

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка – детский сад № 14 «Малышок»

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА СО СТАРШИМИ ВОСПИТАТЕЛЯМИ ДЕТСКИХ САДОВ ГОРОДА КОРЯЖМЫ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА

электронный сборник



Коряжма
2024

СОДЕРЖАНИЕ

| № п/п | Темы | Стр. |
|-------|---|------|
| I. | Актуализация методической работы в ДОУ как средства профессионального развития личности педагога в рамках реализации ФГОС | 3 |
| 1.1. | Семинар «Создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников ДОУ» | 3 |
| | Структурно-функциональная модель мотивации и поддержки профессионального роста педагогов | 3 |
| | Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности педагога | 7 |
| 1.2. | Практикум с элементами тренинга «Профилактика профессионального выгорания педагогов ДОУ» | 10 |
| | Профилактика профессионального выгорания в ДОУ. Синдром эмоционального выгорания педагога. Что это? Причины и последствия. Профилактика | 10 |
| II. | Практические аспекты методической работы в ДОУ | 23 |
| 2.1. | Деловая игра «world cafe» («мировое кафе») по теме «Дифференцированный подход в методической работе с разными группами педагогов». | 23 |
| 2.2. | Семинар «Наставничество, как форма профессионального становления и самореализации педагога» | 30 |
| III. | Творчество и инновации в методической работе ДОУ | 40 |
| | Семинар «Единое методическое информационное образовательное пространство» | 40 |

I. Актуализация методической работы в ДОУ как средства профессионального развития личности педагога в рамках реализации ФГОС

1.1. Семинар «Создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников ДОУ»

Структурно-функциональная модель мотивации и поддержки профессионального роста педагогов

Методические материалы по организационно-методической, психолого-педагогической поддержке профессионального роста, самореализации педагогов и формированию мотивации к успешности в профессиональной деятельности разработаны региональным научно-методическим центром экспертной оценки педагогической деятельности ГБОУ ВПО МО «Академия социального управления»

Образование становится приоритетным направлением государственной политики. Разработаны и реализуются национальные проекты, направленные на повышение качества образования. Повышение качества образования невозможно без создания механизмов мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию. Для реализации данной задачи разработана структурно-функциональная модель мотивации и поддержки профессионального роста педагогов, позволяющая исследовать стадии этого непрерывного процесса.

Рисунок 1.



Структурно-функциональная модель мотивации и поддержки профессионального роста педагогов (рисунок 1) состоит из **трех взаимосвязанных блоков**:

- целевого,
- процессуально-функционального,
- результативного.

Целевой блок отражает приоритетные направления государственной политики, закрепленные в ряде документов, – **повышение качества образования**.

Уровень качества образования зависит от качества преподавания, а значит, предполагает поэтапный непрерывный профессиональный рост педагога:

первая стадия – профессиональное самоопределение;

третья стадия – профессиональная самореализация; вторая стадия – профессиональное саморазвитие;

четвертая стадия – профессиональное самосовершенствование.

Чередование указанных стадий характеризуется в **процессуально-функциональном блоке модели** и не является строго последовательным, а носит, скорее, поступательный характер. Очевидно, что не все педагогические работники перейдут в стадию самосовершенствования, вполне удовлетворяясь стадией саморазвития или самореализации.

Результативный блок модели мотивации предусматривает достижение запланированного результата – сформированности профессиональной мотивационной сферы педагога, что, в свою очередь, является условием реализации государственных инициатив.

Рисунок 2.



Профессиональное самоопределение – это поиск и нахождение личностного смысла в осваиваемой трудовой деятельности. Профессиональное самоопределение включает в себя адаптацию и социализацию педагога (в том числе молодого). Под социальной адаптацией (социализация) понимается освоение педагогом новой социальной роли, вхождение в культурное пространство коллектива, т. е. принятие его социальных норм и установок. Профессиональная адаптация рассматривается как процесс вхождения в профессию, т. е. освоение способов профессиональной деятельности, приспособление к условиям труда, производственному коллективу и достижение работником в оптимально

короткое время нормальной производительности труда. Профессионально-социальная адаптация позволяет обеспечить устойчивое положительное отношение к профессиональной деятельности и способствует закреплению молодых специалистов на рабочем месте.

Каждый этап профессионального самоопределения сопровождается рефлексией.

Рефлексия (от позднелат. reflexio – обращение назад) – это обращение педагога к себе в поисках смысла и конкретизации целей своей деятельности. Внутренняя сознательная работа по осмыслению актуального и идеального (в соответствии с эталонной моделью ключевых компетентностей) состояния способствует непрерывному профессиональному росту педагогического работника.

Организационными решениями **проблемы управления профессиональным самоопределением** могут быть:

1. Создание соответствующего подразделения образовательной организации (например, методического объединения), в функции которого входит помощь в профессиональном самоопределении сотрудников.
2. Распределение специалистов, занимающихся оказанием помощи в профессиональном самоопределении, по подразделениям. В данном случае специалист становится куратором определенных подразделений.
3. Развитие наставничества.
4. Развитие структурных взаимосвязей подразделений (методических объединений) с администрацией образовательной организации. Возможными **организационными решениями по технологии процесса управления социализацией и адаптацией** могут быть:

- организация семинаров, курсов и т.п. по различным аспектам адаптации;

- проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;
- специальные курсы подготовки наставников;
- проведение в коллективе подразделения специальных ролевых игр по сплочению сотрудников;
- гласность результатов труда (как групповых, так и индивидуальных);
- проведение совещаний с рациональной периодичностью и длительностью;
- использование возникающих референтных групп;
- обеспечение обратной связи с администрацией и коллегами по вопросам достигнутых результатов труда и адекватности их оценки;
- оптимальное дублирование задач подразделений, введение элементов соревновательности подразделений, проектов и т.п.;
- использование метода постепенного усложнения заданий, выполняемых новым работником.

Одновременно необходим контроль с конструктивным анализом ошибок (*рефлексия*), допущенных при выполнении заданий. Целесообразно при этом продумать систему дополнительного поощрения педагога за успешное решение поставленных задач или формулировку профессиональных перспектив (целеполагание).

Рисунок 3.



Стадия профессионального саморазвития показана на рисунке 3.

Известно, что **развитие** – это процесс количественных и качественных изменений в психике, интеллектуальной и духовной сфере человека, обусловленный влиянием внешних и внутренних факторов.

Цель профессионального саморазвития педагога состоит в построении стратегии собственной профессиональной деятельности, разработка собственной программы профессионального развития и ее воплощение. При этом следует учитывать, что развивающая педагогическая деятельность – это процесс непрерывного поиска педагогом новых методов, способов, технологий, программ

профессионального саморазвития.

Гуманистически ориентированный педагог выбирает направления своего профессионального развития, ориентируясь на личность ребенка и цели образовательной организации, согласованные с приоритетами государственной образовательной политики.



Межаттестационный период такой педагог использует не для формального «накопления» необходимых часов курсовой подготовки и сбора документов для портфолио, а для реального повышения квалификации.

Большое значение для эффективного профессионального саморазвития имеет диагностика профессиональных возможностей педагога. Она может проводиться как самими педагогом (самообследование, самодиагностика), так и администрацией образовательной организации, поскольку знание профессионально-педагогической направленности, ее сильных и слабых сторон выступает в качестве условия определения перспективных линий развития, выбора адекватных методов и построения программ.

Рисунок 4.

Стадия самореализации показана на рисунке 4.

Переход между стадиями профессионального роста педагога

не является последовательным. Он носит иногда возвратный, а иногда опережающий характер. Это зависит от личностных качеств педагога и его профессиональной компетентности.

Стадии самореализации (личностной и деятельностной) достигают, как правило, **опытные компетентные педагоги**. Профессиональная самореализация личности – это реализация существующего потенциала, осуществление имеющихся желаний, знаний, умений и способностей в профессиональной деятельности.

Самореализация педагогом профессиональной деятельности соотносится с построением стратегии профессионального роста, что логично ведет к достижению поставленных профессиональных целей, предполагает процесс профессионального самообразования (как сознательного развития педагогом своих личностных и профессиональных качеств с целью «достроить себя до идеального образа целостной профессиональной личности»). Самореализованный педагог – это мастер, готовый и способный делиться педагогическим опытом.

В нашей модели **самореализация** рассматривается как **процесс сознательного развития педагогом личностных и профессиональных качеств** в целях преодоления противоречия между образами «Я-реальный» и «Я-идеальный», чтобы максимально соответствовать эталонной модели ключевых компетентностей.

Поскольку целевой и результативный блоки модели предполагают совпадение образов «Я-реальный» и «Я-идеальный», ведущее к повышению качества преподавания и образования, мы рассматриваем профессиональную самореализацию как одну из эффективных стадий, приводящих к реализации планируемой цели.

Рисунок 5.



Внутренние факторы (и мотивы) обеспечивают достижение и осознание педагогом профессионального мастерства, успеха и переводят его на следующую стадию – **профессионального самосовершенствования** (рисунок 5).

Под **профессиональным самосовершенствованием педагога** понимается **совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в нем в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях.**

Профессиональное самосовершенствование

подразумевает умелую постановку целей, построение планов, проектов, идей, мастерское владение способами их осуществления и воплощения в жизнь, творчество и новаторство.

На стадии профессионального самосовершенствования педагог, как правило, нуждается лишь в совете администрации.

Итак, профессиональный рост педагога – это сложное педагогическое явление, стадиями которого выступают самоопределение, саморазвитие, самореализация и самосовершенствование.



Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности педагога

Быкова Лариса Анатольевна, старший воспитатель

МДОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 10 «Орлёнок»

Мотивом к данной работе послужила реорганизация ДОУ и появление Профессионального стандарта педагога.

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29 декабря 2012г. (ред. от 31.12.2014, с изм. от 02.05.2015) «Об образовании в Российской Федерации»;Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. № 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» | НОРМАТИВНОЕ ОСНОВАНИЕ Положение об индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности педагогов МДОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 10 «Орлёнок» по повышению качества дошкольного образования (далее Положение об ИТРПК педагога) разработано в соответствии |
|---|---|

В результате было разработано Положение об индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности педагогов МДОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 10 «Орлёнок» по повышению качества дошкольного образования (далее Положение об ИТРПК педагога).

| | | |
|--|--|---|
| Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности педагога | | |
| – нормативный документ, определяющий личностно-значимые цели повышения профессиональной компетентности педагогов, формы и сроки их реализации, а также критерии результативности | - персональный путь творческой реализации личностного потенциала каждого педагога в образовании. Для методической службы | - один из механизмов системной организации освоения инновации внутри образовательного учреждения и составляющая единица плана методической работы |

Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности педагога – это целенаправленная, последовательная и многогранная деятельность по повышению уровня педагогического развития, основанного на усовершенствовании профессиональных компетентностей и реализации личностного потенциала, которая предполагает разработку нормативного документа, помогает определить персональный путь развития педагога и является частью системы методической работы в ДОУ

Цель: способствовать профессиональному развитию педагога и создание условий для его самообразования.

Задачи:

- Обеспечить включенность каждого педагога в личностный образовательный процесс в соответствии со своей зоной актуального развития и проблемами реальной педагогической практики.
- Стимулировать повышение научно-теоретического, научно-методического уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольного учреждения, овладение ими и успешное применение в практической деятельности современных образовательных технологий, направленных на реализацию ФГОС ДО.

Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности педагога разрабатывается педагогическим работником. Срок реализации ИТРПК соответствует межаттестационному периоду и варьируется в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении.

Документ состоит из двух частей:

1. Индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности педагогов МДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 10 «Орлёнок»
2. Приложения «Карты роста профессионального мастерства педагога»

Структура индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности педагога

3.1. Титульный лист:

- полное название учреждения;
- «Согласовано», старший воспитатель МДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 10 «Орлёнок», Ф.И.О., подпись, дата;
- «Утверждаю» заведующий МДОУ «Детский сад присмотра и оздоровления № 10 «Орлёнок», Ф.И.О., подпись, дата;
- название документа, год, Ф.И.О. педагога.

3.2. Содержание:

3.2.1. Общие сведения о педагоге.

Данный раздел ИТРПК педагога содержит информацию:

- об образовании педагога;
- дату приёма на работу в ДОУ, № приказа руководителя;
- педагогический стаж;
- наличие квалификационной категории, дата присвоения или аттестации на соответствие занимаемой должности;
- планируемые сроки следующей аттестации;
- курсовая подготовка, тема, сроки прохождения;
- планируемые сроки следующей курсовой подготовки;

3.2.2. Цели и задачи профессионального развития

- тема профессионального развития;
- срок реализации ИТРПК;
- цели и задачи ИТРПК.

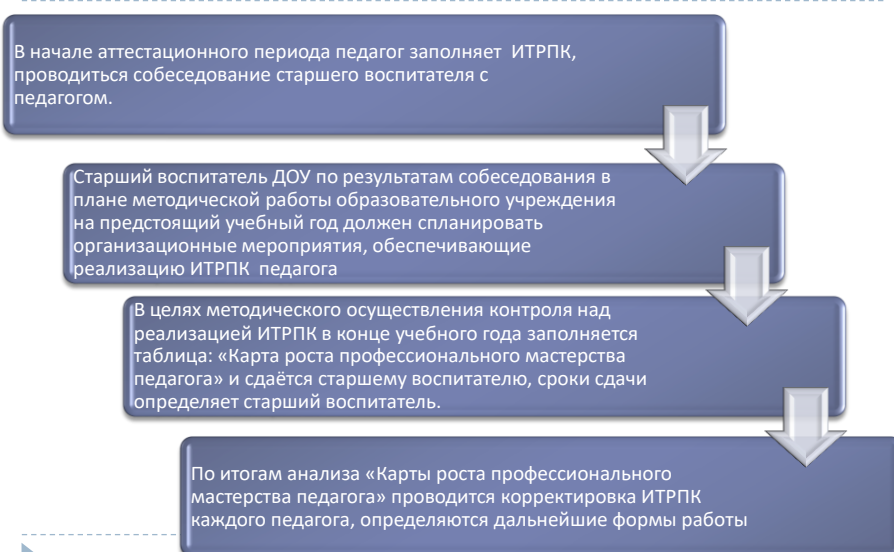
3.2.3. Профессиональное развитие.

Данный подраздел ИТРПК педагога содержит направления самообразования, деятельность педагога в профессиональном сообществе:

- изучение литературы, в том числе нормативно-правовой документации;
- разработка методических материалов, обеспечивающих реализацию обновленного образовательного процесса (программы, методические пособия, перспективные планы, методические пособия и т.д.);
- обобщение и распространение профессионального опыта работы;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- обобщение и распространение профессионального опыта работы (мероприятие, уровень, дата, форма и тема выступления)
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- работа в качестве эксперта, в творческой, рабочей группе, методическом совете, в составе комиссии;
- осуществление наставничества;
- посещение онлайн-вебинаров, заседаний ГМО, семинаров, практикумов и т.д.;
- наличие и пополнение своего сайта, интернет-странички.

Порядок и содержание деятельности педагога по проектированию и реализации индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности педагога

Порядок и содержание деятельности педагога по проектированию и реализации индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности педагога



1. В начале аттестационного периода педагог заполняет ИТРПК, проводится собеседование старшего воспитателя с педагогом.
2. Старший воспитатель ДОУ по результатам собеседования в плане методической работы образовательного учреждения на предстоящий учебный год должен спланировать организационные мероприятия, обеспечивающие реализацию ИТРПК педагога
3. В целях методического осуществления самоконтроля и контроля над реализацией ИТРПК в конце учебного года заполняется таблица: «Карта роста профессионального мастерства педагога» и сдаётся старшему воспитателю, сроки сдачи определяет старший воспитатель.
4. По итогам анализа «Карты роста профессионального мастерства педагога» проводится корректировка ИТРПК каждого педагога, определяются дальнейшие формы работы

Результативность:

► **Квалификационные категории:**

| | 2018 – 2019 учебный год | 2019 – 2020 учебный год | 2020 – 2021 учебный год | 2021 – 2022 учебный год |
|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Всего педагогов | 39 | 40 (16гр) | 35 (16) | 33 (15гр.) |
| Первая квалификационная категория | 16 (41%) | 18 (45%) | 15 (43%) | 11 (33%) + 3 д/о |
| Высшая квалификационная категория | 7(18 %) | 10 (25 %) | 11 (31 %) | 13 (39%) |
| СЗД + не подлежат ат. | 16 (41%) | 12 (30%) | 10 (28%) | 9 (27%) |

1.2. Практикум с элементами тренинга «Профилактика профессионального выгорания педагогов ДОУ»

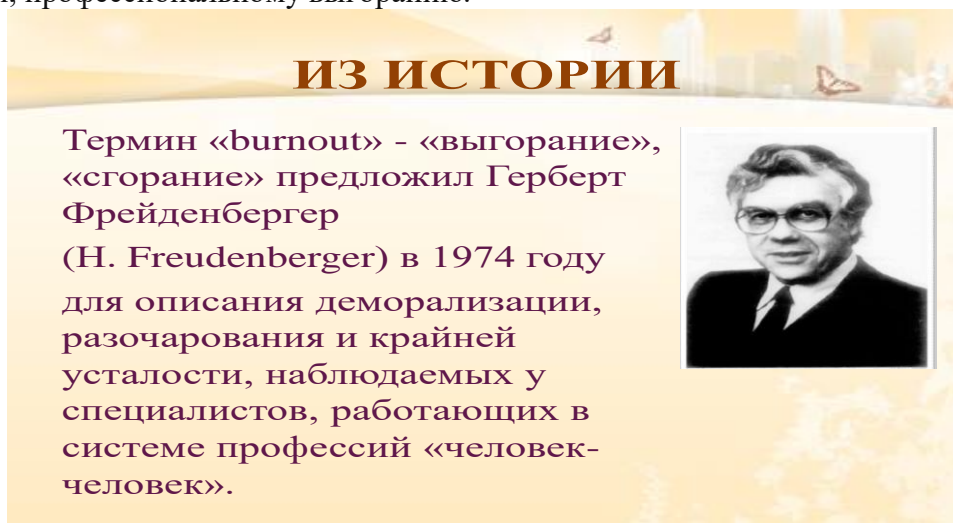
Профилактика профессионального выгорания в ДОУ. Синдром эмоционального выгорания педагога. Что это? Причины и последствия. Профилактика

Цель: повышение уровня компетентности педагогов в области сохранения и укрепления своего психологического здоровья, профилактика синдрома эмоционального выгорания.



В последние годы резко возрос интерес к синдрому эмоционального выгорания. Заинтересованность проявляют как руководители, так и сами педагоги. Обусловлено тем, что выгорание специалистов (особенно так называемых «помогающих» профессий, к категории которых относится профессия воспитателя) начинается незаметно и на начальном этапе не вызывает никаких трудностей для организации, а в результате обходится очень дорого.

За годы работы в ДОУ у воспитателя накапливается множество психологических проблем, решить которые он не в состоянии, что приводит зачастую к разочарованию в своей профессии, профессиональному выгоранию.



Синдром профессионального «выгорания», это процесс, развивающийся во времени. Начало «выгорания» лежит в сильном и продолжительном стрессе на работе. В этом случае, если внешние и внутренние требования к человеку превышают его собственные ресурсы, происходит нарушение равноправия его психофизического состояния. Сохраняющийся или усиливающийся дисбаланс приводит к полному истощению

имеющихся эмоционально-энергетических и личностных ресурсов и “выгоранию” работающего человека.

Упражнение «Имя – профессиональное качество».

Цель: создание положительной атмосферы в группе, поднятие самооценки участников, акцентирование внимания на ценности каждого члена группы.

Ваше имя - ценнейший детский подарок. Передавая мяч по кругу, назовите своё имя и какое-либо профессиональное качество, начинающееся на первую букву имени.

Некоторые из приемов эмоциональной саморегуляции после воздействия стрессовых факторов:

Психомышечное упражнение «Гора с плеч» Цель: сброс психомышечного напряжения в области плечевого пояса и спины, контроль за осанкой и уверенностью в себе. Необходимое время: 3с. Выполняется стоя, можно на ходу. Максимально резко поднять плечи, широко развести их назад и опустить. Такой должна быть постоянно ваша осанка.

Дыхательное упражнение для быстрого снятия стресса Сделать вдох на 4 счета, задержать на 4 счета дыхание, затем сделать выдох на 4 счета, снова задержать дыхание на 4 счета. Просто попробуйте подышать подобным образом хотя бы 3-4 цикла. Тело само по себе распрямляется и повышается настроение! Не поленитесь, проведите этот маленький эксперимент.

Упражнение «Владей собой среди толпы смятенной...»

Сложите руки в «замок» за спиной. напрягите руки и спину, потянитесь, расслабьте плечи и руки. Сбросьте напряжение с кистей. 2. Сложите руки в «замок» перед собой. Потянитесь, напрягая плечи и руки, расслабьтесь, встряхните кисти. Во время потягивания в организм поступает «гормон счастья» - эндорфин. 3. Улыбнитесь! 4. Зафиксируйте улыбку на лице на 10-15 секунд. Почувствуйте, как расслабляется Ваше тело от улыбки!

Японская пословица гласит: «Сильнейший тот, кто улыбается». Улыбка это эффективный инструмент позитивного воздействия на себя и окружающих. Если мышцы лица «работают на улыбку», то происходит гораздо большее, чем вы можете себе представить: мышцы активизируют нервы, расположенные в них, и тем самым в мозг «посылается» позитивный сигнал. Если вы честно проделаете этот эксперимент, то сможете однозначно констатировать: что наступило облегчение. И с этого момента все пойдет к лучшему.

Синдром эмоционального выгорания – это неблагоприятная реакция специалиста на рабочие нагрузки, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.

Бойко Виктор Васильевич под эмоциональным выгоранием понимает "выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия".



Профессиональное “выгорание” это не медицинский диагноз, и вовсе не означает, что такое состояние присуще каждому человеку на определенном этапе его жизни и карьеры. Однако “выгорание” довольно коварный процесс и возникает в результате внутреннего

накапливания отрицательных эмоций без “соответствующей” разрядки или “освобождения” от них. Опасность выгорания состоит в том, что это не кратковременный эпизод, а долговременный процесс “сгорания дотла”. И человек подверженный этому синдрому мало осознает его симптомы, только начинает испытывать чувство неуверенности в себе и неудовлетворенность в личной жизни.

Выделяют три фазы эмоционального выгорания. Сейчас мы их проиграем.

Упражнение «Дай мне..»

2 игрока. У одного – коробка с карандашами. Другой просит у первого по одному карандашу до тех пор, пока у первого не останется ни одного карандаша. Вопрос к отдающему игроку: Что ты почувствовал, когда начал отдавать карандаши?

- Радость – карандашей ещё много
- напряжение (1 фаза) – карандаши всё-таки закончатся рано или поздно
- сопротивление (резистенция – 2 фаза) – буду думать о хорошем
- истощение (3 фаза)- будь что будет, паника от того, что карандаши закончились



Разделяют 2 группы факторов, способствующих эмоциональному выгоранию:

| Внешние | Внутренние |
|---|--|
| Специфика профессиональной педагогической деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • необходимость сопереживания, сочувствия, • нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, • стаж работы | коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации |
| Профессионально-организационный фактор: перегруженность рабочей недели; низкая оплата труда; напряженный характер работы; служебные неприятности; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам; демократические преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса. | ролевой и личностный фактор (индивидуальный): тяжелые заболевания близких, материальные затруднения, личностная неустроенность, плохие взаимоотношения между супругами, отсутствие нормальных жилищных условий, недостаток внимания, уделяемого домочадцами. |

Неблагополучная атмосфера в педагогическом коллективе: однополюсный состав коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка побуждают одних растрчивать эмоции, а других искать способы экономии своих психических ресурсов.

Кроме того важна обратная связь. «Существенным препятствием становится наше незнание, - пишет А.Н.Моховиков, - действительно ли мы помогли, так как зачастую у нас нет информации о дальнейшем развитии ситуации. Мучимые сомнениями, мы совершаем «дурную работу»: избыточно рефлекслируем, волнуемся, волнуемся, сворачиваем в сторону, сдаемся или мужественно сражаемся; и это так или иначе усиливает со временем усталость и апатию»

Неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях.

По мнению специалистов в области стресс-менеджмента, выгорание «заразно», наблюдались целые «выгорающие» отделы и организации (Водопьянова Н. Е., 2005).



Упражнение «Мусорное ведро»

Цель: освобождение от негативных чувств и эмоций.

Материалы: листы бумаги, ручки, ведро для «мусора».

Посреди комнаты ставлю символическое ведро для мусора. Участники имеют возможность поразмышлять, зачем человеку мусорное ведро и почему его нужно постоянно освобождать.

Психолог: «Представьте себе жизнь без такого ведра: когда мусор постепенно заполняет комнату, становится невозможно дышать, двигаться, люди начинают болеть. То же происходит и с чувствами – у каждого из нас накапливаются не всегда нужные, деструктивные чувства, например, обида, страх, сожаления, гнев, ярость.

Техника, которую я предлагаю вам проделать, удивительно проста и при этом эффективна. Если у вас конфликт, множество претензий, непонимание во взаимоотношениях, не дающие покоя обиды, даже если вы обижены на судьбу, то эта методика позволит вам быстро и безопасно высвободить весь эмоциональный негатив. Всё, что вам потребуется, это ручка и бумага.

Пишите всё, что захочется, не сдерживайтесь в словах и выражениях, смело выливайте на бумагу свой негатив, ведь отправлять письмо адресату не придётся. Полностью отпустите себя, доверьтесь процессу, будьте совершенно свободны.

Можете писать одни и те же оскорбления обидчику несколько раз подряд, пока не пропадет желание это делать. Так происходит процесс освобождение подавленных когда-либо эмоций.

Важно свои оскорбления выражать только письменно, не произнося их вслух!!!

Пишите! Пишите, не думая, ничем себя не ограничивая, до тех пор, пока не иссякнет поток эмоций, пока не почувствуете, что сказать больше нечего. Когда эмоции утихнут, закончите своё письмо.

Когда письмо закончено, педагоги рвут свои бумажки на мелкие кусочки и выбрасывают их в ведро, где они все перемешиваются и убираются.

ТИПЫ ЛИЧНОСТИ, НАИБОЛЕЕ ПОДВЕРЖЕННЫЕ СЭВ (тест)

- Неуверенные, с заниженной самооценкой
- Демонстративные, стремящиеся любой ценой привлечь к себе внимание
- Перфекционисты, ориентированные на внешнюю оценку, стремящиеся во всём быть совершенными
- Инфантильные, нуждающиеся в постоянной поддержке
- Эмоционально-зависимые



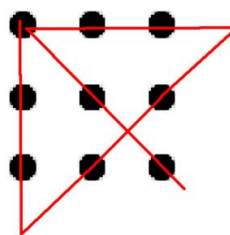
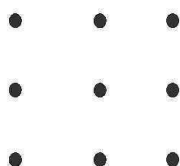
Упражнение «Без ограничений»

Эмоциональное истощение и приобретение «синдрома эмоционального выгорания» это неизбежная судьба почти каждого педагога, который проработал более 15-ти лет на одной должности. Часто у нас, педагогов, есть такая черта в характере как чрезмерная категоричность, знание как правильно, что является риском эмоционального выгорания.

По этому поводу предлагаю вам такой эксперимент.

Соединить 9 точек четырьмя линиями (не отрывая карандаша и не проходя одну линию дважды).
Время 2 мин.

У каждого участника имеется бланк, на котором нарисованы 9 точек. Их необходимо объединить четырьмя линиями, не отрывая руки. Данное упражнение показывает, насколько мы можем оторваться от стереотипов и мыслить нетрадиционно.



Признаки эмоционального выгорания

1) **эмоциональное истощение, соматизация.** Появляется чувство перенапряжения, эмоциональные и физические ресурсы исчерпаны, появляется чувство усталости, не проходящее после ночного сна, выходных и нередко даже после отпуска

2) **личностная отстранённость.** Человек перестает интересоваться профессиональной деятельностью, у него почти ничего не вызывает эмоционального отклика ни положительные, ни отрицательные.

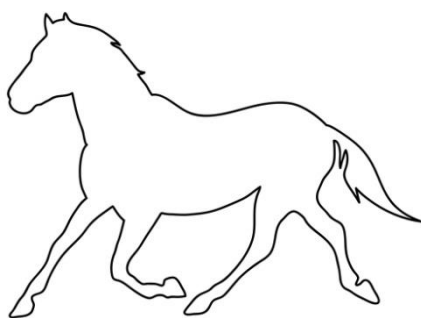
3) ощущение утраты собственно эффективности и **падение самооценки.** Человек не видит перспектив в своей профессиональной деятельности, снижается удовлетворения работой. Низкая самооценка, вина, депрессия указывают на низкую эмоциональную грамотность.

- сниженный эмоциональный фон, эмоциональная вялость и тупость, отстраненность в общении с окружающими и т.п.;
- негативное, подчас циничное отношение как к субъектам профессиональной деятельности (воспитанникам), так и к коллегам;
- нарастающее безразличие к своим должностным обязанностям, снижение трудовой активности и мотивации;
- ощущение собственной профессиональной несостоятельности и неудовлетворенности работой;
- неадекватная самооценка результатов профессиональной деятельности и снижение персональной ответственности за них;
- немотивированная или неадекватная агрессивность, недовольство собой и окружающими;
- ухудшение соматического состояния, головные боли, нарушения сна и т.д.
- снижение качества жизни в целом.



Методика «Лошадь»

Цель: определить и проанализировать. Какой вы работник?



Материал: Карточки с изображением лошади, цветные карандаши.

Педагогам раздаются карточки с изображением лошади. Ваша задача — завершить эту картинку, вырисовав все детали внешности животного, а также создав вокруг необходимый фон. Поместите лошадь в комфортные, приятные ей условия. Можно раздать индивидуально каждому участнику, распечатав с обратной стороны карточки с лошадью. Педагоги самостоятельно изучают и делают выводы по своему рисунку.

Специалисты, подверженные процессу выгорания, демонстрируют такие проявления, как цинизм, негативизм, пессимизм. Все перечисленные проявления недопустимы в работе специалистов «помогающих» профессий, особенно при взаимодействии с детьми.

Таким образом, коммуникативная и эмоциональная составляющие деятельности педагога являются наиболее «эксплуатируемыми» и, как следствие, наиболее подверженными «износу», что приводит к попыткам специалиста экономить, излишне не расходовать, «придерживать» их.

Осложнения «синдрома эмоционального выгорания»

- Риск развития алкоголизма, наркомании, табакокурения
- Риск развития серьёзных психических заболеваний

Даже самая психически устойчивая личность не способна эффективно, в одиночку противостоять постоянному стрессовому воздействию.



Игра «Волшебная шкатулка» Цель: релаксация, снятие эмоционального напряжения. Создание позитивного настроения. Участникам предлагается достать по одной записке из волшебной шкатулки, которая подскажет им, что на них ожидает сегодня или что им нужно сделать в ближайшее время. Варианты пожеланий:

- В ближайшее время Вам особенно повезет!
- Жизнь готовит Вам приятный сюрприз!
- Наступило время сделать то, что Вы постоянно откладываете на потом!
- Любите себя такой, какая Вы есть – единственную и неповторимую!
- Обязательно сделайте себе подарок, Вы этого заслуживаете!
- Что бы Вы не делали, радость и спокойствие всегда будут рядом!
- Ближайший месяц -Ваш! Работа или отдых – решать Вам!
- Все Ваши желания и мечты реализуются, поверьте в это!
- Не верите в сказку? А зря...что-то чудесное и волшебное готовит Вам весна!
- Просто необходимо устроить себе праздник, позвать хороших друзей и добрых коллег!
- Давно не уделяли себе времени? Салон красоты или просто ароматная ванна порадует Вас!
- Не бойтесь своих желаний, их исполнение даёт новые жизненные ресурсы!
- А часто ли Вы довольны своими поступками? Если нет, то обязательно найдите повод гордиться собой!
- Загляните внутрь себя, там есть всё то, что Вам так импонирует в других людях!
- Вы нужны, Вас любят, Вами восхищаются и гордятся...дорожите этим!!!
- Внутри каждого человека, есть хотя бы одно малюсенькое, но позитивное качество...рассмотрите его!

Профилактика синдрома профессионального выгорания

| Внутренние факторы | Внешние факторы |
|---|---|
| 1. Развитие коммуникативных навыков | 1. Положительная атмосфера в педагогическом коллективе |
| 2. Личностный и профессиональный рост | 2. Улучшение и стабилизация профессионально-организационных условий |
| 3. Возможность для самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях | 3. Поддержка со стороны администрации |

Последствия эмоционального выгорания педагогов могут проявляться в различных сферах:

- межличностные последствия проявляются в профессиональных, семейных отношениях, а именно в конфликтах с коллегами, администрацией, воспитанниками и родителями, в раздражительности и эмоциональной истощенности;

- установочные последствия проявляются в негативных установках по отношению к детям, работе вообще, коллективу, к себе лично, которые ведут к снижению лояльности сотрудников;

- поведенческие последствия могут выражаться как на уровне одного сотрудника, так и на уровне всего учреждения: педагог выбирает неконструктивные и неадекватные ситуации модели поведения, вызывая тем самым нарастание напряженности вокруг себя и, как следствие, – снижение качества работы и межличностного взаимодействия, потребность в употреблении психоактивных веществ;

- психофизиологические последствия находят выражение в расстройствах психосоматики, которые могут проявляться как в виде изнурительных головных болей, так и в форме бессонницы.

Названные последствия выгорания имеют огромное влияние на психологический комфорт как в педагогическом коллективе, так и в группе, на эффективность учебно-воспитательного процесса, на общее состояние здоровья воспитателей и воспитанников.

Упражнение: Проектировочная (рисуночная) методика «Если бы ты был украшением, то каким?». «Метафорический автопортрет – Украшение».

Базовая потребность человека – быть любимым, быть ценностью. Инструкция: Если бы ты был украшением, то каким украшением ты бы был? Нарисуй.

Вопросы: Что за украшение? На каждый день или его надевают по праздникам? Показал ли его другим или не показал? Почему? Где бы его хранил и почему? (в красивой шкатулке, на полке, в тёмном чулане) Обратить внимание: в норме – украшения для тела: бусы, кольца, диадемы, серьги и т.д. Человек чувствует, что он ценен для других. Если украшение не рисует – он не считает себя достойным любви: «Я чувствую себя одиноким».

Управление своим состоянием - ПОЗИТИВНОЕ МЫШЛЕНИЕ

- Чаще смотрите кинокомедии, слушайте юморини, карикатуры, смешные картинки.
- Читайте смешные цитаты и веселые надписи. Вытащите из своей «смехотеки» тот экспонат, от которого вы смеялись, это может быть книжка, статуэтка.
- Притворитесь оптимистом



Избежать последствий выгорания педагогов можно путем планомерной профилактики синдрома.

Профилактику эмоционального выгорания воспитателей необходимо проводить в двух направлениях:

- 1) оптимизация организационных условий труда педагога (внешних факторов);
- 2) актуализация личностных ресурсов педагога (внутренних факторов).

Первое направление включает в себя следующие составляющие.

- Организация рабочего места педагога предполагает, как общее санитарное состояние рабочего пространства, так и эстетическую составляющую. Исследования показывают, что педагоги, работающие в светлых, просторных помещениях, имеющих необходимое для работы оснащение и эстетичное оформление, гораздо реже страдают от проявлений синдрома эмоционального выгорания, чем их коллеги, вынужденные работать в тесных, обшарпанных. «голых» группах.

- Строгая определенность должностных инструкций и обязанностей.

- Конструктивная и «прозрачная» система поощрений и наказаний, принятая в коллективе.

- Справедливая кадровая политика, возможность продвижения по служебной лестнице и др.

- Оказание социальной поддержки и защита интересов сотрудников.

- Отлаженная система охраны труда сотрудников.

- Наличие общепринятых стандартов формального и неформального поведения педагогов в учреждении.

- Наличие и развитие высокой организационной культуры.

- Профессиональная и административная поддержка.

- Эффективное руководство, доступность администрации для диалога.

Упражнение: Правило 3-х «ДА»

Суть этого правила сводится к следующему — Вы последовательно задаете вопросы, с которыми человек не может не согласиться, и затем отказываете в его просьбе. Например:

- Я тебе показала как надо делать? - Я тебе объяснила? - У тебя всё получилось?

Значит, я верю, что ты всё вспомнишь и сможешь это сделать сама!

Факторы, которые способствуют замедлению профессионального выгорания, являются

- эмоционально тёплые отношения с коллегами

- взаимопомощь и сплочённость в команде

- здоровый психологический климат в коллективе

- поддержка и забота руководства

- адекватная стимуляция труда

Коллаж «Привычки счастливого человека»

Педагоги в группах составляют коллаж, используя фразы и картинки из старых газет и журналов. Звучит спокойная музыка.

Участникам тренинга раздаются листы бумаги, они делятся на 2 команды **1 команде** предлагается написать ,нарисовать виды деятельности, которые приносят им удовольствие **на работе**, **2 команде** предлагается написать ,нарисовать виды деятельности, которые приносят им удовольствие **вне работы**.

Второе направление связано с активацией и выработкой личных ресурсов педагогов и реализуется следующим образом.

1. Просветительское направление:

- информирование педагогов о причинах и признаках эмоционального выгорания;
- ознакомление педагогов с методами и приемами самопомощи для сохранения работоспособности, профессионального и психосоматического здоровья.

2. Повышение значимости педагогической профессии, которое будет способствовать удовлетворению потребности в признании, самоутверждении и самовыражении учителя:

- создание администрацией школы условий для постоянного повышения профессионального уровня и квалификации педагогов;
- создание возможностей для беспрепятственной аттестации педагогов и обеспечение «бесстрессовой» ситуации аттестации;
- участие в педагогических чтениях и методических семинарах, марафонах, деловых играх;
- обобщение педагогического опыта воспитателя;
- возможности публикации педагогических находок и разработок педагога и др.

3. Обучение педагогов приемам и методам саморегуляции и профилактики стрессов и выгорания

КАК НЕ ДОПУСТИТЬ СЭВ (методы психологической самопомощи)

1. **Управление своим состоянием – поиск положительных эмоций** (упражнение позитивной смехотерапии) *Правила смехотерапии:*

Чаще смотрите кинокомедии, слушайте юморини, карикатуры. Вы также можете вырезать смешные картинки, наклеить их на холодильник, зеркало, для этого выберите наиболее видимые места, мимо которых вы постоянно проходите в своей квартире.

Читайте смешные цитаты и веселые надписи. Благодаря этому вы будете находиться в приподнятом настроении.

Вытащите из своей «смехотеки» тот экспонат, от которого вы смеялись, это может быть книжка, статуэтка.

Изменение представлений о себе



2 Умение освобождаться от всего лишнего

Ум – склад ментального хлама. Там храниться информация, принесенная, когда -либо нам посредством каналов восприятия – прочли, увидели, услышали. Представьте место, в котором хранятся все ваши мысли? На что оно похоже? Возможно это пыльный архив с множеством стеллажей, на котором рядками карточки и папочки лежат. А может это сарай, в котором полно старых ненужных вещей, укутанных плотно в паутину. А может это библиотека, полная книг, к которым давно никто не прикасался. В общем постарайтесь увидеть именно ваш образ хранилища мыслей. И наведите в нём порядок.

Умение освобождаться от всего лишнего

Проведите генеральную уборку своего ума. Помните, что чисто не там где убирают, а там где не сорят. Наполняйте свой мозг чистыми мыслями, разумными убеждениями и красивыми установками. Чем чище наши мысли, тем качественнее будет ваша реальность.



3. Развитие внутреннего локуса контроля (действовать в зоне своего контроля)

Другими словами, локус контроля – это **привычка** человека приписывать успехи или неудачи либо собственным усилиям, положительным качествам, знаниям, навыкам и т.д., либо внешним факторам: политической обстановке, погоде, начальнику на работе и т.д.

Развитие внутреннего локуса контроля (зона своего контроля)

- локус контроля – это **привычка** человека приписывать успехи или неудачи либо собственным усилиям, положительным качествам, знаниям, навыкам и т.д., либо внешним факторам: политической обстановке, погоде, начальнику на работе и т.д.



4. Повышение уровня энергии

Люди индивидуальны. Чтобы понять, почему батарейка села, первым делом нужно проанализировать каждую сферу жизни, найти обезвоженные почвы и снова превратить в плодородные. Но и это метафоры, а конкретика заключается в следующем.

В каждом из нас есть 4 аккумулятора или 4 уровня энергии: физическая, эмоциональная, интеллектуальная, духовная.

4 батарейки требуют постоянной подзарядки.

В идеале четыре вида энергии должны быть на одном уровне, но в жизненных реалиях так бывает не всегда.

Повышать уровень энергии

В каждом из нас есть 4 аккумулятора или 4 уровня энергии

- физическая,
- эмоциональная,
- интеллектуальная,
- духовная.



Физическая энергия

Человек работает в офисе. Питается не всегда правильно. До работы добираться на метро или на машине. Из физической нагрузки – домашняя уборка и игры с детьми. Кроссовки пылятся на полке в шкафу. Прогулки на свежем воздухе и активный отдых на природе – большая редкость.

Вывод: физическая энергия снижается, а это фундаментальное, базовое, главное, на что нужно обратить внимание: здоровый сон, правильное питание, свежий воздух, физическая активность (любая, которая по душе). Это фундамент, плодородная почва для произрастания остальных трех видов энергий — эмоциональной, интеллектуальной, духовной.

Эмоциональная энергия

Человек часто беспокоится о том, как жить дальше. Как зарабатывать больше. Как улучшить жилищные условия. Испытывает недовольство собой, фигурой.

Вывод: высокий уровень эмоциональной энергии – это легкое, позитивное, расслабленное состояние. Это ощущение вдохновения, когда просыпаешься с утра с желанием творить, любить, создавать и созидать!

Составьте список «эмоциональных конфеток» (чтение, кино, медитация, игры с детьми, уход за цветами и т.д. У каждого свой) и каждый день с удовольствием съедайте их!

Интеллектуальная энергия

когда страдает тело, то и голова, наше мышление, переключается в энергосберегающий режим на программу ограниченного функционирования и не позволяет выйти за рамки.

Прокачанный уровень базовой физической энергии дает ощущение силы и мощи, которые помогают концентрироваться на цели, ясно мыслить, здраво рассуждать и анализировать.

Выйти за рамки – значит поставить себе более высокую планку и более масштабные цели, чем те которые не заряжают, не вдохновляют.

Упражнение

Подумайте, как бы вы оценили свою сосредоточенность, целеустремленность, ясность ума?

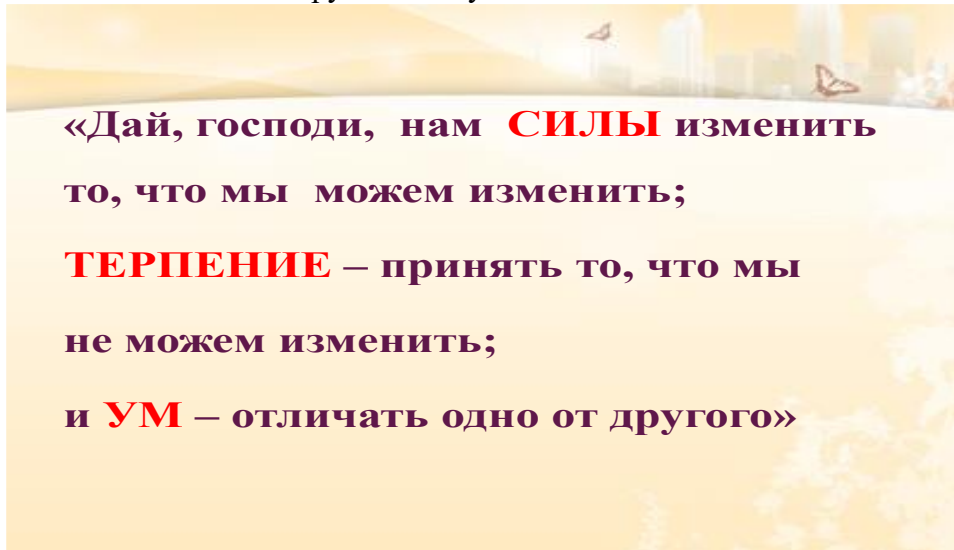
Как можно «накачать» свою интеллектуальную энергию? Семинар, книга, курсы и т.д.?

Духовная энергия

Это очень глубокая, личная и серьезная тема. Бывает, что внутри пустота, а снаружи подражание и желание быть причастным к доброму, великому и светлому.

Вывод: высокий уровень духовной энергии — это понимание жизненных ценностей, принципов жизни и их выражение. Это видение Пути и осознание смысла жизни.

Духовная энергия разжигает внутренний огонь и энтузиазм, заставляет верить в себя, дает силы не сдаваться даже в трудных ситуациях.



А закончить нашу встречу мы хотим притчей.

«Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: "Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев - засыплю ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю".

Недолго думая, он пригласил своих соседей - все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец. Однако, очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянули в колодец, он увидел следующую картину - каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и примаминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот...

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца».

II. Практические аспекты методической работы в ДОУ

2.1. Деловая игра «world cafe» («мировое кафе») по теме «Дифференцированный подход в методической работе с разными группами педагогов».

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.

Особенностью методического сопровождения на современном этапе является удовлетворение актуальных профессиональных потребностей каждого педагога, познавательных интересов, обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск.

В связи с этим можно говорить о необходимости строить методическую работу в ДОУ, основываясь на дифференцированном подходе.

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» [6]

Методическая работа, основанная на дифференцированном подходе, включает в себя следующие компоненты:

- диагностику педагогического состава;
- определение целевых групп педагогов;
- постановка целей и задач методической работы;
- подбор форм методического сопровождения;
- результат.

Рассмотрим каждый компонент более подробно.

Для того, чтобы определить содержание методического сопровождения, необходимо четко определиться с теми основаниями, которые могут быть избраны для дифференциации:

- индивидуально-типологические особенности личности (общие и специальные способности и интересы, склонности, психофизиологические и интеллектуальные особенности и др.);
- особенности социально-культурного положения (пол, возраст, место жительства, национальная и религиозная принадлежность, социальное и имущественное положение и т.д.);
- особенности профессиональной деятельности (специальность, стаж, квалификация и т.п.).

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.

Полученные данные встраиваются в содержание методического сопровождения и являются основанием для создания целевых групп педагогов.

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

| Молодые педагоги | Педагоги-стажеры | Педагоги исследователи |
|---|--|--|
| <p><i>Цель</i> – изучение затруднений педагогов и в соответствии с этим определение содержания работы.</p> <p><i>Задачи:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. | <p><i>Цель</i> – достижение успеха в профессиональной деятельности, желание добиваться признаний и ориентация на саморазвитие.</p> <p><i>Задачи:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. | <p><i>Цель</i> – изучение и пропаганда опыта работы.</p> <p><i>Задачи:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. Завершающим компонентом дифференцированного подхода в методической работе дошкольной образовательной организации является определение результата его реализации. 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. Жуплев А.В. Эффект горизонта. – М.: Московский рабочий. 1989.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород. НИМБ. 1997.
3. Лукьянова, М.И. Профессиональная компетентность педагога: теоретический анализ понятия / М.И. Лукьянова // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1.
4. Майер, А.А. Модель профессиональной компетентности педагога дошкольного учреждения / А.А. Майер // Управление дошкольным образовательным учреждением. 2007. № 1.
5. Никишина, И.В. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях / И.В. Никишина. Волгоград: Учитель, 2007.
6. Никишина И.В. Мастер-класс для руководителя школы: управление методической работой/И.В. Никишина. – М.: Изд-во «Глобус», 2010.
7. Унт И. Индивидуализация и дифференциация обучения / И.Унт. – М.: Педагогика, 1990.
8. Чеменева А.А., Вербовская Е.В., Попова В.О. Компетентностная модель современного педагога ДОО в контексте реализации ФГОС ДО/ Нижегородское образование. – 2015. - № 3.

Деловая игра «world cafe»

| | |
|--|--|
| Целевые группы педагогов: | Дифференциация по мотивации педагогической деятельности |
| | «Исполнительский» |
| Краткая характеристика каждой группы | 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. |
| Цель, задачи | |
| Формы и содержание методической работы | |
| Целевые группы педагогов: | Дифференциация по мотивации педагогической деятельности |
| | «Профессионально-коммуникативный» |
| Краткая характеристика каждой группы | 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). |
| Цель, задачи | |
| Формы и содержание методической работы | |
| Целевые группы педагогов: | Дифференциация по мотивации педагогической деятельности |
| | «Независимый» |
| Краткая характеристика каждой группы | 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.) |
| Цель, задачи | |
| Формы и содержание методической работы | |

Технология «Мировое кафе»

Мировое кафе – это технология, которая позволяет совместить приятное с полезным, перенести уютную атмосферу кофеен в серьезные аудитории и сделать обсуждение комфортным, приятным, креативным и продуктивным. Мировое кафе применяется для решения комплексных проблем, когда необходимо собрать информацию, организовать

обмен мнениями, изучить возможности для дальнейших действий и принятия решений. Во время его проведения допускается и даже поощряется возможность свободно вести беседу за чашкой чая или кофе [1].

В основе технологии «Мирового кафе» лежат следующие принципы:

- **Пояснение цели.** Объемная и актуальная для всех участников тема обсуждения. Четкое формулирование целей встречи.

- **Создание пространства заботы.** Максимально непринужденная и творческая обстановка для работы.

- **Исследование вопросов о сути дела.** Фокусирование на главном – важно не погрязнуть в мелочах.

- **Поощрение вклада каждого.** Уважение к каждому участнику «мирового кафе».

- **Принцип «перекрестного опыления» или соединения множества перспектив.** Возможность перемещаться между столиками, встречаться с новыми людьми, активно высказывать свое мнение и мысли, переносить ключевые идеи или темы к новым столикам.

- **Слушание для озарений и общих открытий.**

После нескольких раундов разговоров, очень полезно провести общегрупповой разговор. Предложите группам такую возможность для того, чтобы связать все темы и вопросы, которые теперь имеются в наличии.

«Мировое кафе»: часы работы. Обычное количество участников - не менее 12-15 человек. Рассаживаются, как это и бывает в обычных кафе, по трое-четверо за столик. При этом один человек становится «хозяином» за столом, остальные - его «гости». Для решения проблемы в малой группе есть бумажные скатерти и куча фломастеров, все идеи фиксируются в любой форме - запись, рисунок, диаграмма. Через небольшой отрезок времени, например полчаса, «гости» отправляются к следующему столику, они выступают «посланцами новых идей», «хозяин» же остается на месте и вводит новых пришедших к нему «гостей» в курс дела: презентует основные соображения, рассмотренные до этого. Работа продолжается с учетом всего, что подготовили предыдущие «гости». К концу второго круга дискуссий все «посетители» кафе ознакомятся с идеями и предложениями друг друга, каждый выскажет свое мнение и выслушает коллег. После нескольких таких «хождений» между столиками все собираются для общего обсуждения темы. На этом этапе возможна провокация, необычный поворот разговора - с тем, чтобы углубить его и сделать более плодотворным.

В конце работы устраивается «вернисаж бумажных скатертей» - результаты всех участников вывешивают для всеобщего ознакомления и обсуждения; возможны и другие варианты, например, все материалы собираются вместе, и издается Книга (сбоник).

Креативный танец. Что же самое главное в функционировании «мирового кафе»? Его «родители» Хуанита Браун и Дэвид Айзакс считают: нужно создать соответствующую обстановку, а она, в свою очередь, повлечет тот самый удивительный эффект умножения творческого потенциала людей. С самого начала дайте гостям понять, что встреча будет необыкновенной, что это - не просто привычное совещание сотрудников. Кроме того:

- выберите помещение с дневным естественным освещением;
- создайте атмосферу уютного кафе - со столиками, вазочками, милыми безделушками и живыми цветами;
- поставьте столы вразнобой, а не строгими рядами;
- пусть играет музыка; она создаст так высоко ценимое ощущение непринужденности;
- не забудьте, что в кафе люди пьют и едят! Каждый должен иметь возможность выпить отменный кофе и съесть что-нибудь вкусное: ведь именно в этот момент участникам могут прийти в голову самые главные мысли.

Основная идея «worldcafe» состоит в уверенности, что люди знают решение любой проблемы, даже не отдавая себе в этом отчета. Только в ходе доверительного и непринужденного разговора, с известной долей юмора - какая бы серьезная тема ни

обсуждалась - можно «вытащить» на поверхность так нужное всем знание. «Worldcafe» дает компаниям новые импульсы, эта технология позволяет получить всю палитру мнений сотрудников.

5 способов сделать знание видимым (способы визуализации):

1. Используйте графику: во время многих Кафе, когда происходит общегрупповой разговор, есть человек, который зарисовывает или записывает идеи групп на большом настенном плакате. Рекомендуем использовать текстовые и графические иллюстрации для отражения важных идей, образцов, примеров и структур.
2. Проведите экскурсию по Вернисажу: после того, как участники разместили плакаты со своих столиков на стенах, они могут провести взаимные «экскурсии» по обзору наработанных идей во время перерыва.
3. Соберите озарения: участники могут записать свои озарения - по одному, - на больших листах и наклеить их на доску, стену и т.п., а затем любой желающий в перерыве сможет с ними познакомиться.
4. Сгруппируйте идеи: сгруппируйте озарения для их визуализации, чтобы были видны связи между идеями и возможности планирования дальнейших шагов групповой работы.
5. Создайте историю: многие Кафе готовят новостную газету или книгу истории с описанием результатов работы, часто спустя большое время после первоначальной встречи.

Роли участников:

- спонсор кафе (один человек или группа, заинтересованные в проведении);
- «хозяин кафе» (помогает управлять процессом);
- команда дизайна (помогает организовать и провести мероприятие);
- участники собрания.

Алгоритм подготовки и проведения «Мирового кафе»

Зачем нам это нужно?

Перед началом непосредственной подготовки ведущий должен четко представлять для себя ответы на следующие вопросы:

- Какой вопрос хотелось бы заявить для рассмотрения и исследования?
- Сколько будет участников?
- Как долго можно проводить обсуждение?
- Сколько аспектов предполагаемой проблемы хотелось бы обсудить? Какие из них будут наиболее важными, какие будут стимулировать креативность?
- Что представляется наиболее желаемым результатом обсуждения?

Как создать атмосферу?

1. Оформление приглашения для участников, в котором указана тема Кафе, которая будет обсуждаться. Необходимо подчеркнуть, что это будет именно исследование проблемы (вопроса), а не обсуждение в формате «проблема – решение».

2. Продумывается оформление помещения (музыкального зала).

Как правильно спросить?

1. Составление списка вопросов для Кафе. Это ключевой этап подготовки. Хорошо сформулированные вопросы притягивают энергию и наше внимание к тому, что действительно важно в обсуждаемой теме. Они не предполагают немедленных действий, они предлагают изучение, а не защиту собственных убеждений. Обсуждаться может один или несколько вопросов, являющихся продолжением друг друга. Желательно формулировать открытые вопросы, не предполагающих ответ «да» или «нет».

Подготовьте памятки с «кофейным этикетом» на каждый столик.

Этикет Кафе:

- «Не распыляйтесь» – Фокусируйтесь на самом важном
- «Не отсиживайтесь» - вносите свои мысли, мнения, размышления
- Говорите без задних мыслей и от всего сердца

- Слушайте, чтобы понимать
- Связывайте и соединяйте идеи
- Слушайте всех, слушайте все вместе, слушайте все время для озарений и углубляющих разговор вопросов
- Играйте – не сидите на «трибуне»
- Рисуйте и пишите на скатертях – здесь это можно и нужно!
- Получайте удовольствие!

Литература

1. Абашкина, О. Что такое worldcafe? [текст] // Справочник по управлению. – 2011. - № 2.- С. 44-56.
2. Крутиков, Г.И. Формы организации занятий по технологии [текст] / Г.И. Крутиков // Школа и производство . – 1999. - № 2 . – С. 24-25.
3. Мартынова, А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений [текст] // Организационная психология. – 2012. - № 2.- С. 53-91.
4. Принципы проведения worldcafe Всемирного (интернационального) кафе [электронный ресурс]: <http://www.theworldcafe.com/translations/worldcafe-principles-rus.pdf>
5. Решетников, В.Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования [текст] / В.Г. Решетников // Омский научный вестник. - 2013. - № 15. – С. 174-177.

2.2. Семинар «Наставничество, как форма профессионального становления и самореализации педагога»

Наставничество как социальное явление существует в российском образовании с XIX века. Оно было распространено в нашей стране ещё в советские времена. Достаточно вспомнить примеры наставничества на производстве по художественным фильмам «Большая перемена», «Неподдающиеся».

В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

В образовательных учреждениях тоже всегда было наставничество – начинающих педагогов-наставляемых ставили в пару к опытному воспитателю-наставнику, а руководил этой работой старший воспитатель-куратор. Были разработаны и положения по наставничеству, и планы. Плыли-плыли мы известным курсом, и, чтобы не сбиться с курса, значимость идеологии наставничества закрепили на государственном уровне.

1. **Указ Президента Российской Федерации № 401 от 27 июня 2022 года «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».**
2. **Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № р-145 от 25.12.2019 года «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».**

В данном документе были определены цель, задачи внедрения целевой модели наставничества, терминология по наставничеству, планируемые результаты, структура управления реализацией в деятельности ОО, механизмы мотивации и поощрения наставников, мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. Также в приложении к документу даны примерные формы: базы наставляемых, базы наставников, дорожной карты внедрения целевой модели.

3. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 года № МР-42/02 для поддержки внедрения в субъектах РФ целевой модели наставничества были разработаны **«Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой**

модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В документе даны примерные формы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент», семь этапов реализации программы наставничества в ОО, программа обучения наставников, а в приложении в дополнительных материалах для куратора даны:

Манифест наставника

Кодекс наставника

Руководящие принципы наставника

Качества успешных наставников

Пример системы нематериальной мотивации наставника (игровая иерархия)

В приложении ещё даны МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (анкеты, тесты).

4. 21.12.2021 года № АЗ-1128/08 совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации разработаны **«Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».**

Этот документ раскрывает Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества, Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации (внутренний и внешний контуры), Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски. Приложением к документу являются **«Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»**, которые содержат:

Нормативное правовое и организационно-методическое обеспечение внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях: основные этапы внедрения и реализации системы, подбор и формирование пар «наставник-наставляемый», основные подходы к организации взаимодействия пар,

Формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников. Оценка ее результативности и эффективности

Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества

Риски внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и пути их минимизации

Приложение 1 Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

Приложение 2 Примерная дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

5. Затем на региональном уровне вышло **Типовое положение о наставничестве в общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам на**

территории Архангельской области, в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современная школа» национального проекта «Образование». В него включены:

Общие положения: термины, цели, задач наставничества; Деятельность наставника в среде обучающихся; Ответственность заинтересованных сторон.

6. Распоряжение министерства образования Архангельской области № 483 от 22.03.2022 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в Архангельской области», в котором утверждено Положение о внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог – педагог» в Архангельской области»

Таким образом, данные нормативные акты показывают нам правильное направление в океане под названием «Наставничество». И с 2022 года мы плывём, ориентируясь на их маяк.

Задачи внедрения модели наставничества

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Рассмотрим, что же в себя включает деятельность по внедрению целевой модели наставничества в ДОУ:

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар или групп
6. Организация работы наставнических пар или групп
7. Завершение наставничества

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;

собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и обучающихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкие карьерные ожидания у педагогов.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре - на взаимодействии с коллективом. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: развитие компетенций, личностные характеристики.

Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью, методики определения самооценки, уровня тревожности и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

1. Информирование:

- Распространение информации о целях и задачах программы, её принципах и планируемых результатах,
- Взаимодействие с аудиториями и профильных мероприятиях или при личных встречах,
- Мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

2. По окончании данной работы у образовательной организации должна быть сформирована база наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в

образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Документы для отбора

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.

Вторым этапом отбора выступает собеседование.

Психологу и/или куратору необходимо заранее подготовить перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. В них обязательно должны запрашиваться:

- личная информация (в том числе образование, опыт работы, достижения);
- личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения);
- ожидания от участия в программе наставничества;
- мотивация на участие в программе наставничества;
- психологическая готовность к роли наставника.

Также в процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы.

Для организации обучения наставников необходимо:

составить программу обучения наставников, определить ее сроки;

подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;

выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей). В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор программы наставничества. Также в роли преподавателя могут выступить приглашенные куратором эксперты, специалисты по наставничеству, успешные наставники - участники программ наставничества других организаций. Материально-техническое обеспечение обучения при

условии использования ресурсов других организаций и лиц остается в ответственности образовательной организации.

Общие рекомендации по организации обучения наставников

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение не может занимать менее четыре встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Если обучение проводится куратором в формате четырех встреч, то вторая часть разбивается на две. Если обучение проводится в формате двухдневного интенсива, то первая часть разбирается в первый день, вторая - во второй.

Часть 1. Самоанализ и навыки самопрезентации.

Для организации эффективной работы с наставляемым куратору необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме.

Часть 2. Обучение эффективным коммуникациям.

Часть 3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч.

Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, провести встречи, посвященные:

- знакомству;
- планированию будущей работы;
- решению конкретной задачи;
- решению внезапно возникшей проблемы;
- решению ситуации организационного нарушения;
- завершению программы наставничества.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча "решение пробной задачи") и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

Этап 5. Формирование пар "наставник - обучаемый (наставляемый)", групп "наставник - наставляемые".

Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5 - 10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами.

- С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
- Кто может помочь вам достичь желаемых целей?
- С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
- Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несоответствия. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

1. встречу-знакомство
2. пробную рабочую встречу
3. встречу-планирование
4. комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи
5. итоговую встречу

Встреча-знакомство (30-40 минут)

Результаты

- готовность к взаимодействию, договоренность о цели следующей встречи, назначают ее время.

Представление наставника

- Кто я, чем занимаюсь? Почему я хочу быть наставником? Мой опыт. Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого

- Кто я, чем занимаюсь? Почему мне хочется принять участие в программе? Над какими вопросами (проблемами) я хотел бы поработать? Что мне важно увидеть в наставнике?

Обсуждение взаимодействия

- куратор представляет манифест и кодекс наставника, сообщает о сроках программы

- обсуждение конфиденциальности взаимодействия
- правила коммуникации
- личные границы взаимодействия
- обмен контактами

Договоренности и оформление программы

- обязательства по соблюдению взаимных договоренностей
- права и обязанности сторон
- регулярность встреч
- обязательство о неразглашении личной информации
- обязательства наставника по отношению к родителям наставляемых

Пробная рабочая встреча (до 1 часа)

Участники •наставник, наставляемый. Куратор: после встречи зафиксировать ее результаты, стимулирование к развитию отношений.

•результаты встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут ли быть полезны друг другу

Решение задач

•наставник предлагает решить одну небольшую, но конкретную задачу, для показа возможного формата работы и проверки комфортности взаимодействия

Форма занятия

•беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи (теста), мастер-класс

Рефлексия

•Что получилось? Что понравилось? Благодаря чему стало возможно достичь результата? Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Встреча – планирование работы (1-1.5 часа) От мечты - к цели

•**Участники:** наставник, наставляемый, куратор.

Куратор представляет структуру плана работы, проговаривает примерное количество встреч, контролирует понимание участниками важности следования плану.

Совместная работа наставника и наставляемого (не реже 1 раза в 2 недели, максимум – 2 раза в неделю)

•**Участники:** наставник, наставляемый (куратор - при необходимости). Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

•**Время:** одна встреча - от 1 часа, длительность всех встреч - в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум **1 месяц**. Дистанционно: переписка в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты фиксируются.

Места встречи: в образовательной организации;

Рефлексия – 10 минут

•обсуждение изменений, произошедших с последней встречи

Работа – 40 минут

•беседа, разбор кейса, мероприятия, работа над проектом, экскурсия, иная деятельность.

Рефлексия – 10 минут

•Приблизились ли мы сегодня к цели? Что сегодня получилось хорошо?

•Что стоит изменить в следующий раз? Как я сейчас себя чувствую?

•Что нужно сделать к следующей встрече?

Встреча - завершение (1,5 часа)

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Куратор

•проводит опрос, анкетирование,

•собирает информацию о проведенных активностях и достижениях

- принимает решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия
- сообщает место и время проведения финального мероприятия и просит подготовить презентацию работы, а также материал, который будет опубликован на сайте организации и включен в базу успешных наставнических практик
- может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности (с согласия участников)

Результаты этапа: (не) достижение результата, рефлексия деятельности, намерение продолжить (прервать) отношения

Вопросы для подведения итогов:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.
- Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками анкеты (Приложение 2, разделы 2.2, 2.5, 2.6) и поздравляет с завершением программы наставничества. После этого куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших пар или групп и их наставников и просит пару или группу подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, если позволяют результаты, в базу успешных наставнических практик.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, если позволяют результаты, в базу успешных наставнических практик.

Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Публичное подведение итогов и популяризация практик.

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению.

Наставляемым подобная форма поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

Дополнительно на сайте образовательной организации и/или ее партнера-предприятия рекомендуется создать раздел "Наставничество", где по мере появления публиковать подготовленные командами успешные кейсы, а также создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

III. Творчество и инновации в методической работе ДОУ

Семинар «Единое методическое информационное образовательное пространство»

Развитие современного общества неразрывно связано с научно–техническим прогрессом. Одним из приоритетных направлений государственной политики в области образования является информатизация. [1]

Информатизация дошкольного образования это комплексный, многоплановый, ресурсоемкий процесс, в котором участвуют и педагоги, и администрация дошкольного образовательного учреждения (ДОУ). Это, в том числе, и создание единого информационного пространства ДОУ.

(4) Единое информационное пространство ДОУ – это информационно-коммуникационная среда на уровне конкретного учреждения, направленная на обеспечение и обслуживание образовательной и управленческой деятельности.

Единое информационное пространство ДОУ – это система, в которой задействованы и на информационном уровне связаны все участники образовательных отношений: администрация, педагоги и другие работники ДОУ, воспитанники и их родители. И объединены между собой **информационными** потоками

Создание ЕИП ДОУ направлено на:

- улучшение организации управления и деятельности дошкольного учреждения
- выстраивание взаимодействия участников образовательных отношений



Включение в информационное пространство города, региона, страны.

ЕИП ДОУ решает задачи:

- качественное улучшение работы педагогического состава;
- повышение эффективности и компетентности педагогов ДОУ в ходе воспитательно–образовательного процесса;
- переход к электронному документообороту;
- обеспечение родителям (законным представителям) детей доступа к информационным ресурсам ДОУ в Интернет.

- создание условий качественной подготовки методических, педагогических, дидактических материалов;
- обеспечения доступа участников образовательных отношений к информационным ресурсам;
- обеспечения возможностей участия в дистанционных педагогических проектах, выставках, конкурсах.

Процесс информатизации в ДООУ обусловлен требованиями ФГОС ДО «создание социальной ситуации развития для участников образовательных отношений, включая создание образовательной среды, которая: ...3) способствует профессиональному развитию педагогических работников, 4) создаёт условия для развивающего вариативного дошкольного образования, 5) обеспечивает открытость ДОО, 6) создаёт условия для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности» (п.3.1).

Одними из компонентов ЕИП являются:

Образовательный и методический

Образовательный компонент включает:

- а) организация непосредственно-образовательной деятельности с воспитанниками;
- б) организация совместной деятельности детей и педагога;
- в) реализация проектов;
- г) создание информационно-развивающей среды (игр, пособий, дидактических материалов);
- д) взаимодействие с родителями (законными представителями) детей.

Методический компонент включает:

- изучение нормативно-правовых документов
- информационно–методическая поддержка образовательной деятельности;
- планирование образовательной деятельности и ее ресурсное обеспечение;
- проведение самообследования (общие сведения о ДООУ, обследование РППС и др.);
- мониторинг и фиксация хода и результатов образовательной деятельности (ВСОКО);
- современные процедуры создания, поиска, сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации;
- аттестация педагогов (портфолио, инструментарий по процедуре аттестации)
- повышение квалификации педагогов (планирование, регистрирование и отчётность);
- дистанционное взаимодействие с участниками образовательных отношений (педагогических работников, родителей воспитанников (законных представителей), органов управления в сфере образования, (общественности);
- дистанционное взаимодействие с другими организациями: учреждениями дополнительного образования детей, учреждениями культуры, здравоохранения, спорта, досуга, обеспечения безопасности жизнедеятельности.;[3]
- интеграция информационных потоков, характерных для основных видов деятельности дошкольного учреждения;
- создание условий дальнейшего развития информационного пространства дошкольного учреждения. [4].

Важным направлением в работе ДООУ является взаимодействие с общественностью. Особенностью такой деятельности является:

- рост объёма информации, расширение информационных потоков;
- оперативное получение информации (минимизации времени доступа к информации субъектов коммуникации);
- возможность продемонстрировать любые документы, фотоматериалы (обеспечение открытости);
- обеспечение индивидуального подхода к субъекту коммуникации;
- оптимальное сочетание индивидуальной и групповой работы;
- обеспечение диалога субъектов коммуникации (электронная почта, форум, чат);

- создание электронных газет, журналов.

Открытость **информационного пространства** обеспечивает возможность взаимодействия и обмена опытом с различными образовательными учреждениями, установление надежного контакта с родителями, который включает возможность оперативного контроля родителями условий воспитания и образования детей в ДООУ, **наличие** обратной связи.

К преимуществам использования ЕИП во взаимодействии с семьей дошкольников, можно отнести:

- возможность демонстрировать документы в различных форматах: аудио, видео, фото;
- возможность использовать индивидуальный подход к каждому конкретному родителю;
- возможность сочетания индивидуальной и групповой форм работы с родителями;
- возможность быстро доводить информацию до родителей;
- возможность вносить информационные изменения и дополнения;
- возможность оперативно получать обратную связь от родителей
- возможность проводить опросы и быстро обрабатывать информацию.

Виды коммуникации:

- **Сотовая связь.** Преимущество в использовании сотового телефона — это осуществление живого диалога, оперативность информации.

- **Электронная почта** предоставляет более широкие возможности для общения. По электронной почте рассылается текущая информация: срочные новости группы, сведения об индивидуальном развитии ребенка, результаты диагностик, приглашения на родительские собрания и другие мероприятия, рекомендации по воспитанию и обучению дошкольников, фотографии детей в детском саду и др. Преимущества использования электронной почты в том, что можно доносить огромный объем информации. Также это форма электронного документооборота ДООУ.

- Совершенно новый потенциал для взаимодействия с родителями несет в себе **сайт детского сада**. На дошкольном сайте любой родитель получает возможность познакомиться с особенностями образовательного процесса в ДООУ, узнать последние новости, и таким образом быть в курсе всех происходящих в детском саду событий.

Социальные сети – это популярная и удобная платформа для общения.

| N | Соцсеть | Сайт | Описание |
|---|---------------|---------------|---|
| 1 | Facebook* | facebook.com | Международная социальная сеть общего характера: от знакомств до бизнеса. |
| 2 | YouTube* | youtube.com | Сервис видеохостинга с функциями социальной сети. |
| 3 | Instagram* | instagram.com | Социальная сеть для обмена фото и видео |
| 4 | TikTok* | tiktok.com | Сервис для создания и просмотра коротких видео |
| 5 | Telegram | telegram.org | Кроссплатформенная многофункциональная система мгновенного обмена сообщениями |
| 6 | Twitter* | twitter.com | Сервис микроблогов |
| 7 | Whatsapp* | whatsapp.com | Платформа социальных сетей для обмена мгновенными сообщениями |
| 8 | ВКонтакте | vk.com | Социальная сеть общего характера в основном с русскоязычной аудиторией |
| 9 | Одноклассники | ok.ru | Социальная сеть общей тематики в основном с русскоязычной аудиторией |

Крупнейшие социальные сети мира

Часть социальных сетей заблокированы в России. Но стали появляться русские аналоги.

| N | Соцсеть | Сайт | Описание |
|---|---------|---|--|
| 1 | TenChat | https://tenchat.ru/ | российская деловая социальная сеть. Платформа для авторов, профессионалов, бизнесменов. |
| 2 | Дзен | https://dzen.ru/ | российское приложение для просмотра и создания контента. Здесь сотни тысяч авторов делятся постами, статьями, видео и короткими роликами. |
| 3 | RUTUBE | https://rutube.ru/ | российский видеохостинг, аналог популярной зарубежной платформы YouTube; видеоportal, предлагающий к просмотру кинофильмы, сериалы, мультфильмы, передачи от известных ТВ-каналов и пользовательское видео |
| 4 | Yappy | https://yappy.media/ | приложение вертикальных видео. Российский аналог TikTok. |
| 5 | ЯРУС | ЯРУС | объединяет в себе новости, музыку, события, видео. Создать аккаунт можно с помощью регистрации по номеру телефона. |
| 6 | Мой Мир | Mail.ru. | можно переписываться с друзьями, смотреть видео, слушать музыку, делиться фотографиями. Есть игры и приложения. |

Актуальные российские соцсети

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

ЕИП ДОУ не может возникнуть стихийно. Её формирование – это целенаправленный управленческий процесс. Ключевой фигурой является старший воспитатель.

Современный старший воспитатель должен обладать потребностью и готовностью решать образовательные проблемы, создавать условия для педагогического творчества, стимулировать образовательные инициативы и управлять ими, превращать в механизм развития дошкольной организации.

Компетенции старшего воспитателя

| Вид компетенций | Содержание компетенций |
|---|---|
| Инструментальные компетенции | Старший воспитатель должен уметь самостоятельно работать в открытом информационно-коммуникативном пространстве , определять инновационные пути и средства развития дошкольного образования, интегрировать информационные технологии в процесс управления ДОУ , а также гибко реагировать на образовательные запросы общества, выбирать оптимальные средства их удовлетворения |
| Социальные компетенции | Подразумевают способность организовать команду для решения стратегических и тактических задач ДОО, стимулировать специалистов к повышению уровня своих социальных и профессиональных компетенций, а также умение формировать корпоративный имидж организации в социальном пространстве, в т.ч. и информационном |
| Информационно-коммуникативные компетенции | Умение использовать разнообразные средства (языковые, информационные , знаково-символические и т. п.), обеспечивающие качество управленческой деятельности, передавать информацию с целью установления диалога в образовательной среде |
| Управленческие компетенции | создавать инновационный конкурентоспособный имидж организации ; управлять развитием корпоративной культуры, |
| Компетенции | Способность совершенствовать собственный профессионализм , |

| Вид компетенций | Содержание компетенций |
|--------------------------------|--|
| профессионального саморазвития | стремиться к вершинам творчества и мастерства, готовность к конкуренции на рынке образовательных услуг. Способность развивать и проводить самодиагностику. |

Подача информации регулируется нормативными актами:

По ведению официального сайта образовательной организации,

- * Постановление Правительства РФ от 10.07.2013 № 582 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной СЕТИ "Интернет" и обновления информации об образовательной организации»
- * Постановление Правительства РФ от 20.10.2021 № 1802 "Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обновления информации об образовательной организации, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации"
- * Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 14.08.2020 № 831 "Об утверждении Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и формату представления информации"

Нормативно-правовые документы по ведению сайта

Госпаблика - официальной страницы государственных органов и организаций в соцсетях, это часть Платформы обратной связи (ПОС),

- * Распоряжение Правительства РФ от 2 сентября 2022 г. No 2523-р «Об определении ВКонтакте и Одноклассники в качестве информационных систем и (или) программ для электронных вычислительных машин, используемых государственными органами, ..., а также органами местного самоуправления, организациями, подведомственными государственным органам и органам местного самоуправления, для создания официальных страниц»
- * Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» от 09.02.2009 N 8-ФЗ (в ред. от 14.07.2022 года)
- * Постановление Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2560 «Об утверждении Правил размещения государственными органами, органами местного самоуправления и подведомственными организациями информации на своих официальных страницах, получения доступа к информации, размещаемой на официальных страницах, и осуществления взаимодействия с пользователями информацией на официальных страницах с использованием инфраструктуры, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг и исполнения государственных и муниципальных функций в электронной форме, предусмотренной ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг", и Правил взаимодействия официальных сайтов и официальных страниц с федеральной государственной информационной системой "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)", включая требования, предъявляемые к такому взаимодействию"

Нормативно-правовые документы по госпабликам

Сферума - первой отечественной цифровой платформы для обучения, виртуальных совещаний, проведения онлайн-презентаций

- * Распоряжение Минпросвещения России № Р-210 от 01 сентября 2021 года «Об утверждении Методологии мотивирующего мониторинга органов исполнительной власти субъектов РФ...»
- * Письмо Минпросвещения России № 04-127 от 22.02.2022 «О направлении методических рекомендаций»
- * Постановление Правительства РФ № 1241 от 13 июля 2022 года «О федеральной государственной информационной системе «Моя школа» ...»
- * Приказ Минцифры России № 542/1 от 15 июля 2022 года «О мероприятиях по созданию элементов ФГИС «Моя школа», обеспечивающих реализацию ее функций, и мероприятиях по созданию ФГИС «Моя школа»
- * Письмо Минпросвещения России № 04-643 от 26.08.2022 «О направлении информации»
- * 09.09.2022 было подписано Соглашение о сотрудничестве Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации и Общества с ограниченной ответственностью «Компания ВК» по вопросам создания, развития и использования персональных и групповых онлайн-коммуникаций, включая чаты и видеоконференции, при реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования и среднего профессионального образования (Соглашение от 09.09.2022 года).
- * Федерального закона от 27.07.2006 N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" Редакция от 29.12.2022 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)

Нормативно-правовые документы по Сфере

А также другими документами:

- * **Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ**

В соответствии с законом “Об образовании в Российской Федерации” дошкольное образование является одним из уровней общего образования. Поэтому информатизация детского сада стала необходимой реальностью современного общества.

Статья 16. «Под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей...»

- * **Концепция социального экономического развития 2020, Приложение к письму от 8.05.08 №03-946:**

«Компьютерные технологии призваны в настоящий момент стать не дополнительным «довеском» в обучении и воспитании, а неотъемлемой частью целостного образовательного процесса, значительно повышающей его качество»;

- * **Информационное письмо Минобразования РФ от 25 мая 2001 г. №753/23-16 «Об информатизации дошкольного образования в России»**

- * **4«Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования» от 17 октября 2013 г. 1155**

Требования к развивающей предметно-пространственной среде:

3.3.4. Образовательное пространство должно быть оснащено средствами обучения и воспитания (в том числе, техническими)...(в соответствии со спецификой Программы).

Требования к кадровым условиям реализации Программы:

3.4.1. Квалификация педагогических работников должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в **Едином квалификационном справочнике** должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

- * **ЕКС:** педагогический работник должен знать: ... основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием...

- * **5. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»**

- * **6. СП 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»**

- * **Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» от 18 октября 2013 года.**

3.1.1. **Общепедагогическая функция (необходимые умения):** владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская, общепедагогическая, предметно-педагогическая.

3.2.1. **Трудовая функция педагогической деятельности по реализации программ дошкольного образования:** владеть ИКТ компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

- * **ГОСТ Р 53620-2009 Электронные образовательные ресурсы;**
- * **ГОСТ Р 52653-2006 Информационно-коммуникативные технологии в образовании.**

- * ПОЛОЖЕНИЕ «Об информационной открытости ДОУ»
- * ПРИКАЗ «Об информационной открытости ДОУ»
- * ПРИКАЗ «Об использовании отечественных информационных ресурсов в обучении и воспитании»
- * ПОЛОЖЕНИЕ «О защите персональных данных»
- * ПРИКАЗ «Об утверждении Положения о защите персональных данных»
- * ПРИКАЗ «О назначении ответственного за.....»
- * ПЛАН мероприятий по обеспечению информационной безопасности воспитанников ДОУ»
- * ПРИКАЗ «Об утверждении плана мероприятий по обеспечению информационной безопасности воспитанников ДОУ»



* **Внутренние документы, регулирующие ЕИП**

*

В целях организации максимального освещения мероприятий, проводимых в ДОУ, а также выработке единых подходов к информационной кампании по сопровождению деятельности системы образования Архангельской области необходимо использовать при публикации в соцсетях хештеги.

| Хештеги | В каких новостях использовать |
|---------------------|---|
| #Прообразование29// | в системе дошкольного, дополнительного образования |
| #ПризваниеУчитель | в постах, рассказывающих о достижениях педагогов, о личностях наставников, об успехах педагогов |
| #ГПН_2023 | |
| #Нацпроекты | в постах, связанных с реализацией национального проекта «Образование» |
| #Безопасность29 | в постах с информацией о работе по обеспечению безопасности ДОУ |

* **Медийное сопровождение**

Интернет-безопасность – это безопасность действий и транзакций, совершаемых в интернете. **Интернет-безопасность** входит в более широкие понятия, такие как кибербезопасность и компьютерная безопасность, и включает безопасность браузера и сети, а также правильное поведение в сети.

Под информационной безопасностью понимается защищенность информации и поддерживающей ее инфраструктуры от любых случайных или злонамеренных воздействий, результатом которых может явиться нанесение ущерба самой информации, ее владельцам или поддерживающей инфраструктуре.

Информационная безопасность – состояние защищенности информационной среды, обеспечивающее её формирование, использование и развитие.

Как обеспечить безопасность в интернете?

К главным правилам, как эффективно и безопасно серфить в глобальной сети, относятся следующие:

- управление паролями и применение сложных кодов;
- осуществление контроля за деятельностью детей при пользовании Интернетом;
- использование антивируса и файервола (программа, которая защищает компьютер от атак из Сети);
- включение двухэтапной аутентификации;
- грамотное пользование электронной почтой;
- подключение VPN (технология, которая помогает пользователям защитить свои действия в интернете от отслеживания. VPN шифрует передаваемые данные, чтобы ими было труднее воспользоваться: для расшифровки информации и раскрытия личности пользователя нужны большие вычислительные мощности);
- неразглашение приватной информации, персональных данных.

Об опасностях в Интернете следует говорить с детьми



Список литературы

1. Корецкая С.В. Проект «Использование информационно– коммуникативных технологий в ДОУ для создания единой информационной среды» //festival.1september.ru: фестиваль педагогических идей «Открытый урок». 2003. URL. <http://festival.1september.ru/articles/559339/>
2. Карпова А.В. Проект «Единая информационная образовательная среда МКДОУ «ДС ОВ «Берёзка» п. Пурпе» //nsportal.ru: социальная сеть работников образования. <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravleniedou/2012/05/28/proekt-edinaya-informatsionnaya-obrazovatel'naya-sredamkdou-ds>.
3. Конопатова Н.К. «Информационно образовательная среда как важнейшее условие достижения нового качества образования.» //www.adm-edu.spb.ru: Портал «Адмиралтейский район. Образование» является официальным ресурсом системы образования Адмиралтейского района Санкт-Петербурга. http://www.admedu.spb.ru/sites/default/files/sovremennaya_obrazovatel'naya_sreda.pdf.
4. Ворончихина Н.Ю. Методическая разработка «Положение об информационной среде» //nsportal.ru: социальная сеть работников образования. <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravleniedou/2012/11/22/polozhenie-ob-informatsionnoy-srede-mbdou>.
5. Информационное письмо Минобразования от 25.05.2001 г. № 753/23-16 «Об информатизации дошкольного образования в России»