

**Дыбина Ольга Витальевна**

доктор педагогических наук, профессор,  
заведующий кафедрой дошкольной педагогики  
и психологии  
Тольяттинского государственного университета

**РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ  
МЕТОДИЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ  
ВОСПИТАТЕЛЯМ ДЕТСКОГО САДА  
В ПОВЫШЕНИИ  
ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КВАЛИФИКАЦИИ**

**Аннотация:**

*В статье раскрывается суть методического содействия, оказываемого воспитателям дошкольной образовательной организации в процессе повышения их профессиональной квалификации. Представлены структурные элементы методического содействия (аналитический, целевой, процессуальный, регулятивный и результативный компоненты). Более детально раскрывается процессуальный компонент методического содействия. Процессуальный компонент строится дифференцированно для каждой конкретной группы педагогов (выделены три группы педагогов согласно уровню квалификации) и предусматривает использование приоритетного психолого-педагогического условия. Подробно описывается характер методического содействия воспитателям первой группы (с низким уровнем квалификации).*

**Ключевые слова:**

*методическое содействие, профессиональная квалификация, воспитатели, детский сад, компоненты, формы работы, наставничество, психолого-педагогические условия, принципы и направления образовательной политики.*

**Dybina Olga Vitalyevna**

D.Phil. in Education Science, Professor,  
Head of Preschool Education  
and Psychology Department,  
Togliatti State University

**IMPLEMENTATION OF  
THE SYSTEM OF  
METHODOLOGICAL SUPPORT  
TO KINDERGARTEN TEACHERS  
IN THEIR PROFESSIONAL  
DEVELOPMENT**

**Summary:**

*The article deals with the methodological support of kindergarten teachers in their professional development. The author presents structural elements of the methodological support (analytical, task-oriented, procedural, regulatory, and outcome components). The procedural component of the methodological assistance is described in more details. The procedural component is built on a case-by-case basis for each particular group of teachers (there are three groups according to skill level) and includes the use of higher-priority psychological and educational conditions. The author describes in detail the methodological assistance rendered to teachers of the first group (low-skilled).*

**Keywords:**

*methodological assistance, professional expertise, kindergarten, teachers, components, forms of work, mentoring, psychological and educational conditions, principles and directions of educational policy.*

Вопросы реализации системы методического содействия воспитателям дошкольной образовательной организации в повышении их профессиональной квалификации являются актуальными в современных условиях. Работа в режиме эксперимента позволила нам определить основные структурные элементы данной системы: это аналитический, целевой, процессуальный, регулятивный и результативный компоненты, которые включают в себя следующие психолого-педагогические условия:

- стимулирование стремлений воспитателей в их самореализации в профессиональной деятельности;
- создание благоприятного психологического микроклимата в педагогическом коллективе;
- оказание помощи воспитателям в период адаптации;
- обеспечение оперативного доступа воспитателей к информационно-техническим средствам и ресурсам реализации профессиональной деятельности для установления продуктивного взаимодействия.

Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ позволяют осуществлять эффективное методическое содействие педагогам в процессе повышения их профессиональной квалификации. Поэтому **аналитический компонент** системы представляет особую важность. Он включает диагностику и анализ выявленных уровней профессиональной квалификации воспитателей детского сада, их потребностей и спектр проблем в повышении профессиональной квалификации. На основе полученных данных строится система методического содействия педагогам.

**Целевой компонент** представлен следующими задачами методического содействия педагогическим работникам:

- ориентирование педагогических работников на самореализацию в профессиональной деятельности;
- активизация деятельности педагогических кадров, направленной на совершенствование их профессиональной квалификации;
- повышение адекватной самооценки педагогов;
- формирование у педагогов потребности в самоорганизации и планировании творческой деятельности, повышении коммуникативной и методологической культуры.

**Процессуальный компонент** системы предполагает выбор форм методического содействия воспитателям на основе принципа дифференциации уровня квалификации педагогов (по результатам констатирующего эксперимента). В связи с этим выделены три ступени. Первую ступень составляют педагоги с низким уровнем профессиональной квалификации, начинающие педагоги и отказывающиеся заниматься повышением профессиональной квалификации; вторую ступень – педагоги со средним уровнем профессиональной квалификации (стабильно работающие); третью ступень – педагоги с высоким уровнем профессиональной квалификации (опытные, работающие творчески). Для каждого этапа определены соответствующие образовательным потребностям каждой категории педагогов задачи. Перечислим их.

Для педагогов с низким уровнем профессиональной квалификации:

- оказание помощи в становлении педагога, выработка положительного отношения к педагогической деятельности;
- стимулирование педагогов, работающих ниже своих возможностей.

Для педагогов со средним уровнем профессиональной квалификации:

- доведение практических знаний и умений педагогов до уровня мастерства;
- актуализация самообразования и профессионального роста.

Для педагогов с высоким уровнем профессиональной квалификации:

- повышение знаний и практических умений педагогов в области научно-исследовательской деятельности;
- оказание помощи в освоении новых педагогических технологий.

Выбор форм методического содействия, направленных на реализацию цели проектируемой системы, определяется ступенчатым включением. Один и тот же педагог, являясь участником этой системы, поднимается от одной ступени к другой, участвует в различных формах методической работы, учится чему-то определенному и использует предоставленную возможность учить других, тем самым повышая свою квалификацию. Подчеркнем, что выбор той или иной формы зависит не только от содержания методического содействия, но и от особенностей контингента педагогов дошкольной образовательной организации [1].

**Регулятивный компонент** включает механизм стимулирования – создание мотивационной среды для педагогического коллектива. Управляя педагогическим коллективом, мы имеем дело прежде всего с человеческим фактором. Для управления процессами мотивации педагогического коллектива требуется сложная система, которая включает в себя элементы материального (экономического) и нематериального (морально-психологического) стимулирования. Процесс создания мотивационной среды нацелен на обеспечение в детском саду таких условий, в которых педагоги чувствовали бы удовлетворенность от своей деятельности.

Особое значение придается выработке принципов и направлений образовательной политики учреждений, в том числе и дошкольных образовательных организаций [2, с. 154]. Перечислим принципы, которым должна отвечать работа, обеспечивающая внутреннее удовлетворение.

*Принцип целостности работы*, то есть работа должна приводить к определенному результату. Как показывает практика, педагоги испытывают большее удовлетворение от работы, имеющей видимый результат. Под этим принципом понимается завершенность рабочей операции как целой и определенной части работы, т. е. выполнение ее от начала и до конца с видимым результатом. С целостностью тесно связана определенность задания со стороны руководителя. Для этого необходимо вместе с педагогами составлять план разработки и внедрения определенной методической работы, определять цель, задачи, ожидаемый результат, подбирать оценочный инструментарий.

*Принцип важности работы* – работа должна оцениваться работниками как важная и обязательная к выполнению. Понимание важности тесно связано с системой ценностей исполнителя. Работа может быть интересной и захватывающей, но человек будет оставаться неудовлетворенным до тех пор, пока не почувствует, что его работа важна и ее необходимо выполнить. Если педагог будет знать, как конкретно будут использованы результаты его труда, он будет ощущать значимость своей работы. Ощущение важности работы стимулирует работника к скорейшему ее выполнению на высоком уровне. Поэтому при формулировке любого задания необходимо сообщать о целях и его значении в деятельности дошкольной образовательной организации в целом. После выполнения работы педагог будет ждать результата. Здесь следует проду-

мать формы представления наработанного педагогом опыта: выступление на совещаниях, семинарах, конференциях, подготовка консультаций для педагогов, родителей, освещение опыта работы в публикациях.

*Принцип автономии* предоставляет воспитателю возможность принимать решения, необходимые для выполнения работы, то есть должна быть автономия (в установленных пределах). Когда руководитель сам определяет, как и какими средствами педагоги должны решать поставленные задачи, он не сможет полностью учесть индивидуальные особенности каждого исполнителя. Лишенные свободы выбора, работники вскоре потеряют мотивацию к выполнению работы. Поэтому важно делегирование ответственности, построение работы на принципах доверия и самоконтроля. Считаем, что такой подход положительно влияет на мотивацию педагогов и способствует организации и проведению консультаций с целью ознакомления воспитателей с инструкциями, требованиями выполнения работы, а также получения информационных, методических и материальных ресурсов. Также необходимо учитывать такой важный фактор, как время. Если педагог не имеет достаточно времени для качественного выполнения работы, он считает, что на нее не стоит тратить силы.

*Принцип обратной связи* с работниками обеспечивает получение педагогами информации о качестве выполняемой ими работы. Важность обратной связи очевидна. Она бывает внутренней, т. е. идущей непосредственно от самой работы, и внешней, когда звучит публичная похвала, положительные отзывы о качестве работы. Наилучшая обратная связь имеет место тогда, когда работники сами контролируют и осознают качество своей работы, получают удовлетворение от ощущения профессиональной состоятельности и внесения личного вклада в эффективную работу всего детского сада, создание его имиджа, повышение конкурентоспособности. Еще В.А. Сухомлинский отмечал, что сильным, опытным становится педагог, который умеет анализировать свой труд.

Все педагоги должны иметь представление о том, насколько хорошо они выполняют свою работу. Опыт показывает, что работники обычно сопротивляются введению обратной связи, так как не подготовлены к ней. Для эффективности внешней обратной связи необходимо, чтобы она была правдивой, точной, подробной, осуществлялась незамедлительно. И здесь важными источниками обратной связи выступают руководитель, коллеги, от реакции которых зависит исход всей работы. Известно, что люди отрицательно реагируют на негативную обратную связь. Сообщение о слабых сторонах демотирует работника. Но чрезмерная похвала и оценка только сильных сторон работы при отсутствии критики ее недостатков приводят к тому, что педагоги не получают возможности исправлять, корректировать свои ошибки и недочеты, что отрицательно сказывается на эффективности работы в целом. Начало же анализа выполненной работы только с выделения всех положительных, сильных сторон приводит к тому, что педагоги не готовы в полном объеме воспринять нужную информацию, настраиваясь выслушать отрицательную. Поэтому следует чередовать положительную и отрицательную критику. При этом информация об успехах и неудачах воспринимается конструктивнее, а эффективность обратной связи возрастает.

*Принцип обязательного вознаграждения.* Если работа педагога замечена, одобрена, то она становится внутренне мотивированной, обеспечивает высокое качество профессиональной деятельности. Наилучшим способом стимулирования к труду является экономическая мотивация. Но практика показывает, что мощным стимулом также является публичное выражение признательности: статья в ежемесячной газете детского сада, размещение соответствующей информации в галерее успеха, бесплатные курсы повышения квалификации и т. д.

Спроектированная в соответствии с приведенными принципами методическая работа обеспечивает педагогам внутреннее удовлетворение, появление внутренней мотивации и, как говорилось выше, ощущения личного вклада в эффективную работу всего детского сада, создание его имиджа, повышение конкурентоспособности.

**Результативный компонент** модели предполагает анализ эффективности системы методического содействия педагогическим работникам в совершенствовании их профессиональной квалификации.

В разработанной системе все компоненты носят целостный характер, они взаимосвязаны, образуют единое целое. Целостность обеспечивается наличием общей цели – повышения профессиональной квалификации воспитателей.

Обзор исследований [3] свидетельствует, что наиболее эффективным путем повышения профессиональной квалификации педагога является его участие в методических формированиях. Поэтому в рамках реализации содержательного компонента многоуровневой системы разработаны, систематизированы, обобщены и проведены различные формы методической работы с учетом дифференцированного подхода к уровню профессиональной квалификации педагогов. Среди них есть формы только для молодых и малоопытных педагогов, а также формы, которые рекомендуются для педагогов-новаторов.

Педагоги первой группы участвовали в подготовке теоретических семинаров, подбирали и анализировали литературу по рассматриваемой теме, изучали опыт творческих педагогов и др., но нуждались в системном контроле и оказании помощи.

Педагоги второй группы готовили семинары-практикумы, проводили открытые просмотры занятий, изучали опыт коллег и обобщали собственный опыт.

Педагоги третьей группы составили основу творческих групп, которые готовили аналитические материалы к педсоветам, конференциям, диспутам, обобщали и распространяли собственный педагогический опыт, анализировали опыт других педагогов, разрабатывали творческие проекты.

Более детально остановимся на раскрытии процессуального компонента методического содействия. Процессуальный компонент строится с каждой выделенной группой педагогов дифференцированно и предусматривает использование приоритетного психолого-педагогического условия. Раскроем подробно методическое содействие воспитателям первой группы.

Первая группа педагогов характеризуется как начинающие, малоопытные педагоги. Главным психолого-педагогическим условием было оказание помощи педагогам в период адаптации. Первый год работы в дошкольной образовательной организации является самым сложным, ответственным, поэтому следует сконцентрировать внимание на выполнении следующих задач:

- организовать наставничество;
- оказать помощь в адаптации к новому жизненному этапу молодого специалиста: к трудовой деятельности, к своей профессии, к детям, коллегам, родителям;
- помочь молодому специалисту увидеть и взять для себя, своей работы то лучшее, авангардное, передовое, чем располагает педагогический коллектив детского сада;
- помочь пройти все испытания, которые предопределены молодому воспитателю, научить налаживать контакт с детьми, родителями, коллегами;
- развить у молодого воспитателя профессиональные умения;
- способствовать накоплению у молодого воспитателя собственного опыта работы, формированию индивидуального стиля в работе и др.

Приоритетной формой методического содействия педагогам первой группы было определено наставничество как одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Несколько лет назад существовал традиционный подход в осуществлении наставнического движения: каждый молодой педагог имел наставника. Специфика наставничества состоит в том, что оно носит полуофициальный характер. С одной стороны, в нем есть формализованные элементы: оно организуется на основе установленных правил и инструкций, а с другой, возникающие межличностные отношения не всегда конструктивны.

В настоящее время ситуация изменилась. Приоритетными ценностями стали свобода выбора, возможность творчества, поиска, поддержка и направление целесообразных инициатив педагогов, а не навязывание педагогическим работникам каких-то схем, готовых «рецептов» осуществления профессиональной деятельности. Важную роль в этом играет сотрудничество. Учитывая вышеперечисленные факторы, с целью формирования, а порой и корректировки педагогического идеала молодого специалиста с первых дней работы начинающего специалиста следует организовывать наставничество, знакомить с талантливыми педагогами детского сада, опытом инновационной деятельности и ее плодами в несколько ином направлении.

Раскроем особенности организации наставничества. Считаем, что успех наставничества во многом определяется выбором наставника. Следует направлять молодого специалиста в ту группу, где опытный воспитатель в роли наставника дает необходимые рекомендации, показывает на личном примере эффективные формы работы с детьми, родителями и охотно делится своим опытом. Так педагоги с высоким уровнем профессиональной квалификации оказывают малоопытным специалистам методическую, психологическую помощь, предоставляя широкое поле для творческого поиска решения определенных задач, и тем самым получают дополнительную возможность для самореализации и признания своих заслуг.

Для реализации поставленных задач можно организовать «Школу малоопытного воспитателя» и провести действенные формы методического содействия с первой группой педагогов, обеспечивающие им профессиональный рост.

Индивидуальные формы профессионального взаимодействия:

- Прохождение стажировки молодым воспитателем в течение нескольких дней под руководством заместителя заведующего по воспитательной и методической работе (ВМР) у своего опытного коллеги, наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии либо заведующей детским садом, либо заместителя заведующего по ВМР и наставника [4].

– Заполнение анкеты, карточки «Личный листок по учету кадров». Полученная информация позволяет лучше узнать человека, его увлечения, некоторые профессиональные знания, возраст детей, с которыми предпочитает работать. Полученные анкетные данные позволяют заместителю заведующего по ВМР скорректировать годовой план работы на учебный год, определить задачи методической службы по работе с молодыми и малоопытными воспитателями, выбрать наиболее эффективные формы работы с ними.

– Знакомство малоопытного педагога с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, традициями детского сада, направлениями работы, образовательной программой, методическим кабинетом.

– Знакомство «новичка» с оснащением методического кабинета: следует обратить внимание на разнообразную методическую литературу, периодическую печать, организовать в методическом кабинете тематические выставки по темам годового планирования, оформить в детском саду галерею «Мастер педагогического труда».

– Выставка в методическом кабинете «В помощь молодому воспитателю».

Наставничество:

– Консультации педагога-наставника по темам: «Организация двигательной активности с детьми дошкольного возраста в течение дня», «Организация индивидуальной работы с воспитанниками», «Педагогические требования к проведению совместной деятельности с дошкольниками» и др.

– Изучение опыта коллег (посещение занятий, утренников у педагогов-мастеров с последующим совместным обсуждением).

– День наставника.

– Встречи по четвергам.

Коллективные формы профессионального взаимодействия:

– Праздник «Посвящения в воспитатели». На этом мероприятии молодой специалист проходит различные испытания: поет детские песни, марширует под музыку, решает проблемные педагогические ситуации, выполняет задания, произносит клятву. Далее торжественно молодой воспитатель передается в руки наставнику. От наставника новичок получает памятку «Правила поведения и общения воспитателя в детском саду».

– Участие в викторине «Воспитатель-эрудит». В первый год работы можно предложить новичку пройти испытание, где на уровне со всеми воспитателями ему предстоит продемонстрировать теоретические знания по методикам и практические умения, например смастерить любую поделку, игру, пособие или организовать детскую деятельность.

– Ведение кольцевого журнала «Палитра мастерства».

– Работа салонов (музыкального, коррекционного, литературного).

Рассмотрим более подробно наиболее эффективные формы методического содействия педагогам первой группы.

«Встречи по четвергам» – наиболее эффективная коллективная форма профессионального взаимодействия с малоопытными воспитателями. С целью оказания помощи начинающим педагогам в повышении их профессиональной квалификации можно организовывать данное мероприятие один раз в два месяца, привлекая опытных воспитателей, учителей-логопедов, узких специалистов.

Перед этой встречей с молодым специалистом проводится беседа, в ходе которой выявляется актуальная и интересная для него тема, предлагается обсудить те вопросы в организации воспитательно-образовательной работы, которые вызывают у него затруднения. С педагогом-мастером обсуждают пути решения проблемы, составляют рекомендации по их устранению, подбирают различные задания для молодого воспитателя (игры, ребусы, кроссворды, упражнения, выдержки, цитаты по теме) и составляют сценарий согласно выработанной нами структуре проведения мероприятия «Встречи по четвергам»:

– Подготовительная работа (вручение приглашения молодому воспитателю, подготовка сценария, небольшого сурприза).

– Встреча гостей (с шутками-прибаутками, выражениями, цитатами).

– Официальная часть: определяется заранее оговоренная тема, даются советы, рекомендации по данной проблеме; сообщаются последние «Дошкольные новости» либо из журналов, либо с прошедших мероприятий. Предлагается подборка различных заданий для выполнения молодым воспитателем: игры, ребусы, кроссворды, упражнения, выдержки, цитаты по заданной теме.

– Неофициальная часть: педагог-мастер (хозяйка встречи) угощает всех чаем. Во время чаепития ведется свободное общение на разные темы: «Мир моих увлечений», «Моя родня», «Рецепты кулинарии» и т. д. В неофициальной части начинающий специалист знакомится с развивающей предметно-пространственной средой группы, ее особенностями, дидактическими играми, пособиями, оборудованием и т. д. Встреча заканчивается вручением полезного подарка – буклета или оформленной педагогической странички и др.

Следующая форма методического содействия – ведение кольцевого журнала «Палитра мастерства». Не секрет, что у начинающего воспитателя возникает много вопросов по организации воспитательно-образовательной работы с детьми, родителями, коллегами, которые он стесняется озвучить, боясь показаться некомпетентным. Оставленные без внимания вопросы могут отрицательно сказаться на эффективности работы молодого педагога в целом. Поэтому с целью приобщения педагогического коллектива к проблеме оказания помощи молодым специалистам в период адаптации можно оформить ящик «Ваши вопросы» около методического стенда, в который малоопытным педагогам предлагается один раз в месяц опускать лист с вопросами, адресованными конкретному работнику. Это ящик вскрывает заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, после чего направляет вопросы нужному специалисту. Специалист в течение определенного времени готовит ответ, который оформляет в журнале «Палитра мастерства».

Вторая группа педагогов характеризуется как стабильно работающие педагоги. Главным психолого-педагогическим условием было стимулирование намерений педагогических работников в их самореализации в профессиональной деятельности. Организованы и проведены следующие формы методического содействия педагогам: методическое консультирование, выставка-ярмарка методических идей, самообразование, педагогическое ателье, представление опыта работы в научных сборниках, подготовка выступлений, сообщений из опыта работы на педсоветах и т. д.

Третья группа педагогов представлена опытными, творчески работающими педагогами. Главным психолого-педагогическим условием было обеспечение продуктивного взаимодействия педагогических работников и их оперативного доступа к информационно-техническим средствам и ресурсам реализации профессиональной деятельности. Организованы и проведены следующие формы методического содействия педагогам: партнерство, психолого-педагогический консилиум, «Школа высшего профессионального мастерства», «Творческие лаборатории», «Школа исследователя» и др.

Итак, методическое содействие обладает системным эффектом, когда один и тот же педагог, являясь участником этой системы, поднимается от одной ступени к другой и в течение ряда лет участвует в различных формах методической работы. Работа, выстроенная таким образом, способствует непрерывному повышению квалификации педагогов, стимулирует их интерес, повышает активность, способствует творческим проявлениям и представляет новый подход к организации методического содействия педагогам в совершенствовании их профессиональной квалификации.

#### **Ссылки:**

1. Москвина Л.А. Управленческое содействие педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения в совершенствовании их профессиональной квалификации : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2007. 23 с.
2. Дыбина О.В. Индивидуальная управленческая концепция руководителя дошкольной образовательной организации // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2015. № 2-1 (32-1). С. 154–160.
3. Белая К.Ю. Ежедневник старшего воспитателя детского сада. М., 2000. 80 с.
4. Пенькова Л.А. Организационно-педагогические условия повышения профессиональной квалификации педагогических работников дошкольных учреждений: На примере Управления детских учреждений АО «АВТОВАЗ» : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тольятти, 2000. 24 с.

#### **References:**

- Belaya, KY 2000, *Diary of senior kindergarten teacher*, Moscow, 80 p., (in Russian).
- Dybina OV 2015, 'Individual administrative concept of heads of preschool educational institution', *Vektor nauki Tol'yatinskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 2-1 (32-1), pp. 154-160, (in Russian).
- Moskvina, LA 2007, *Administrative assistance to teachers of preschool educational institutions in improving their professional qualifications*, PhD thesis abstract, Ekaterinburg, 23 p., (in Russian).
- Penkova, LA 2000, *Organizational-pedagogical conditions of improvement of professional skills of teachers of preschool institutions: On the example of child care in JSC "AVTOVAZ"*, PhD thesis abstract, Togliatti, 24 p., (in Russian).