**Департамент образования Администрации города Екатеринбурга**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад комбинированного вида № 360**

(МБДОУ – детский сад комбинированного вида № 360)

#### 620085, г. Екатеринбург, ул. Патриса Лумумбы, 35-а, тел.: 297-09-80,

#### e-mail: [mdou360@eduekb.ru](mailto:mdou360@eduekb.ru) сайт: <http://360.tvoysadik.ru>



**Программа методической сессии**

**«ТРИ кита в цифровой среде профессионального развития педагогов»**



**Автор:** *Авраменко Виктория Станиславовна,*

старший воспитатель

Екатеринбург, 2023

**Актуальность программы**

*«В каждом человеке есть солнце,*

*только дайте ему светить»*

***Сократ***

 Сегодня одновременно с ростом социальной роли педагога отмечается возрастание требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции.

Актуальность данной темы определена государственной политикой в сфере образования. Определенные требования к профессионализму личности и деятельности педагогических работников предъявляет профессиональный стандарта педагога. Педагог, согласно этим документам, должен быть компетентным в области обучения, воспитания и развития детей; взаимодействия с субъектами образования, формирования образовательной среды, инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что далеко не все педагогические работники имеют эти компетентности, испытывая различные профессиональные дефициты, поле которых достаточно обширно, хотя это и не означает, что весь их спектр испытывает каждый конкретный педагог.

Наибольший ресурс в системе профессионального развития педагога для разрешения профессиональных затруднений содержится в реализации модели наставничества.

**Цель программы**: создание условий для освоения участниками практики внедрения виртуального методического кабинета как эффективного инструмента в профессиональном развитии педагогов.

**Планируемый результат программы:**

* приобретут умения, необходимые для воспроизведения практики, овладеют отдельными приемами, методами;
* будут мотивированы на изменения в практике собственной образовательной организации, смогут определить первоочередные шаги для переноса опыта в собственную практику методической деятельности.

**Целевая аудитория:** педагогические работники

**Продолжительность:** 45 минут

**Инструменты:** клеящая стена, музыка для фона, модерационные карты, маркеры, рабочие тетради.

**Формат:** семинар-практикум

**Содержание сессии**

Ведущий: Здравствуйте, уважаемые коллеги! Надеемся, мы с вами активно поработаем и в ходе сессии поделимся опытом, а в конце каждый из вас поделиться своими впечатлениями. У нас имеются рабочие тетради для фиксации результатов деятельности в рамках нашей сессии. Регламент работы – 45 минут.

**Этап знакомства с аудиторией**

**Приём «Солнце радости»**

Ведущий: В этот замечательный весенний день, очень хочется дарить позитивные эмоции, заряжать отличным настроением! Наша работа всегда нас радует.

*Выдаю каждому участнику «лучики» из бумаги.*

Ведущий: Ваша задача написать на лучике то, что вас радует в работе больше всего, от чего вы заряжаетесь? Потом необходимо поместить на стене свои лучики виде солнца.

*Участники выполняют задание.*

Ведущий: Вот такое замечательное солнце появилось у нас с вами!

**Приём «Три слова»**

*Ведущий:* Предлагаю провести 3 встречи и рассказать о себе в трёх словах.

*Участники выполняют задание.*

*Ведущий:* Настрой на работу положительный, двигаемся дальше!

**Приём «Познавательный якорь»**

Ведущий: Предлагаю Вам отгадать, какие слова зашифрованы, все они раскрывают суть темы.

*Обращает внимание на работу с тетрадями, где располагаются зашифрованные слова.*

Ведущий: Необходимо вставить пропущенные буквы.

*Участники работают, записывают слова.*

Ведущий: Прошу произнести слова, которые Вы отгадали.

*Участники называют слова: личность, компетенции, траектория, наставник, развитие, мотивация, платформа.*

Ведущий: Сегодня мы с вами поговорим о профессиональном развитии педагога.Современный тренд на цифровую трансформацию всех сфер жизни общества требует развития и применения нестандартных, но эффективных технологий по обучению и развитию педагогических работников. Деятельность виртуального методического кабинета создает реальные возможности построения открытой системы непрерывного образования  педагогов, а так же оптимальный доступ к необходимой информации в любое время суток, делает познавательную деятельность педагогов более эффективной. Разноплановая структура виртуального кабинета находится в постоянном процессе развития и наполнения, позволяет каждому педагогу найти или сформировать ту образовательную «нишу», в которой он наиболее полно сможет реализовать свои профессиональные запросы и возможности.

**Приём «Распаковка понятия»**

Ведущий: Предлагаю составить определение виртуального методического кабинета. Записываем в своей рабочей тетради, что такое в вашем понимании «виртуальный методический кабинет».

*Ведущий спрашивает нескольких участников. Подводит итог, учитывая все высказывания,* ***например:***

*Виртуальный методический кабинет*  - это не просто еще одна инновационная форма методической работы. Это многоаспектная информационно-образовательная среда, ориентированная на создание необходимых условий для педагогов к самостоятельной познавательной и научно-поисковой деятельности. Виртуальный методический кабинет позволяет организовать методическое пространство для педагогов, создает оптимальный доступ к необходимой информации, обеспечивает оперативную методическую помощь молодым педагогам, дает возможность опытным педагогам поделиться опытом работы, а так же получить онлайн-консультацию по существующим проблемам, в рамках реализации коуч-сессий.

**Экспресс-диагностика запросов аудитории**

**Приём «ХО-ХО-ХО»**

*Ведущий:* Предлагаю ответить на 3 вопроса в рамках темы нашей сессии, и записать в своих тетрадях ответы:

1.Хочу понять…

2.Хочу научиться…

3.Хочу внедрить…

*Участники работают, записывают ответы в рабочих тетрадях.*

*Ведущий:* Предлагаю поделиться своими ответами. Что ответили на первый вопрос? На второй? На третий?

*Выборочно спрашиваю ответы на вопросы.*

**Этап целеполагания.**

*Ведущий:* Замечательные у вас желания и ожидания от нашего мероприятия. Надеюсь, они оправдаются. Соответственно, целью нашей сессии будет создание условий для освоения участниками практики внедрения виртуального методического кабинета как инструмента в профессиональном развитии педагогов *(в соответствии с ответами аудитории, цель коррелируется.)*

**Выбор модулей сессии**

*Ведущий:* Профессиональное развитие педагога осуществляется тремя путями через виртуальный методический кабинет:

- посредством саморазвития, т.е. собственного желания, постановки цели, задач, последовательного приближения к этой цели через определенные действия;

- за счет осознанного, обязательно добровольного участия педагога в организованных мероприятиях, профессиональное комьюнити;

- через реализацию программ виртуального наставничества.

**Модуль «Саморазвитие»**

**Приём «Распаковка понятия» (индивидуальная работа)**

*Ведущий: Как вы понимаете, что такое «профессиональное развитие»? Запишите в своих тетрадях.*

**Приём «Соседи» (групповая работа)**

*Ведущий:* Обратитесь к соседу, и по очереди прочитайте определение «профессионального развития», которое Вы записали. Дополните своё определение из определения соседа.

*Ведущий спрашивает у некоторых участников определение, которое они записали.*

*Ведущий:* Мы рассматриваем процесс развития профессионализма педагога как непрерывный процесс, направленный на решение личностью противоречий, возникающих в результате профессиональной деятельности, препятствующих ее самосовершенствованию или достижению ожидаемых результатов и формирующих мотивы развития. Виртуальный методический кабинет с помощью цифровых ресурсов поможет самостоятельно определить педагогу траекторию профессионального развития. Результат педагог получит автоматически после окончания диагностики. Диагностик существует множество, некоторые из них есть у вас в тетрадях.

**Индивидуальная работа.**

**Практика «Колесо баланса»**

*Ведущий:* А мы сейчас попробуем графическую визуализацию - **Колесо баланса** работы (или Деловое Колесо), которое помогает оценить, насколько человек удовлетворен каждой областью своей работы, и какие из сфер его профессиональной деятельности требуют более пристального внимания и немедленных изменений.

Возможные сферы, на которых можно сосредоточиться в колесе баланса работы:

-должностные обязанности;

-взаимодействие с родителями;

-отношения с руководителем;

-отношения с коллегами;

-возможности роста, карьерные перспективы;

-профессиональное обучение;

-образовательные технологии, методы, приёмы;

-образовательное пространство.

Количество категорий (и их выбор) зависит от ситуации.

*Ведущий:* Сейчас мы с вами индивидуально в рабочих тетрадях нарисуем своё колесо баланса, следуя инструкции:

КОЛЕСО БАЛАНСА РАБОТЫ - ИНСТРУКЦИЯ​

1.Определите важные для вас направления профессиональной деятельности.

2.Нарисуйте колесо

3.Оцените, насколько вы довольны каждым направлением профессиональной деятельности по 10-бальной шкале, где 0 – это очень плохо, а 10 – самый лучший результат.

4.Соедините точки на каждом из секторов между собой и сделайте анализ получившегося Колеса Баланса.

5.Подумайте, как вы хотите, чтобы колесо выглядело через месяц, три месяца или год.

6.Определите список приоритетов.

7.Составьте план действий.

*Участники выполняют задание.*

*Ведущий:* Если у вас получилось более-менее круглое колесо, то ваша профессиональная деятельность достаточно равномерно развивается и удовлетворяет вас своими результатами. Если колесо имеет острые углы, то необходимо восполнять данные пробелы и выстраивать свою профессиональную траекторию развития по данному направлению.

*Ведущий:* Необходимо прописатьплан действий, наметить свою траекторию развития.

*Участники выполняют задание.*

*Ведущий:* Мы знаем свои точки роста и уже наметили план действий, двигаемся дальше!

**Модуль «Наставничество»**

*Ведущий:* Наставничество является неотъемлемой частью профессионального развития педагога. У каждого из нас были свои наставники, которые когда-то внесли свой вклад в наше профессиональное становление.

Важной составляющей деятельности виртуального методического кабинета является внедрение виртуального наставничества.

*Ведущий:* Целью системы наставничества педагогических работников в рамках виртуального методического кабинета является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества через интерактивную площадку в сети Интернет, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии. В виртуальном методическом кабинете размещаются кнопки «Стать наставником», «Найти наставника», которые необходимы для внедрения системы наставничества. Педагоги самостоятельно определяют, в какой роли готовы взаимодействовать. Существует достаточно множество моделей наставничества. Какие модели наставничества вы знаете? Отлично! Давайте разбираться!

*Ведущий:* Сейчас мы с вами рассчитаемся на «1-2». Объединяемся в группы № 1 – участники, которые под номером 1, группа № 2 – участники, которые под номером 2.

**Приём «Дополнение» (групповая работа)**

*Ведущий:* Участники под номером №1 будут заполнять колонку «Определение», прописывать определение модели наставничества. Участники под номером № 2 будут заполнять колонку «Преимущество».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Модель наставничества | Определение | Преимущество |
| Традиционное наставничество | Наставник более опытный педагог работает с молодым педагогом для его профессионального роста | 1.В центре профессиональное развитие молодого педагога  2.Наставник передает знания, свой педагогический опыт, оказывает методическую помощь, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха.  3. Педагог - наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию.  4.Молодой педагог быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции. |
| Реверсивное наставничество: целеполагающее, ситуационное («равный **-** равному») | Наставником является педагог, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым не обладает партнер. | 1. Педагог-наставник помогает партнеру в улучшении качества выполнения работы, методики преподавания, взаимодействия с детьми и др.  2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, консультирует, обучает, организует обратную связь, мотивирует подопечного к практическим действиям.  3. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей. |
| Групповое наставничество | Связь более опытных педагогов с группой подопечных («Круги наставничества»). | 1.Команда одного образовательного учреждения выступает в роли наставника для другой школы или группы школ 2. Группа наставников позволяет решит проблемы, преодолеть методические затруднения, профессиональные проблемы в разных формах взаимодействия 3. В рамках коротких встреч происходит обмен опытом, передача знаний и умений из «рук в руки», даются рекомендации для решения педагогических проблем. |
| Флеш-наставничество | Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения, коммуникацию | 1. Наставник - педагог помогает подопечным учиться, с интернет ресурсами, электронными средствами.  2. Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в ограниченном временном интервале. |
| Виртуальное наставничество | Обучение, советы и методические рекомендации педагогом наставником предоставляются в режиме онлайн. | 1.Наставник работает с использованием ИКТ.  2.Наставничество может осуществляться несколькими наставниками.  3. Привлечение наставников без территориального ограничения. |

*Ведущий просит каждую группу представить результаты.*

*Ведущий:*

**Модуль «Профессиональное комьюнити»**

*Ведущий:* «Профессиональное комьюнити» или «Профессиональные сообщества» (Communities of Practice, CoPs) - это группы людей, объединенные общими интересами в определенных сферах деятельности. Они регулярно сотрудничают, чтобы обмениваться информацией, совершенствовать свои навыки и активно расширять общие знания в этой области.

Сообщества - это:  
- тренды и обмен источниками знаний и информации;  
- сеть контактов профессионалов;  
- участие в проектах сообщества, личное профессиональное развитие;  
- авторитет и признание благодаря публикациям, участию в конференциях, распространению достигнутых результатов;  
- профессиональные оппоненты, помогающие развивать собственные идеи.

Виртуальный методический кабинет рассматривается нами как форма интерактивного общения педагогов, где можно обменяться информацией, высказать свою точку зрения, получить консультацию по интересующему вопросу. Здесь оказывается оперативная методическая помощь педагогам, и предоставляется возможность принять активное участие в виртуальных методических мероприятиях, представить опыт работы.

Главная проблема, которая встанет у вас на пути при внедрении виртуального методического кабинета – это мотивационная составляющая у педагогов по включению в деятельность. Необходимо создать такие условия, чтобы педагоги проявляли активность и стали потенциальными участниками виртуального кабинета. Сейчас мы с вами поработаем над решением двух вопросов.

**Приём «Галерея идей»**

*Ведущий:* Первая группа будет предлагать идеи, отвечая на вопрос - Какие профессиональные сообщества можно реализовать в рамках виртуального методического кабинета?

Вторая группа – Как замотивировать педагогов для включения в деятельность виртуального методического кабинета?

Набрасываем первые идеи, даже самые креативные и необычные, ведь такие идеи тоже имеют место быть! Фиксируем всё, без критики. Тайминг – 3 мин.

*Участники работают в группах на листах А3*

*Ведущий просит представить результаты по одному участнику из команды. Результаты вывешиваются на стене.*

*Ведущий:* Виртуальный методический кабинет – это современный инструмент, которыйпозволит обновить систему методического сопровождения и профессионального становления педагогов.

**Рефлексия**

**Приём «Клумба»**

*Ведущий:* наше теплое коллективное солнышко светило нам и у нас выросла клумба цветов, а вот какие цветы там будут расти, вы решаете сами. Вам необходимо при помощи модерационных карт дать ответы на вопросы: Что буду применять? Что было полезно? Что было интересно?

*Участники пишут на модерационных картах ответы, приклеивают на стену.*

*Ведущий озвучивает.*

*Ведущий:* Спасибо большое за плодотворную работу!

Позвольте закончить фразой: *«Профессиональное развитие педагогов является важным условием для успешной деятельности и развития образовательной организации в целом, которое должно быть непрерывным процессом».*