

Муниципальное бюджетное учреждение
«Научно-методический информационный центр»

**Обеспечение методического сопровождения инновационной
деятельности на уровне дошкольного общего образования как условие
профессионального развития педагогов**

Краскова Л.Е,
старший воспитатель
МАОУ «ЦО №1»

Белгород 2019

Содержание

Раздел I. Информация об опыте.....	2
Раздел II. Технология опыта.....	9
Раздел III. Результативность опыта.....	13
Библиографический список.....	17
Приложение к опыту.....	19

Раздел I.
ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОПЫТЕ
Условия возникновения, становления опыта.

Педагогическая деятельность, описанная в рамках опыта, осуществлялась на базе образовательного структурного подразделения «Детский сад», образованного в 2016 году как одно из структурных подразделений муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 1». В детском саду функционирует 6 групп общеразвивающей и комбинированной направленности от 3 до 7 лет.

В соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования одним из объектов мониторинга являются условия реализации основной образовательной программы ДО [1]. Для обучения и воспитания была разработана образовательная программа дошкольного образования с учетом примерной общеобразовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под ред. Н.Е.Вераксы. Разработанная программа соответствует целям создания Центра образования, который создан для осуществления преемственности на всех уровнях образования. Ведущими целями, поставленными ФГОС ДО, являются в том числе и подготовка к жизни в современном обществе и формирование предпосылок к учебной деятельности. При разработке программы учитывались именно эти требования, которые отвечают принципам преемственности.

Успешная реализация образовательной программы зависит в том числе и от педагогов, современно образованных, способные к сотрудничеству, обладающих профессиональной компетентностью. Так, в Законе об образовании РФ в ст.48 п.1 определены обязанности педагогических работников «осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой». [12].

Для оценивания кадровых условий мы остановились на критериях, заданных ФГОС ДО, - укомплектованность кадрами, соответствие квалификации педагогических и учебно-вспомогательных работников квалификационным требованиям [11, п.3-4], дополнив их критерием «развитие кадрового потенциала». В ходе мониторинга были отслежена профессиональная компетентность педагога в образовательной деятельности с детьми, опираясь на критерии: личностные качества педагога; трудовые действия и умения; необходимые знания. (Приложение №1)

Мониторинг кадровых условий показал, что несмотря на 100% укомплектованности кадрами (12 воспитателей, 1 музыкальный руководитель, 1 инструктор по ФК, 1 педагог-психолог, 1 учитель-логопед, 1 старший воспитатель): высшее педагогическое образование имеют 9 педагогов (53%); 8 педагогов (47%) получают высшее образование в БелГУ; I квалификационную категорию имеют 4 человека (24%), 13 педагогов (76%) – без категорий; с опытом работы в детском саду – 5 человек (29%), 12 педагогов не имеют опыта работы. Диагностика качества личности педагога показала: что 100% педагогов имеют представления о педагогическом такте, о педагогическом долге и ответственности; 98 % проявляет педагогический оптимизм; но только 89% педагогов выразили готовность к самореализации и инновационной деятельности, что обусловлено недостатком опыта работы в дошкольном образовании.

Результаты проведенного мониторинга показали острую необходимость поиска решения проблемы вовлечения педагогов в процесс взаимодействия для повышения педагогической компетенции воспитателей и специалистов посредством использования современных форм методического сопровождения в условиях реализации ФГОС ДО.

Актуальность

Модернизация системы образования влечет за собой существенные и качественные изменения в практике работы воспитателя. И, наверное, каждый педагог в одиночку вряд ли справится с ними.

В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» [12] каждое дошкольное учреждение наряду с уходом и присмотром за ребенком обязано осуществлять образовательную деятельность. Такое требование диктует необходимость единого понимания профессиональных характеристик, которыми должен обладать педагог: квалификация, профессиональная компетенция, трудовая функция, воспитательная деятельность, развивающая деятельность, обучение, проектирование и др. Рассматривая эту проблему в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» [8], мы видим, что профессиональная компетенция определяется как базовое качество педагога, основанное на совокупности взаимосвязанных качеств, необходимых для реализации эффективной деятельности. По мнению педагога-исследователя А.А.Майера, «данную совокупность составляют прежде всего представления о целях, содержании, методах и средствах образования и представления о себе как о субъекте данного процесса».

Под профессиональной компетентностью педагога нужно рассматривать наиболее значимые составляющие: коммуникативная компетентность, интеллектуально-педагогическая компетентность, методическая компетентность. операциональная компетентность, информационно-аналитическая, социально-регулятивная и ИКТ

компетентность. Их содержание и характеристика связаны с тенденциями, наметившимися в социально-культурной сфере российского общества. Прежде всего это глобальные тенденции, связанные с информационно-коммуникационными процессами, всеобщим погружением в цифровую систему взаимодействия, в том числе и образовательного. Глобальные тенденции влекут за собой ряд педагогических тенденций, стимулирующих обновление содержания профессионального педагогического образования и повышения квалификации педагогов.

В современных условиях, считает Л.В.Абдалина, профессионализм педагога становится центральным объектом государственной политики, «что выражается в социальном заказе готовить педагогов высокого уровня, способного активно содействовать реализации образовательных проектов национального масштаба» [1].

В контексте вышесказанного можно сделать вывод, что профессионализм – свойство педагогов систематически и эффективно выполнять профессиональные обязанности в самых разнообразных условиях. Это особенности профессиональной мотивации человека, система его устремлений, ценностных ориентаций и смысл труда. «Профессионализм – мировоззрение, система отношений к себе, своей деятельности, к миру и профессиональная мотивация».

Таким образом, напрашивается вывод: современный педагог должен иметь представление о многообразии подходов к организации образовательного процесса. Педагог должен владеть технологией мониторинга, позволяющей отслеживать эффективность осваиваемых подходов в образовательном процессе, должен быть транслятором знаний.

Направлениями оптимизации и гуманизации отечественной системы образования являются актуализация традиционных, адаптация известных, открытие инновационных обучающих технологий. Эти процессы закономерно требуют от воспитателя овладения особой профессиональной технологией педагогического взаимодействия.

Таким образом, возникло реальное **противоречие** между

✚ высокими требованиями, предъявляемыми к профессионализму педагогов в современных условиях как к системному образованию, включающему владение профессиональной деятельностью,

✚ как к степени сформированности профессиональных компетенций, ценностных ориентаций в виде иерархии профессиональных предпочтений, к инновационности во владении стратегиями обновления деятельности и самореализации и недостаточным опытом работы и педагогического образования педагогов.

Данные противоречия стали условием углубленного изучения данной проблемы, поиска эффективных методов и форм работы по повышению педагогической компетентности и профессионализма педагогического коллектива.

Ведущая педагогическая идея опыта.

Ведущая педагогическая идея опыта заключается в использовании современных форм (дистанционных, проектных, консультативных, интерактивных) во взаимодействии с педагогическим коллективом по проблеме повышения педагогической и профессиональной компетентности педагогов.

Длительность работы над опытом.

Работа над опытом велась в течение трех лет: в период с сентября 2016 года по май 2019 года и состояла из 3 этапов:

- **1 этап. Аналитико-диагностический** (сентябрь 2016 г. – май 2017 г.) обнаружение проблемы, анализ специальной литературы, подбор психолого-педагогического материала, анализ современных технологий, изучение опыта работы в данном направлении ДОУ города Белгорода.

- **2 этап. Практический** (сентябрь 2017 г. – май 2018 г.) Подбор технологий, материально-техническое оснащение учреждения, позволяющее технически обеспечить реализацию в практической деятельности современных технологий (локальная сеть интернет по ДОУ, приобретение веб-камер, ноутбуков, маршрутизатора Wi-Fi, модернизация технических возможностей официального сайта), разработка плана мероприятий деятельности по методическому сопровождению педагогов: инструктивно-методические совещания и обучающие семинары, направленные на повышение педагогической грамотности педагогов в работе с семьей, в поддержании психологической комфортной среды в детском саду, в развитии коммуникативных умений педагогов.

Разрабатывался портфель институциональных проектов с использованием здоровьесберегающих, социоигровых, ИКТ технологий как эффективная технология повышения качества воспитательно-образовательного процесса.

Как единая система методической поддержки педагогов проводились консультации с целью оказания помощи педагогам в написании планов самообразования, разработке авторских программ, конспектов, создании портфолио, по подготовке воспитателей и специалистов к участию в конкурсах педагогического мастерства различного уровня, как способу самореализации педагогов.

Были разработаны и апробированы методические материалы по повышению квалификации педагогов. Для эффективности работы по методическому сопровождению педагогического коллектива использовались методы получения и сбора научно-значимой информации: теоретический

анализ и синтез, аналогия, сравнение, опросные методы) беседа, интервью, анкетирование, тесты, методы изучения документальных источников, игра) и различные классы методов обработки информации: самооценка, самоанализ. педагогический консилиум, диагностирование, изучение педагогического опыта.

- 3 этап. Аналитико-обобщающий (сентябрь 2018 г. - май 2019 г.). Проводился итоговый психолого-педагогический мониторинг уровня включенности педагогов в воспитательно-образовательный процесс ДОО, повышения уровня их педагогической грамотности путем использования современных форм (дистанционных, проектных и интерактивных), обобщался опыт.

Диапазон опыта

Диапазон опыта представлен системой деятельности старшего воспитателя по использованию интерактивных, проектных и дистанционных форм методического сопровождения педагогов для повышения их профессионального мастерства и педагогической компетентности.

Практические материалы опыта будут интересны для заведующих ДОО, старших воспитателей, воспитателей групп, педагогов-психологов, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, студентов педагогических колледжей и педагогических университетов.

Теоретическая база опыта

Правовой основой, регламентирующей деятельность педагогических работников в части использования дистанционных, интерактивных и проектных форм являются нормативные документы федерального, регионального уровня и локальные акты МАОУ «ЦО № 1»:

- ст.48 п.1 Закона РФ «Об образовании»;
- Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы (постановление Правительства РФ от 23.05.2015 года №497 (в ред. от 02.02.2017 года);
- Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 года №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»;
- Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года (в редакции постановления Правительства области от 25.04.2016 года № 122-пп);
- Устав МАОУ «ЦО № 1»
- Положение о структурном образовательном подразделении «Детский сад»
- Образовательные программы образовательного структурного подразделения «Детский сад»

В ходе обобщения опыта использовалась следующая теоретическая терминология:

Технология – это совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве (толковый словарь).

Педагогическая технология — специальный набор форм, методов, способов, приёмов обучения и воспитательных средств, системно используемых в образовательном процессе на основе декларируемых психолого-педагогических установок, приводящий всегда к достижению прогнозируемого образовательного результата с допустимой нормой отклонения (<https://ru.wikipedia.org/wiki>).

Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ) – это обобщающее понятие, описывающее различные устройства, механизмы, способы, алгоритмы обработки информации. Важнейшим современным устройствами ИКТ являются компьютер, снабженный соответствующим программным обеспечением и средства телекоммуникаций вместе с размещенной на них информацией [10;51].

Воспитание - целенаправленное формирование личности в целях подготовки её к участию в общественной и культурной жизни в соответствии с социокультурными нормативными моделями (<https://ru.wikipedia.org/wiki>).

Образование — единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции (<https://ru.wikipedia.org/wiki>).

Консультирование – процесс, когда подготовленный специалист оказывает поддержку или осуществляет руководство другим человеком в индивидуальной или групповой работе. Консультирование есть оказание помощи при жизненном стрессе, вследствие психотравмирующих событий (<https://ru.wikipedia.org/wiki>).

Проектная деятельность – совместная учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность учащихся, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности (<https://ru.wikipedia.org/wiki>).

Педагогическая грамотность психологами и педагогами трактуется, прежде всего, как определенный уровень образованности, характеризующийся свободным владением средствами определенного вида деятельности и включает в себя следующие компоненты:

- знание правил безопасности жизнедеятельности, общения в семье, формальной группе;
- самоидентификация в обществе и окружающей социальной среде;
- знание основ культуры и этикета, владение ими в достаточной мере для межличностного и межкультурного общения и взаимодействия;
- знание возрастной и педагогической психологии, теории и методики обучения и воспитания;
- знание и защита прав детей и взрослых.

Иными словами, педагогическая грамотность – это, в первую очередь, умение грамотно реагировать на определенные жизненные ситуации, контролировать внутренние состояния в возникающих ситуациях воспитания и обучения ребенка навыкам социализации.

Психологический подход к оценке профессиональной деятельности предполагает оценку двух социально-личностных критериев. Прежде всего, это выявление профессионального соответствия специалиста на начальном этапе его вхождения в трудовую деятельность. А также последующая оценка уровней развития профессиональной компетентности педагога.

На сегодняшний день отечественные исследователи по-разному определяют содержание понятия профессиональной компетентности. Одни исследователи (Л.И.Анцыферова, Л.М.Митина и др.) рассматривают это понятие с позиции совокупности профессиональных свойств человека, как систему внутренних психических состояний и свойств личности специалиста, готовность осуществлять профессиональную деятельность и способность производить необходимые для этого действия (Ю.Б.Варданян, И.Г.Климкович). Другие авторы (А.К.Маркова, А.А.Марголис, И.В.Коновалова, В.А.Сластенин и др.) определяют это понятие через индивидуальные характеристики, отражающие степень профессионального требования труда. Как отдельное качество специалиста, отражающее совокупный уровень развития его профессиональных умений, навыков, знаний и способностей, рассматривают понятие компетентности Л.Ю.Кривцов, И.А.Колесникова, Н.И.Запрудный, Э.Ф.Зеер и ряд других ученых. Среди оригинальных подходов к трактовке этого понятия – позиция Е.М.Павлютенко, рассматривающего профессиональную компетентность как форму осуществления профессиональной деятельности; гипотеза Е.С.Шишова и В.А.Кальней, полагающих значительную роль в проявлении профессиональной компетентности специалиста в проявлении и мобилизации своего опыта и знаний в конкретной ситуации.

Грамотное проведение оценки персонала лежит в основе успешного функционирования дошкольной организации. Значительно возрос интерес к практическому использованию процедуры оценки персонала, появились многочисленные работы по данной проблеме. До сих пор нет общепринятых понятий, категорий в области оценки педагогов. В некоторой литературе термины «оценка персонала» и «аттестации» используются как синонимы. Как отмечает В.Р.Веснин, оценка является универсальной процедурой, результат которой может быть использован для достижения самых разнообразных целей, в том числе и для аттестации педагогов. Под оценкой педагогов понимается процедура определения уровня развития различных характеристик работника, связанных с эффективной профессиональной деятельностью [5].

Новизна опыта.

Новизна опыта заключается в использовании современных форм в сотрудничестве с педагогами (дистанционных, проектных и интерактивных) по вопросам методического сопровождения педагогического коллектива в инновационной деятельности.

РАЗДЕЛ II. ТЕХНОЛОГИЯ ОПИСАНИЯ ОПЫТА. Цель и задачи педагогической деятельности

Цель: Разработка и апробация организационно-методического сопровождения педагогов в инновационной деятельности.

Данная цель реализуется через следующие **задачи**:

1. Изучить законодательную и нормативно-правовую базу дошкольного образования;
2. разработать план деятельности и план контроля по внедрению системы методического сопровождения педагогов;
3. выявить основные проблемы и препятствия по повышению профессиональной компетентности педагогов;
4. спроектировать условия образовательной деятельности детского сада с требованиями к условиям реализации основных образовательных программ ДО;
5. разработать и апробировать методические материалы по повышению квалификации педагогического коллектива: конспекты, консультации, компьютерные презентации

Основной целью в своей работе я определила работу с педагогическими кадрами. То есть на качество, результаты деятельности всего детского сада надо влиять через воспитателя, поэтому старший воспитатель должен уметь работать с детьми и учить этому педагогов. Это сложная задача, т.к. от старшего воспитателя требуется умение работать с людьми.

Умение работать с людьми заключается в подходе к каждому педагогу с учетом его образования и квалификационным уровнем, ведь очень важно создать коллектив единомышленников, имеющих единое педагогическое кредо, позиции, традиции.

Практика позволила мне сделать вывод, что *профессиональная адаптация* начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность станут важными факторами при поступлении педагога на работу;

- профессиональная адаптация воспитателя будет осуществляется в непрерывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и будет определена в методической работе детского сада;
- материально-техническое обеспечение образовательного процесса будет соответствовать современным требованиям и поможет педагогу реализовать инновационные технологии.

Выполнению перечисленных выше условий, во многом способствует методическая работа, проводимая в дошкольном учреждении. От того насколько четко будет продумана и спланирована методическая поддержка зависит успешность деятельности всего детского сада.

Одним из методов, предусматривающим формирование умений и навыков педагогов, является **тренинг** (*от англ. train, training – обучать, воспитывать; подготовка, тренировка, дрессировка*). В тренингах можно изменить некие настройки и программы, модели управления своим поведением и деятельностью, сформировать или развить уже существующие навыки (профессиональные и личностные), расширить их диапазон. К сожалению, не удастся провести тренинг в чистом виде для педагогов в связи с недостаточным количеством свободного времени. В основном это время в «тихий час» - 1,5-2 часа.

Наряду с тренингами проводятся **семинары и практикумы** с привлечением опытных сотрудников детского сада или приглашенных специалистов (профессионалов из других детских садов). В основе этих форм развития и обучения сотрудников лежат методы практической психологии, групповое взаимодействие, обратная связь, практические упражнения и игры.

Самой популярной и традиционной технологией развития сотрудников в нашем детском саду стало **наставничество**. Наставничество является основным методом обучения при работе с начинающими педагогами: более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени. Анализ данного вида работы показал, что наставничество – наиболее эффективной метод адаптации молодого педагога (время формирования навыка – 21 день и адаптация нового сотрудника происходит в течение месяца).

Первый важный момент наставничества – это написание Положения о наставничестве, где прописаны цели и задачи наставничества, кроме этого учтена компенсация затраты опытного педагога дополнительными баллами; указаны критерии подбора наставников, рассмотрена технология наставничества. (Приложение № 2)

В нашем детском саду использовалась наиболее эффективная **пятишаговая технология**.

- ✓ первый шаг: **«Я расскажу, ты послушай»** - важно только рассказывать начинающему педагогу о какой-нибудь деятельности, технологии, методе, приеме работы и не показывать их. Сначала рассказываем, доносим важную информацию и только потом переходим ко второму шагу.

- ✓ второй шаг: **«Я покажу, ты посмотри»** - при показе того или иного метода можно еще раз пояснить что-либо – это усилит восприятие и даст возможность повторить материал.
- ✓ Третий шаг: **«Давай сделаем вместе»** - отработка умения в ролевых играх, кейсах и еще раз проговорить ту или иную формулу, проделать то или иное действие.
- ✓ Четвертый шаг: **«Сделай сам, я подскажу»** - дать возможность воспитателю сделать что-либо самостоятельно, но оказывать поддержку.
- ✓ пятый шаг: **«Сделай сам, расскажи, что сделал»** - если молодой педагог выполняет задание, затем объясняет, почему он поступил так, а не иначе, значит, он понимает, что делает и выполняет это сознательно.

Еще одна технология, которую мы используем в методическом сопровождении – **коучинг**. Слово «коучинг» получило значение «переносить людей с их места туда, где они хотят быть».

Коучинг (англ. *coaching* – обучение, тренировка) – метод консалтинга и тренинга. Используется с целью повышения эффективности и раскрытия потенциала человека для решения его личных и деловых задач.

Коучинг – это метод управления, метод взаимодействия с людьми, способ мышления, способ бытия. В данном случае не дается готовых решений и алгоритмов. Приведу пример. Приходит педагог и спрашивает, как решить ту или иную проблему. Начинаем проводить коучинговую сессию, задаются вопросы: «Как ты считаешь, что необходимо сделать? Какие есть варианты? Что ты сделал для этого? Какие варианты использовал? Что получилось/не получилось? Почему?». Руководителю коучинга, с одной стороны, надо быть экспертом и оценивать решения. с другой стороны, ни в коем случае не давать и не навязывать своего решения. (Приложение № 3)

Основные принципы коучинга:

1. Вера в потенциал и большие способности человека
2. Все ответы находятся в голове у самого человека, путь к ним помогает найти коуч.
3. Сотрудник берет на себя ответственность через сознание.
4. Открытость и доверие.
5. Безоценочное отношение к сотруднику
6. Осознанное использование инструментария.

Перечисленные выше методы развития и обучения сотрудников (тренинг, семинары, практикумы, наставничество, коучинг) приводят к практическому освоению нового или изменения старого поведения, приобретению более совершенных трудовых навыков для профессионального и личностного развития.

Целью методического сопровождения является не только профессиональная адаптация, но и социальная. Начинаящий педагог должен влиться в коллектив и комфортно чувствовать себя в нем.

Интересной поддерживающей технологией является **баддинг** (англ. *budding* *приятель*). Один из сотрудников отвечает за то, чтобы интегрировать поступившего сотрудника в коллективную атмосферу. Баддинг подразумевает поддержку в достижении целей (личных и корпоративных), а также в приобретении новых навыков.

Баддинг используется для:

1. обучения сотрудника в процессе адаптации к новому рабочему месту
2. для повышения эффективности процесса преобразований в организации
3. для передачи информации.

Создание рабочей группы из опытных педагогов по инновационной деятельности помогло разработать программы самообразования педагогов. **Автоматизированное рабочее место** с предоставлением перечня интернет-ресурсов и медиатек в методическом кабинете помогает педагогам повышать свое профессиональное мастерство, педагогическую компетентность самостоятельно и расширяет возможность старшего воспитателя оказывать методическую помощь по требованию педагогов.

С 2017 года реализуется **институционный проект «Организация методического сопровождения педагогов детского сада»**, цель которого обработка и апробация организационно-методического сопровождения педагогов в условиях реализации ФГОС. Рабочая группа по реализации этого проекта определила задачами: разработку основной образовательной программы ДООУ в соответствии с требованиями ФГОС; актуализацию условий образовательной деятельности детского сада в соответствии с требованиями к условиям реализации основных образовательных программ дошкольного образования, реализацию планов мероприятий по повышению профессиональной компетентности педагогов, апробацию методических материалов по повышению квалификации педагогов: конспекты обучающих мероприятий, рекомендации, консультации, компьютерные презентации, реализацию плана психолого-педагогического сопровождения, создание организационно-методической базы деятельности детского сада, создание единого информационного пространства.

Центр образования № 1 включает в себя три структурных подразделения и главной задачей нашего учреждения является соблюдение преемственности на всех уровнях образования. Стало доброй традицией проведение **педагогических марафонов**, в котором принимают участие все специалисты детского сада, начальной и основной школ. Участие в марафоне предоставляет возможность поделиться своим опытом, пополнить портфолио, выработать единое направление в деятельности нашего учреждения по преемственности, создать благоприятные условия для перехода детей из статуса воспитанника в статус ученика. Одной из тем педагогического марафона была *«Обеспечение технологической преемственности уровней дошкольного и начального образования в части применения игровых*

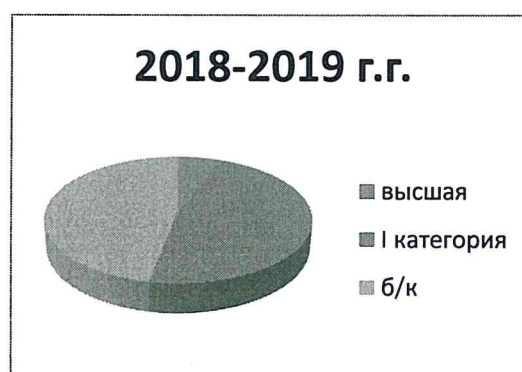
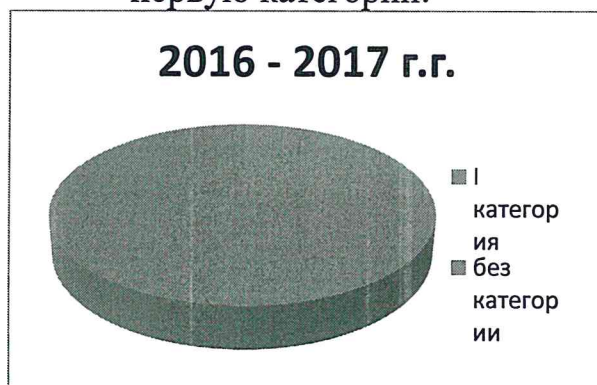
технологий». (Приложение № 4). Важнейшим направлением работы педагогического марафона была игра – как ведущий вид деятельности в системе дошкольного и начального образования. В рамках мастер-класса участники марафона демонстрировали друг другу различные игровые технологии. В результате анализа был отмечен высокий уровень владения игровыми технологиями, которые охватывают широкий спектр развития способностей детей дошкольного и младшего школьного возраста, обеспечивая эффективность усвоения материала.

Раздел III. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОПЫТА

Результатом применения таких форм , методов и технологий по повышению профессиональной компетентности педагогов детского сада позволило обеспечить профессиональный рост педагогов. Повышению творческой активности педагогов способствовало разнообразие форм методической работы, деловые игры. мастер-классы, смотры-конкурсы, открытые мероприятия, анкетирование. Повышению профессионального мастерства помогла работа педагогов по самообразованию. Тематика консультаций, семинаров, открытых просмотров была подобрана в соответствии с запросами педагогов.

➤ В Детском саду по состоянию на 2019 год работают 17 педагогов. Из них: 12 воспитателей, 1 старший воспитатель, 1 музыкальный руководитель, 1 инструктор по ФК, 1 педагог-психолог, учитель-логопед. Штат укомплектован на 100%. 14 педагогов имеют высшее педагогическое образование, 3 педагога обучаются в БелГУ на факультете «Дошкольное образование». В детском саду 2 молодых специалиста с которыми работают педагоги-наставники. Курсы повышения квалификации прошли 7 педагогов.

➤ Увеличилось количество педагогов, имеющих высшую и первую категории:



- участие педагогов в проектной деятельности в 2019 году составило 100%.
- На базе детского сада были проведены региональные семинары учителей, заместителей директоров и директоров школ с презентацией практических материалов деятельности Детского сада и показом педагогических мероприятий.
- Коллектив детского сада активно участвует в реализации муниципальных проектов: «Организация спортивных секций для увеличения охвата детей старшего дошкольного возраста игрой в шахматы в дошкольных организациях г. Белгорода» (Шахматы в ДОО); «Профилактика заболеваний опорно-двигательного аппарата у дошкольников г. Белгорода».
- 7 педагогов (41%) опубликовали статьи в сборниках различного уровня
- 8 педагогов (47%) приняли участие в конкурсах педагогического мастерства. 1 педагог занял призовое место в конкурсе «Педагогический дебют».

Всероссийский уровень				
Всероссийский конкурс семейных фотографий	победитель	Гудзь Е.	6 лет	
II Всероссийский конкурс рисунков по ПДД	победитель	Голозубова Полина	6 лет	
Межрегиональный творческий конкурс «Мама, милая моя!»	победитель	Бец Марьяна	6 лет	
Региональный уровень				
Областной фестиваль-конкурс «Белгородская сирень»	победитель	Тюркина Таисия	7 лет	
Муниципальный уровень				
Конкурс рисунков «Зебра совсем рядом»	победитель	Кириллова Мария	7 лет	
Фестиваль «Мозаика детства»	призер	Коренькова Виктория Сигбатуллина Полина	6 лет	
Конкурс «Безопасная дорога»	победитель	Кузнецов Данил Карелин Иван	6 лет	
Конкурс проектов «Составляем энциклопедию русской кухни»	победитель	Гудзь Е.	6 лет	
Фестиваль «Мозаика детства»	призер	Чуканова Дарья	6 лет	
Конкурс на лучшую	победители			

образовательную среду (Шахматы ДОО)			
Конкурс семейных фотографий «На кухне веселее вместе»	победитель	Королев Иван	6 лет

- увеличилось количество воспитанников, участвующих в конкурсах различного уровня.

Таким образом, система работы с применением современных технологий в процессе сопровождения и поддержки педагогов детского сада в вопросах воспитания и развития дошкольников позволило значительно активизировать педагогов в части включенности в образовательный процесс детского сада, наладить продуктивное взаимодействие всех участников образовательных отношений и установить партнерские отношения. А также повысить социальный статус детского сада среди населения микрорайона.

Библиография.

1. Абдалина Л.В. Профессионализм педагога: структура и механизм развития // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки.
2. Ангеловский А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность. профессионализм//Известия Самарского научного центра РАН.2010 № 5
3. Багаутдинова С.Ф. Преемственность ФГОС дошкольного образования и профессионального стандарта педагога // Мир детства и образование: Сб.материалов IX очно-заочной Всероссийской научно-практической конференции.
4. Багаутдинова С.Ф. Управление ДОУ в современных условиях//Дошкольное воспитание.2009.№ 8
5. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник – М.: ТК Велби. Проспект. 2008
6. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования.-М.;СПб:Нестор-История.2014
7. Наставничество как идеальный метод адаптации новичков в коллективе. <http://www.gd.ru/articles/8030-nastavnichestvo>
8. Профессиональный стандарт «Педагог»
9. Семушкина Л.Г. Исследование профессиональных функций воспитателя детского дошкольного учреждения: Автореф.1979.
10. Шабас С. Алгоритм профессионального взаимодействия педагогов детского сада//Дошкольное воспитание.2017.№ 11
11. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155
12. Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г.,

Краскова Людмила Евгеньевна

Приложение

Приложение № 1

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОУ

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА!

Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените Ваш уровень профессиональной компетентности по 4 -балльной шкале:

3 балла – показатель присутствует в полной мере;

2 балла – показатель присутствует не в полной мере;

1 балла – присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов – показатель отсутствует.

Показатели	Баллы	
1.Профес- сиональные знания	1. Знание законов развития ребёнка и технологии взаимодействия с ним	
	2. Знание современных концепций воспитания и новых педагогических технологий	
	3. Знание особенностей содержания ООП ДО	
	4.Знание психологических основ обучения и воспитания дошкольников	
	5. Знание основ преемственности между детским садом и школой	
	6. Знание частных методик развития детей	
	7. Знание содержания регионально образовательного компонента	
	8. Знание задач, содержания и методов работы с семьёй	
2. Педагогические умения	Обучающая функция:	
	1. Учитываю поло-ролевые различия детей	
	2. Использую в практической работе развивающие программы нового поколения	
	3. Отбираю формы, методы и приемы обучения и воспитания в соответствии с задачами, содержанием, этапом освоения знаний и умений	
	4. Строю педагогический процесс на основе диагностики освоения программы	
	5. Самостоятельно проектирую процесс обучения	
	6. Создаю условия для самостоятельного познания детьми окружающего мира	
	7. Использую современные технологии обучения, направленные на активацию познавательной деятельности (элементы проблемного обучения, моделирование и др.)	
	8. Реализую индивидуальный подход в обучении и воспитании детей	
	9. Владею способами оценки детской деятельности	
	10.Владею методикой поиска информации, умею её интерпретировать	
	Воспитывающая и развивающая функция:	
	1. Отбираю содержание, формы и методы работы, обеспечивающие развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации и самоуправления	

	2. Обеспечиваю социальное взаимодействие между детьми и взрослыми	
	3. Строю педагогический процесс в соответствии с уровнем личностного развития, чутко реагирую на особенности развития детей	
	Организационно-педагогическая функция:	
	1. Владею способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационного обучения, совместной с детьми и самостоятельной деятельности детей	
	2. Владею фронтальными, подгрупповыми и индивидуальными формами организации детей	
	Планово-прогностическая (планирующая) функция:	
	1. Умею соотносить и координировать собственное планирование с общими программами развития и планами ДОУ	
	2. Умею точно сформулировать цели и систему задач воспитательно-образовательной работы	
	3. Умею отбирать формы, методы и приемы в соответствии с задачами и возрастными возможностями детей	
	4. Умею осуществлять внутри - и межпредметные связи в педагогическом процессе	
	5. Умею планировать воспитательно-образовательную работу с детьми	
	Коммуникативная функция:	
	1. Умею находить общий язык с детьми, коллегами, родителями	
	2. Умею находить индивидуальный подход к детям и другим людям	
	Диагностическая функция:	
	1. Владею методами педагогической диагностики	
	2. Использую результаты комплексной диагностики (педагогической, психологической, медико-социальной) в определении задач, содержания различных форм работы с детьми	
	Исследовательская функция:	
	1. Ориентируюсь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей	
	2. Выделяю проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы и её результаты	
	3. Разрабатываю (или отбираю из существующих) адекватную задачам исследования методику диагностики	
	4. Анализирую результаты своей деятельности	
	5. Внедряю результаты научных исследований и передовой практики	
	Аналитическая функция:	
	1. Умею определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений,	

	навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей	
	2. Умею устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности	
	3. Умею на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности	
	Корректирующая функция:	
	1. Умею строить педагогический процесс с учетом результатов системной диагностики	
	2. Умею разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка	
	3. Умею управлять поведением и активностью детей	
	Гностическая функция:	
	1. Умею строить программу своего профессионального совершенствования и самообразования	
	2. Умею анализировать, оценивать и корректировать свою деятельность	
	3. Умею сопоставлять свой опыт с достижениями других педагогов, науки	
	4. Умею предвидеть последствия своих действий	
	5. Умею прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка	
	Итого баллов	
	Уровень:	

97-144 балла - уровень педагогической компетентности оптимальный

49-96 балла - достаточный

48-20 балла - критический

менее 19 баллов – недопустимый.

Краскова Людмила Евгеньевна

Принято
заседанием педагогического совета
МАОУ «ЦО № 1»
Протокол № 1 от 29.08.2016 г.

Утверждено:
приказом № ____ от «__» _____
Директора МАОУ «ЦО № 1»

Гребенников Ю.Б.

ПОЛОЖЕНИЕ

**муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Центр образования № 1» г. Белгорода
(сокращенное наименование «ЦО № 1»)**

**«О деятельности Школы молодого педагога в
образовательном структурном подразделении «Детский
сад»**

1.Общее положение

1.1.Настоящее Положение регламентирует деятельность структурного подразделения, которое создаётся при методической службе МАОУ «ЦО № 1» при наличии в образовательном учреждении молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы до 3 лет.

1.2. Школа молодого педагога – элемент методического пространства детского сада, объединяющего начинающих педагогов.

1.3. Цель школы молодого педагога – организация и создание условий для профессионального роста начинающих педагогов

1.4. Школой молодого педагога руководит старший воспитатель или педагог с высшим профессиональным образованием, высшей квалификационной категорией и стажем педагогической деятельности не менее 5 лет.

2. Цель

Создание условий для эффективного развития профессиональной компетентности начинающего педагога.

3. Задачи

3.1. Формировать представление о статусе педагога и системе его работы в условиях инновационного развития в ДОУ.

3.2. Расширять знания, умения и навыки в организации педагогической деятельности: самообразование, обобщение и внедрение передового опыта, создание методической продукции, аналитической деятельности и т.д.

3.3. Выявлять профессиональные, методические проблемы в учебном процессе начинающих воспитателей и содействовать их разрешению.

3.4. Пропагандировать педагогическое мастерство опытных воспитателей и оказывать помощь в совершенствовании знаний методики и педагогики.

4.Содержание деятельности

4.1. Разработка плана работы «Школы начинающего педагога».

4.2. Разработка методических рекомендаций, памяток начинающим педагогам и педагогам- наставникам.

4.3.Проведение занятий согласно тематического плана программы «Школы начинающего педагога».

На занятиях Школы молодого педагога оказывается теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса:

4.3.1. работа с документацией детского сада;

4.3.2. современные подходы к образовательному процессу дошкольного учреждения;

- 4.3.3. культура анализа и самоанализа образовательной деятельности;
- 4.3.4. создание воспитательной системы детского сада;
- 4.4. Выработка критериев результативности работы данного структурного подразделения.
- 4.5. Руководитель Школы молодого педагога организует посещения занятий и режимных моментов начинающих педагогов к опытным воспитателям.

5. Организация работы

5.1. «Школа начинающего педагога» представляет собой постоянно действующую форму повышения методической грамотности начинающего педагога.

5.2. Основные направления работы:

- профилактическая работа;
- организация профессиональной коммуникации;
- мотивация самообразования;
- повышение квалификации начинающих педагогов;
- воспитательная работа в группе;
- психологическое сопровождение деятельности начинающих педагогов.

5.3. Работа школы проводится по программе поддержки начинающего педагога, утвержденной директором МАОУ. За каждым начинающим воспитателем закрепляется приказом наставник.

5.4. Формы работы:

1. беседы;
2. лекции;
3. индивидуальные и групповые консультации с методистом;
4. знакомство с новинками методической литературы;
5. дискуссии;
6. семинары- практикумы;
7. психологические тренинги;
8. обмен опытом;
9. участие в методических семинарах, конференциях, конкурсах;
10. курсы повышения квалификации;
11. взаимопосещения занятий.

5.5. Обратная связь осуществляется с помощью анкетирования слушателей «Школы начинающего педагога».

5.6. В течение учебного года один раз в месяц проводятся занятия «Школы начинающего педагога». На каждое занятие пишется план.

5.7. Работа наставников оценивается и поощряется по результатам их деятельности в конце каждого семестра из фонда стимулирования согласно Положению «О порядке выплат стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда работников МАОУ «ЦО № 1»

6. Структура школы

- 6.1. Руководство работой ШНП осуществляет старший воспитатель ДОУ.
- 6.2. Занятия ШНП проводят: старший воспитатель, воспитатели с первой и высшей категорией.
- 6.3. Членами «Школы начинающего педагога» являются начинающие специалисты со стажем менее 3-х лет и их педагоги- наставники.

7. Обязанности педагогов-наставников

- 7.1. Оказывать помощь в разработке рабочих учебных программ и календарно- тематических планов преподаваемых дисциплин.
- 7.2. Оказывать помощь в подготовке к аудиторным и практическим занятиям.
- 7.3. Посещать занятия начинающего педагога и анализировать их проведение.
- 7.4. Помогать в организации самообразования начинающего педагога.

Вопросы коуча

1. Четкое определение целей/задач

- ✓ Что произошло? Что вы хотите обсудить со мной?
- ✓ какого результата вы хотите достичь? Чего конкретно вы хотите достичь и к какому сроку?

2. Описание сложившейся ситуации, препятствий, ресурсов

- ✓ Какова ситуация на данный момент? Опишите подробно.
- ✓ Что мешает решить эту ситуацию/проблему?
- ✓ Какие действия вы уже предприняли? Каковы результаты ваших действий?
- ✓ Какие есть ресурсы для достижения цели (знания, умения, время, деньги, поддержка)?

3. Варианты решений (3-4)

- ✓ Что вы можете сделать, чтобы изменить ситуацию? Какие варианты у вас есть?
- ✓ Каковы возможности и недостатки каждого из предложенных решений?
- ✓ Какой из вариантов решения, по вашему мнению, может дать максимальный результат?
- ✓ Кто мог бы помочь вам в данной ситуации?

4. План действий

- ✓ Что конкретно будете теперь делать? Что станет первым шагом? Каковы будут дальнейшие шаги?
- ✓ Когда приступите к выполнению?
- ✓ Какие ресурсы вам понадобятся? Какая вам необходима поддержка?
- ✓ Как вы будете отслеживать выполнение разработанного плана?

Утверждаю:
Директор МАОУ «ЦО № 1»

Ю.Б.Гребенников

ПРОГРАММА
проведения педагогического марафона в образовательном структурном
подразделении «Детский сад» МАОУ «ЦО № 1»

Дата проведения: *29 марта 2018 года*

Место проведения: образовательное структурное подразделение «Детский сад»

Время: *9.00- 12.00*

Тема: *«Обеспечение технологической преемственности уровней дошкольного и начального образования в части применения технологий»*

Цель: *Применение в образовательной деятельности технологий, обеспечивающих качество организации образовательной деятельности дошкольников и младших школьников по образовательным// предметным областям.*

Форма проведения: круглый стол, просмотр открытой деятельности

Участники педагогического марафона: воспитатели детского сада, педагоги начальной и основной школы.

Время	Тема	Форма представления	Ответственные
9.00-9.10	Регистрация участников педагогического марафона		Старший воспитатель Краскова Л.Е.
9.10-9.15	Открытие педмарафона. Ознакомление с темой и планом работы мероприятия.		Старший воспитатель Краскова Л.Е.
I. Теоретическая часть			
9.15-9.45	Анализ технологий, применяемых в дошкольном образовании.	выступление	Старший воспитатель Краскова Л.Е.

	<i>Технология – как инструмент профессиональной деятельности педагога. (краткий обзор технологий, используемых в образовательной деятельности).</i>		
II. Практическая часть			
9.45-10.45	Занятие в средней группе № 1 общеразвивающей направленности «Парад мод» - нетрадиционная техника рисования	Показ занятия	Кононенко Н.Г., воспитатель
	Занятие в старшей группе комбинированной направленности «Путешествие с Лунтиком на сказочную поляну» логопедическое занятие на автоматизацию звука [Л] изолированно, в слогах, словах и в предложениях»		Павлова Н.Ю., учитель - логопед
10.45-11.00	Анализ занятий	Организация деятельности в группах	Старший воспитатель Краскова Л.Е.
11.00-11.45	Круглый стол: обсуждение проблемы преемственности в использовании технологий, как	Дискуссия по теме	Участники педагогического марафона
11.45-12.00	Подведение итогов.	Деятельностная и личностно-эмоциональная оценка	Старший воспитатель Краскова Л.Е.