

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение города Нефтеюганска «Детский сад № 9 «Радуга»



Индивидуальная образовательная траектория обучения педагога

Авторский коллектив МАДОУ
«Детский сад № 9 «Радуга»
Кузьмина А.А., директор
Гурьева О.В., заместитель
директора по ВМР
Ячникова Ю.А., старший
воспитатель
Кохан Т.В., воспитатель
Сорокина И.Г., учитель-логопед
Багрина Н.В., педагог-психолог



г.Нефтеюганск, 2018г.

Содержание

Введение	3
Основная часть	4-9
Список литературы	10
Приложение	11

Введение

Понятие «развитие» в федеральном государственном образовательном стандарте является ключевым понятием педагогического процесса, в котором заключается сущность современного образования, цель которого создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развитие способностей и творческого потенциала каждого ребенка как субъекта отношений с самим собой, другими детьми, взрослыми и миром.

Соответственно и реализация модернизации образования напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров, так как реализовать развивающую парадигму современного образования может только педагог, обладающий правильным пониманием стандартов и владеющий технологиями развития личности.

На сегодняшний день мы являемся непосредственными участниками изменений в технологическом обеспечении образовательного процесса: от традиционных «сообщающих» методов – к инновационным педагогическим технологиям, реализующим принципы совместной деятельности и творческого взаимодействия педагога и обучающихся, единства познавательной, исследовательской и будущей практической деятельности.

Существующая система повышения квалификации не отвечает запросам и ожиданиям педагогов, формы повышения квалификации слабо ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов, не всегда взаимосвязаны между собой, имеют весьма узкую направленность и результативность, соответственно не являются целостной и адекватной инновационной системой. В основополагающих документах, обеспечивающих реализацию ФГОС ДО, подчеркивается, что темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров должны опережать темпы модернизации системы образования. Необходимым становится изменение системы повышения квалификации, внедрения новых технологий обучения педагогов, современных методов и форм в работе с педагогами, что и обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность.

В связи с этим актуальной становится проблема организации построения методической работы в ДОУ, объектом которой становится развитие образовательной организации в целом через развитие отдельного педагога. Вышеперечисленные проблемы актуальны и для нашего детского сада, что послужило основанием для разработки индивидуальной образовательной траектории обучения педагога.

Основная часть

Актуальность разработки индивидуальной образовательной траектории обучения педагога обусловлена тем, что от уровня квалификации педагога зависит результативность деятельности образовательного учреждения и качество получаемого обучающимися дошкольного образования.

Курсовая подготовка по проблеме инновации, проводимая в любых формах, не является достаточным условием для успешности реализации многих инноваций, в том числе и при внедрении педагогических технологий.

После прохождения курсов педагогу необходимо планомерно и успешно применять в практической деятельности полученные знания и умения. Однако, ожидания быстрого профессионального роста педагогов при освоении инновации с использованием только самообразования и традиционной работы в методических объединениях не достигаются. Приступая к практической реализации знаний и первичных умений, полученных на курсах, педагог испытывает индивидуальные затруднения, снять которые призвана методическая работа, организованная в детском саду.

Чтобы обеспечить методическую поддержку педагога в межаттестационный период [6] и снять серьезные затруднения в освоении нового метода обучения, технологии, используем потенциал таких форм обучения как педагогическое общение и самообразование в форме индивидуальной образовательной траектории обучения педагога (далее - ИОТОП).

Индивидуальная образовательная траектория обучения педагога является тем средством, которое способствует профессиональному саморазвитию педагогов в освоении инновации. При этом каждый педагог, реализуя свою программу профессионального роста, стремится решить свои собственные профессиональные задачи. Для методической службы ИОТОП - это один из механизмов системной организации освоения инновации внутри образовательного учреждения и составляющая единица плана методической работы. ИОТОП предусматривает все формы педагогического общения и определяет содержание самообразования по проблеме инновации [3, 4]. Главный принцип построения ИОТОП – активная позиция педагога, мотивируемая и организуемая методической службой детского сада.

В процессе педагогической деятельности проходят определенные этапы профессионального роста. Эти этапы мы зафиксировали в условных статусах – педагог-«наставник», педагог-«практик», «молодой педагог» [13].

Каждый условный статус освоения ИОТОП характеризуется с трех позиций:

- уровень мотивации педагога;
- знания;
- умения.

Таблица № 1

Характеристики условных статусов

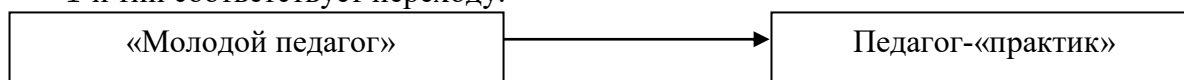
Параметр сравнения	«Молодой педагог»	Педагог-«практик»	Педагог-«наставник»
Мотивация	«Понимаю и хочу»	«Знаю и могу»	«Знаю, хочу и умею»
Знания	Методические особенности реализации программы «Развитие» под редакцией Л.А.Венгера	Представления о дидактической системе проблемного метода	Знание технологии проблемного метода обучения и развития, дидактических принципов, средств их реализации.

Умения	Опыт реализации технологии проблемного метода на базовом уровне	Опыт реализации технологии проблемного метода на технологическом или системно-технологическом уровне.
--------	---	---

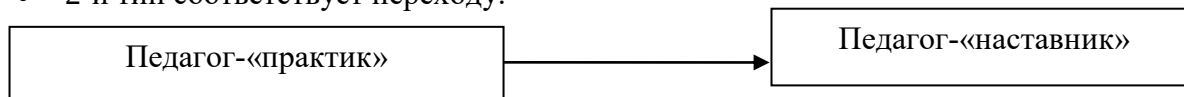
Методическая служба ДОУ в межаттестационный период создает условия для становления педагога-«практика» и педагога-«наставника». Основной прирост профессиональной компетенции будет заключаться в освоении опыта реализации инновации. Успешный результат освоения – формирование нового уровня мотивации.

Таким образом, при освоении новых методов работы существуют два типа ИОТОП:

- 1-й тип соответствует переходу:



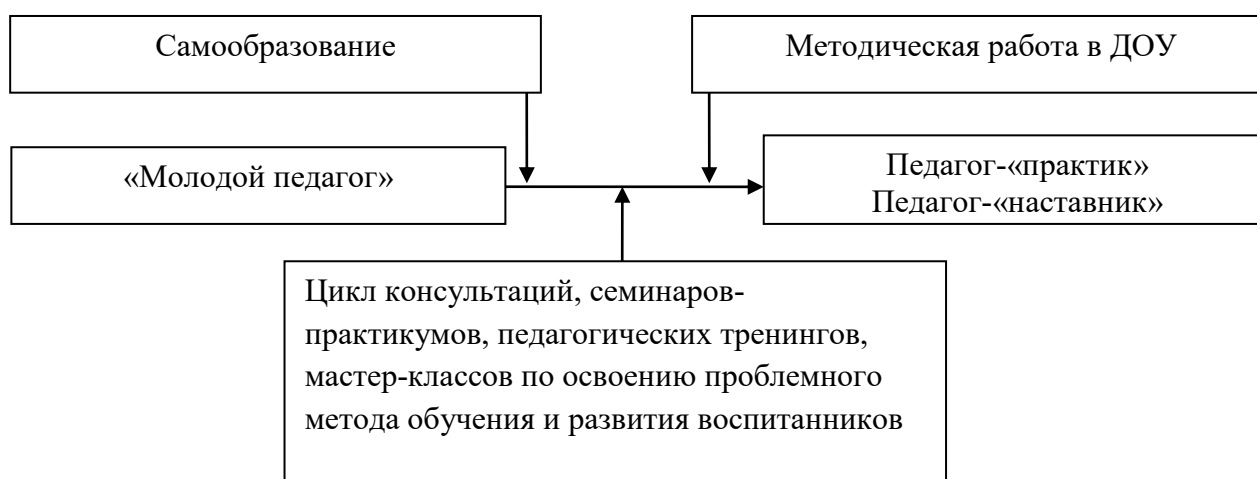
- 2-й тип соответствует переходу:



ИОТОП «молодого педагога» определяет, прежде всего, планомерную целенаправленную самостоятельную практическую деятельность в освоении умений и включает все источники методической помощи и поддержки инновации (таблица 2). Составляющие компоненты деятельности каждого педагога индивидуальны, но для обеспечения методического сопровождения они должны органично вписываться в систему методической работы ДОУ.

Таблица 2

Организация методического сопровождения профессионального роста «молодого педагога» в ДОУ



При разработке программы ИОТОП используем следующие формы методической работы (таблица 3)

Таблица № 3.

Формы методической работы с педагогами ДОУ

Средства обучения в межаттестационный период	Формы методической работы
Практическая деятельность	- Самостоятельное конструирование занятия - Проведение открытых занятий - Самоанализ открытых занятий - Обобщение собственного опыта реализации
Педагогическое общение	- Конструирование занятий в группах - Анализ посещенных открытых занятий - Участие в групповом анализе занятий - Участие в конструировании и подготовке методических мероприятий - Активная позиция при проведении мероприятий - Участие в работе группы, руководитель группы - Обмен практическим опытом с коллегами - Консультирование коллег
Самообразование	- Изучение литературы - Подготовка сообщения, содоклада, доклада - Знакомство с опытом коллег - Разработка дидактического, наглядного, раздаточного материала для методической работы

Начинаем разработку программы ИОТОП с определения роли каждого участника инновации на различных этапах методического мероприятия (разработка, подготовка, проведение, анализ) согласно целей их деятельности и ролевых позиций (таблица № 4).

Таблица № 4.

Алгоритм программы индивидуальной образовательной траектории обучения педагога

Условный статус педагога при освоении ИОТОП	Цель деятельности	Ролевая позиция на этапе:		
		Подготовки	Проведения	Анализа
«Молодой педагог»	Отработка навыков реализации нового метода на базовом уровне	Участник группы	Активное участие	Самооценка деятельности
Педагог-«практик»	Отработка навыков реализации внедряемого	Руководитель группы	Помощник руководителя или ведущего	Оценка работы группы

	метода на технологическом уровне			
Педагог-«наставник»	Отработка навыков реализации и трансляция внедряемого метода на системно-технологическом уровне	Организатор	Руководитель группы или ведущий мероприятия	Оценка результативности мероприятия

Моделирование ролевых позиций «молодого педагога» в проведении ряда методических мероприятий

Пример 1. Деловая игра по теме «Современное занятие для современного воспитанника».

Цель мероприятия с точки зрения реализации инноваций – обозначить роль проблемного метода для реализации требований к современному занятию.

План проведения может предусматривать рассмотрение следующих вопросов:

- «Психолого-педагогический портрет современного воспитанника»,
- «Современные требования к занятию»,
- «Характеристика занятия по программе «Развитие» под редакцией Л.А. Венгера в рамках современных требований к занятию»,
- «Толерантное восприятие современного воспитанника».

Распределение ролевых позиций и участия «молодого педагога» в данном методическом мероприятии можно увидеть в таблице 5.

Таблица 5.

Деловая игра «Современное занятие для современного воспитанника»

Цель деятельности «молодого педагога»	Ролевая позиция на этапе подготовки	Ролевая позиция на этапе проведения	Ролевая позиция на этапе анализа
Отработка навыков реализации инновации на базовом уровне	Работа в группе при разработке фрагмента сценария «Характеристика современного воспитанника»	Активное участие в дискуссии «Конструирование портрета современного воспитанника» (мотивы обучения, качества личности и ценностные ориентации современного воспитанника)	Самооценка педагога «Осознание особенностей современного воспитанника»

В таблице 6 приведен пример распределения ролевых позиций и участия педагога-«практика», педагога-«наставника» в других методических мероприятиях по теме инновации.

Групповые формы обучения в межаттестационном периоде

Рольевая позиция на этапе подготовки	Рольевая позиция на этапе проведения	Рольевая позиция на этапе анализа
<i>Семинар «Психологические аспекты реализации проблемного обучения»</i>		
Работа в группе по разработке фрагмента сценария «Развитие навыков контроля и самоконтроля у воспитанников на занятиях»	Активное участие в «мозговом штурме» с иллюстрацией примерами по теме «Развитие навыков контроля и самоконтроля у воспитанников на занятии»	Самооценка компетенций «Формирование навыков контроля и самоконтроля на занятии у воспитанника»
<i>Семинар-практикум «Использование современных технологий как средство реализации ФГОС ДО»</i>		
Работа в группе по разработке фрагмента сценария занятия с использованием проблемного обучения	Выступление на семинаре по вопросу «Технологическая карта занятия с включением проблемного обучения»	Самооценка компетенций «Структура и содержание технологической карты занятия»

Индивидуальная образовательная траектория обучения педагога при освоении новых методов работы «молодому педагогу» необходимо проводить в три этапа:

1. Конструирование ИОТОП с заместителем директора, курирующего инновационную деятельность.
2. Конструирование ИОТОП самим «молодым педагогом».
3. Итоговое совместное обсуждение программы ИОТОП, выстроенной «молодым педагогом».

Алгоритм работы над индивидуальной образовательной траекторией обучения педагога при освоении педагогических технологий (действия заместителя директора).

1. Изучение плана методической работы образовательного учреждения по освоению и реализации педагогических технологий.
2. Определение роли каждого участника инновации в подготовке и проведении мероприятий согласно целям деятельности и возможных ролевых позиций на различных этапах.
3. Разработка ИОТОП (в случае организации методической работы через наставнические пары обсуждение ИОТОП молодого педагога проводится с педагогом-наставником).
4. Обсуждение на собеседовании проектов программ ИОТОП с каждым педагогом («наставник», «практик») и совместное проведение необходимой корректировки.
5. Утверждение программы ИОТОП педагогов на педагогическом совете ДОУ [6].

Алгоритм работы над программой индивидуальной образовательной траектории обучения педагога при внедрении проблемного обучения (действия педагога)

1. Изучение плана методической работы образовательного учреждения по освоению и реализации программы «Развития» под редакцией Л.А.Венгера.

2. Анализ методического мероприятия с точки зрения собственного участия в его разработке и проведении. Определение своей роли в каждом этапе согласно целей своей деятельности в освоении инновации.
3. Разработка авторского проекта программы ИОТОП.
4. Обсуждение откорректированной авторской программы ИОТОП с заместителем директора, курирующим инновацию.
5. Предложить согласованную программу ИОТОП на утверждение в методическое объединение или методический совет школы.

План-программа ИОТОП содержит несколько разделов в соответствии с источниками методической помощи. Раздел «Самообразование» отражает методическую работу над повышением теоретических знаний по проблеме инновации и решение задач по формированию и совершенствованию навыков реализации технологии проблемного метода обучения в практической деятельности. Раздел, отражающий использование методической помощи в рамках образовательного учреждения, представлен перечнем посещения консультационно-семинарских занятий и других мероприятий по проблеме инновации, проводимых в ДОУ. Если «молодой педагог» работает в составе наставнической пары, то план работы наставнической пары является также составной частью ИОТОП. В приложении 1 представлена часть программы ИОТОП в форме денотатного графа[11], показывающая возможность использования методической работы ДОУ для профессионального роста «молодого педагога».

Разработанная индивидуальная образовательная траектория обучения педагога позволяет включить каждого педагога в методическую работу через выстраивание программы. ИОТОП способствует созданию благоприятных, легко управляемых условий для продвижения педагогического коллектива в оптимальном режиме на пути освоения проблемного метода обучения при реализации программы «Развитие» под редакцией центра им.Л.А.Венгера. [10] Приращение уровней мотивации и компетенции в этом случае могут служить критериями оценки результативности методической работы образовательного учреждения.

Литература

1. Аншукова Е.Ю. Аналитическая деятельность старшего воспитателя.// Управление ДОУ. - 2004. - №3. с. 29 - 32.
 2. Багаутдинова С.Ф. Особенности методической работы в современном ДОУ. // Управление ДОУ. - 2004. - №3. С. 82-85.
 3. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом. - М.: ООО «Издательство Астрель», 2002. - С. - 399.
 4. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. - М.: ТЦ Сфера, 2005. - 96 с.
 5. Волобуева Л.М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ. // Управление ДОУ. - 2006. №6. - С. 70-78.
 6. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения: Учебник для вузов. 2-е изд. Стандарт третьего поколения / Под ред. А.Г. Гогоберидзе, О.В.Солнцевой.- СПб.: Питер, 2017г.
 7. Дуброва В.П., Милашевич Е.П. Организация методической работы в ДОУ. М. 1995. с.-109.
 8. Елжова Н.В. Педсоветы, семинары, методические объединения в ДОУ: практическое пособие для старших воспитателей, руководителей, студентов педагогических колледжей и вузов / - Изд.2-е. - Ростов н/Д: Феникс, 2008.
 9. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. - М. 2005. с.-152.
 10. Образовательная программа дошкольного образования«Развитие» /Под ред.Булычевой А.И. – М: НОУ «УЦ им.Л.А.Венгера «РАЗВИТИЕ», 2016г. 173с.
 11. Разработка, оформление и экспертиза инновационных продуктов: методические рекомендации для руководителей, заместителей руководителей, методистов образовательных организаций/ авт.-сост.: Н.М.Кириллова; Авт.учреждение доп.проф.образования Ханты-Манс.авт.окр.-Югры «Ин-т развития образования». –Ханты-Мансийск: АУ «Ин-т развития образования», 2015.-129с.
 12. Скоролупова О.А. Планирование как один из этапов работы в ДОУ. - М.: "Скрипторий 2003", 2009. - 101 с.
- Интернет-ресурсы.

