагностику профессиональных затруднений;
* целевые группы педагогов;
* направления в обучении педагогов;
* содержание обучения педагогов;
* формы методического сопровождения;
* результат.

Рассмотрим каждый компонент более подробно.

Для того чтобы определить содержание методического сопровождения, необходимо провести диагностическое исследование – мониторинг эффективности деятельности педагога. Диагностировать можно разные показатели: профессиональную компетентность педагога, мотивационную составляющую педагога, особенности профессиональной деятельности, владение образовательными технологиями. Использование мониторинговых технологий позволит оценить ресурсный потенциал педагогов в области эффективности их деятельности, выявить сильные и слабые стороны, обозначить проблемные зоны – точки дальнейшего развития профессиональной деятельности.

Мониторинговые технологии предполагают использование мониторинговых карт. Одна из форм мониторинговых карт – это карта самоанализа педагогической деятельности. Кроме этого, при проведении диагностики применяются анкеты, анализ документов педагогов, наблюдение, собеседование.

Итоги оценки качества деятельности педагогов проводятся отдельно и в целом по образовательной организации. Полученные данные встраиваются в содержание методического сопровождения и являются основанием для создания целевых групп педагогов.

Следующим структурным компонентом Модели является создание целевых групп педагогов. Важную роль на данном этапе играет грамотная дифференциация педагогов. Дифференцированный подход определяется как фундаментальное основание деятельности, смысл которого заключается в разделении, расчленении целостного образовательного процесса на определенные уровни.

Значение дифференцированного подхода достаточно высоко, поскольку его использование в практике методической работы:

* «исключает неоправданную и нецелесообразную уравниловку;
* дает возможность эффективно работать с каждым педагогом;
* способствует реализации желания творческих педагогов быстрее и глубже продвигаться в самообразовании и развитии;
* позволяет учитывать индивидуальные запросы педагогов и интересы педагогов;
* повышает уровень «Я-концепции»: педагоги-новаторы утверждаются в своих способностях, сомневающиеся получают возможность испытывать успех;
* повышается уровень мотивации педагогов и многое другое» [4]

Раскрывая смысл и сущность дифференциации, Инге Унг – одна из ведущих ученых, занимавшихся вопросами индивидуализации и дифференциации образования, отмечала, что это – «Учет индивидуальных особенностей учащихся в той форме, когда они группируются на основании каких-либо особенностей для отдельного обучения» [5]. Следовательно, приступая к осуществлению дифференциации образования, изначально необходимо четко определиться с теми основаниями, которые могут быть избраны для классификаций и группировок.

Изучение теории и практики организации методической работы на дифференцированной основе показывает, что деление педагогов на группы в зависимости от уровня их профессиональной подготовки традиционно осуществляется следующим образом:

* группа начинающих педагогов – молодые педагоги;
* группа педагогов, совершенствующих свой профессиональный уровень – педагоги-стажеры;
* группа творчески работающих педагогов – педагоги-исследователи.

Для каждой из вышеперечисленных групп будут стоять свои цели и задачи:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Молодые педагоги** | **Педагоги-стажеры** | **Педагоги исследователи** |
| *Цель* – изучение затруднений педагогов и в соответствии с этим определение содержания работы.*Задачи:*- изучение методической литературы;- планирование учебно-воспитательной работы с учетом современных требований и передового опыта педагогов;- развитие мотивов творческой деятельности;- развитие профессиональных навыков, техники педагогического мастерства;- формирование готовности к профессиональному самообразованию, самосовершенствованию;- развитие культуры эмоций и волевых проявлений педагогов, саморегуляция деятельности. | *Цель* – достижение успеха в профессиональной деятельности, желание добиваться признаний и ориентация на саморазвитие.*Задачи:*- исследование и выявление актуальных проблем в образовательном процессе;- совершенствование способов и средств решения выявленных проблем;- стимулирование роста педагогической квалификации, творчества и инициативы;- создание благоприятных условий, способствующих самообразованию и саморазвитию.  | *Цель* – изучение и пропаганда опыта работы.*Задачи:*- исследование, модернизация процессов педагогической деятельности;- обобщение собственного опыта работы, обмен инновационными педагогическими находками;- генерирование идей и творческого развития;- обеспечение условий для внедрения педагогических технологий и организация инновационной деятельности педагога. |

Для данных групп выделены определенные формы методической работы, которые можно использовать и для других дифференцированных объединений.

|  |  |
| --- | --- |
| **Дифференциация групп** | **Форма методической работы** |
| Весь педагогический коллектив | Педагогический совет; деловая игра; семинар-практикум; методический портфолио; экспресс-опрос; методическая выставка; методический бюллетень; психолого-педагогический тренинг; творческая гостиная; методический час; неделя педагогического мастерства и др. |
| Молодые педагоги | Собеседование; временные творческие группы; педагогический практикум; консультация; школа дошкольных наук; наставничество; лист обратной связи. |
| Педагоги-стажеры | Конкурс педагогического мастерства; творческие группы; творческие отчеты; ролевая игра; интервьюирование. |
| Педагоги-исследователи | Педагогическая мастерская; мастер-класс; школа исследований; конкурс профессионального мастерства; школа передового педагогического опыта (ППО); наставничество; творческие отчеты; презентация авторской педагогической технологии; моделирование |

Педагогов можно дифференцировать по отношению к инновационной деятельности

В этом случае дифференцированные объединения будут другие, другие будут цели и содержание работы с данными группами педагогов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дифференциация групп** | **Цель** | **Содержание работы** |
| Активные сторонники инноваций | Вывести на более высокий уровень | Работа в творческих группах, активные семинары, тренинги, демонстрация инновационных технологий, участие в инновационной деятельности |
| Инертные сторонники инноваций | Приобщить к участию в инновационной работе | Участие в семинарах, тренингах, научно-исследовательская деятельность |
| «Традиционщики» | Ознакомить с преимуществами инновационных технологий | Показ результатов и достижений, работа в Школе педагогического опыта |
| Равнодушные к инновациям педагоги | Убедить в преимуществах инновационных технологий | Участие в тренингах, привлечение к инновационной деятельности |

Педагогов можно разделить по направлению творческой активности

* творчески работающие педагоги;
* работающие добросовестно и ориентированные на творчество, но испытывающие определенные затруднения в достижении первого уровня;
* малоопытные педагоги.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дифференциация группы** | **Объединение группы** | **Содержание деятельности** |
| Творческие работающие | «Школа высшего педагогического мастерства» | - реализация научно-исследовательского подхода к воспитанию и развитию ребенка;- освоение новых для педагогов областей научных знаний;- создание нового содержания образования и соответствующих ему технологий, новых способов диагностики развития личностных качеств ребенка, пособий и т.п. |
| Работающие добросовестно и ориентированные на творчество, но испытывающие определенные затруднения в достижении первого уровня | «Школа совершенствования педагогического мастерства» | Содержание деятельности в ней выражается формулой: анализ педагогических затруднений – постановка проблемы – самообразование – моделирование – создание собственного опыта – анализ – прогнозирование – доведение опыта до совершенства |
| Малоопытные педагоги | «Школа становления педагога» | - изучение технологии современного занятия;- овладение методами диагностики и учета реальных возможностей воспитанников;- обоснование оптимального сочетания педагогических методов, способов дифференциации, индивидуализации и т.д. |

Интересную точку зрения на основании дифференциации высказывает И.В.Никишина, отмечая следующие типы педагогов (учителей), которые в полной мере подходят к воспитателям, различающихся по мотивации педагогической деятельности.

\* «Исполнительский». Мотивом саморазвития педагогов данного типа является признание и одобрение их работы вышестоящими лицами и органами управления. Педагоги стремятся добросовестно выполнять любую профессиональную работу, даже рутинную, не интересную для них. В случае успешной адаптации к требованиям администрации они легко избегают стрессов, взысканий, добиваются определенных привилегий. Ведущие мотивы их поведения: моральное и материальное поощрение, одобрение со стороны администрации, присвоение звания, повышение категории и т.п.

\* «Профессионально-коммуникативный». Здесь ведущим мотивом педагогической деятельности является самоутверждение в глазах коллег, признание их профессионализма членами педагогического коллектива. Ведущие мотивы поведения таких педагогов: моральное поощрение, одобрение не только со стороны администрации, но и коллег (общественное мнение).

\* «Либеральный». Ради завоевания авторитета среди коллег, учащихся и их родителей педагоги, относящиеся к этому типу, используют принципы гуманистической педагогики, иногда даже «наигранные». У большинства педагогов этого типа ведущим мотивом деятельности выступает приспособленчество по отношению к окружающим.

\* «Независимый». Этот тип педагогов включает талантливых, принципиальных, целеустремленных людей, порой не принятых другими. Высший этап развития педагогов этого типа – творческий уровень. Они работают вне зависимости от чужого мнения и при этом имеют истинный авторитет. Важнейшие мотивы их деятельности: создание собственной, авторской дидактической системы (программы, технологии, методики и т.д.) [4].

Таким образом, дифференциация педагогов может осуществляться по разным критериям: по степени креативности (способности к творчеству); по уровню профессиональной компетентности, по уровню профессионального мастерства, по отношению к инновационной деятельности, по стажу педагогической деятельности и т.п.

Для успешной реализации модели повышения профессионального роста педагогов в условиях дошкольной образовательной организации необходимо создать и поддерживать ряд обязательных базовых условий:

* Персонифицированный подход к каждому педагогу.

Важно выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для каждого, с учетом потребностей, возможностей, профессиональных интересов, уровня квалификации.

* Формирование внутренней и внешней мотивации.

Каждый педагог должен понимать, зачем ему необходимо повышать свой профессиональный уровень и что он за это получит. Мотивом может служить признание, уважение среди коллег и родителей, финансовые поощрения, поощрение в виде наградного материала, карьерный рост, переход в более значимую для педагога целевую группу, возможность участия в городских и региональных конкурсах профессионального мастерства.

* Создание комфортной, творческой, информационной среды.

Как для воспитанников, так и для педагогов, образовательная среда должна быть доступной. Обеспечение педагогов новейшими компьютерными средствами, позволяющими находить информацию в интернет-пространстве, изучать современные образовательные технологии через веб-образование, поможет ускорить получение положительного эффекта при повышении профессиональной компетентности. Сохранение благоприятного микроклимата образовательной организации сохраняет психологическое и физическое здоровье педагогов, а значит повышает работоспособность и укрепляет активную жизненную позицию.

* Нахождение педагога в квалифицированном сообществе опытных коллег.

Необходимо давать педагогам возможность общаться в деловых профессиональных кругах, изучать новое через практико-ориентированное взаимодействие с более опытными коллегами. Посещение педагогических форумов, конференций, профессиональных конкурсов даже в качестве слушателя поможет педагогу выстроить новые профессиональные связи, обогатиться творческими идеями.

* Сочетание использования потенциала группового обучения с индивидуальным.

При выстраивании методического сопровождения педагогов рекомендуется наряду с групповыми формами, включать в обучение индивидуальные формы взаимодействия, когда старший воспитатель проводит индивидуальные консультации, беседы, собеседования по запросу педагога. Возможно, это будет взаимодействие начинающего педагога с педагогом-новатором или педагогом-стажистом.

Завершающим компонентом модели повышения профессионального роста педагогов в условиях дошкольной образовательной организации является определение результата ее реализации. На начальном этапе выстраивания модели необходимо понимать, к чему стремиться. Несомненно, результатом служит повышение профессиональных компетенций педагогов. Но здесь мы говорим о видимом или измеряемом результате. В этом случае результатом успешной реализации модели может стать определение перспектив развития педагогов и коллектива; выстраивание вертикальных и горизонтальных профессиональных связей; эффективная реализация Программы развития образовательного учреждения; создание образовательной предметно-развивающей среды, отвечающей принципам преемственности дошкольного и начального общего образования, появление новых целевых групп, переход педагогов из одной целевой группы в другую и т.д.

**Список используемой литературы**

1. Лукьянова, М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия / М.И. Лукьянова // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1.
2. Майер, А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного учреждения / А.А. Майер // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1.
3. Никишина, И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях / И.В. Никишина. Волгоград: Учитель, 2007.
4. Никишина И.В. Мастер-класс для руководителя школы: управление методической работой/И.В. Никишина. – М.: Изд-во «Глобус», 2010.
5. Унт И. Индивидуализация и дифференциация обучения / И.Унт. – М.: Педагогика, 1990.
6. Чеменева А.А., Вербовская Е.В., Попова В.О. Компетентностная модель современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО/ Нижегородское образование. – 2015. - № 3.