**Реализация модели индивидуально-личностного подхода в методическом сопровождении педагогов ДОО.**

*Лямина Е.В., методист СП «Детский сад № 55» ГБОУ СОШ № 19 г. Сызрани*

 **Слайд 1.** В организации методической работы наиболее актуальным является индивидуально ориентированный подход к каждому педагогу. Контингент педагогов представляет собой «яркое разноцветье» уровней образования, стажа, категорий. И важно каждому специалисту помочь найти свое достойное место в развивающейся инновационной системе, помочь вырваться из круговорота ставших традиционными норм поведения, искоренить в себе консерватизм. К сожалению, не все педагоги готовы к происходящим изменениям. Практика показывает, что в ряде случаев, формально декларируя переход к новым стандартам, воспитатель сохраняет прежнее содержание образовательной деятельности, механически применяя технологии нового содержания, что вызывает еще большее эмоциональное отторжение нововведений частью педагогов. Как выяснилось, сложнее всего приходится педагогам, имеющих педагогический стаж свыше 20 лет. У них сложился определенный стиль деятельности, им значительно труднее принимать новые требования, переходить на новые подходы, ранее сложившаяся методика проведения занятий доминирует над интегрированием, а также характерно упрощенное понимание сущности реализации личностно-ориентированного подхода. Нет глубинного понимания педагогами положений, заложенных в ФГОС.  Педагоги испытывают трудности в проектировании образовательной деятельности, сложно осуществить перестройку от «вида деятельности» к «образовательной области».

 Часть педагогов стремятся к творчеству и не хотят работать по старому, всё время что-то придумывают, подсказывают, предлагают; другие – добросовестно выполняют свою работу, но не проявляют особой инициативы. Мы стремимся, опираясь на сильные и слабые стороны своих педагогов, формировать такую систему методического сопровождения деятельности, в которой поддержка будет адресной, дифференцированной, следовательно, более эффективной.

 **Слайд 2.**

 Я считаю, что это возможно только при организации методической работы, как системы непрерывного самообразования педагогических работников, в процессе которой педагог становится активным субъектом процесса самосовершенствования.

Следовательно, для достижения этой цели были поставлены определенные задачи, это:

1. Разработка и апробирование обновленной модели методической работы.

2. Внедрение новых форм для обобщения и распространения передового

педагогического опыта.

3. Развитие и упрочение традиций педагогического коллектива.

 **Слайд 3.** При разработке модели были учтены разные факторы: возраст педагогов, квалификационная категория, стаж. Основным принципом построения обновленной модели методической работы стал индивидуально-личностный подход к профессиональному развитию воспитателей.

В структуру модели методической работы входят разноуровневые объединения

педагогов, сформированные с учетом интересов и профессиональных потребностей педагогов в саморазвитии. (I уровень - *«Школа молодого воспитателя»,* II уровень - *«Методическая лаборатория»,* III- уровень *– «Педагогическая трибуна»* и все уровни объединяет *«Школа психолого-педагогической и консультативной помощи».*

 **Слайд 4. Первый уровень** модели методического сопровождения представлен профессиональным объединением *«Школа молодого воспитателя».* Деятельность *«Школы молодого воспитателя»* направлена, прежде всего, на

формирование практико-ориентированных умений педагогов.

**Цель:** содействие повышению профессионального мастерства начинающих педагогов ДОО, ознакомление с теорией и практикой современного дошкольного образования.

**Новые функции:**

* обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе методических объединений;
* самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
* обучение на тематических курсах;
* организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

При организации работы было принято решение – назначить руководителями двух педагогов, один из которых педагог-мастер, а второй - педагог-психолог - проводит психологическое сопровождение.

**Слайд 5.**

Эффективность такой поддержки проявилась в участии молодого воспитателя Петренко Е.А. в Малых Дельфийских играх регионального этапа Одиннадцатых молодёжных дельфийских игр России на территории Самарской области и в награждении дипломом за III место в номинации «Искусство воспитания» в 2012 году.

 **Слайд 6. Во второй уровень** модели вошли активные педагоги, владеющие исследовательскими умениями, готовые к формированию инновационного опыта. Для них создано профессиональное объединение *«Методическая лаборатория».*

**Цель:** научно-методическое сопровождение освоения инновационного опыта.

**Новые функции:** освоение педагогами новых подходов, методов, технологий образовательной деятельности с воспитанниками, а также в работе с родителями. Основными критериями эффективности работы данного объединения является: создание востребованных *методических продуктов,* а также внедрение в педагогическую деятельность новых форм и методов работы с детьми и родителями.

**Слайд 7,8.**

В частности, педагоги, входящие в объединение «*Методическая лаборатория»,* транслируют личный педагогический опыт на окружных, региональных, областных семинарах, фестивалях, конкурсах, .а я, как методист, параллельно могу отслеживать результативность деятельности этого объединения. Ярким примером может служить участие и победа в областном Фестивале педагогического мастерства и творчества работников дошкольного образования г.о. Кинель инструктора по физической культуре Горловской Е.А. в 2011 г; победа в территориальном этапе областного конкурса профессионального мастерства педагогических работников, работающих с детьми ОВЗ учителя-логопеда Арутюнян Т.А. в 2014 г; участие в региональном Фестивале педагогических идей работников образовательных организаций «Дошкольное образование: опыт и перспективы» педагога-психолога Харченковой Н.В. в 2016 году.

 **Слайд 9. Вершину модели** занимает профессиональное объединение «*Педагогическая трибуна*», в которое входят педагоги, имеющие не только первую и высшую категорию, но и большой творческий потенциал и высокие результаты в работе.

Основные направления деятельности:

1. Разработка и корректировка локальных нормативных актов ДОО.

2. Подготовка конкурсных материалов для участия в проектах, конкурсах на

муниципальном, региональном, всероссийском уровнях.

3. Создание рекламы, презентационных материалов, видеороликов в целях

организации консультационной, просветительской деятельности.

4. Издательская деятельность (подготовка материалов из опыта работы к публикации).

**Слайд 10.** Результатами деятельности «Педагогической трибуны» стали, разработка:

* Программы развития ДОО на 2014-2017 учебный год;
* Плана мероприятий по оптимизации условий введения ФГОС дошкольного образования;
* Плана методического сопровождения введения и реализации ФГОС ДО;
* Основной общеобразовательной программы – образовательной программы дошкольного образования.

**Слайд 11.**

 Об эффективности работы данного объединения можно считать участие СП «Детский сад № 55» в проекте всероссийской политической партии «Единая Россия» -«Детские сады – детям» в номинации «Лучший муниципальный детский сад» в 2011году; во всероссийском заочном фестивале-конкурсе «Звёздное сияние-2014» и «Звёздное сияние – 2015»; участие в региональном конкурсе «Образовательное учреждение – центр инновационного поиска -2015» в номинации «Формирование мотивационно-ценностного отношения воспитанников в сфере ЗОЖ»; участие в окружном этапе областного конкурса «Детский сад года» в 2015 году; участие в региональном Фестивале педагогических идей работников образовательных организаций «Дошкольное образование: опыт и перспективы» в 2016 году.

 **Слайд 12.** В *«Школе психолого-педагогической и консультативной помощи»* осуществляется иная деятельность.

**Цель:** содействие педагогическому коллективу в гармонизации социально-психологического климата в детском саду, помощь в составлении и написании рабочих программ, индивидуальных маршрутов детей.

**Новые функции:** обеспечение развития педагогического сотрудничества, содействие становления индивидуального профессионального стиля педагога.

Педагог-психолог осуществляет психологическую помощь по проблеме профессионального выгорания и ориентирует педагогов на успешную работу с учетом преобразований в системе дошкольного образования.

 **Слайд 13.** Чтобы не получилось так, что каждое объединение функционирует отдельно друг от друга, было принято совместное решение установить взаимосвязь между этими объединениями следующим образом: один из членов одного объединения является одновременно координатором работы другого объединения. Это дает возможность осуществлять двустороннюю взаимосвязь между группами педагогов. В течение учебного года состав объединения остается один и тот же. Однако, как было отмечено ранее, модель является разноуровневой. В зависимости от профессионального развития педагога, он переходит дальше на более высокий уровень. Все зависит от способностей педагога, его заинтересованности в своем развитии и объема работы, которую он выполнил.

 **Слайд 14.** Об эффективности внедрения этой модели говорят следующие факты: за последние 3 года 4 педагога прошли аттестацию на первую квалификационную категорию, 1 на высшую. Следующим показателем являются победы педагогов и дошкольной организации в городских и региональных конкурсах.

Считаю, что такая модель методического сопровождения, в которой осуществляется индивидуально-личностный подход к каждому педагогу и учитывается его опыт, стаж работы, профессиональные предпочтения будет являться наиболее эффективной в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования для повышения профессионального мастерства педагогов.

**Слайд 15.** Так вот, чтобы стандарт не превратился в тормоз, мы стараемся, чтобы педагоги стремились к переменам, принимали самостоятельные решения и несли за них ответственность, чтобы, повышая свой профессиональный уровень, помнили: обучение – это процесс, продолжающийся всю жизнь. Самое важное – верить в свои силы, в силы и способности коллектива и все получится.