

V городские Педагогические чтения
«Образование сегодня: идеи, достойные распространения».

Тематика

Развитие профессиональной компетенции педагогического работника.

Тема работы

Формирование позитивной мотивации на создание индивидуальных стратегий
достижения успеха у педагогов

Подготовила:

Миронова Т.В.

старший воспитатель

МБДОУ детского сада № 3 «Сказка»

Аннотация: представлен опыт повышения профессиональной успешности педагогов детского сада и, как следствие, статуса педагогической профессии, а также важность создания благоприятных условий, использования разнообразных эффективных средств для поддержания мотивации педагогов ДООУ на успешную деятельность.

Цель: активизация стремления к успеху у педагогов ДООУ.

Задачи:

- Определить ключевые позиции на пути личностного роста.
- Способствовать освоению активной позиции самопознания и самодиагностики.
- Развивать осознанное стремление к успеху и преодолению профессиональных затруднений.

Притча об учителе и учениках...

Кладом для педагогов-дошкольников является высокая профессиональная компетентность.

Концепция модернизации российского образования ставит задачу достижения нового, современного качества дошкольного образования, связанного с созданием условий для развития личности ребенка, способной реализовать себя как часть социума. В связи с этим, предполагается новое содержание профессионально - педагогической деятельности педагогов ДООУ, их готовность осваивать и внедрять инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией. Ведущую роль в обеспечении эффективности воспитательно-образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Повышение уровня мастерства педагогов — приоритетное направление деятельности методической работы.

Основными источниками определения успешности педагога являются:

- Результаты воспитанности, обученности (навыков) детей в разных видах деятельности;
- Количество детей, успешно обучающихся в начальной школе;
- Успешно проведенные педагогические мероприятия;
- Обобщение передового профессионального опыта;
- Публикации в местной печати, СМИ.

Только деятельность, приносящая успех и высокое удовлетворение, становится для личности фактором развития.

Слагаемые успешности педагога ДООУ.

«Принцип фейерверка»: Раскрой себя!

«Принцип весов»: Найди себя! Твой выбор – твои возможности!

«Принцип рейтинга»: Побеждай! Пробуй! Планируй!

«Принцип успеха»: Реализуй себя!

Ведущая роль при организации эффективного воспитательно-образовательного процесса в детском саду отводится методической работе. Мы с вами должны быть ассами своего дела, уметь подбирать ключики к каждому педагогу. А для этого каждый из нас должен быть **«ВОСЬМИ ЛИК»:**

Миссионер, Единомышленник, Творец, Организатор, Дипломат,

Изобретатель, Стратег, Тактик.

Не умоляя достоинств наших педагогов, мы сегодня говорим о том, что постоянно должны нацеливать воспитателей на организацию работы с детьми на основе современных технологий и новых программ, быть творцом педагогического процесса. Изучение деятельности и личности воспитателя – необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Помочь воспитателю добиться высоких результатов в обучении и воспитании детей можно только при условии всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого воспитателя. Отбор форм и методов повышения квалификации обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых.

На первом этапе я провожу мониторинг качества профессионально-личностных способностей педагогов. Затем дифференцирую педагогов по степени мастерства и нахожу для каждого соответствующие формы методической работы.

Исходя из уровня профессионализма педагогов, готовности их к саморазвитию и других показателей, я выделила три уровня педагогического мастерства: *интуитивный, поисковый, мастерский*. В соответствии с уровнем педагогического мастерства для каждого воспитателя имеются индивидуальные варианты методической работы.

Мое мнение - нет необходимости в делении форм на новые и старые, современные и несовременные, так как каждая из них отвечает определенному содержанию. Любая традиционная форма может быть активной, если построена грамотно по содержанию и методам и реализует такие важные функции, как информационная, ориентирующая и развивающая.

Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения. Слово «интерактив» пришло к нам из английского языка от слова «interact», где «inter» – это «взаимный», «act» - действовать. Интерактивный означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (например, человеком). Отсюда можно сделать выводы, что интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие старшего воспитателя и педагога.

Использование **интерактивных методов** работы позволяет организовать процесс взаимодействия таким образом, что практически все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чем думают. Совместная деятельность в данном процессе означает, что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обмениваться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Причем, происходит этот процесс в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что дает возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Значение интерактивных методов – достижение таких важнейших **целей**, как:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию.

2. Повышение уровня активности и самостоятельности.
3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.
4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами. Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

При выборе методов и форм работы стараюсь учитывать интересы и пожелания воспитателей. Педагогам больше нравится, когда их не консультируют как учеников, а когда с ними советуются. Поэтому такие интерактивные формы методической работы, как семинары-практикумы, групповые дискуссии, мозговая атака, мастер-классы, творческие занятия, деловая игра-игровое моделирование дают наибольший результат. Например, я говорю о том, что есть проблема, для решения которой необходима помощь, и предлагаю подумать всем вместе, поискать пути ее решения. Но при постановке любой задачи необходимо доводить ее до логического конца. Результатом данной работы является подведение итога, разработка рекомендаций, алгоритма действий для воспитателей. При этом важно, что этот продукт будет восприниматься как совместно созданный, коллективный.

Эффективной формой, на мой взгляд, является проведение выставки – ярмарки педагогических идей, аукцион. Грамотно подготовленная и проведенная, она стимулирует педагогов к творчеству и самообразованию. Поэтому основной результат выставки-ярмарки – заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Благодаря этой форме работы с педагогами создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, установления и расширения деловых и творческих контактов с коллегами.

Все методы активизации педагогов могут быть использованы изолированно в соответствии с темой и задачами проводимого методического мероприятия. Но не менее интересно и эффективно сочетание разнообразных методов активизации в разных вариантах. Огромную роль в моей работе играют тренинги, которые помогают мне, моим педагогам, родителям достичь успехов.

Выводы:

Пройдя через все формы методической работы, педагоги не только повышают профессиональный уровень, для них становится потребностью узнавать что-то новое, выработать собственный стиль повседневной педагогической деятельности. Грамотно построенная система интерактивных форм работы с педагогическими кадрами приводит к повышению уровня воспитательно-образовательной работы ДООУ в целом и сплочению коллектива педагогов.

Главное подобрать золотой ключик к каждому педагогу.

Литература:

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) «Об утверждении ФГОС ДО» от 17 октября 2013 № 1155», вступил в силу с 01.01.2014 г.;
2. Арабаджи В.А. Творческий поиск в работе с педагогами //Управление ДОУ. 2010. № 3
- 3.Коджаспирова, Г.М. Культура профессионального самообразования педагога/ Г.М. Коджаспирова.-М.: 1994. – 324с.
- 4.Маханева, М.Д. Обновление содержания дошкольного образования// Управление ДОУ 2005. - №4. С. 8
- 5.Стимсон, Н. Подготовка и представление тренинговых материалов/ Н. Стимсон.- СПб.: Питер. - 2002. – 160с.
- 6.Шепелева, Л. Программы социально-психологических тренингов/ Л.Шепелева. - СПб.: Питер.- 2006. – 160с.
7. Л.Д. Морозова педагогическое проектирование в ДОУ: то теории к практике. //Приложение к журналу «Управление ДОУ»
8. Пашкевич Т.Д. Петрусевиц В.В. Профессиональная компетентность педагогов ДОУ. // Управление ДОУ.2010. № 3
9. Свирская Л., Роменская Л. ФГОС дошкольного образования - Великий Новгород: НИРО, 2014. - 60 с.
- 10.Г. Яковлева Как оценить профессиональную компетентность педагога. //Дошкольное воспитание. 2009. № 10 6. Яковлева Г.В. Управленческое содействие педагогам в инновационной деятельности. //Управление ДОУ. 2007. № 6

Программа психолого-педагогического сопровождения педагогов МБДОУ детского сада № 3 «Сказка» «Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности»

Пояснительная записка

Педагоги дошкольных образовательных учреждений всегда отличались восприимчивостью ко всему новому.

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. Работа в режиме инновационной деятельности требует от педагогов творчества, активности, постоянной готовности к ситуации неопределенности, умения взаимодействовать с широким кругом людей. Постоянное нахождение в умственном, эмоциональном и физическом напряжении сказывается на самочувствии и общей работоспособности педагогов. Поэтому психолого-педагогическое сопровождение педагогов в рамках инновационного процесса необходимо организовывать в образовательных учреждениях любого типа.

Целью психолого-педагогического сопровождения педагога является обеспечение психолого-педагогической поддержки инновационной деятельности и развитие мотивационной готовности педагога к инновационной деятельности.

Для эффективного сопровождения самосовершенствования педагогов необходимо решить следующие **задачи**:

- Создать необходимые мотивационные условия повседневной профессиональной деятельности, которые будут побуждать членов педагогического коллектива к самосовершенствованию и тем самым формировать готовность к инновационной педагогической деятельности;
- Формировать (воспитывать) у членов педагогического коллектива соответствующие потребности и мотивы. (Мотив — это стойкое внутреннее свойство личности, которая изнутри побуждает ее к осуществлению определенных действий.)

Формы работы: философское консультирование (вопросы и ответы); консультирование (беседа-обсуждения, информирование); дискуссия, диалог; анализ конкретных ситуаций; методы обсуждения проблем: метод антитез и метод альтернатив/вариантов; смешанный метод лекции-выслушивания; семинары (обучающие, практические); тренинги; игротерапия (игра-обзор, деловая игра, ролевая игра, игра-тренинг).

Принципы модели психолого-педагогического сопровождения:

научность – использование научно обоснованных и апробированных в педагогической практике технологий и методик;

системность – организация системы работы со всеми участниками образовательного процесса;

комплексность - совместная деятельность различных специалистов в решении задач сопровождения: воспитателей, педагога-психолога, учителя-логопеда, руководителя изобразительной деятельности, инструктора по

физической культуре, музыкальных руководителей, хореографа, учителя английского языка, администрации ДООУ.

превентивность - обеспечение перехода от принципа «скорой помощи» (реагирования на уже возникшие проблемы) к предупреждению возникновения проблемных ситуаций.

открытость – последовательное использование ресурсов сетевого взаимодействия и социального партнёрства, открытость мероприятий для педагогических и руководящих работников ДООУ,

технологичность - использование современных технологий, интерактивной стратегии в работе.

Психолого-педагогическое сопровождение обеспечивает инновационную деятельность на всех ее этапах: мотивационно-целевом, операционально-познавательном, рефлексивно-оценочном.

Данная программа сопровождения включает в себя три взаимосвязанных раздела на основе последовательно осуществляемой деятельности: «От мотивации – к инновации», «Идеи и проблемы современной педагогики», «Инновационные процессы в дошкольном образовании. Педагогика развития: методы и организационные формы», рассчитана программа на 36 часов, из которых 6 часов составляют лекционные занятия и 30 часов – семинарские и практические.

Ожидаемые результаты реализации программы психолого-педагогического сопровождения:

1. Рост профессионализма и готовности к инновациям педагогов.
2. Достижение высокого уровня инновационной деятельности педагогического коллектива.

№ п/п	Мероприятия	Цель	Срок проведения
Раздел 1 «От мотивации – к инновации»			
Цель: развитие мотивационной готовности к инновациям, организация рефлексивных процессов коллективной деятельности.			
1	Психолого-педагогическая диагностика: - анкета «Изучение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств»; - анкета «Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности»; - анкета «Отношение к инновациям». - «Оценка уровня готовности педагогов к развитию» (В.И.Зверевой, Н.В.Немовой).	Изучение уровня формирования мотивационной готовности педагогов к инновациям; выявления факторов, стимулирующие и препятствующие развитию и саморазвитию педагогов в детском саду.	сентябрь/ 1 неделя

2	Лекция <i>«Понятие мотивации, ее виды и роль в профессиональной деятельности педагога»</i>	Формирование представлений о мотивации ее видах и значении в трудовой деятельности воспитателя.	сентябрь/ 2 неделя
3	Беседа-обсуждение <i>«Мотивация – формирование профессионального саморазвития педагога»</i>	Изучение формирования мотивации педагогов ДОУ к профессиональному саморазвитию.	сентябрь/ 4 неделя
	Практический семинар <i>«Стрессоустойчивость педагога в профессиональной деятельности»</i>	Познакомить педагогов с различными приёмами, способами и методами для снятия психоэмоционального напряжения, обучение методам релаксации.	октябрь/ 2 неделя
4	Тренинг <i>«От мотивации – к инновации»</i>	Развитие мотивационной готовности педагога к инновационной деятельности.	октябрь/ 4 неделя
5	Обучающий семинар <i>«Саморегуляция эмоционального состояния»</i>	Изучение способов саморегуляции эмоционального состояния педагогов в неожиданных, новых ситуациях.	ноябрь/ 2 неделя
6	Тренинг <i>«Эмоциональная устойчивость педагогов к инновациям»</i>	Развитие эмоциональной готовности педагога к инновационной деятельности.	ноябрь/ 4 неделя
7	Конкурсы, выставки <i>«Лучшая группа», «Лучший участок»</i>	Повысить профессиональный уровень педагогов детского сада путем внедрения в практику работы новых методов и приемов, педагогических технологий.	В течение года
Раздел 2 «Идеи современного дошкольного образования»			
Цель: систематизация знаний педагогов о педагогических идеях «выращивания» и построения целостной картины профессионального мира.			
1	Лекция-рассказ <i>«Что представляет из себя наше российское дошкольное образование сегодня, на пороге нового столетия?»</i>	Изучение принципов, задач и особенностей современного дошкольного образования.	декабрь/ 1 неделя

2	Консультация <i>«Становление творческой личности воспитателя в условиях современного дошкольного образования»</i>	Сформировать понятие педагогического творчества, изучить педагогические условия эффективного становления творческой личности воспитателя	декабрь/ 3 неделя
3	Обучающий семинар <i>«Теория и практика инноваций»</i>	Формирование представлений понятия инноваций, инновационная деятельность, применение ее в профессиональной деятельности.	январь/ 3 неделя
4	Семинар-практика <i>«Роль инновационной деятельности в совершенствовании воспитательного процесса»</i>	Изучение особенностей инновационной деятельности для саморазвития личности педагога, а также в совершенствовании образовательного процесса.	январь/ 4 неделя
5	Тренинг <i>«Я – педагог, исследователь, творец...»</i>	Развивать исследовательские умения, творческое воображение, чувственный опыт, самопознание, осознание креативности в себе и ее развитие,	февраль/ 2 неделя
6	Семинар в форме круглого стола <i>«Инновационные технологии в ДОУ. ЗА и ПРОТИВ»</i>	Выявить положительные и отрицательные стороны инновационных технологий в дошкольном учреждении.	февраль/ 4 неделя
7	Конкурсы, выставки <i>«Лучший конспект ООД»</i>	Стимулирование творческой активности педагогов ДОУ, обмен педагогическим опытом	В течение года
<p>Раздел 3 «Инновационные процессы в дошкольном образовании. Педагогика развития: методы и организационные формы»</p> <p>Цель: формирование индивидуальных профессиональных интересов, получение опыта в развивающих педагогических технологиях.</p>			
1	Мини-лекция <i>«Инновационный процесс: типовые стратегии и модели»</i>	Изучение типовых стратегий и моделей инновационного развития, преодоление основных	март/ 2 неделя

		барьеров на пути инновационного развития.	
2	Консультация <i>«Саморазвитие педагога в современных условиях»</i>	Формирование представлений о понятии саморазвития творческой индивидуальности педагога и ее развития.	март/ 4 неделя
3	Обучающий семинар <i>«Педагогика развития: методы и формы»</i>	Актуализация знаний о методах и формах педагогики развития в дошкольном образовании	апрель/ 2 неделя
4	Тренинг <i>«Педагогический пробег» (день 1)</i>	Осознание участниками своего отношения и стратегий поведения в ситуации неопределенности, предстоящих инноваций.	апрель/ 4 неделя
5	Семинар-практикум <i>«Развитие инновационной культуры педагога через самообразование»</i>	Повышение профессиональной компетентности педагогов ДОУ в сфере инновационной культуры через самообразование.	май/ 2 неделя
6	Тренинг <i>«Педагогический пробег» (день 2)</i>	Осознание участниками своего отношения и стратегий поведения в ситуации неопределенности, предстоящих инноваций.	май/ 4 неделя
7	Конкурсы, выставки <i>«Цветочный калейдоскоп»</i> <i>«Огород на окне»</i>	Активизация творческой деятельности педагогов ДОУ	В течение года
8	Повторная психолого-педагогическая диагностика: - анкета <i>«Изучение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств»</i> ; - анкета <i>«Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности»</i> ; - анкета <i>«Отношение к инновациям»</i> . - <i>«Оценка уровня готовности педагогов к</i>	Изучение уровня формирования мотивационной готовности педагогов к инновациям; выявления факторов, стимулирующие и препятствующие развитию и саморазвитию педагогов в детском саду.	июнь-июль

<i>развитию» (В.И.Зверевой, Н.В.Немовой).</i>		
---	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Модель выявления, поддержки и сопровождения талантливых и успешных педагогов

Механизмы реализации модели

Проект № 1

«Выявление и сопровождение талантливых педагогов, развитие кадрового потенциала»

Цель: обеспечение современного образовательного процесса квалифицированными кадрами и развитие механизмов, способствующих росту профессионального потенциала образовательной системы ДОУ.

Основные задачи:

- совершенствование системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников ДОУ;
- повышение престижа педагогической профессии;
- социально-правовая защита педагогических кадров.

Прогнозируемый результат:

В ходе реализации проекта будут созданы условия для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы ДОУ, способного выполнять современные требования к содержанию учебно-воспитательного процесса.

Формирование команд педагогов, способных вести результативную инновационную деятельность, принимать участие в разработке инновационных проектов, в конструировании образовательных программ и их осознанной реализации.

Создание методической продукции: информационных банков данных, аналитических материалов и рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса.

Проект включает в себя следующие направления деятельности:

- оптимизация вариативной системы повышения квалификации педагогических кадров;
- развитие системы поддержки молодых специалистов;
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов;
- развитие системы социально-правовой защиты педагогических кадров.

Основные мероприятия:

№	Направление и содержание деятельности	Ожидаемый результат	Сроки
1.	Изучение образовательных потребностей педагогов	Информационный каталог	август-сентябрь каждого года
2.	Перспективный план повышения квалификации	Приложение к программе	Июнь 2017г.
3.	Разработка годовых планов	План	ежегодно
4.	Целевая подготовка педагогов по новым ФГОС ДО, в соответствии с Профессиональным стандартом педагога	Обеспечение кадрами	2016-2019 г.г.
5.	Аттестация педагогов	Повышение категории и соответствие занимаемой должности	2017-2021 г.г.
6.	Работа Творческих групп по основным вопросам введения ФГОС ДО	Отчеты работы групп	2016-2018 г.г.
7.	Участие педагогов в работе ГМО	Заседания ГМО	2017-2018 г.г.
8.	Оказание профессиональной методической помощи через семинары, консультации др. виды занятий: -на базе ОУ; -в других ОУ; и др.	Проекты педагогов, методические материалы	Весь период
9.	Разработка и внедрение модели мотивации педагогов для профессионального роста	Модель	2017-18 г.г.

Проект №2.

«Повышение мотивации педагогов через разработку и применение стимулов профессионального развития».

Мотивы педагога к труду	Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития
Мотив самостоятельности. Реализация себя в педагогической деятельности как творческой	Открытие собственного мастер-класса для воспитателей Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе. Выбрать направление дополнительных услуг для родителей. Самостоятельно разработать программу.
Мотив личного развития, приобретения новой информации	Направление на курсы. Предоставление времени на методическую работу (работа на дому). Дополнительные дни к отпуску.
Мотив самоутверждения. Достижения социального успеха	Направление на различные городские, областные и всероссийские проблемные конференции, семинары. Содействие в обобщении опыта. Подготовке собственных публикаций. Представительство от учреждения на ответственных мероприятиях (город).
Потребность быть в коллективе	Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни учреждения.

Мотив стабильности, защищенности.	Гарантия имеющегося статуса и положения в коллективе.
Мотив состязательности	Содействие в выдвижении на престижный конкурс. Присвоение звания победителя конкурса профессионального мастерства внутри учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Принципы, реализуемые в организационной педагогической деятельности по позициям успешности:

- **«Принцип фейерверка»:** Раскрой себя! Все педагоги – звезды: близкие и далекие, большие и маленькие, одинаково красивые. Каждая звездочка выбирает свой путь полета: у одних он длинный, а у других.... Главное – желание сиять!
- **«Принцип весов»:** Найди себя! Твой выбор – твои возможности! Нет прописных истин, они рождаются в споре. Вокруг бушует ураган социальных противоречий. Важно быть самостоятельным в мире. Весы– качели – символ постоянного поиска, стремление выработать свою точку зрения.
- **«Принцип рейтинга»:** Побеждай! Пробуй! Планируй! У каждого своя программа развития, цели и задачи. Каждый выбирает путь движения к успеху по силам и проявляет себя в разных жизненных ситуациях.
- **«Принцип успеха»:** Реализуй себя! Создание ситуации успеха. Главное – почувствовать вкус победы. Педагог – равноправный партнер, учитывающий интересы ребенка, индивидуальные способности и потребности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

Ключики к каждому педагогу.

А для этого каждый из нас должен быть **«восьми лик»:**

Миссионер – должен убедить другого поверить в то, во что верит сам, уметь увлечь, повести за собой.

Единомышленник. Должен уметь сделать так, чтобы весь коллектив мыслил в едином порыве, был нацелен на работу.

Творец – постоянно находится в творческом поиске.

Организатор – создатель рациональной структуры ДОУ, направленной на обеспечение качества образовательного процесса.

Дипломат. Нельзя эффективно руководить людьми, если ты не умеешь находить подход к человеку, если не способен на компромисс. Мы должны стараться управлять своими чувствами, переживаниями и поведением, уметь уважать окружающих. Как дипломаты, мы не имеем права на грубость и раздражение, на невнимание и нерешительность. Мы должны быть мудрыми, гибкими и высокопрофессиональными.

Изобретатель – новатор, источник идей, информации.

Стратег. Должен владеть искусством планирования, основанного на правильных и далеко идущих прогнозах.

Тактик – разработчик приемов, способов достижения поставленных целей.

Не умоляя достоинств наших педагогов, мы сегодня говорим о том, что постоянно должны нацеливать воспитателей на организацию работы с детьми на основе современных технологий и новых программ, быть творцом педагогического процесса.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5.

Три уровня педагогического мастерства:

- *интуитивный,*
- *поисковый,*
- *мастерский.*

В соответствии с уровнем педагогического мастерства для каждого воспитателя имеются индивидуальные варианты методической работы.

В методической работе с воспитателями *интуитивного уровня* ориентируюсь на выработку у них положительного отношения к педагогической деятельности, на овладение теоретическими знаниями, через обучающие семинары, консультации, открытые занятия, изучение опыта педагогов ДООУ. В первую очередь, для таких воспитателей проводятся выставки дидактических игр и пособий, изготовленных более опытными педагогами. В результате у педагогов развивается потребность в самообразовании, повышается уровень теоретической подготовки.

Цели методической работы с воспитателями *поискового уровня* следующие: формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (*системой умений*), осознание собственной индивидуальности. Привлекаю педагогов к участию в работе творческих групп, к процессу решения поисковых задач. Включение воспитателей в поисковую деятельность способствует повышению их профессионально-деловой активности.

Методическую работу с воспитателями *мастерами* строю на принципах стимулирования их творчества.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6.

Притча об учителе и учениках

Учитель принёс сундук и сказал ученикам:

— Прежде чем учиться, вы должны открыть этот сундук любым способом.

Ученики столпились вокруг сундука. Один попробовал открыть его с помощью инструментов, но замок оказался слишком сложным. Другой принёс из дома

разные ключи, но ни один из них не подошёл. Третий попытался разбить сундук топором, но безуспешно.

— Учитель, может, начнём учиться? — робко спросил один ученик. — Я изучу разные замки и когда-нибудь открою этот сундук. Но для этого мне нужны знания и время.

Учитель обнял ученика и объявил:

— Ты прав. Образование — клад, а труд — ключ к нему. Только получив знания, вы сможете открыть этот клад.