



И.Н. Тур, В.С. Коровяк, М.А. Мартынова

«Психолого-педагогическое сопровождение профессионального роста педагогов»

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ





УДК 373.24
ББК 74.1

Печатается по решению редакционно-издательского совета ГБОУ ИРО Краснодарского края. Протокол № 4 от 29.11.2023.

Составители:

И.Н. Тур, директор МАДОУ ЦРР детский сад №4 станицы Павловской
В.С. Коровяк, заместитель директора по воспитательной работе МАДОУ ЦРР детский сад №4 станицы Павловской
М.А. Мартынова, педагог-психолог МАДОУ ЦРР детский сад №4 станицы Павловской

Психолого-педагогическое сопровождение профессионального роста педагогов: методическое пособие / сост. И.Н. Тур, В.С. Коровяк, М.А. Мартынова – Краснодар, 2023. – 86 с.

УДК 373.24
ББК 74.1

Методическое пособие направлено на оказание методической помощи, психолого-педагогической, организационной и иных видов профессионального просвещения и поддержки практикующих педагогических работников дошкольного образования, содержит разработки занятий для педагогов, рекомендации по организации фасилитации встреч, применению инструментов фасилитации.

В пособии раскрывается актуальность психолого-педагогического сопровождения профессионального роста педагогов в условиях ДОО, способствующего внедрению инновационных технологий в практику педагогической работы.



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. Инструменты фасилитации

РАЗДЕЛ 2. Подготовка педагогов - фасилитаторов

Практикум «Что такое фасилитация?»

Практикум «Качества фасилитатора»

Практическое занятие «Выход за рамки»

Практическое занятие «Разработка модели психолого-педагогического сопровождения осознанного родительства»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ



ВВЕДЕНИЕ

В пособии затронуты темы, касающиеся профессионального самосознания педагога, использования фасилитативных технологий в профессиональной деятельности педагога, методов саморегуляции и эффективной коммуникации с субъектами образовательных отношений. Ключевой фигурой в формировании нового содержания образования является личность педагога, готового включиться в инновационную деятельность.

Особое значение имеет организация психолого-педагогического сопровождения педагогического коллектива ДОО. В педагогической науке и практике интенсивно обсуждается проблема психолого-педагогического сопровождения, его организации и содержания. Существует целый ряд подходов к пониманию сущности понятия сопровождения. Так, например, Битянова М.Р. считает, что сопровождение – это система профессиональной деятельности педагогического сообщества, направленная на создание социально-психологических условий для успешного обучения и психологического развития в ситуациях взаимодействия. Казакова Е.И., Тряпицына А.П. рассматривают сопровождение как взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, направленное на решение жизненных проблем сопровождаемого. В педагогике под сопровождением понимается особый вид взаимодействия с целью создания благоприятных условий развития субъектов взаимодействия, а его сущностными признаками являются помощь в принятии решений, взаимодействие. Т.Г. Яничева рассматривает сопровождение как особый вид помощи клиенту на определенном этапе его развития в решении возникающих проблем, или в их предупреждении.



С точки зрения коррекционной педагогики, сопровождение – это целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития личности педагогов и коррекции их недостатков.

В рамках данного подхода целью сопровождения является создание условий для максимального личностного развития и обучения педагогов, оказание помощи в решении его проблем.

Исходя из трактовки разными авторами данного понятия, можно заключить, что использование данного термина продиктовано необходимостью подчеркнуть самостоятельность субъекта в принятии решений, т.е. сопровождение имеет конечной целью отпустить сопровождаемого, дать возможность ему действовать самостоятельно при достижении способности делать выбор и брать ответственность за свои действия.

В исследованиях современных авторов термин «педагогическое сопровождение» рассматривается с разных точек зрения:

- как сфера деятельности руководства, ориентированная на взаимодействие с педагогическими кадрами в процессе оказания им поддержки в личностном становлении, принятии решения об избираемой деятельности и самоутверждения в ней (М. И. Губанова, Л. Г. Тарита и др.);
- как помощь педагогу в его личностном росте, установки на открытое общение (И. О. Карелина, Н. Л. Коновалова, Н. Г. Осухова и др.);
- как поддержка и развитие субъектности личности (Е. В. Бондаревская, А. А. Золотарев, В. В. Сериков и др.);
- как направление деятельности руководства в сфере социально- профессионального самоопределения педагогов (Ю. В. Слюсарев, И. И. Хасанова и др.);

Таким образом, обобщив изученную научную литературу, мы пришли к выводу, что психолого-педагогическое сопровождение профессионального роста педагогов– это непрерывный процесс в заданных временных рамках, основанный на взаимодействии и сотрудничестве, целью которого является



удовлетворение институциональных и личных потребностей, связанных с повышением уровня профессиональной компетентности.

Компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессионального роста, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Под профессиональной компетентностью мы понимаем совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, включающее в себя:

- систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях;
- ценностные ориентации педагога;
- интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

В дошкольных образовательных организациях наблюдается некое противоречие: между необходимостью психолого-педагогического сопровождения профессионального роста педагогов, и недостаточностью методических рекомендаций по данному вопросу.

Выбирая оптимальные варианты психолого-педагогического сопровождения и формы их реализации, можно эффективно способствовать повышению профессиональной компетентности педагогов.

Решение данной проблемы возможно посредством внедрения инновационных фасилитативных технологий. Таким образом, **целью** психолого-педагогического сопровождения профессионального роста педагогов является разработка и теоретическое обоснование курса по овладению инструмен-



тами фасилитации, обеспечение психологической поддержки педагога.

Задачи:

1. Исследовать понятие «психолого-педагогическое сопровождение педагогов».
2. Обосновать методы и условия психолого-педагогического сопровождения профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации.
3. Создать необходимые мотивационные условия повседневной профессиональной деятельности, содействовать самосовершенствованию и формированию готовности к внедрению инновационных фасилитационных технологий, активизации профессионального потенциала педагога.

Сопровождение реализуется непосредственно в самой деятельности, что принципиально отличает его от процесса управления. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, открытый обмен мнениями.

Нами было спрогнозированы ожидаемые результаты психолого-педагогического сопровождения профессионального роста педагогов:

- Повышение профессиональной компетентности педагогических работников;
- Достижение системности, плановости организации процесса профессионального роста;
- Формирование умения проектировать профессиональную деятельность в рамках самообразования;
- Подготовка высокопрофессионального кадрового состава образовательной организации.



ИНСТРУМЕНТЫ ФАСИЛИТАЦИИ

Фасилитация — организация взаимодействия помогающая участникам понять цели друг друга, придумать различные варианты достижения результата, принять совместное взаимоприемлемое решение с учетом мнений/интересов всех участников.

Фасилитатор в обсуждении занимает нейтральную позицию по поводу обсуждаемой темы, не являясь его непосредственным участником, не принимая решений, структурируя дискуссию, создавая общее поле понимания смыслов (ситуаций), предоставляя возможность высказаться всем участникам и взвешенно принять решение. Фасилитатор понимает процесс того, как думают люди во время массовых встреч, предлагает последовательные шаги обсуждения, приводя обсуждение к цели и помогая подвести итоги.

Роль фасилитации в проведении группового взаимодействия.

При организации встреч высока вероятность столкновения с рядом определенных трудностей, негативно влияющих на продуктивность:

- затянутые обсуждения, не приводящие к результату
- акцент внимания смещен на активных и быстрых участников
- принятые решения поверхностны и очевидны
- не приветствуются открытые высказывания
- в приоритете красиво изложенные идеи
- конфликтное восприятие разных мнений, вопросов друг к другу

Критерии успешной встречи:

- обсуждение всех, высказанных участниками, идей
- равные возможности для высказываний
- благоприятная спокойная атмосфера
- соблюдение тайминга, продуктивное использование времени
- активность и вовлеченность участников



- удовлетворенность всех участников достигнутыми решениями

Инструменты фасилитации

Метод сфокусированной беседы

Метод основан на принципах работы мышления, структуре четырех уровней восприятия ОРИП, помогающей создать план работы групповых встреч, определить всех участников в одно смысловое поле.

Объективный уровень восприятия информации благодаря органам чувств. Вопросы на этом уровне необходимо формулировать просто и прямо, спрашивая о фактах, наблюдениях. (Что вы видите? Что запомнилось больше всего?)

Рефлекторный уровень — внутренняя реакция на происходящее, ассоциации, воспоминания, чувства. (Что вы чувствуете? Что вам понравилось, а что нет? Какие эмоции возникли?)

Интерпретативный уровень - анализ наблюдений и реакций, последствий, соотнесение их с жизненными ценностями. (Почему эта идея не работает? Важно ли это для вас? Насколько важно?)

Принятие решений – выбор, достижение консенсуса, обязательство двигаться вперед. (Чему вы научились? Что планируете изменить? Какой опыт можете использовать?)

Итак, правильно определяя уровень восприятия участников взаимодействия и задавая правильные вопросы, соответствующие ему, возможно достигнуть успешности любой встречи.

Навыки фасилитатора

Навыки коммуникации:

- внимательное слушание, проявление искреннего интереса к мыслям и чувствам другого человека;
- непредвзятость, нейтралитет;
- невербальная коммуникация: жесты, движения, поза, выражение лица;



- концентрация внимания группы (сосредоточенность на обсуждении темы без отклонений);
- выдерживание необходимых пауз;
- наблюдение за невербальными сигналами участников группы, свидетельствующими о потере внимания;
- поощрение молчунов, к вступлению в обсуждение на равных возможностях.

Навыки активного слушания:

- поддержка зрительного контакта;
- естественность, использование простых жестов и фраз;
- умение читать «между строк», прислушиваясь к чувствам и содержанию, определить основную мысль или идею;
- безоценочность;
- обеспечение возможности участнику взаимодействия закончить мысль, прийти к главному, сосредоточенность на том, что он говорит, а не на ответе;
- открытые вопросы («что» и «как»), помогающие убедиться, в правильности восприятия, излагаемых собеседником мыслей, идей, отказ от закрытых вопросов.

Атмосфера включенности в процесс – обеспечивается посредством введения в обсуждение различных активностей, способствующих раскрытию людей с разным темпераментом и характером.

Несколько сценариев встречи:

продумывание результата, маркеров успешного достижения цели, оценка длительности мероприятия, пространства, выбор материалов, изучение



участников, их особенностей, переключение, при необходимости, на другой сценарий.

Установление понятных правил:

понятные исчерпывающие пошаговые инструкции ко всем заданиям и упражнениям.

Управление временем:

своевременное начало и окончание упражнений, активностей, обсуждений.

Быстрое переключение и умение отходить от сценария:

контроль за ходом обсуждения и групповой динамикой без жестких рамок, наличие запасных инструментов и материалов.

Понимание группового процесса и динамики - умение успешно оценивать и «выравнивать» энергию группы.

Компетенции фасилитатора

1. Выстраивать рабочие отношения:

построение и поддержка отношений сотрудничества с участниками взаимодействия, прояснение и фиксация взаимных обязательств, договоренностей, потребностей, оценка степени удовлетворенности ходом и результатом.

2. Планировать групповые процессы:

выбор методов работы, с учетом культурных особенностей, способов мышления участников, планирование эффективного использования времени для достижения цели встречи.

3. Поддерживать благоприятную и безопасную среду:



предупреждение возникновения конфликта, обратная связь, уважение и принятие всех мнений и идей.

4. Направлять группу к желаемым результатам:

понимание смысла работы, управление процессом обсуждения группы, его адаптация с учетом потребностей, варьирование темпом работы.

5. Совершенствовать профессиональные знания:

владение разнообразными методами фасилитации, анализ и обогащение опыта.

6. Соблюдать нейтралитет и действовать открыто:

профессиональная этика, нейтральная, безоценочная позиция.

Вовлечение аудитории в дискуссию

Этапы открытия встречи:

Информирование - обозначение цели (зачем?)

Воодушевление – ориентир на результат (в чем польза?)

Наделение полномочиями – (почему именно вы?)

Вовлечение - уточнение наиболее актуальных вопросов, личных целей, мнений участников (осознание факта своей необходимости и значимости).

Удержание внимания:

1. Заголовки на каждом этапе или вопросе.

2. Расширенные вопросы для рассуждений (как еще?), позволяющие группе сфокусироваться.



3. Перенаправляющие вопросы, мягко возвращающие в русло дискуссию, но обозначающие возможность вернуться к возникшим вопросам, не оставив их без внимания.
4. Объединение в малые группы - каждая группа работает над решением отдельного вопроса с назначенными лидерами, фиксирующими результаты. При появлении признаков усталости необходим перерыв (есть ли что-то другое, что нам стоит сделать?).

Баланс в дискуссии:

важно сосредоточить усилия на пассивном большинстве, управляя дискуссией так, чтобы мог высказаться каждый.

Молчаливый участник

- установление зрительного контакта,
- обращение только по имени
- исключение давления и принуждения к высказыванию мнения
- возможность собраться с мыслями, дать слово не сразу
- благодарность за высказывание

Говорливый участник

- возможность самому исправить положение
- благодарность за высказанное мнение, вежливая просьба вернуть беседу в нужное направление, уделить внимание главным вопросам
- мягкая просьба окончить выступление и дать слово остальным, не заостряющая внимание окружающих на чрезмерной говорливости
- напоминание о соблюдении правил тайминга

Правила эффективной групповой дискуссии:

- совместное установление регламента, обсуждение тайминга до начала работы



- коммуникативный этикет: договоренность об очередности и времени высказываний
- фиксация промежуточных и итоговых результатов и главных вопросов (флипчарт)
расположение участников по кругу для беспрепятственной комфортной коммуникации
- корректный ненавязчивый запуск дискуссии так, чтобы самый активный участник высказался ближе к концу
- работа в парах по вопросу «Почему это важно для меня?» для отстраненных участников

Тайминг

Факторы несоблюдения тайминга:

- отсутствие четких правил и плана проведения
- плохое знание особенностей аудитории
- не сформулированы цели встречи
- не учтено количество участников
- размытое ощущение времени
- конфликтные непредвиденные ситуации

Контрольные проверки демонстрируют понимание процесса работы всеми участниками встречи, объясняя связь следующего шага с общей целью встречи:

1. обзор пройденного, резюме уже рассмотренных вопросов
2. обзор предстоящего, описание предстоящих дел
3. общая картина, объяснение того, как каждый пункт обсуждения вписывается в общую цель

Инструменты фасилитации для соблюдения тайминга встречи

Пирамида рациональных целей Global Dialog





ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ- ФАСИЛИТАТОРОВ

Практикум для педагогов «Что такое фасилитация?»

Цель: познакомиться с понятиями фасилитация, фасилитатор; в практической деятельности выяснить, какие проблемы молодой семьи можно решить, применив технологию фасилитации; составить список качеств, необходимых фасилитатору; познакомиться с методом фасилитации «Мировое кафе».

Ход мероприятия

1. **Вступление.** Познакомиться с группой методом «неоконченных предложений». «Меня зовут...», «Дома я как...», «На работе я как...»

2. **Подготовка к практической работе.**

Обсуждение и выяснение уже имеющихся представлений о фасилитации.

- Тема нашей инновационной площадки «Психолого-педагогическое сопровождение формирования сознательного родительства в молодой семье на основе технологии фасилитации». Термин «фасилитация» достаточно известен в сфере бизнеса, но в образовании пока встречается довольно редко. Как вы понимаете значение этого слова?

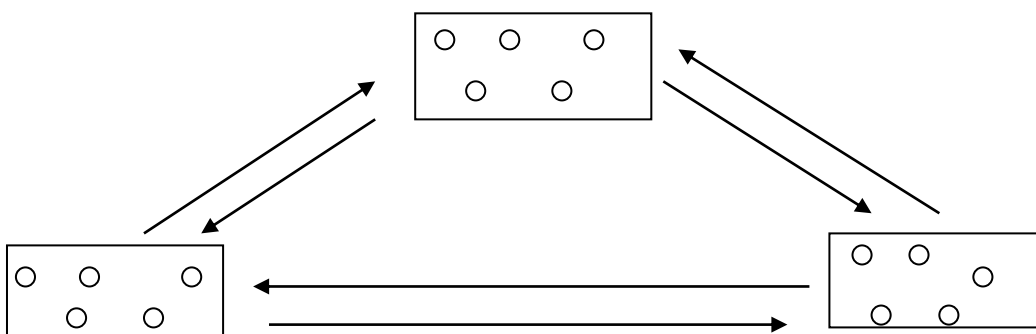
- Как видите применение фасилитации в образовании?

- Кто такой фасилитатор? Какова его роль?

3. **Практическая работа.**

- Дальнейшие темы предлагаю обсудить за тематическими столами.

(на столах бумажные скатерти, фломастеры, за каждым столом закреплен «Хозяин стола», который следит за тем, что в процессе принимают участие все «гости») На обсуждение и запись решений предоставляется 5 мин. Обсуждение тем происходит по следующей схеме. Каждый «гость» должен принять участие в обсуждении темы каждого из столов. «Хозяин стола» следит за тем, чтобы каждую пятиминутку у него были разные «гости».



Темы столов	Направляющие вопросы хозяина стола
Методы подготовки родителей к фасилитативному взаимодействию.	- чтобы родители могли обсуждать темы взаимодействия с ребенком, друг другом и воспитателями, их необходимо подготовить, какими способами можно это сделать?
Какие качества и навыки необходимы фасилитатору для успешной работы?	-личные качества -профессиональные качества -специальные качества, которые необходимо выработать
Какие проблемы молодой семьи можно решить, применив технологию фасилитации.	-проблемы ребенка -взаимоотношения между воспитателями и родителями - проблемы родителей

4. Анализ проведенной работы, подведение итогов.



Каждая скатерть вывешивается и зачитывается. После необходимо провести корректировку. Повторяющиеся решения объединить или переформулировать, посоветовавшись с группой.

В конце обратить внимание на то, что занятие было проведено с помощью одного из метода фасилитации «Мировое кафе». Вспомнить основные этапы занятия.

5. Рефлексия.

Раздаточный материал к практикуму.

Фасилитация — это профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей. Процесс фасилитации приводит к повышению эффективности групповой работы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала.

Фасилитатор — это человек, который обеспечивает групповую коммуникацию, превращая данный процесс в удобный и легкий для ее участников, он помогает понять общую цель и поддерживает группу в ее достижении в процессе дискуссии, не защищая при этом ни одну из позиций.

Качества фасилитатора — эмпатия, открытость, принятие, уверенность, развитая рефлексия.



Практикум для педагогов «Качества фасилитатора»

Цель: вспомнить список качеств фасилитатора, составленный на прошлом практикуме; выявить, каких качеств не хватает каждому педагогу; найти решения по обретению недостающих качеств.

Ход мероприятия

1. Вступление/приветствие.

Работа с метафорическими картами (колода «ОНА»). Вопрос к карте: «Мое настроение сегодня». Карта достается вслепую. Каждый участник рассказывает, как карта передает его настроение.

2. Подготовка к практической работе.

Освещение темы практикума, связь предыдущего занятия с настоящим.

3. Практическая работа.

- ✓ Каждому участнику раздаются листы для практической работы. В первой колонке группами записаны качества фасилитатора. Дается задание: «Если предположить, что кто-то из воспитателей не обладает несколькими качествами, необходимыми фасилитатору. Как можно эти качества развить?» Участники высказывают мнения о развитии необходимых качеств. Решения записываются в последнюю колонку.
- ✓ Следующее задание - оценить свои качества и символами +, - отметить во 2 колонке.
- ✓ Далее необходимо передать свой лист по кругу для оценки качеств другими участниками практикума.
- ✓ Получив свой лист обратно, необходимо сравнить свою оценку с оценками других участников. Сделать выводы: над развитием каких качеств необходимо работать.

4. Анализ проведенной работы.



Обратить внимание, что данный практикум был проведен с использованием метода «Динамическая фасилитация». Вспомнить и записать основные этапы занятия.

- 5. Рефлексия.** Во время рефлексии возможно использование карт «Все грани гармонии».

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
 Центр развития ребенка детский сад №4 ст. Павловской
 МО Павловский район



Раздаточный материал к практикуму «Качества фасилитатора?» _____ ФИО

Факты	Со Мнения															Проблемы	Решения					
<i>Качества фасилитатора</i>	<i>Другие</i>															<i>Я</i>	<i>Как обрести недостающие качества</i>					
Коммуникативные (открытость, общительность, воспитанность, этика общения, баланс между умением говорить и слушать)																						
Ораторские (четкая, правильная убедительная речь, приятный тембр голоса, «владение» аудиторией)																						
Личные качества (ответственность, уверенность, харизма, доброта, обаятельность, отзывчивость)																						
Профессиональные качества (знание возрастной, семейной психологии и педагогики, использование ИКТ, знание различных методик проведения занятий с родителями)																						



Практическое занятие для педагогов «Выход за рамки»

Цель: познакомить педагогов в базовыми пресуппозициями НЛП, касающимися карты мира, выхода за рамки своего восприятия; в практической работе показать важность выхода за рамки, расширение карты мира.

Ход мероприятия

1. Приветствие.

- Я рада видеть вас вновь. Какие события произошли за то время, пока мы не виделись? (Дается возможность высказаться каждому, кто желает)
- Воспитатель, педагог- профессии творческие. Без творчества невозможно общаться с детьми. Сегодня на занятии нам творческие навыки очень пригодятся.

2.Разминка.

- Нарисуйте фигуру, которая будет символизировать вашу модель мира.
- На другом листе нарисуйте еще фигуру — это ваша жизнь в детстве.
- Подумайте о человеке, который вам непонятен, жизнью которого вы не хотели бы жить. И нарисуете еще одну фигуру на третьем листе.
- А теперь подумайте о том, как вы хотели бы жить, и нарисуйте это тоже в виде фигуры.
- У каждого из вас получилось 5 карт. Давайте выложим их на пол, чтобы получилась территория.

3. Основная часть.

Итак, перед нами территория, на которой находится больше 20 карт мира разных людей. Какие-то карты находятся близко друг к другу и даже соприкасаются между собой, а какие-то очень далеко друг от друга. Так и люди, в чем-то очень похожи, имеют одни взгляды, а в чем-то имеют совершенно противоположные точки зрения. Места, где карты не соприкасаются, - это потенциальные конфликтные ситуации. Одна из базовых пресуппозиций НЛП гласит: **«Карта не есть территория»**. «Меню не еда».



Для любого человека, живущего в социуме, важно это понимать, особенно людям, которые воспитывают других людей. Воспитание идёт только из вашей карты мира. Поэтому педагогам необходимо ее расширять.

-Как, по-вашему, можно расширить карту мира, выйти за рамки вашего восприятия и принятия? (выслушать мнение педагогов)

- Для расширения карты мира нам очень понадобится такое качество как гибкость. И еще одна базовая пресуппозиция НЛП говорит: **«Мы уважаем модели мира других людей.»**

Мне очень нравится фраза: «Почему человек, который меня не понимает, считает глупым меня?»

Любую информацию каждый из нас пропускает через свои фильтры, через свою карту.

-Давайте проведем эксперимент. Я попрошу 5 человек выйти за дверь.

1 человеку из оставшихся описывается картина. После чего этот педагог описывает эту картину другому, который входит из-за двери. И так, пока не войдут все.

- Как вы думаете, почему все по-разному описывали картину? (выслушать мнения)

- Чему вы научились в этом эксперименте? (ответы педагогов)

4. Рефлексия.

-Какие мысли и чувства у вас после занятия?

-Что запомнилось больше всего? Как будете применять расширение границ в жизни и работе?



Цель: разработать модель сопровождения родителей, распределить функции между членами творческой группы, познакомить педагогов с понятием «шкалирование» и методом фасилитации «Поиск будущего».

Ход мероприятия

2. Приветствие.

- Добрый день! Прошло уже больше 6 месяцев как мы с вами работаем над нашим новым проектом.

2.Разминка.

- Что думаете о нашей работе Вы?

- Как можете охарактеризовать себя в общем процессе?

- Нарисуйте, пожалуйста, на листе 3 шкалы от 1 до 10.

- Отметьте на шкале 2 точки: 1- так было в прошлом, 2-так в настоящем.

1 шкала. Понимание целей, задач фасилитационной работы.

(1-не понимаю, 10-понимаю)

2 шкала. Способность внести вклад в продуктивную работу детского сада с родителями, тем самым внести вклад в развитие фасилитации в образовании.

(1-минимальный вклад, 10- максимальный)

3 шкала. Желание работать в данном направлении.

(1-желания нет,10- большое желание)

3. Основная часть.



А сейчас я предлагаю нам всем вместе разработать модель психолого- педагогического сопровождения осознанного родительства с использованием фасилитативных методов.

Для реализации нашей программы был разработан план, с которым мы сейчас познакомимся, расставим приоритеты и определим функции каждого педагога. (План раздается каждому, педагоги знакомятся с планом и распределяют между собой темы семейного кафе «Мы вместе»).



Мероприятия (разработка, апробация)	Сроки по плану	Периодичность/ количество	Ответственные ФИО
Разработка содержания и технологии проведения родительского лектория «Семь –Я».			
Подготовка информационных стендов и инсталляций, буклетов для родителей			
Разработка содержания и технологии проведения-развивающей родительской группы «Что посеешь- то и пожнёшь». -семейное Кафе «Мы вместе»:			
1.Воспитание ответственности у дошкольников.			1
2.Возрастные кризисы. Что делать?			2
3.Психологическая и интеллектуальная готовность к школе.			3
4.Как справиться с капризами, упрямством ребенка?			4
5.Как предупредить проявление агрессии у ребенка?			5
6.Как отвечать детям на взрослые вопросы?			6
7.Роль отца в воспитании.			7
8.В семье появился еще один ребенок.			8
9.Ребенок в условиях конфликта между родителями.			9
10.Важность единых требований в воспитании, их влияние на результат.			10
11.Адаптация в коллективе.			11
12.Как научить ребенка быть усидчивым?			12
13.Как запретить ребенку играть в компьютерные игры?			13
14. Другие			14
15.			15

Т
е
п
е
р
ь
в
о
з
ь
м
и
т
е
,
п
о
ж
а
л
у
й



ста, листы бумаги, на которых у вас были шкалы и поставьте 3 точку на каждой шкале, которая покажет, как вы видите нашу работу и себя в ней в будущем.

4. Рефлексия.

-Посмотрите на значения шкал в прошлом-настоящем-будущем, какие выводы вы можете сделать? От чего у каждого из вас зависит повышение или понижение показателей каждой шкалы.

- Как вы можете использовать эти выводы в жизни?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ



Специфика деятельности педагогического работника обуславливает повышенную значимость его профессионального роста. Анализ данной проблемы выявил необходимость психолого-педагогического сопровождения для педагогов.

Имеется в виду не любая форма помощи, а поддержка, в основе которой лежит сохранение максимума свободы и ответственности субъекта развития за выбор варианта решения актуальной проблемы.

Система работы по развитию профессиональной компетентности и сопровождению педагогических кадров в период их профессиональной подготовки способствует совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций. Разработанное методическое пособие предполагает реализацию следующих задач: стимулировать целенаправленно, непрерывно повышать уровень методологической культуры, личностного профессионального роста педагогических работников, использования ими современных педагогических технологий; выявление перспективы использования потенциальных возможностей педагогических работников.

Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, открытый обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками. Стержнем данных методов работы с педагогами являются коллективные обсуждения, рассуждения, аргументация выводов. Эффективность заключается в достижении таких важнейших целей, как:

- стимулирование интереса и мотивации к самообразованию;
- повышение уровня активности и самостоятельности педагогов;
- развитие у педагогов навыков анализа и рефлексии своей деятельности;
- развитие стремления к сотрудничеству.



Разработанная система сопровождения профессионального роста педагогов помогает составить представление о необходимом скиллсете специалиста и возможностях для развития. Использование инструментов фасилитации способствует продуктивности командной коммуникации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алемаскина Ю.В., Богославец Л.Г. Современные педагогические технологии в ДОУ: учебно-методическое пособие. – СПб: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2011. – 112 с.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 96 с.
3. Веселова Т. Б. Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ. С-ПБ, Детство – пресс, 2012г.
4. Виноградова Н.А. Методическая работа в ДОУ. Эффективные формы и методы: методическое пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева, Ю.Н. Родионова. – М.: Айрис – пресс, 2008. – 192 с.
5. Давыдова О.И., Майер А.А., Богославец Л.Г. «Интерактивные методы в организации педагогических советов в ДОУ», «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2008г.
6. Демин, В.А. Профессиональная компетентность: понятие, виды [Текст] / В.А. Демин // Мониторинг образовательного процесса. – 2000. – № 4. – С. 35-39.
7. Майер А. А., Богославец Л. Г. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ. М.: ТЦ «Сфера», 2012г.
8. Моница Г. Б., Лютова-Робертс Е. К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). – СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 224 с.
9. Литвинова Е., Фасилитация встреч [Электронный ресурс]. – https://facil.org/facil/product/facil_meetings
10. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения. Практическое пособие. – М.: «Генезис», 2011. – 140с.