

Добрый день! Сегодня я хочу представить наш небольшой опыт работы участия педагогов в профессиональных конкурсах.

Государство диктует новые требования к личности педагога как ключевой фигуры изменений в сфере образования. Одним из важных направлений развития любой образовательной организации является профессиональный рост педагога, развитие его профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность педагога сейчас уже не сводится к набору знаний, умений, а определяет необходимость и эффективность их применения в реальной образовательной практике.

В связи с этим осуществляется поиск таких форм и методов работы, которые способствуют повышению уровня педагогической компетентности каждого педагога и коллектива в целом. И среди таких форм, получивших признание и распространение в педагогическом сообществе, существенная роль принадлежит конкурсам профессионального мастерства.

Ведь именно конкурсные мероприятия создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития, роста педагогов, влияют на инновационные процессы, выявляют творческих и инициативных педагогов и развивают в педагоге такое качество, как конкурентоспособность.

Можно по-разному относиться к конкурсам: принимать или не принимать их, поддерживать или игнорировать – но, думаю, сложно отрицать то, что ситуация конкурса – это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчета времени, огромное психологическое и одновременно бодрящее напряжение, это мир соревнования и общения с интересными людьми, мир находок и счастливых моментов. Самое же главное, увеличивается самоуважение участника конкурса «Я это сделала!» «Я смогла!» повышается внутренняя самооценка, меняется внутренний мир педагога.

У каждого конкурса есть свои плюсы и минусы.

Положительные стороны мы видим:

- в развитии творческого потенциала, приобщении к исследовательской деятельности;
- в развитии компетенций педагогов, развитии активной жизненной позиции, коммуникативных способностей, стремлении к самосовершенствованию, самопознанию, самоактуализации;
- в создании благоприятной мотивационной среды для профессионального развития педагогов;
- в внедрении новых педагогических технологий;
- в повышении рейтинга не только отдельного педагога, но и ДОО в целом;
- в демонстрации своего профессионального кредо
- в возможности заявить о социально значимых идеях, реализуемых в собственной практической деятельности,
- в принятии и внедрении в образовательную деятельность передовой опыт лучших педагогов;
- в пропаганде педагогических идей и достижений.

Но есть и отрицательные стороны, с которыми мы тоже столкнулись в своей организации:

- проблемы в организации трудового дня, т.к. не хватает времени;
- пассивность и сопротивление педагогов;
- внутренняя неготовность педагогов, скромность
- недостаточная ИКТ – компетентность;

- педагоги не хотят участвовать в конкурсах, так как испытывают трудности, составляя документацию к конкурсу.

- для кого-то сложно систематизировать накопленный педагогический опыт; пугает огромное количество материала для представления своего опыта.

- педагоги, обладающие устремлённостью к постоянным поискам нового, стремятся, «делиться опытом», и потому часто становятся в своей среде неудобными, надоедливymi, докучливыми. Они живут в противоречии между стремлением отдать и развить найденные новые способы и формы обучения и неготовностью среды, в которой они работают, к принятию этого нового, обсуждению и анализу предлагаемых новшеств, инноваций, оригинальных практик.

И вот тут встает вопрос, как мотивировать педагога на профессиональный и личностный рост, а также стремлению соответствовать новым профессиональным требованиям через участие в конкурсах профессионального мастерства? Какие методы и средства мотивации использовать? Еще Д.Карнеги отметил, что единственная возможность заставить человека что-либо сделать – это сделать так, чтобы человек сам захотел это сделать.

Любой деятельностью человека руководят внутренние и внешние мотивы, они же определяют каждое конкретное действие и поступок.

Главным внутренним мотивом на этом этапе становится мотив достижения успеха. Всегда хочется придумать что-то свое, уникальное, то, что сможет заслужить похвалы и одобрения. На этом этапе, по моему мнению, очень важно, не замкнуться в себе. Лучше перебороть свою гордость (робость) и попросить помощи в подготовке.

Поэтому нам представляется важным обратить внимание на внешние факторы, которые стимулируют мотивацию на участие в конкурсе.

1. Оказание педагогам методической помощи: поддержка и одобрение.

Опыт показывает, что конкурс педагогического мастерства — это испытание не только для конкурсанта, но и для заинтересованных в профессиональном росте людей: заведующего, старшего воспитателя, коллег. И вот тут главное – формирование команды - есть в жизни ситуации, с которыми человек может легко справиться самостоятельно. Это не относится к конкурсу педагогического мастерства. В данном испытании необходим командный дух, когда каждый из участников выполняет определённую роль.

В нашей организации такая команда единомышленников сплотилась, правда пока небольшое количество людей для данного вида деятельности. Несомненно, главная, лидирующая, роль отводится самому участнику. Это команда людей, которая не будет бояться обидеть человека или дать реальную оценку конкурсанту. В такой команде очень важно доверие. И даже доброе слово может повлиять на положительный результат участника, ведь слаженная группа людей будет работать качественнее и лучше, чем самый талантливый «одиночка».

Предлагая педагогу принять участие в конкурсе, мы заведомо ставим его в ситуацию оценки и конкуренции. Это заранее сложные условия, поэтому решаются участвовать далеко не все. Здесь необходима поддержка и одобрение, нужен опорный человек в этой теме. И только тогда, почувствовав поддержку и одобрение, педагог в состоянии идти дальше.

Наша главная задача - это не просто подготовить педагога к конкурсу, главное - научить его адекватно воспринимать как победу, так и поражение. Настраивая своих педагогов на конкурс, всегда проговариваю: «Главное не медаль за первое место, главное своя внутренняя, пусть даже маленькая, победа. Победа над собой».

2. Правильно организованная мотивация администрации.

Насколько буду убедительна я, например, повествуя о конкурсах, настолько педагог будет сам поистине увлечен этим, (а это отлично чувствуется и читается по блеску глаз, воодушевленному голосу и пр.). Недостаточно только дать информацию, надо чтобы педагог захотел ее взять; недостаточно только говорить о возможных результатах, надо чтобы эти результаты захотелось достичь. Любой человек, будь то ребенок, будь то взрослый, действие совершает по желанию - в основе поступка будет лежать его собственный мотив. А что это будет - страх или удовольствие, безусловно, зависит от конкретной ситуации.

Ясно, что положительный мотив несет в себе массу преимуществ: с большим успехом преодолеваются трудности, по-другому организуется время и пространство, спокойнее воспринимаются неудачи, ощущается мобилизация внутренних сил.

Немаловажную роль играет построение системы финансового поощрения - в нашей организации разработана система премирования, в стимулирующих выплатах присутствует критерий участия педагогов конкурсах. Также имеет место быть публичная похвала педагога на общих мероприятиях.

3. Демонстрация успехов педагогов.

Чтобы сформировать устойчивый мотив, старшему воспитателю нужно проводить регулярную работу по привлечению педагогов к конкурсам: организовываем обсуждения результатов конкурса, где все педагоги делятся своими впечатлениями и побуждают остальных к участию. Также поздравляем педагогов в группе WhatsApp.

Еще для формирования мотивации используем в своей работе технологию портфолио. Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогами.

4. Личный пример.

Возвращаясь к вопросу о конкурсах, считаю, чтобы педагогам захотелось в них участвовать, старшему воспитателю необходимо самому участвовать в различных конкурсах и обсуждать свои успехи, а иногда и минусы. Вот допустим, участие в конкурсе «Открытый региональный конкурс лучших педагогических практик в сфере воспитания» приняли участие 3 воспитателя и я, причем у двух воспитателей – 1 место, а у меня - просто участие!

Участие в конкурсах и дальнейшее обсуждение сближает, ставя нас по одну сторону от баррикад, которые возводит окружающая действительность. Обмен впечатлениями, взаимная поддержка, совместное переживание неудач - это помогает в поддержании желания действовать в том же направлении. В свое время Эйнштейн сказал: «Единственный разумный способ обучать людей - это подавать им пример».

Результатом нашей деятельности стало участие в 2021 – 2022 учебном году в конкурсах:

- «Открытый региональный конкурс лучших педагогических практик в сфере воспитания»
- 2 воспитателя – 1 место, 2 - участие

- 1 этап конкурса "Лучшие практики образования детей с особыми образовательными потребностями с использованием дистанционных образовательных технологий" – 5 специалистов: 4 сертификата участников, 1 диплом победителя
- Конкурс профилактических программ в ОО БГО – 1 место (старший воспитатель)
- Педагогические чтения БГО – 5 педагогов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении можно сделать вывод, что конкурсы педагогического мастерства можно рассматривать как этап повышения профессиональной компетентности педагогов, ведь профессиональная компетентность педагога – залог успеха каждого ребенка

Ведите за собой педагогов, подавайте им личный пример, и результат не заставит себя ждать!