

Проект

«Ступени успеха»

**Тьюторское сопровождение старших
воспитателей, заместителей директоров ОО по
дошкольному образованию через методический
консалтинг**

Разработчики проекта:
Романова Наталья Геннадьевна,
методист по дошкольному
образованию УО г.Казани
Сулейманова Роза Салаватовна,
методист по профессиональному
росту педагогов УО г.Казани

г.Казань

2022 г.

Тип проекта: управленческий.

Целевая группа: Старшие воспитатели ДОО

Сроки реализации: 2022 г.

Название проекта: Ступени успеха

Тема проекта: тьюторское сопровождение старших воспитателей, заместителей директоров ОО по дошкольному образованию через методический консалтинг.

Основания для разработки проекта.:

- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ
- Указ Президента Российской Федерации Путина В.В. от 7 мая 2018 № 204 Национальный проект РФ «Образование» 2019-2024
- Указ Президента Российской Федерации от 29.05.2017 г. № 240 Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства
- Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155
- Постановление Исполнительный комитет города Казани республики Татарстан от 11 июня 2015 года n 2381 Об утверждении Муниципальной программы "Развитие образования в городе Казани на 2015 - 2021 годы" (в ред. Постановлений Исполкома муниципального образования г. Казани от 22.08.2016 N 3400, от 28.04.2017 N 1564, от 29.12.2017 N 5493)
- Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» - Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г., № 544н;
- Приказ Минтруда России от 5 августа 2016 г. № 422н «О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н»

Обоснование проекта:

В последние годы объективно подняли планку профессиональных требований к педагогическим работникам. Это обусловлено интенсивным обновлением, модернизацией всех компонентов образовательного процесса на всех ступенях системы образования, в том числе и дошкольной. Введение ФГОС ДО и профессионального стандарта «Педагог» послужило пусковым механизмом для усиления и выведения на новый качественный уровень работы с педагогическими кадрами. Сегодня педагог должен уметь на высоком уровне комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи. Сегодня востребован не просто воспитатель и специалист-предметник (логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и т. д.), а педагог — навигатор в мире детства. А это уже совершенно иной формат педагогической деятельности. Перед воспитателями, специалистами образовательных организаций ставятся задачи, которые сможет решить только компетентный педагог. Для самореализации каждого педагога, развития его ключевых компетенций должны быть созданы оптимальные условия. Ведущими принципами при этом являются: конкретность, адресность и дифференциация. Проблеме профессионального становления молодых и начинающих педагогов в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения молодых и начинающих педагогов в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Инновационное решение данного вопроса — организация тьюторского сопровождения через методический консалтинг, который будет поддерживать педагогов в их профессиональной деятельности и станет эффективным механизмом работы.

Согласно указу Президента РФ В.В.Путина от 29 мая 2017 г № 240 2018-2017 годы объявлены Десятилетием детства в «целях совершенствования государственной политики в сфере защиты детства».

Актуализация задач комплексной поддержки детства совпадает по времени с обновлением дошкольного образования посредством внедрения ФГОС ДО, который был утвержден приказом МОиН РФ № 11 55 от 17.10.2013 года. Полноценное воплощение в практике заложенных в стандарте принципов разнообразия детства, уважения личности ребенка; сохранение уникальности и самоценности детства как важного этапа в общем развитии человека, реализации образовательной программы дошкольного образования в формах, специфических для детей данной возрастной группы, обеспечения личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия взрослых и детей возможно только при наличии соответствующего кадрового потенциала, обеспечения слаженной профессиональной деятельности всех педагогов дошкольного образования.

Стремление и потребность совершенствовать себя заставит старших воспитателей ДОО находиться в постоянном поиске новых методов и приемов обучения, как себя, так и своих подчиненных, что приведет к повышению качества дошкольного образования

Проблема исследования заключается в методологическом обосновании и поиске активных форм обучения старших воспитателей, которые способствовали бы повышению профессиональных компетенций в вопросах обучения, воспитания и развития ребенка, разработки образовательной программы, оснащения педагогического процесса и пр.

Актуальность проекта. Данная проблема актуальна и для педагогического сообщества Советского района г.Казани. Ежегодно происходит сменяемость категории старших воспитателей, из 87 педагогов имеют стаж в должности старшего воспитателя до 5 лет 35 педагогов, что составляет 40%. Период вхождения старшего воспитателя (зам.директора ОО по дошкольному образованию) в профессию отличается напряженностью. Это связано, прежде всего, с тем, что к нему, как к специалисту предъявляются высокие требования: знание возрастных и психологических особенностей детей дошкольного возраста; знание методик и технологий воспитания и обучения; знание современной нормативной базы и что, очень важно, владение коммуникативными навыками. Кроме этого, начинающему старшему воспитателю, заместителю директора по дошкольному образованию необходимы умения: управлять собой и разрешать проблемы. Поэтому при вступлении в данную должность они испытывает серьезный стресс. От того, как он преодолеет этот этап, зависит его личностное и профессиональное развитие. Профессиональные трудности начинающего старшего воспитателя (по результатам анкетирования) это неадекватное оценивание своих возможностей; недостаточное владение саморегуляцией, навыками управления собой и решения проблем; недостаточное развитие коммуникативных навыков.

Учитывая тот факт, что ежегодно вводятся новые дошкольные учреждения, постоянно обновляется педагогический состав, поэтому к числу приоритетных задач мы относим выстраивание эффективной системы тьюторского сопровождения молодых и начинающих старших воспитателей, способствующей росту их профессиональной компетентности, освоению ими новых педагогических технологий, формированию индивидуального стиля работы.

Поэтому тьюторство мы рассматриваем как основной ресурс наставничества в работе с имеющимся контингентом педагогов. В монографии С.А. Щенникова понятие «тьютор» определяется как «преподаватель-консультант», специалист в области организации образования и самообразования. Тьютор – это субъект, сопровождающий профессиональное развитие педагогов в процессе их образования». Активный поиск наиболее эффективных путей решения данной проблемы определил выбор содержания, форм работы, использование всех возможностей и ресурсов образовательной организации.

Новизна предлагаемой деятельности заключается в системном использовании как довольно распространенных форм работы с молодыми педагогами (наставничество, взаимопосещение и наблюдение педагогического процесса у опытных старших воспитателей, консультации, семинары, практикумы, мастер-классы), так и новых, активных современных форм тьюторского сопровождения воспитателей, таких как методический консалтинг, коучинг, тайм-менеджмент и т.п.

Цель проекта: Создание и реализация модели тьюторского сопровождения через методический консалтинг через активные формы обучения как условие совершенствования профессиональных компетенций старших воспитателей ДОО в условиях реализации ФГОС ДО и перехода на профессиональный стандарт «Педагога».

Задачи

1. Провести аудит личностных качеств и профессиональных компетенций старших воспитателей ДОО.
2. Разработать план деятельности тьюторского сопровождения через методический консалтинг, используя активные формы обучения.
3. Разработать алгоритм индивидуального образовательного маршрута педагога в соответствии, с профессиональным стандартом педагога.
4. Собрать банк практической информации, которая окажет помощь в методической работе в дошкольном образовательном учреждении
5. Активное участие в районном образовательном проекте «Мир детства» в рамках национальной доктрины «Десятилетие детства».

Направление сопровождения:

- системно – ориентированное
- включенность педагогов в активную профессионально – творческую деятельность;
- заинтересованность в самопознании, творческом самоопределении и самосовершенствовании (работа в творческих группах);
- активное участие в методических мероприятиях

Этапы реализации проекта.

Этап 1. Подготовительный этап проекта (сентябрь – декабрь 2021 г.)

- изучение передового опыта по тьюторскому сопровождению через методический консалтинг;
- изучение имеющихся нормативно-правовых документов;
- изучение запросов старших воспитателей на информальное образование;
- проведение аудита личностных качеств и профессиональных компетенций;
- изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных маршрутов.

Этап 2. Разработка и внедрение (январь 2022 г. — май 2022 г.)

- корректировка плана проекта в соответствии с годовым планом;
- реализация проекта. Помощь в составлении индивидуальной траектории развития педагогов;
- создание модели тьюторского сопровождения через активные формы обучения.

Этап 3. Заключительный (май 2022 г.)

- анализ деятельности по направлениям за период;
- анализ результатов реализации проекта, корректировка содержания, подведение итогов; трансляция полученного опыта на мероприятиях различного уровня;
- справка по итогам деятельности

Ожидаемый результат

- повышение уровня психолого-педагогической компетентности старших воспитателей (зам.директоров по ДО);
- создание системы активного взаимодействия педагогов-наставников и специалистов как тьюторов для обеспечения адекватного партнерства;
- разработка ИОМ повышения профессиональной компетентности старших воспитателей (зам.директор по ДО) ;
- повышение категорийного уровня , результативное участие педагогов ДОО в профессиональных конкурсах, повышение качества дошкольного образования;
- разработка методических рекомендаций по организации тьюторского сопровождения через методический консалтинг
- трансляция полученного опыта на мероприятиях различного уровня

План реализации проекта

№п\п	Подготовительный этап проекта
1.	Изучение передового опыта по созданию модели тьюторского сопровождения через методический консалтинг
2.	Изучение имеющихся нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность ДОО в условиях реализации ФГОС ДО
3.	Изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.
4.	изучение запросов старших воспитателей на неформальное образование
5.	Проведение аудита личностных качеств и профессиональных компетенций.
6.	Проведение диагностики и анализ ее итогов с целью разработки комплекса мероприятий по реализации проекта.
7.	Проведение мониторинга уровня профессиональной компетентности педагогов, их возможностей, профессионального роста.

Итоги реализации 1 этапа проекта

1. Создана система активного взаимодействия педагогов-наставников и специалистов как тьюторов для обеспечения партнерства с использованием активных обучающих структур направленных на командообразование согласно аудита личностных качеств и профессиональных компетенций.

Педагогами начали активно внедряться в работу обучающие структуры педагогического проекта «Преобразование обучения для XXI века». Старшим воспитателям даны четкие алгоритмы их применения.

Практика показывает, что применение сингапурских обучающих структур даёт положительные результаты:

- педагоги проявляют больше самостоятельности;
- начинают свободнее общаться, высказывать свою точку зрения;
- уходят от стандартного мышления, осознанно воспринимают информацию.

Данные педагогические техники развивают важные социально-нормативные возрастные характеристики педагога и ребенка, что соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Развиваются такие качества, как

- способность договариваться, учитывать интересы и чувства других, сопереживать неудачам и радоваться успехам других, уметь выражать и отстаивать свою позицию по разным вопросам;
- общаться, высказывать свою точку зрения, выражать свои мысли и желания, использовать речь для выражения своих мыслей;
- уходить от стандартного мышления, осознанно воспринимать информацию, способность сотрудничать и выполнять как лидерские, так и исполнительские функции в совместной деятельности.

Групповая деятельность создает благоприятные условия для возможности научиться сотрудничеству. Взаимодействие, взаимопомощь, коллективный способ освоения новых программ и технологий подтверждают эффективность повышения профессионального мастерства и инновационного потенциала педагогов, их самосовершенствование, раскрывают творческие способности, критическое и креативное мышление, коммуникацию и сотрудничество, развивают профессионализм.

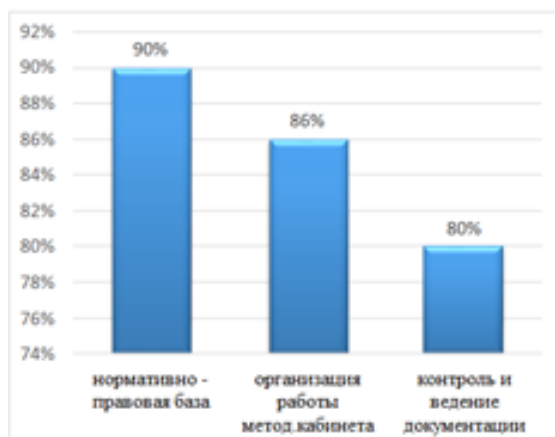
Одним из основных моментов обучающих структур является командная работа, которая подразумевает 4 принципа ПАЙС, что означает:

- 1 – позитивная взаимозависимость
- 2 – индивидуальная ответственность
- 3 – равное участие
- 4 – одновременное взаимодействие.

В дошкольном возрасте одним из главных моментов является научить детей взаимодействовать. Для этого помогают такие обучающие структуры как РЕЛЛИ РОБИН, ТАЙМД-ПЭА-ШЭА, МИКС-ПЭА-ШЭА, РАУНД ТЕЙБЛ, РЕЛЛИ ТЕЙБЛ и т.д. где дети учатся

высказывать свою точку зрения или отвечать на поставленные вопросы, но самое главное учатся не только рассуждать, но и слышать своего партнера.

2. Приведена в соответствие образовательная среда методического кабинета, соответствующая современным требованиям. Подготовлены рекомендации по развитию методического кабинета.



3. Проведено анкетирование на изучение запросов старших воспитателей на информальное образование

4. Разработано положение конкурса «Методический кабинет – управленческая лаборатория старшего воспитателя».

Старшие воспитатели приняли участие в городском смотре-конкурсе управленческих лабораторий старших воспитателей

№п\п	Этап 2. Разработка и внедрение
	Разработка модели тьюторского сопровождения через методический консалтинг
1.	Изучение и внедрение в практику новых форм, направленных на информальное образование
	Реализация проекта. Помощь в составлении индивидуальной траектории развития педагогов;
	Разработка индивидуальной образовательной программы профессионального становления педагога. Создание Карты роста профессиональной компетентности и мастерства педагогов
	Проведение мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства старших воспитателей (консультации, проблемные семинары мастер-классы, коучинг-сессии и т.п) и др.).
	Формирование электронного банка творческих разработок, активных форм обучения

Итоги реализации 2 этапа проекта

1. Разработана модель тьюторского сопровождения через методический консалтинг, создана целевая группа «Методисты-наставники» из старших воспитателей со стажем работы в должности более 10 лет, прошедши обучение в целевых группах, организованных ИМО УО г.Казани

Модель тьюторского сопровождения реализовалась:

- Обучающие семинары
- Практикумы
- Тренинги
- Презентации педагогических мастерских
- Мастер-классы

Охват составил 90 % старших воспитателей



2. Созданы условия для интенсивного профессионального развития педагогических работников ДОО;
 - осуществляется поддержка распространения лучших образовательных практик;
 - расширяется сотрудничество между педагогами;
3. Создана Карты роста профессиональной компетентности и мастерства педагогов

Ф.И.О. _____ Должность _____ Образовательная организация (по уставу) _____							
Раздел 1. План профессионального развития педагога Цель: _____							
Задачи педагога, направленные на удовлетворение образовательных потребностей, интересов, затруднений по актуальным направлениям развития системы образования	Образовательная организация Методическая работа		Муниципальный уровень (район, город) Методическая работа Групповые формы методической работы (могут быть выделены и индивидуальные формы — по усмотрению)		Республиканский уровень (программа повышения квалификации, др.), организация дополнительного профессионального образования, др., тематика, форма обучения, период обучения, другие мероприятия, отметка о выполнении		Степень реализации задач: В — высокая степень (реализована полностью); С — средняя степень (реализована частично); Н — низкая степень (реализована минимально); О — нулевая степень (не реализована); Комментарии
	Индивидуальные формы методической работы	Групповые формы методической работы	Форма и тематика мероприятий	Срок, организация, Ф.И.О. (кто проводит), отм. о вып.	Форма и тематика мероприятий, др.	Срок, организация, Ф.И.О. (кто проводит), отм. о вып.	
	1	Самообразование: Тема, этапы, виды работ (изучение литературы, посещение мероприятий и т.д.), результат и др.	Срок, отметка о вып. (В — вып., Н — не вып.)	Формы мероприятий (семинары, дис-куссии и др.), тематика	Срок, отм. о вып.		
Учебный год							

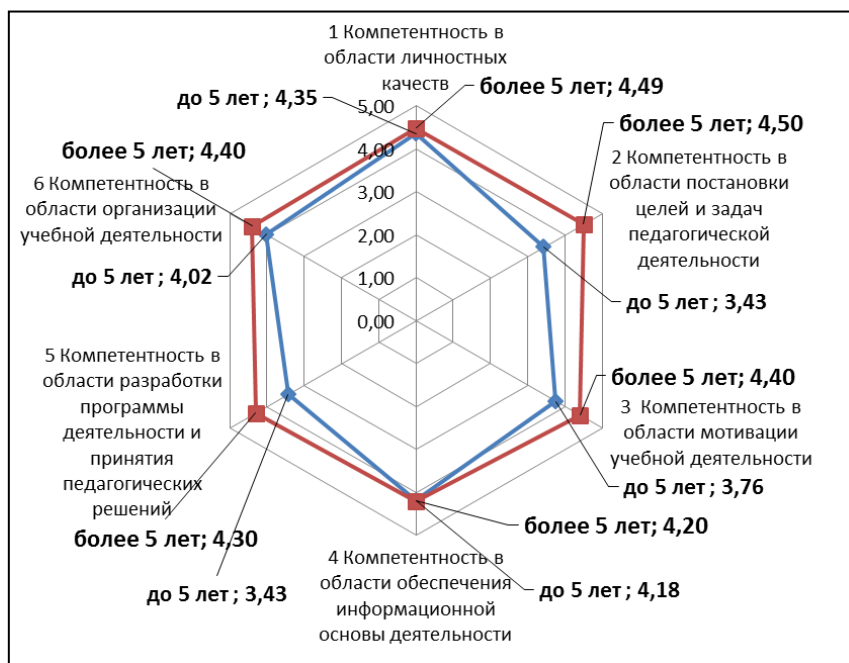
Раздел 2. План самореализации педагога							
Профессиональные возможности педагога				Профессиональные достижения педагога			
Выступления педагога на мероприятиях, проведение образовательной деятельности с воспитанниками, мероприятий с родителями, др.				Обобщение актуального педагогического опыта, презентация методического продукта, др.			
Образовательная организация	Муниципальный уровень	Городской уровень	Республиканский уровень	Образовательная организация	Муниципальный уровень	Городской уровень	Республиканский уровень
(форма и тематика мероприятия, для кого проводится, срок проведения, отметка о выполнении (В — выполнено, Н — не выполнено))	(форма и тематика мероприятия, где проводится (на мероприятии профессионального объединения, др.), для кого проводится, срок проведения, отметка о выполнении)	(форма и тематика мероприятия, где проводится (на мероприятии профессионального объединения, др.), для кого проводится, срок проведения, отметка о выполнении)	(организация, форма и тематика мероприятия, для кого проводится, срок проведения, отметка о выполнении)	(форма и тематика мероприятия, форма обобщения опыта, тематика; вид, тематика методического продукта, для кого проводится, срок проведения, отметка о выполнении)	(форма и тематика мероприятия (форма обобщения опыта, тематика; вид, тематика методического продукта, где проводится (на мероприятии профессионального объединения, др.), для кого проводится, срок проведения, отметка о выполнении)	(форма и тематика мероприятия (форма обобщения опыта, тематика; вид, тематика методического продукта, где проводится (на мероприятии профессионального объединения, др.), для кого проводится, срок проведения, отметка о выполнении)	(организация дополнительного профессионального образования, др. организация (форма обобщения опыта, тематика; вид, тематика методического продукта, срок проведения, отметка о выполнении))

Примечания:
1. Возможен и федеральный уровень.
2. Материалы по данному разделу (тексты выступлений, конспекты образовательной деятельности, описание актуального педагогического опыта, др.) могут быть представлены в портфолио педагога.

4. Сформирован электронный банк творческих разработок в рамках реализации районного проекта «Мир детства», и активных форм обучения педагогов.

5. Проведены мероприятий по совершенствованию профессиональной компетентности и мастерства старших воспитателей

6. Проведена оценка компетентности старшего воспитателя



№п/п	Тема Этап 3. Заключительный
1.	Итоговый мониторинг по результатам реализации проекта
	Апробация модели тьюторского сопровождения профессионального становления молодых педагогов через методический консалтинг
	Создание целевой группы по цифровым образовательным ресурсам
	Разработка методических рекомендаций по организации тьюторского сопровождения через методический консалтинг

	трансляция полученного опыта на мероприятиях различного уровня
	Обобщение и анализ итогов реализации Проекта

Приложения

Оценка компетентности старшего воспитателя

(методика оценки уровня квалификации педагогических работников под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой)

Уважаемый старший воспитатель!

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-ти балльную шкалу.

5 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению воспитателя. Ответ экспертов – «да».

4 - высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Периодически возникают случаи, когда качества или поведение воспитателя не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее да, чем нет».

3 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение воспитателя соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «среднее значение».

2 – слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Поведение и качества педагога лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее нет, чем да».

1 - характеристика не представлена в деятельности воспитателя. Качества и поведение воспитателя не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «нет».

Отмечайте Ваш ответ знаком «+» в соответствующей колонке.

1. Компетентность в области личностных качеств						
1.1. Эмпатийность и социорефлексия³						
		1	2	3	4	5
1	Все воспитанники безбоязненно обращаются к воспитателю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса					
2	Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания					
3	Умеет поддержать воспитанников и коллег по работе					
4	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого воспитанника					
5	Умеет анализировать причины поступков и поведения воспитанников					
1.2. Самоорганизованность^{4,1}						
		1	2	3	4	5
6	Умеет организовать свою деятельность и деятельность воспитанников для достижения намеченных целей					
7	Рабочее пространство воспитателя хорошо организовано					
8	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности					
9	Своевременно вносит коррективы в намеченный план занятий в зависимости от сложившейся ситуации					
10	Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой					
1.3. Общая культура⁴						
		1	2	3	4	5
11	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы					
12	Поведение и внешний вид воспитателя соответствуют этическим нормам					
13	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни					

14	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении					
15	Высказывания воспитателя построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи					
2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности						
2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями воспитанников						
		1	2	3	4	5
16	Умеет обоснованно ставить педагогические цели и задачи					
17	Умеет ставить цели занятия в соответствии с возрастными особенностями обучающихся					
18	Корректирует цели и задачи в зависимости от готовности воспитанников к освоению предлагаемого материала					
19	Умеет ставить цели в соответствии с индивидуальными особенностями воспитанников					
20	Знает и учитывает уровень развития воспитанников при постановке целей и задач					
2.2. Умение перевести тему занятия в педагогическую задачу						
		1	2	3	4	5
21	Умеет формулировать цели и задачи воспитательной деятельности					
22	Умеет конкретизировать цель занятия до комплекса взаимосвязанных задач					
23	Умеет сформулировать критерии достижения целей занятия					
24	Умеет добиться понимания воспитанниками целей и задач занятия					
25	Умеет соотнести результаты воспитания и обучения с поставленными целями					
2.3. Умение вовлечь воспитанников в процесс формулирования целей и задач						
		1	2	3	4	5
26	Умеет вовлечь воспитанников в процесс постановки целей и задач					
27	Обсуждает с воспитанниками программу (план) воспитательной деятельности					
28	Предлагает воспитанникам сформулировать предложения к плану воспитательной работы					
29	Спрашивает, как воспитанники поняли цели и задачи проводимых им занятий					
30	Воспитанники принимают участие в формулировании целей и задач занятий					
3. Компетентность в области мотивации деятельности						
3.1. Умение создавать ситуации успеха для воспитанников						
		1	2	3	4	5
31	Умеет вызвать интерес у воспитанников к занятиям					
32	Отмечает даже самый маленький успех воспитанников					
33	Демонстрирует успехи воспитанников родителям и (или) другим взрослым					
34	Демонстрирует успехи воспитанников другим воспитанникам					
35	Умеет дифференцировать задания так, чтобы воспитанники почувствовали свой успех					
3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации воспитанников						
		1	2	3	4	5
36	Создает условия для позитивной мотивации воспитанников					
37	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес воспитанников к различным занятиям					
38	Использует знания об интересах и потребностях воспитанников в педагогической деятельности					
39	Умеет создать доброжелательную атмосферу					
40	Воспитанники удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой воспитателем: содержание, методы, результаты и др.					
3.3. Умение создавать условия для роста познавательной мотивации воспитанников						
		1	2	3	4	5
41	Умеет активизировать творческие возможности воспитанников					
42	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала					
43	Поощряет любознательность воспитанников					
44	Дает возможность воспитанникам самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности					

45	Создает условия для вовлечения воспитанников в дополнительные формы познавательной и практической деятельности: кружки, секции, студии и др.					
4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности						
4.1. Компетентность в методах воспитания и обучения						
		1	2	3	4	5
46	Своевременно вносит коррективы в методы педагогической деятельности в зависимости от сложившейся ситуации					
47	Применяемые воспитателем методы соответствуют поставленным целям и задачам					
48	Применяемые воспитателем методы соответствуют имеющимся условиям					
49	Владеет современными педагогическими методами					
50	Обоснованно использует современные информационно-коммуникативные технологии					
4.2. Компетентность в содержании воспитания и обучения						
		1	2	3	4	5
51	Хорошо знает теорию воспитательной работы					
52	Программа (план) воспитательной работы построена с учетом содержания всей образовательной деятельности воспитанников					
53	При подготовке к занятиям использует разнообразные материалы: книги, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.					
54	В процессе формирования новых знаний и умений опирается на имеющиеся у воспитанников знания и умения					
55	Добивается высоких результатов в воспитательной деятельности					
4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности						
		1	2	3	4	5
56	Ориентируется в социальной ситуации группы, знает и учитывает взаимоотношения воспитанников					
57	Имеет систему работы со сложными воспитанниками					
58	Систематически анализирует уровень развития воспитанников					
59	Имеет набор разнообразных дидактических и методических материалов для различных категорий воспитанников					
60	Подготовленные воспитателем характеристики воспитанников отличаются хорошим знанием их индивидуальных особенностей					
5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений						
5.1. Умение разработать и реализовать программу (план) воспитательной работы						
		1	2	3	4	5
61	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам образовательной деятельности					
62	Может провести сравнительный анализ различных программ воспитательной работы, методических и дидактических материалов, выявить их достоинства и недостатки					
63	Обоснованно выбирает материал для осуществления педагогической деятельности					
64	Программа (план) воспитательной работы предполагает решение комплекса обоснованных целей и задач					
65	Программа (план) воспитательной работы составлен с учетом нормативных требований, актуальных задач, интересов обучающихся и др. моментов, повышающих ее обоснованность					
5.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы						
		1	2	3	4	5
66	Вносит изменения в имеющиеся дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов					
67	Самостоятельно разработанные воспитателем программные, методические и дидактические материалы отличает высокое качество					
68	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы					

69	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства					
70	Проводит обоснование эффективности реализуемой программы (плана) воспитательной работы, новых методических и дидактических материалов					
5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях						
		1	2	3	4	5
71	Поощряет высказывания и выслушивает мнения воспитанников, даже если они расходятся с его точкой зрения					
72	Коллеги по работе используют предложения воспитателя по разрешению актуальных вопросов					
73	Умеет аргументировать предлагаемые им решения					
74	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов					
75	Учитывает мнение коллег, воспитанников и других участников образовательного процесса при принятии решений					
6. Компетентность в области организации деятельности						
6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения						
		1	2	3	4	5
76	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с воспитанниками, вести с ними диалог					
77	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом					
78	Умеет насыщать общение с воспитанниками положительными эмоциями и чувствами					
79	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.					
80	Умеет создать рабочую атмосферу, поддержать дисциплину					
6.2. Умение организовать учебную деятельность воспитанников						
		1	2	3	4	5
81	Использует методы, побуждающие воспитанников самостоятельно рассуждать					
82	Умеет организовать воспитанников для достижения запланированных результатов					
83	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами					
84	Способствует развитию учебной самостоятельности самоорганизации воспитанников					
85	Умеет организовать воспитанников для поиска необходимой дополнительной информации: книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.					
6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание						
		1	2	3	4	5
86	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности воспитанников при оценивании					
87	Показывает воспитанникам их достижения и недоработки					
88	Применяет различные методы оценивания воспитанников					
89	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки воспитанников					
90	Способствует формированию навыков самооценки у воспитанников					

Методика изучения затруднений педагогов (автор Я.С.Турбовский)

Данная методика предлагает анкетирование педагогов для выявления реальных трудностей педагогов. Анкета состоит из трех вопросов:

1.Что в Вашей работе получается очень хорошо и каким опытом Вы можете поделиться с коллегами?

2.Что в Вашей работе получается хорошо?

3. В чем Вы испытываете затруднения?

В беседе, предваряющей заполнение анкет, нужно тактично выйти на разговор о том, что актуально для образовательной организации, отметить ряд общих проблем, которые необходимо решить. Участие в анкетировании добровольное.

Если анкетирование проводится впервые, автор рекомендует вопросы, по которым каждый педагог оценивает свои профессиональные навыки.

Анкета

Цель: выявить эффективность организации методической работы в районе, наметить перспективы проектирования плана методической работы на предстоящий год.

1. Ф.И.О. _____
2. В каких мероприятиях методического характера в этом году Вы были задействованы (район, город)? (перечислить) _____
3. Какие формы методической работы, на Ваш взгляд, способствуют повышению вашего педагогического мастерства? (подчеркнуть, если нет добавить):
 - посещение курсов;
 - проведение обучающих мастер-классов;
 - участие в работе семинаров-практикумов;
 - участие в работе круглых столов;
 - работа по самообразованию;
 - педагогические мастерские;
 - др.: _____
4. Как вы оцениваете качество методической работы в районе?
а) удовлетворительно; б) хорошо; в) отлично.
5. Ваша тема по самообразованию? _____
6. По каким направлениям нуждаетесь в работе по повышению собственной методической грамотности? _____
7. Каким опытом работы вы бы могли поделиться с коллегами в следующем году? _____
8. Какой вклад в развитие методической работы в районе могли бы внести лично Вы? _____
9. Какие рекомендации Вы могли бы дать по организации методической работы в районе? (Впишите то, чего на Ваш взгляд не хватает): _____
10. Ваши пожелания по организации методической работы в районе: _____

Алгоритм индивидуального образовательного маршрута

Этап	Содержание	Характеристика
Подготовка	Самодиагностика профмастерства, определение положительных и отрицательных аспектов педагогической деятельности.	На этом этапе педагогу необходимо сформулировать собственный образовательный запрос на основе результатов самодиагностики, соотнести потребности с требованиями ФГОС, особенностями жизнедеятельности ДОО,. Запрос этот составляют с учетом собственных предпочтений и потенциальных возможностей,
Планирование	Проектирование и разработка	Для целенаправленного выбора модели

	индивидуальной траектории, которую начинают с составления плана действий, необходимых для совершенствования профессиональной компетенции.	и содержания траектории педагогу необходимо владеть навыками проектирования собственного развития. Планирование предполагает определение необходимых для достижения поставленных целей методический, материально-технических и иных условий. Преимущественно для этого требуется посещение мастер-классов, семинаров, курсов повышения квалификации, консультаций, заседаний МО, участия в экспериментальных педагогических проектах, психологических тренингах.
Практические решения	Реализация ИОМ: осуществление педагогической деятельности в соответствии с составленной стратегией развития.	Составление отчетов за каждый конкретный период. Презентация отчетных данных на педагогических советах, собраниях методических объединений. Решение о презентации результатов может приниматься коллегиально. Корректировка содержания ИОМ с учетом полученного опыта, новыми данными рефлексии.
Оценка и рефлексия деятельности	Анализ эффективности реализации ИОМ.	К оцениванию реализации образовательной траектории привлекают коллеги, представители администрации ДОО и родительской общественности. Ключевое значение имеет рефлексия педагога и то, как он сам оценивает эффективность проделанной работы.

Используемая литература.

- 1.Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы. - М.: ТЦ Сфера, 2006.
2. Волошина А. С. Методические рекомендации для тьютора, Ростов-на-Дону, 2007.
3. Львова Л.Т. Организация работы по самообразованию педагогов ДОУ//Л.Т.Львова//Справочник старшего воспитателя,- 2008.-№11
4. Микляева Н. В. Инновации в детском саду.- М.: Айрис ПРЕСС, 2008.
- 5.Микляева Н. В., Микляева Ю. В. 2008. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ. Методическое пособие. – М.: Айрис – Пресс.
6. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТЦ Сфера, 2007.
- 7.Тимофеева, Бережнова. Повышение профессиональной компетентности педагога ДОУ. Выпуск 1. Учебно-методическое пособие
8. Соловьева Д. Новый способ рассказать о своем опыте – методический маршрут учителя// Справочник заместителя директора школы № 5 2016
9. Электронная версия журнала "Практика Управления ДОУ"
10. Афонькин Ю.А. Аудит личностных качеств и профессиональных компетенций педагога ДОО: диагностический журнал. – Волгоград: Учитель, 2014.-92с