

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 445 учреждение города Челябинска»

**Управление методической работой в дошкольной
образовательной организации**

Выполнила:
Новикова С.В.
старший воспитатель
МБДОУ «ДС № 445
г. Челябинска»

Челябинск 2020

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы управления методической работой в дошкольной образовательной организации	9
1.1. Проблема управления методической работой в дошкольной образовательной организации в современной теории и практике	9
1.2. Педагогическая диагностика в управлении методической работой в дошкольной образовательной организации	20
1.3. Модель управления методической работой ДОО на диагностической основе и условия ее внедрения.	24
Вывод по первой главе	36
Глава 2. Экспериментальная работа по проектированию модели управления методической работой в дошкольной образовательной организации на диагностической основе	38
2.1. Диагностические исследования уровня профессионального развития педагогических кадров МБДОУ «Детский сад №445 г. Челябинска»	38
2.2. Содержание экспериментальной работы по проектированию модели управления методической работой ДОО на диагностической основе	55
2.3. Анализ, интерпретация и обобщение результатов экспериментальной работы	58
Заключение	65
Список литературы	68
Приложение	70

Введение

Особенностью современного этапа развития России является изменение ориентиров и требований к дошкольному образованию как ее начальному звену. Смена парадигмы образования, переоценка его концептуальных основ, переосмысление целей, задач, содержания развития, обучения и воспитания дошкольников нашли свое выражение в переходе к личностно-ориентированной модели работы с детьми. Современная система дошкольного образования характеризуется разнообразием видов дошкольных образовательных организаций (в дальнейшем ДОО), расширением спектра применяемых педагогических технологий, широким распространением инновационной и экспериментальной деятельности. В таких условиях требуется обновление управления педагогическими кадрами ДОО, которое должно иметь стимулирующий, развивающий и демократический характер. А это в свою очередь предполагает изменение управления методической работой в дошкольной образовательной организации.

Методическая работа с педагогическими кадрами в ДОО выступает как средство научного управления целостным педагогическим процессом, повышения профессиональной квалификации воспитателей и развития их творческой активности. Организатором, координатором методической работы в ДОО является старший воспитатель. Современная практика управления дошкольным образованием предполагает появление нового старшего воспитателя, обладающего потребностью и готовностью решать образовательные проблемы в русле изменившихся социально-культурных ценностей и приоритетов: осуществлять дифференцированный, системный подход к организации работы с воспитателями; учитывать их индивидуальные способности, возможности, профессиональные запросы; развивать творчество и инициативу каждого члена педагогического коллектива; создавать условия для вариативности образования;

стимулировать образовательные инициативы. В качестве эффективного средства совершенствования управления методической работой рассматривается педагогическая диагностика.

Управление методической работой в ДОО на основе диагностирования позволяет оптимизировать педагогический процесс посредством изучения потребностей детей и родителей; осуществить личностно-ориентированный подход к развитию каждого педагога: совместно выявить и осознать его затруднения, выбрать оптимальные пути их преодоления, а так же определить сильные стороны педагога, наметить конкретные способы их закрепления в индивидуальном стиле деятельности. Следовательно, особую актуальность приобретает проблема управления методической работой в ДОО на диагностической основе.

Управление методической работой в ДОО, ее содержание и формы рассматривались В.Г. Алямовской, Л.А. Бахтуриной, К.Ю. Белой, А.К. Бондаренко, А.И. Васильевой, Е.Ю. Демуровой, В.П. Дубровой, Т.С. Комаровой, И.И. Кобитиной, Е.П. Милошевич, Л.Ф. Островской, Л.В. Поздняк и др., О.И. Соловьевой, Л.П. Тарасовой и др. В публикациях К.Ю. Белой, В.П. Дубровой, Е.П. Милошевич, Л.В. Поздняк обосновывается необходимость управления методической работой в ДОО с помощью педагогического диагностирования, затрагиваются проблемы его осуществления.

Вместе с тем, анализ массовой практики показал, что широкого распространения диагностика не получила. Специальных исследований, направленных на изучение управления методической работой в дошкольном учреждении на диагностической основе не проводилось.

Таким образом, актуальность настоящего исследования обусловлена потребностью практики в управлении методической работой в ДОО на диагностической основе и не разработанностью проблемы. Несмотря на значительное расширение исследований в области управления ДОО, наблюдается и все более осознается противоречие между современными

требованиями к управлению методической работой на основе педагогической диагностики и недостаточным уровнем подготовленности старших воспитателей к ее осуществлению. Это обстоятельство обусловило выбор темы нашего исследования: "Управление методической работой в дошкольном образовательном учреждении на диагностической основе". Оно обращено к решению следующей проблемы, каковы условия перехода к управлению методической работой в ДОО на диагностической основе?

Решение данной проблемы составляет цель исследования.

Объект исследования - процесс управления методической работой в дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования - условия внедрения модели управления методической работой ДОО на диагностической основе

Гипотеза исследования: эффективность управления методической работой в дошкольном образовательном учреждении может быть значительно повышена если:

- разработанная модель управления методической работой в ДОО включает диагностику как ведущий фактор ее планирования, организации, контроля и регулирования;

- старший воспитатель имеет осознанную мотивацию организовывать лично-ориентированную работу с педагогическими кадрами, знания о диагностической функции управления методической работой, владеет диагностической деятельностью

Задачи исследования:

1. Дать характеристику управления методической работой на диагностической основе как одной из сторон управления целостным педагогическим процессом ДОО.

2. Разработать модель управления методической работой в ДОО на диагностической основе.

3. Определить структуру и содержание диагностической деятельности старшего воспитателя.

Теоретико-методологические основы данной работы опираются на исследования С.В. Кочневой, К.Ю. Белой, Л.М. Волобуевой, Е.В. Коротаевой, П.Н. Лосева, Л.Н. Атнаховой, Л.И. Ильенко. Приведенные выше авторы убедительно доказывают, что методическая работа с одной стороны, была и остается важной составной частью педагогического процесса любого образовательного учреждения, в том числе и дошкольного, а с другой – осуществление методической работы для части образовательных учреждений связано с определенными трудностями. Основу для аттестационной работы составили исследования авторов, которые занимаются проблемой управления персоналом, управления профессиональным ростом и развитием персонала и конкретно управлением персоналом в образовательном учреждении.

Для реализации цели и задач исследования использовался комплекс методов: системный анализ изучаемой проблемы, методы педагогического моделирования, педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный), опросные методы (анкетирование), ранжирование, метод экспертных оценок, мониторинг результативности и удовлетворенности подготовкой, статистические методы обработки экспериментальных данных.

Исследование проводилось на базе МБДОУ « Детский сад № 351 г. Челябинска» Программа исследования осуществлялась в три этапа:

На первом этапе (август – сентябрь 2019 г.) подбирались, изучались, анализировались философская, педагогическая, психологическая и специальная литература по теме исследования. Формировались исходные позиции исследования: цель, гипотеза, задачи, методология и методика экспериментальной работы. Определялось содержание основных понятий "методическая работа", "управление методической работой в ДОО на диагностической основе". Разрабатывалась методика констатирующего эксперимента.

Второй этап (сентябрь – октябрь 2019 г.) был связан с выявлением состояния управления методической работой в ДОО посредством проведения и обработки результатов констатирующего эксперимента; осуществлением поиска и разработки эффективных способов управления методической работой с использованием диагностики; созданием модели управления методической работой в ДОО на диагностической основе;

Третий этап (ноябрь 2019.) включал обработку и анализ результатов исследования, изучение эффективности сконструированной модели управления методической работой в ДОО на диагностической основе описание и интерпретацию материалов исследования. Получено экспериментальное подтверждение гипотезы о повышении эффективности методической работы, при которой профессиональная деятельность старшего воспитателя осуществляется в соответствии с новой, разработанной нами в исследовании моделью управления.

Практическая значимость аттестационной работы обусловлена:

-возможностью применения предложенной автором модели системы методической работы дошкольной образовательной организации;

-способностью оптимизировать управленческую деятельность руководителя образовательного учреждения по повышению квалификации кадров;

-предоставление педагогу возможности управлять собственным профессиональным ростом.

Достоверность и надежность полученных результатов исследования обеспечиваются:

-выбором комплекса теоретических и эмпирических методов исследования;

-практическим подтверждением основных положений исследования в экспериментальной работе.

Структура аттестационной работы. Выполненная работа состоит из введения, двух глав, выводов и заключения, библиографического списка литературы, приложений.

Глава 1. Теоретические основы управления методической работой в дошкольной образовательной организации

1.1. Проблема управления методической работой в дошкольной образовательной организации в современной теории и практике.

Современное образование находится на новом этапе развития — идет его модернизация. Этому способствуют как социальные, так и экономические перемены, происходящие в обществе. Дошкольная организация является первой ступенью системы непрерывного образования и призвана создавать необходимые психолого-педагогические условия развития личности ребенка, удовлетворяя при этом как запросы общества, так и потребности самого ребенка. Изменение содержания, усложнение функций современного дошкольного образовательного учреждения и условий деятельности повлекли за собой значительные изменения организационного аспекта управления, усложнили труд руководителя, определили потребность в поиске нового содержания, форм и методов организационно-педагогической деятельности.

В педагогической науке и практике все более усиливается стремление осмыслить управление образовательными учреждениями, придать ему строгий, научно обоснованный характер. В настоящее время накоплен научный фонд, характеризующий философские и социальные аспекты теории управления (Н.Т. Абрамова, В.Г. Афанасьев, Д.Н. Бобрышев, Д.М. Гвишиани, А.М. Омаров, Г.Х. Попов, Ю.А. Тихомиров и др.) Вместе с тем, анализ литературы и потребностей массовой практики показал, что специальные исследования, направленные на изучение управления методической работой в дошкольном учреждении на диагностической основе не проводились. Однако в педагогической науке и практике имеется совокупность знаний, необходимых для решения проблемы определения сущности и путей использования педагогической диагностики в образовательном процессе:

– теоретические аспекты педагогической диагностики и методологии педагогического диагностирования (Б.П. Битинас, К. Зарипов, А.И. Кочетов, Е.А. Михайлычев и др.);

– обоснования разнообразных подходов к использованию педагогической диагностики в образовательном процессе (А.С. Белкин, Б.П. Битинас, С.Г. Вершиловский, З.И. Васильева, Н.К. Голубев, И.Ю. Гутник, И.А. Колесникова, А.И. Кочетов, М.И. Монахов, А.П. Тряпицина, А.А. Хохлов, М.И. Шилова и др.);

– педагогические теории, включающие педагогическую диагностику в процесс педагогического проектирования (И.Д. Деманова, Е.С. Заир-Бек, А.И. Кирянова, Т.В. Куприянчик, В.Е. Радионов, Л.А. Регуш, И.П. Раченко, Л.М. Сидан и др.);

– исследования, изучающие формирование диагностических умений учителя с целью совершенствования его профессиональной деятельности (Л.А. Байкова, Л.А. Башарина, Л.Н. Давыдова, К. Зарипов, Е.И. Кикоин, Б.С. Кобзарь, Л.И. Макарова, Н.А. Кузьмина, А.Н. Маркова, Е.А. Трофимова и др.).

Цель управления ДОО заключается в обеспечении ее оптимального функционирования в достижении эффективности образовательного процесса при наименьших затратах времени и сил.

Исследователи выделяют главные цели управленческой деятельности.

1. Становление, создание управляемой и управляющей систем (создание оптимальной для конкретных обстоятельств и условий целостной, самобытной авторской педагогической системы).

2. Поддержание всех свойств системы, ее упорядочение и стабилизация.

3. Обеспечение оптимального функционирования системы.

4. Развитие системы, перевод ее из существующего в новое, качественно более высокое состояние (предусматривает актуальность

функций: прогнозирование, перспективное планирование, специальную деятельность по внедрению инноваций в жизнь ДОО, создание на ее базе экспериментальных площадок).

Основным содержанием управленческой деятельности в современной дошкольной организации должно быть преодоление разрыва между существующим и необходимым состоянием педагогического процесса, достигнутыми и требуемыми результатами развития детей. Анализ литературы и опыт организации педагогического процесса в ДОО позволил выделить следующие принципы управления:

- целеполагание,
- кооперация и разделение,
- комплексность,
- систематическое самосовершенствование.

Первым и важнейшим является принцип целеполагания как основа содержания всей управленческой деятельности. Управлять ДОО - это значит целенаправленно воздействовать на педагогический коллектив, а через него на воспитательно-образовательный процесс для достижения максимальных результатов развития детей дошкольного возраста. Принцип целеполагания управления отражает требование ставить цели с учетом их оптимальности и реальности, социальной значимости и перспективности.

Принцип кооперации и разделения педагогического труда предполагает стремление руководителя к координации деятельности всех исполнителей в соответствии с их функциональными обязанностями.

Организационная структура управления в ДОО может быть представлена в виде двух основных подструктур: административной и общественной. В свою очередь в структуре административного управления ДОО можно выделить несколько уровней линейного управления. Первый уровень обеспечивает заведующий, который осуществляет руководство и контроль за деятельностью всех структур. Указания и распоряжения

заведующего обязательны для всех участников образовательного процесса. Выполняя функции организатора, руководитель создает условия, необходимые для совместного труда, целенаправленных и скоординированных действий подчиненных.

На втором уровне управление осуществляют старший воспитатель, завхоз, инструктор по гигиене, которые взаимодействуют с соответствующими объектами управления. На этом уровне заведующий осуществляет непосредственную и опосредованную реализацию управленческих решений через распределение обязанностей между административными работниками с учетом их подготовки, опыта, а так же структуры дошкольной организации.

Старший воспитатель осуществляет руководство образовательной деятельностью дошкольной организации. Кроме того, старший воспитатель принимает участие в организации деятельности педагогического совета и выполнении его решений, проводит анализ современных программ, предлагает на рассмотрение педагогического совета перспективные направления развития педагогической деятельности, организует и координирует работу на базе методического кабинета дошкольной организации, организует методическое оснащение образовательного процесса, оказывает помощь педагогам в разработке инновационных педагогических технологий, организует просветительскую работу для родителей, создает условия для формирования у родителей потребностей в компетентных образовательных услугах для своих детей.

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе отвечает за сохранение здания дошкольной организации и имущества, организует материально-техническое обеспечение педагогического процесса, создает условия для обеспечения чистоты и порядка в помещениях детского сада и на участке, противопожарной охраны и организации труда обслуживающего персонала, контролирует санитарное состояние помещения и участка дошкольной организации, соблюдение санитарно-

противоэпидемического режима, качество доставляемых продуктов, организацию питания и качество приготовления пищи, обеспечивает медицинское обслуживание детей, проводит санитарно-просветительскую работу среди работников организации и родителей.

Третий уровень управления осуществляют воспитатели, музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре, учителя - логопеды. На этом уровне объектом управления являются дети и их родители.

Принцип комплексности предполагает сочетание целевого, функционального и линейного руководства ДОО. Определив цели и задачи управленческой деятельности, сотрудники ДОО планируют свою работу на том или ином уровне линейного управления (например, заведующий разрабатывает план деятельности всего коллектива, старший воспитатель - план методической работы, воспитатели - план образовательного процесса в возрастных группах), руководитель вносит необходимые изменения в функциональные обязанности подчиненных, распределяя новые обязанности, создает условия для реализации плана, периодически контролирует и координирует его выполнение коллективами второго и третьего уровней линейного управления.

Методическую работу следует считать аспектом управления и рассматривать как деятельность, которая совершенствует и развивает профессиональную компетентность педагогов в вопросах качества и эффективности образовательного процесса в ДОО. Следовательно, сущность методической работы как деятельности заключается в оказании системной практической помощи педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления образовательного процесса в ДОО.

Как показывает педагогическая практика, в современной литературе существуют различные точки зрения на структуру компонентов методической работы как деятельности. Мы в своей работе будем опираться на наиболее распространенную из них: в методической работе

образовательной организации должны присутствовать такие компоненты, как: цель, задачи, содержание, организационные формы, методы, средства, а также результаты.

Любая деятельность, в том числе и методическая, начинается с целеполагания. К целям методической работы обращаются многие авторы. Мы в своей работе будем опираться на мнение К. Ю. Белой, которая предлагает следующие цели методической работы дошкольной образовательной организации:

- освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения, воспитания и развития дошкольников;
- повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению образовательного процесса;
- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Цель и задачи методической работы в современной дошкольной образовательной организации определяются образовательной ситуацией в ДОО, целью и задачами организации и системы дошкольного образования и образования Российской Федерации в целом. Анализ исследуемой литературы по рассмотрению задач методической работы приводит нас к выводу, что более конкретно задачи методической работы образовательной организации предложены Е.В. Коротаевой, которая выстраивает следующую последовательность задач:

- установка нормативных требований к обучающей деятельности педагога и ребенка;
- определение методов, методических средств и организационных форм взаимодействия педагога и ребенка, наиболее полно отвечающих задачам обучения конкретной образовательной области;
- обеспечение педагогам возможности постоянного обновления теоретических и методических знаний;

– создание условий для повышения профессионального мастерства и обмена передовым педагогическим (и методическим) опытом.

Следующий компонент методической работы как деятельности – это *содержание*. Содержание методической работы ДОО формируется на основе разных источников:

– законов Российской Федерации, нормативных документов, инструкций, приказов Министерства образования РФ и регионов, определяющих цели и задачи системы дошкольного образования, а значит и методической работы;

– программ развития образования в регионе, учреждения, авторских программ, пособий, позволяющих обновлять традиционное содержание методической работы;

– новых психолого-педагогических и методических исследований, повышающих научный уровень методической работы;

– результатов диагностики и прогнозирования состояния образовательного процесса, уровня развития детей, помогающих определить основное содержание методической работы и самообразования педагогов.

Также авторы научной литературы предлагают содержание методической работы рассматривать с точки зрения основных функций:

1) функции методической работы по отношению к педагогическому коллективу ДОО:

– совершенствование педагогической деятельности;

– обновление программного обеспечения образовательного процесса;

– ознакомление педагогических работников с достижениями педагогической науки и практики;

– внедрение в практику учреждения достижения передового педагогического опыта.

2) функции методической работы по отношению к конкретному педагогу:

– изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их профессиональных потребностей и проблем;

– организация работы по развитию профессионального роста педагогов: повышение социально-психологической культуры; совершенствование специальных умений и навыков; знакомство с общечеловеческой и национальной культурой.

Достаточно важным компонентом являются формы организации методической работы в дошкольной образовательной организации. Все формы можно представить в виде двух взаимосвязанных групп:

1) групповые формы методической работы:

- педагогические советы,
- семинары, практикумы,
- консультации,
- творческие микрогруппы,
- открытые просмотры,
- работа по единым методическим темам,
- деловые игры и т.д.);

2) индивидуальные формы методической работы:

- самообразование,
- индивидуальные консультации,
- собеседования,
- стажировка,
- наставничество и т.д.

Последним компонентом методической деятельности является ее результат, которым, должно явиться становление индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности, где каждый педагог ДОО является профессионально компетентной и творчески активной личностью. Так как результат зависит от цели, а цель методической работы – это создание условий для профессионального роста педагога и

педагогического коллектива в совершенствовании качества образовательного процесса, учреждения и развитии личности ребенка. *Следовательно, результатом методической работы будет высокий уровень профессиональной компетентности педагога и педагогического коллектива в решении образовательных задач ДОО.*

Таким образом, в процессе изучения различных теоретических источников по вопросам сущности, структуры организации и содержания методической работы в ДОО мы приходим к выводу, что методическая работа в ДОО – это вид целенаправленной деятельности, системно выстроенной в соответствии со структурными ее компонентами.

Структура организации и разработанное содержание методической работы (как одного из видов деятельности ДОО) должны играть ведущую роль в процессе интенсификации педагогического труда, развития профессиональной компетентности и активизации деятельности педагогов, что в свою очередь приводит к оптимизации результата деятельности всего образовательного учреждения и качества содержания образования в целом. Эффективное управление предусматривает также реализацию принципа его систематического самосовершенствования на основе достижений теории и практики управления. Все эти принципы являются руководством к действию в развивающей и развивающейся ДОО, находятся в основе обновления ее деятельности.

Выделим *функции управления*, которые отражают ход и последовательность управленческих действий, их завершенность:

- информационно-аналитическую,
- контрольно-диагностическую,
- планово-прогностическую,
- регулятивно - коррекционную,
- мотивационно-целевую.

Особенностью данных функций управления является их взаимосвязь:

– информационно-аналитическая функция предполагает повышение эффективности управленческой деятельности в условиях демократизации на основе отбора информации, которая должна быть полной по своему объему и конкретной; в результате педагогического анализа информации о деятельности каждого звена образовательного учреждения формируются управленческие действия руководителя;

– мотивационно-целевая функция предполагает стремление к достижению желаемого результата (данная функция способствует тому, чтобы все члены коллектива выполняли работу в соответствии с делегированными им обязанностями и планом, соотнося потребности в достижении собственных и коллективных целей);

– планово-прогностическая функция обеспечивает сочетание перспективного прогнозирования и текущего планирования ДОО;

– организационно-исполнительская функция относится к каждому циклу управления и предполагает реализацию личностно-ориентированной модели к организации деятельности в ДОО; практическое распределение обязанностей, рациональную организацию труда;

– контрольно-диагностическая функция предполагает сочетание административного и общественного контроля внутри ДОО с самоанализом участников педагогического коллектива;

– регулятивно-коррекционная функция предполагает внесение корректив в управление ДОО с помощью оперативных линий.

Управление педагогическим процессом в ДОО на диагностической основе актуализирует проблему методов управления, которые обеспечивают координацию деятельности педагогического коллектива при достижении поставленных целей.

Анализ опыта работы в ДОО позволяет выделить следующие *методы управления*: организационно-административные, психолого-педагогические, общественного воздействия.

Организационно-административные методы управления реализуются при разработке и утверждении годовых планов, перспективной Программы развития ДОО, решений педагогического совета, при инструктировании исполнителей в форме указаний, распоряжений, приказов. С помощью этой группы методов управления в ДОО поддерживается внутренний распорядок, предусмотренный Уставом, осуществляется подбор и расстановка кадров, создаются условия для рациональной организации дел, требовательности и личной ответственности каждого сотрудника;

Психолого-педагогические методы направляют коллектив ДОО на творческое решение стоящих задач; на основе этих методов осуществляется проектирование социального развития коллектива, устанавливается благоприятный психологический климат, формируются положительные, социально значимые мотивы педагогической деятельности;

Метод общественного воздействия характеризуется участием педагогов в управлении ДОО на основе здоровой конкуренции, сотрудничества, организацией методической работы и развитием демократических начал в управлении.

Задача руководителя ДОО - помочь каждому педагогу найти в себе силы и нереализованные возможности для повышения своего профессионального мастерства. Вместе с тем анализ опыта практической работы показывает, что ведущей линией руководителя в управлении ДОО является наличие у него собственной концепции, профессионального мышления, индивидуального стиля управленческой деятельности. Стиль работы руководителя, его деловые и личностные качества оказывают существенное воздействие на режим и порядок работы ДОО, на эффективность и результативность его деятельности. Поэтому управление в этом учреждении должно опираться на личностное начало, так как конечные результаты управленческой деятельности достигаются не самим руководителем, а всеми членами коллектива.

На основе анализа научно-методической литературы можно сделать следующие выводы:

1. Управление является неотъемлемой частью любой образовательной деятельности.

2. Управление имеет свои цели, задачи, принципы и функции.

3. Для успешного управления дошкольной организацией необходима слаженная работа всего коллектива под руководством грамотных руководителей, основывающих свою деятельность на основе законодательства РФ, на личностном подходе к каждому участнику образовательного процесса.

Руководители должны соответствовать требованиям современного общества: быть высоко культурными, образованными, обладающими деловыми качествами, способностью управлять экономическо-хозяйственным механизмом дошкольной организации. Руководители должны в своей работе использовать разнообразные методы и формы работы с коллективом, опираясь на принципы руководства.

1.2. Педагогическая диагностика в управлении методической работой в дошкольной образовательной организации

Проблема использования педагогической диагностики в управленческой деятельности руководителей образовательных систем и образовательных учреждений рассматривалась в научно-методической литературе и диссертационных исследованиях (В.И. Зверева, Т.А. Каплунович, Ю.А. Конаржевский, В.Ю. Кричевский, В.С. Лазарев, Е.А. Михайлычев, Н.В. Немова, В.П. Симонов, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.) Авторами освещены отдельные вопросы диагностической деятельности руководителя, школы, предложены методы диагностирования, разработаны структуры и уровни различных видов деятельности учителей, определены приемы коррекционной работы с педагогами по результатам диагностирования. Предложенные в них технологии, безусловно, не могут

быть использованы в полной мере в управлении методической работой ДОО в силу его специфичности как образовательного учреждения.

Чтобы оценить систему методической работы в ДОО, необходимо выделить критерии оценки. Их количество может быть разным и зависеть от конкретного детского сада, но наиболее общие нужно учитывать всегда.

Таблица 1. Критерии оценки системы методической работы в ДОО

Критерий	Показатель
Первый критерий результативности методической работы	результативность методической работы можно считать достигнутой, если результаты развития детей растут, достигая оптимального уровня для каждого ребенка или приближаясь к нему за отведенное время без перегрузки детей
Второй критерий рациональных затрат времени	Экономичность методической работы достигается там, где рост мастерства воспитателей происходит при разумных затратах времени и усилий на методическую работу и самообразование, во всяком случае, без перегрузки педагогов этими видами деятельности.
Третий критерий стимулирующей роли методической работы	стимулирующей роли методической работы заключается в том, что в коллективе наблюдается улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов в их удовлетворенности результатами своего труда.

Важно помнить, что истинная оценка эффективности методической работы дается по конечному результату, а не по числу разнообразно проведенных мероприятий.

Управление методической работой в ДОО может протекать эффективно, если ее задачи, содержание, организационные и

контролирующие основы четко и ясно представляют себе не только заведующий и методист, но и воспитатель.

Таблица 2. Управленческие действия участников образовательного процесса

Управленческие действия участников образовательного процесса	Содержание управленческих действий
Управленческие действия руководителя ДОО	Одной из основных обязанностей руководителя является определение стратегии, целей и задач развития дошкольной организации, что влияет на конкретизацию целей, задач и содержания методической работы.
Управленческие действия заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе—	<p>организатор методической работы ДОО. Его основные должностные обязанности определены Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организует текущее и перспективное планирование деятельности образовательного учреждения; – координирует работу воспитателей, других педагогических работников, а также разработку учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения; – обеспечивает использование и совершенствование методов организации образовательного процесса и осуществляет контроль за качеством образовательного процесса; – координирует взаимодействие между представителями педагогической науки и практики; – организует просветительскую работу для родителей; – оказывает помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий; – организует методическую работу; – участвует в подборе и расстановке педагогических кадров, организует повышение их квалификации и профессионального мастерства;

	<p>– вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса и управления образовательной организацией;</p> <p>– принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников образовательной организации.</p> <p>Заместитель руководителя отвечает и за организацию работы методического кабинета, который является центром сбора педагогической информации (нормативные документы, педагогическая и методическая литература, передовой педагогический опыт).</p>
<p>Управленческие действия заместителя руководителя (старший воспитатель)</p>	<p>отвечает за ведение документации по методической работе</p> <p>Задачей заместителя руководителя (старшего воспитателя) является обеспечить спрос на материалы кабинета; создать рациональную и оптимальную систему хранения, расположения, учета материала, а также следить за его содержательной ценностью.</p> <p>Для эффективности функционирования методического кабинета обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременное информирование педагогов о новых разработках в психолого-педагогической науке и передовой практике, о нормативно-правовом и методическом обеспечении системы дошкольного образования; – доступность кабинета каждому воспитателю (удобный график работы). <p>Опыт, представленный в кабинете, должен «провоцировать» педагогов на творчество, побуждать к совершенствованию педагогического мастерства.</p>
<p>Управленческие действия педагога-психолога и педагогов-специалистов</p>	<p>закключаются в осуществлении консультирования воспитателей и родителей в пределах своей компетенции:</p> <ul style="list-style-type: none"> – педагог-психолог отвечает за психологическое сопровождение образовательного процесса (организация психологической диагностики и коррекции уровня развития ребенка, исходя из направленности образовательной программы); – педагоги-специалисты влияют на обеспечение

	целостности образовательного процесса, (осуществление своего направления развития ребенка с учетом особенностей всей образовательной работы).
Управление методической работой на уровне воспитателя	заключается в участии воспитателей в методической, инновационной деятельности, самообразовании, повышении квалификации, аттестации на квалификационную категорию и т.д.

Таким образом, можно сделать вывод, что управленческие действия руководителя и заместителя руководителя (старшего воспитателя) по организации методической работы должны координироваться.

1.3. Модель управления методической работой ДОО на диагностической основе и условия ее внедрения в ДОО

Модель — фр. *modele*, от лат. *modulus* - мера, образец. Модель — некоторый материальный или мысленно представляемый объект или явление, замещающий оригинальный объект или явление, сохраняя только некоторые важные его свойства, например, в процессе познания (созерцания, анализа и синтеза) или конструирования. Модель — это объект или явление, аналогичные, т.е. в достаточной степени повторяющие свойства моделируемого объекта или явления (прототипа), существенные для целей конкретного моделирования, и опускающие несущественные свойства, в которых они могут отличаться от прототипа.

Рассмотрим структурно-функциональную модель методической работы дошкольного образовательного учреждения. Такая модель представляет прогнозируемый объект аналогом, который ведет себя, как реальный объект, но не выглядит, как таковой. Главной характеристикой модели можно считать упрощение реальной жизненной ситуации, к которой она применяется. Поскольку форма модели менее сложна, не относящиеся к сути дела компоненты устраняются, то модель зачастую помогает более ясно увидеть, как может быть устроена преобразуемая реальность, в частности, как должна быть устроена методическая работа. Представленная версия

модели структурно-функциональной методической работы может быть воспроизведена в виде *модели командного управления*.

Построение модели является процессом, состоящим из нескольких этапов.

Первый — этап постановки задачи, для нахождения оптимального решения задачи нужно знать проблему, в чем она состоит.

Второй этап — построение модели, включающий, прежде всего определение цели, ради которой создается модель, поиск оснований для построения модели в соответствии с целями и далее - выделение существенных элементов будущей модели и системообразующих связей между ними.

Следующий этап - проверка модели на достоверность. Затем следует этап применения модели и, наконец, - обновление модели посредством ее доработки или переконструирования.

Модель методической работы строится на основе принципов:

- научности;
- системности;
- интеграции;
- практической направленности.

Принцип научности заключается в необходимости формирования системы научных знаний, которые оказывают решающее влияние на развитие личности педагогического работника, на характер его мыслительной деятельности.

С принципом научности тесно связан принцип системности, который характеризует наличие в сознании педагогического работника структурных связей (связей строения), адекватных связям между знаниями внутри научной теории.

При планировании деятельности методической службы необходимо соблюдать принцип интеграции, избегать дублирования видов деятельности,

осуществляемых другими подразделениями, органами самоуправления (например, педагогическим советом и т.п.).

Принцип практической направленности позволяет приблизить содержание образовательного процесса к реалиям современного общества, учитывая его особенности. Здесь главное - научить решать свои собственные проблемы, осваивая новые методы и средства деятельности, сочетать процесс обучения с творческим решением проблем - познавательных, практических и прочих.

Модель методической работы должна отвечать следующим требованиям:

- модель должна быть адекватна отражаемому объекту, иначе она не выполнит своей функции;

- модель должна быть открытой, чтобы иметь возможность гибко реагировать на внешние изменения: либо появлением (устранением) одного из структурных элементов, либо образованием новых связей в структуре и т.д.;

- модель должна быть реальной, т.е. построена с учетом условий “внешней” по отношению к модели среды;

- проверяемость модели на достоверность: установить, все ли существенные компоненты реальной действительности встроены в модель.

Чем лучше модель отражает реальный мир, тем выше ее потенциал как средства оказания помощи тем, кто ее будет воплощать в жизнь.

Цели методической работы: создание в образовательном учреждении организационно-педагогических условий для выполнения основной образовательной программы дошкольного образования (ООП ДОО); осуществление непрерывного образования педагогов; развитие профессиональных потребностей всех членов педагогического коллектива; создание в образовательном учреждении коллектива единомышленников.

На основании целей сформулированы задачи:

- создать единое информационное пространство и регулировать информационные потоки управленческой и научно-методической документации, концентрировать ценный опыт достижений в образовательной практике;

- обеспечивать педагогических работников необходимой информацией об основных направлениях развития дошкольного образования, современных требованиях к организации образовательного процесса, учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития воспитанников;

- оказывать методическую поддержку и необходимую помощь участникам образовательного процесса (педагогам, родителям (законным представителям) воспитанников и др.) по вопросам воспитания, обучения и развития детей;

- определять содержание развивающей предметно-пространственной среды и учебно-методического оснащения ООП дошкольного образования;

- организовать работу по созданию нормативно-правовой базы развития образовательного учреждения;

- способствовать созданию программно-методического и научного обеспечения образовательного процесса, условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта, инноваций, научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и других видов творческой деятельности;

- обеспечивать проведение диагностических и аттестационных процедур для объективного анализа процесса развития и достигнутых результатов, стимулирования педагогического творчества;

- осуществлять контроль за выполнением государственного стандарта и образовательных программ, уровнем обученности и воспитанности воспитанников;

- способствовать саморазвитию, повышению квалификации педагогических кадров.

Все эти цели и задачи решаются не за один год, а являются основными направлениями методической службы образовательного учреждения на ряд лет. Деятельность методической работы выстраивается с позиции трех управленческих уровней:

- стратегического,
- тактического
- информационно-аналитического.

На первом уровне - *стратегическом* определяются основное направление деятельности, и разрабатываются основные пути развития всех структурных звеньев методической работы. Стратегический уровень представлен педагогическим советом и научно-методической командой (НМК).

Научно-методическая команда ДООУ - это коллегиальный орган педагогических работников учреждения, созданный с целью организации методической деятельности детского сада. Основными задачами НМК являются: определение приоритетных направлений развития методической и научно-исследовательской работы педагогов; программно-методическое обеспечение деятельности учреждения; обобщение и распространение передового педагогического опыта.

Второй уровень (*тактический*) представляет собой взаимодействие инвариантной (стабильной) и вариативной (меняющейся) составляющих методической работы, представленных разнообразными направлениями работы с педагогами. Необходимость в таком взаимодействии обусловлена следующим.

Инвариантная составляющая включает рассмотрение вопросов развития профессиональной компетентности педагогов “циклического” характера и представлена предметно-педагогическими циклами, а также методическими секциями, содержательный материал которых может неоднократно повторяться для отдельных групп педагогов или

использоваться ими в процессе самообразования. Вариативная составляющая более гибкая, отвечает на актуальные запросы, ожидания, проблемы, возникающие в практической деятельности педагогов, решение которых может быть найдено в процессе организации творческих мастерских и научно-исследовательских коллективов. Вариативная и инвариантная составляющие на тактическом уровне - это звено, которое непосредственно осуществляет решения и рекомендации, принятые на стратегическом уровне научно-методическим советом.

Предметно-педагогические команды, основанные на определенных содержательных циклах, которые периодически повторяются, включают в себя информацию, как для всего педагогического коллектива, так и для отдельных групп педагогов, поэтому состоят из объединений педагогов различных специальностей: воспитателей, музыкальных руководителей, специалистов по физической культуре и др. Основная деятельность предметно-педагогических команд направлена на освоение и накопление психолого-педагогических знаний в сфере развития системы дошкольного образования, научных и практических инноваций в дошкольной педагогике, детской психологии, в вопросах управления познавательным процессом детей. Рассматриваются различные аспекты реализации основных направлений развития личности ребенка дошкольного возраста.

В организации деятельности предметно-педагогических циклов используются разнообразные формы работы с педагогами: лекции, теоретические семинары, консультации, работа с психолого-педагогической литературой, нормативными документами, при помощи которых совершенствуется когнитивный компонент профессиональной компетентности, т.е. профессиональные знания педагогов. Предметно-педагогические команды предполагают циклическую работу в течение известного промежутка времени, объединений педагогов различных специальностей: воспитателей, музыкальных руководителей, специалистов по физической культуре и др. Основная деятельность предметно-

педагогических команд направлена на освоение, усвоение и приращение общекультурных и психолого-педагогических знаний педагогов по основам правовой, экологической, социальной культуры, актуальным проблемам дошкольной педагогики и детской психологии. Большое внимание в рамках предметно-педагогических циклов уделяется вопросам соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и норм при организации образовательной деятельности учреждения. Рассматриваются вопросы реализации основных направлений развития личности ребенка-дошкольника в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта дошкольного образования: здоровье и физическое развитие детей; познавательное развитие; социально-личностное развитие; художественно-эстетическое развитие.

Методические команды - это объединения педагогов, участвующих в совершенствовании профессиональных умений (деятельностного компонента профессиональной компетентности). Методические команды управления в зависимости от профессионального уровня педагогического коллектива могут быть организованы как для всего коллектива, так и для отдельных групп педагогов, а также родителей. Основное направление деятельности методических команд - овладение современными эффективными методами, методическими средствами и организационными формами взаимодействия педагога с детьми, педагога с родителями, педагога с педагогическим коллективом. Организация этих команд происходит в следующих формах: работа педагогов с научно-методической литературой и дидактическими материалами; организация практических семинаров, рефлексивных практикумов, ролевых игр, психолого-педагогических тренингов.

Практический опыт методической деятельности показывает эффективность именно таких профессиональных объединений, в которых педагог может не только получить методическую помощь от старшего воспитателя (методиста), но и самостоятельно проанализировать и реализовать ситуацию в собственной практической деятельности.

Вариативная составляющая тактического уровня методической работы представлена такими компонентами, как *творческие и научно-исследовательские команды*. Эти структурные подразделения динамичны по своему содержанию и являются формами работы с отдельными небольшими подгруппами педагогов учреждения, которые обладают достаточно высоким уровнем профессиональной компетентности. Однако, как показывает практика, потребность в таких подразделениях возникает чаще всего у педагогов, чья деятельность и ожидания выходят за рамки привычных и традиционных форм методической работы.

Творческая команда - это особый компонент вариативной составляющей тактического уровня методической работы, объединяющий педагогов в такие виды занятий, как мастер-классы, открытые просмотры передового практического опыта с взаимо- и самоанализом, активные формы работы (педагогические тренинги, “мозговые штурмы”, деловые игры, педагогические копилки). Основные направления деятельности творческой команды заключаются в совершенствовании профессиональной компетентности - мастерства и обмена передовым педагогическим опытом как внутри, так и за пределами ДОО. Результат работы творческой команды - это такие виды продукции, как создание различных образовательных программ, организация их предзащиты, издание методических материалов, посвященных конкретному психолого-педагогическому направлению, педагогические разработки (методические рекомендации, сборники, пособия); дидактический материал для игр и занятий.

Следующие формы вариативной составляющей тактического уровня - творческие мастерские и научно-исследовательская команда (НИК), которая создается для решения проблем научно-методического плана. Такая форма работы организуется в малых подгруппах педагогов учреждения. Основными задачами и содержанием деятельности НИК являются: обновление и углубление исследовательских знаний, совершенствование профессионального исследовательского опыта, развитие умения поэтапно

организовывать исследование по актуальным проблемным ситуациям в области дошкольного образования.

Основные направления деятельности творческих мастерских – повышение профессионального мастерства и обмен передовым педагогическим опытом. В организации их деятельности используются такие формы работы с педагогами, как мастер-классы, открытые просмотры передового практического опыта самоанализом и др. Результатом работы творческих мастерских являются модифицированные образовательные программы разных видов, авторские программы, учебно-методические пособия, сборники методических материалов, посвященные той или иной психолого-педагогической проблеме, дидактические материалы для занятий, положения о творческих конкурсах и др.

В модель методической работы **на третьем уровне**, *информационно-аналитическом* входит *экспертная управленческая команда*. Организация деятельности экспертной команды обусловлена, прежде всего, двумя обстоятельствами - необходимостью отслеживать качество и эффективность проводимых методической работы; форм работы с педагогами, а также необходимостью иметь систематизированную информацию о кадровом потенциале учреждения и динамике его роста.

Основные направления деятельности экспертной команды:

- организация и проведение экспертизы уровня профессиональной компетентности педагогов на “входе” и “выходе” по каждому учебному году;
- учет и рекомендации по количественному и качественному составу педагогических коллективов;
- изучение особенностей содержания методической работы;
- сравнение эффективности различных форм работы с педагогами;
- оценка качества профессионально-педагогической работы педагогов по таким показателям, как учебные материалы, формы, методы, приемы и средства обучения;

- качественный анализ текущих, конечных и отдаленных результатов деятельности методической работы ДОО.

Таким образом, часть педагогов во время учебного года будет посещать все формы работы по развитию профессиональной компетентности, а кто-то сразу станет организовывать творческие мастерские или работать по проблемной теме образовательного учреждения в научно-исследовательском коллективе.

Таблица 3. Модель командного управления методической работой ДОО

Управленческие уровни	Инвариантный	Вариативный
Стратегический	определяются основное направление деятельности, и разрабатываются основные пути развития всех структурных звеньев методической работы	
	Педсовет	НМК научно-методическая команда Основными задачами НМК являются: определение приоритетных направлений развития методической и научно-исследовательской работы педагогов; программно-методическое обеспечение деятельности учреждения; обобщение и распространение передового педагогического опыта.
Тактический	<i>Инвариантная составляющая</i> включает рассмотрение вопросов развития профессиональной компетентности педагогов “циклического” характера и представлена предметно-педагогическими циклами, а также методическими секциями, содержательный материал которых может неоднократно повторяться для отдельных групп педагогов или использоваться ими в процессе самообразования.	<i>Вариативная составляющая</i> более гибкая, отвечает на актуальные запросы, ожидания, проблемы, возникающие в практической деятельности педагогов, решение которых может быть найдено в процессе организации творческих мастерских и научно-исследовательских коллективов.

	<p>Предметно-педагогические команды основанные на определенных содержательных циклах, которые периодически повторяются, состоят из объединений педагогов различных специальностей: воспитателей, музыкальных руководителей, специалистов по физической культуре и др.. Используются разнообразные формы работы с педагогами: лекции, теоретические семинары, консультации, работа с психолого-педагогической литературой, нормативными документами, при помощи которых совершенствуется когнитивный компонент профессиональной компетентности, т.е. профессиональные знания педагогов. Результат: основная деятельность направлена на освоение и накопление психолого-педагогических знаний в сфере научных и практических инноваций в дошкольной педагогике, детской психологии, в вопросах управления познавательным процессом детей. Рассматриваются различные аспекты реализации основных направлений развития личности ребенка дошкольного возраста</p>	<p>Творческие команды Результат работы творческой команды - это такие виды продукции, как создание различных образовательных программ, организация их предзащиты, издание методических материалов, посвященных конкретному психолого-педагогическому направлению, педагогические разработки (методические рекомендации, сборники, пособия); дидактический материал для игр и занятий.</p>
	<p>Методические команды в зависимости от профессионального уровня педагогического коллектива могут быть организованы как для всего коллектива, так и для отдельных групп педагогов, а также родителей. Основное направление деятельности методических команд - овладение современными эффективными методами, методическими</p>	<p>НМК научно-методическая команда Эти структурные подразделения динамичны по своему содержанию и являются формами работы с отдельными небольшими подгруппами педагогов ДОО, которые обладают достаточно высоким уровнем профессиональной компетентности. Творческие мастерские Результатом работы творческих</p>

	<p>средствами и организационными формами взаимодействия педагога с детьми, педагога с родителями, педагога с педагогическим коллективом. Организация этих команд происходит в следующих формах: работа педагогов с научно-методической литературой и дидактическими материалами; организация практических семинаров, рефлексивных практикумов, ролевых игр, психолого-педагогических тренингов.</p>	<p>мастерских являются модифицированные образовательные программы разных видов, авторские программы, учебно-методические пособия, сборники методических материалов, посвященные той или иной психолого-педагогической проблеме, дидактические материалы для занятий, положения о творческих конкурсах и др.</p>
Информационно-аналитический уровень	<p>необходимость отслеживать качество и эффективность проводимых методической работы; форм работы с педагогами, а также необходимость иметь систематизированную информацию о кадровом потенциале ДОО и динамике ее роста.</p>	<p>НИКнаучно-исследовательская команда</p> <p>обновление и углубление исследовательских знаний, совершенствование профессионального исследовательского опыта, развитие умения поэтапно организовывать исследование по актуальным проблемным ситуациям в области дошкольного образования.</p> <p>Экспертная управленческая команда</p> <p>Результат организация и проведение экспертизы уровня профессиональной компетентности педагогов на “входе” и “выходе” по каждому учебному году;</p> <ul style="list-style-type: none"> - учет и рекомендации по количественному и качественному составу педагогических коллективов; - изучение особенностей содержания методической работы; - сравнение эффективности различных форм работы с педагогами; - оценка качества профессионально-педагогической работы педагогов по таким показателям, как учебные материалы, формы, методы, приемы и средства обучения; - качественный анализ текущих, конечных и отдаленных результатов деятельности методической работы ДОО.

Такая структурно-функциональная модель управления методической работой может осуществлять свою деятельность в разных видах ДОО.

По мнению Б.А. Беляевой, К.Ю. Белой, Б.П. Дубровой, П.Н. Лосева и др., наиболее актуальные направления в содержании деятельности методической работы таковы:

- определение уровня профессиональной компетентности педагогов, их профессиональных потребностей, проблем, интересов;

- совершенствование уровня психолого-педагогических и методических знаний, умений, профессионального опыта педагогов, их профессиональных ценностных ориентаций;

- информирование педагогов о достижениях педагогической науки и практики посредством нормативно-правовых документов, программно-методического и дидактического обеспечения;

- создание условий для непрерывного развития и саморазвития профессиональной компетентности и профессиональной успешности педагогов.

Главные ориентиры результативной деятельности предложенной модели командного управления - рост профессиональной компетентности каждого педагога дошкольного учреждения и увеличение возможностей отдельных профессиональных объединений педагогов.

Вывод по первой главе

Методическая работа может в значительной мере удовлетворить запросы воспитателей по совершенствованию научно-методической подготовки при условии принципов индивидуализации и дифференциации. Организация методической работы на дифференцированной основе обусловлена рядом объективных и субъективных предпосылок. Прежде всего, необходимостью учета жизненных и профессиональных установок, ценностных ориентаций, опыта и уровня профессионализма воспитателей. Необходимо также учесть особенности мотивации воспитателей в работе по совершенствованию научно-методической подготовки, т. е. выявление мотивов, оценок, отношения к своему профессиональному росту. Важным представляется также сохранение и развитие положительного опыта ДОО, ее

традиций в деятельности методических служб. Все это является объектом управления и руководства для методиста по учебно-воспитательной работе (старшего воспитателя).

Таким образом, управление методической работой в ДОО будет эффективным, если все функции управления: анализ, планирование, организация, мотивация, контроль будут четко скоординированы между участниками образовательного процесса.

Глава 2. Экспериментальная работа по проектированию модели управления методической работой в дошкольной образовательной организации на диагностической основе

2.1. Диагностические исследования уровня профессионального развития педагогических кадров МБДОУ «Детский сад №351 г. Челябинска»

Существующая модель методической работы ДОО не решает всех потребностей, которые возникали в работе педагогических кадров, не развивает их профессиональную компетентность. В целом не выполняет миссию образовательного учреждения и приоритетного направления деятельности: качество предоставления образовательных услуг, отвечающих требованиям и ожиданиям потребителей: обучающихся и их родителей, работодателей, общества и государства.

Экспериментальная работа явилась практическим развертыванием теоретических предпосылок и сформулированных нами положений, рассмотренных в предыдущей главе. В соответствии с целью нашего исследования, мы определили цель эксперимента: рост профессиональной компетентности каждого педагога дошкольного учреждения и увеличение возможностей отдельных профессиональных объединений педагогов.

Сформулированная цель определила характер основных задач, решаемых в ходе педагогического эксперимента:

1. Изучить уровень профессионально-педагогической квалификации педагогов в дошкольном образовательном учреждении.
2. Определить критерии оценивания профессионально-педагогической квалификации.
3. Спроектировать модель методической работы, обеспечивающую непрерывное профессиональное развитие педагогов ДОО.
4. Экспериментально апробировать модель управления методической работой в дошкольном образовательном учреждении на диагностической основе.
5. Анализ и интерпретация полученных данных.

Эксперимент осуществлялся в ходе методической работы ДОО. Всего в эксперименте участвовало 25 человек.

Особое внимание нами было уделено констатирующему эксперименту. Достоверность получаемых в ходе формирующего эксперимента результатов в значительной степени зависит от исходных данных, что и определило важность первого этапа.

В исследовании принимали участие педагоги, сведения о квалификационной категории, образовании, стаже, должности которых представлены ниже.

Таблица 4. Сведения о педагогах участвующих в эксперименте

№ п/п	Ф.И.О. исполнителей	Должность	Образование	Стаж	Квалификац. категория
1	Анисимова Нина Тихоновна	Воспитатель	Средне-специальное	35	высшая
2	Бадина Алёна Викторовна	Инструктор по физическому воспитанию	высшее	20	высшая
3	Венедиктова Мария Александровна	Воспитатель	высшее	2	б/кат.
4	Гатиятова Лариса Тимерхановна	Воспитатель	высшее	27	высшая
5	Дмитриева Полина Дмитриевна	воспитатель	Среднее профессиональное	1	б/кат.
6	Елесина Ольга Владимировна	Учитель-логопед	высшее	11	высшая
7	Карпова Ирина Александровна	воспитатель	Средне-специальное	1	б/кат.
8	Качалкина Наталья Андреевна	воспитатель	Среднее профессиональное	1 месяц	б/кат.
9	Кафеева Лилия Фаритовна	Воспитатель	Среднее профессиональное	3	б/кат.
10	Крыкова Ольга Анатольевна	Воспитатель	Средне-специальное	10	первая
11	Мамыкина Светлана Николаевна	Воспитатель	высшее	16	высшая
12	Мелёхина Наталья Геннадьевна	Воспитатель	высшее	6	первая
13	Назарова Татьяна Сергеевна	Воспитатель	высшее	14	высшая

14	Проخورкина Ивановна	Любовь	Воспитатель ИЗО	Средне- специальное	37	первая
15	Родионова Викторовна	Елена	Воспитатель	высшее	11	высшая
16	Рябова Марина Александровна		Музыкальный руководитель	высшее	36	высшая
17	Симонова Леонидовна	Елена	воспитатель	высшее	4	первая
18	Сиражева Рифовна	Венера	воспитатель	высшее	1	б/кат.
19	Сребняк Владимировна	Алла	Воспитатель	Средне- специальное	30	высшая
20	Старухина Леонидовна	Вера	воспитатель	высшее	6	б/кат.
21	Тачилкина Яковлевна	Ольга	Воспитатель	Средне- специальное	15	высшая
22	Титова Михайловна	Ольга	Воспитатель	Средне- специальное	38	первая
23	Цуканова Васильевна	Екатерина	Педагог- психолог	высшее	12	высшая
24	Швейкина Владимировна	Марина	Воспитатель	Средне- специальное	20	первая
25	Шевченко Рауфовна	Олеся	воспитатель	Среднее профессиона льное	16	первая

Таблица 5. Сведения об образовании и стаже педагогических кадров

Всего педагогов	Уровень образования			Стаж педагогической работы			
	Высшее	Средне- спец-ое	Среднее	До 3 лет	3 – 10 лет	11 – 20 лет	Свыше 20 лет
Сентябрь 2019 г.							
25 человек	13 – 52%	12 – 38%	0	6 – 24%	3 – 12%	10 – 40%	6 – 24%

В основу оценивание профессиональных умений было положено самооценка педагогами собственных умений и экспертная оценка. Экспертная оценка является одним из методов научного исследования. Этот метод заключается в проведении специально отобранными экспертами оценки качества педагогической деятельности

Оценивание профессиональной подготовленности и компетентности производилось по следующей ниже шкале. В основание данной шкалы нами

были заложены следующие уровни: достаточный, допустимый, критический, низкий. Соответственно каждому уровню была разработана словесная характеристика с целью оптимизации и адекватности оценивания педагогами собственных умений.

Таблица 6. Словесная характеристика уровней умений педагогов

Уровень	Словесная характеристика качественного уровня
достаточный	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются максимально качественно в данных условиях. Требования являются постоянным элементом в налаженной системе работы.
допустимый	Требования, заключенные в формулировке критерия, в основном, выполняются; допускаются небольшие неточности, отступления, не влияющие на общее состояние критерия. Выполнение требования ровное.
критический	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются бессистемно, имеются существенные недостатки, проявляются признаки формализма.
низкий	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются не полностью, эпизодически, проявляются формально, имеют чисто внешние признаки, не связанные с системой в работе, не соответствуют стандарту.

В ходе констатирующего этапа эксперимента нами было проведено анкетирование педагогов на предмет профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности, на основе наблюдений за их практической деятельностью были составлены карты оценки профессиональной компетентности педагогов. Особое внимание уделено Поташником М. М. методу анкетирования, поскольку он требует небольших затрат времени на получение информации от широкого круга лиц. От

ошибочных выводов предохраняет сопоставление итогов анкетирования с результатами, полученными другими методами, в нашем случае – с наблюдением.

Таблица 7. Результаты оценивания профессиональной компетентности педагогов на этапе констатирующего эксперимента

№ п/п	Ф.И.О. педагог	Должность	Уровень профессиональной компетентности	Анализ затруднений	Принадлежность к группе
1	Цуканова Екатерина Васильевна	Педагог-психолог	оптимальный	Эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов	Школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
2	Елесина Ольга Владимировна	Учитель-логопед	оптимальный	Умение оценить результаты своей деятельности	Школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
3	Бадина Алёна Викторовна	Инструктор по физкультуре	оптимальный	Инновационная деятельность и экспериментальная деятельность педагога.	Школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
4	Рябова Марина Александровна	Музыкальный руководитель	достаточный	Эмоциональное выгорание	Педагогическая мастерская
5	Прохоркина Любовь Ивановна	Педагог дополнительного образования	оптимальный	Умение работать с информационными источниками	Школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
6	Анисимова Нина Тихоновна	воспитатель	достаточный	Умение работать с информацией	Педагогическая мастерская

				ными источниками	
7	Сребняк Алла Владимировна	воспитатель	оптимальный	Эмоциональное выгорание	Школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
8	Крыкова Ольга Анатольевна	воспитатель	оптимальный	Владение ораторским искусством, умение убеждать, аргументировать свою позицию	Школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
9	Гатиятова Лариса Тимирхановна	Воспитатель	достаточный	Владение современным и образовательными технологиями	Педагогическая мастерская
10	Мелёхина Наталья Геннадьевна	Воспитатель	оптимальный	Владение ораторским искусством, умение убеждать, аргументировать свою позицию	Школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
11	Назарова Татьяна Сергеевна	Воспитатель	достаточный	Эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов	Педагогическая мастерская
12	Мамыкина Светлана Николаевна	Воспитатель	достаточный	Умение обеспечить успех в деятельности	Педагогическая мастерская
13	Симонова Елена Леонидовна	Воспитатель	оптимальный	Функция педагога	Школа совершенствования педагогического мастерства

14	Родионова Елена Викторовна	Воспитатель	оптимальный	Владение ораторским искусством, умение убеждать, аргументировать свою позицию	Школа совершенствования педагогического мастерства
15	Тачилкина Ольга Яковлевна	Воспитатель	достаточный	Владение современным и образовательными технологиями	Педагогическая мастерская
16	Титова Ольга Михайловна	Воспитатель	достаточный	Умение работать с информационными источниками	Педагогическая мастерская
17	Швейкина Марина Владимировна	Воспитатель	достаточный	Инновационная деятельность и экспериментальная деятельность педагога.	Педагогическая мастерская
18	Карпова Ирина Александровна	Воспитатель	критический	Ведение документации	Школа молодого педагога
19	Дмитриева Полина Дмитриевна	Воспитатель	критический	Ориентация в классификации и методов обучения и характеристика каждого из них	Школа молодого педагога
20	Старухина Вера Леонидовна	Воспитатель	достаточный	Владение современным и образовательными технологиями	Педагогическая мастерская
21	Сиражева Венера Рифовна	Воспитатель	критический	Ведение документации	Школа молодого педагога
22	Качалкина Наталья Андреевна	Воспитатель	критический	Владение методическим и приемами, педагогическ	Школа молодого педагога

				ими средствами и их совершенствование	
23	Шевченко Олеся Рауфовна	Воспитатель	достаточный	Умение оценить результаты своей деятельности	Педагогическая мастерская
24	Венедиктова Мария Александровна	Воспитатель	достаточный	Инновационная деятельность и экспериментальная деятельность педагога.	Педагогическая мастерская
25	Кафеева Лилия Фаритовна	Воспитатель	критический	Владение методическим и приемами, педагогическими средствами и их совершенствование	Школа молодого педагога

Таблица 8. Результаты оценивания профессиональной теоретической подготовленности педагогов на этапе констатирующего эксперимента

№ п/п	Ф.И.О. педагог, должность	Должность	Уровень проф. подготовленности	Анализ затруднений	Принадлежность к группе
1	Цуканова Екатерина Васильевна	Педагог-психолог	оптимальный	Современная образовательная политики в сфере образования	Методический совет, школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
2	Елесина Ольга Владимировна	Учитель-логопед	достаточный	Ориентация в современных образовательных программах	Педагогическая мастерская
3	Бадина	Инструктор	оптимальный	Современная	Методический

	Алёна Викторовна	по физкультуре		образовательная политики в сфере образования,	совет, школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
4	Рябова Марина Александровна	Музыкальный руководитель	достаточный	Современная образовательная политики в сфере образования, ориентация в современных образовательных программах	Педагогическая мастерская
5	Прохоркина Любовь Ивановна	Педагог дополнительного образования	оптимальный	Современные образовательные технологии в образовании	Школа молодого педагога
6	Анисимова Нина Тихоновна	воспитатель	достаточный	Методическая подготовленность	Школа молодого педагога
8	Сребняк Алла Владимировна	воспитатель	оптимальный	Современная образовательная политики в сфере образования,	Методический совет школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
9	Крыкова Ольга Анатольевна	воспитатель	достаточный	Ориентация в современных образовательных программах	Педагогическая мастерская
10	Гатиятова Лариса Тимирхановна	Воспитатель	оптимальный	Современная образовательная политики в сфере образования,	Методический совет школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
11	Мелёхина Наталья Геннадьевна	Воспитатель	достаточный	Современная образовательная политики в сфере образования,	Педагогическая мастерская
12	Назарова Татьяна	Воспитатель	достаточный	Знание современных	Педагогическая мастерская

	Сергеевна			образовательных технологий	
13	Мамыкина Светлана Николаевна	Воспитатель	оптимальный	Знание современных образовательных технологий	Методический совет школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
14	Симонова Елена Леонидовна	Воспитатель	оптимальный	Современная образовательная политики в сфере образования	Методический совет, школа педагогического мастерства (школа совершенствования педагогического мастерства)
15	Родионова Елена Викторовна	Воспитатель	достаточный	Ориентация в современных образовательных программах	Педагогическая мастерская
16	Тачилкина Ольга Яковлевна	Воспитатель	достаточный	Ориентация в современных образовательных программах	Педагогическая мастерская
17	Титова Ольга Михайловна	Воспитатель	достаточный	Знание современных образовательных технологий	Педагогическая мастерская
18	Швейкина Марина Владимировна	Воспитатель	достаточный	ориентация в диагностических методах оценки развития детей	Педагогическая мастерская
19	Карпова Ирина Александровна	Воспитатель	достаточный	знание современных образовательных технологий	Педагогическая мастерская
20	Дмитриева Полина Дмитриевна	Воспитатель	достаточный	Ориентация в диагностических методах оценки развития детей,	Школа молодого педагога
21	Старухина Вера Леонидовна	Воспитатель	достаточный	Знание методик дошкольного образования, ориентация в диагностических методах оценки развития детей	Педагогическая мастерская

22	Сиражева Венера Рифовна	Воспитатель	достаточный	Ориентация в диагностических методах оценки развития детей,	Школа молодого педагога
23	Качалкина Наталья Андреевна	Воспитатель	критический	Знание методик дошкольного образования, ориентация в диагностических методах оценки развития детей	Школа молодого педагога
24	Шевченко Олеся Рауфовна	Воспитатель	достаточный	Ориентация в диагностических методах оценки развития детей	Педагогическая мастерская
25	Венедиктова Мария Александровна	Воспитатель	достаточный	Знание образовательных технологий, ориентация в диагностических методах оценки развития детей	Школа молодого педагога

Таблица 9. Оценивание состояния профессиональной компетентности как основание построения личностно-ориентированного повышения квалификации

	Характеристика уровней
Первый уровень профессионально-педагогической квалификации	<p>Имеется определенный освоенный объем личных психолого-педагогических, предметных, частно-методических, управленческих и других знаний. Опыт их реализации в профессиональной деятельности отсутствует или незначителен, Круг содержательных разделов и объем освоенных знаний ограничен образовательными программами, использованными при подготовке специалистов. Полнота, точность воспроизведения, использование в практических ситуациях не достигает высшего значения.</p> <p>Профессиональная направленность ярко не выражена. Не наблюдается активное участие в продуктивной деятельности, заметна склонность к выполнению репродуктивных действий. Педагог избегает участия в инновационной деятельности, в выполнении любых видов дополнительных функций.</p> <p>Педагогическая техника сформирована на недопустимом</p>

	<p>уровне, характеризуется наличием разрозненных сведений об операциональном составе отдельных педагогических действий.</p>
<p>Второй уровень профессионально-педагогической квалификации</p>	<p>Педагог имеет значительный багаж освоенных знаний. Имеется опыт их применения в профессиональной деятельности. Преобладают предметные и частно-методические знания, соответствующие требованиям образовательных программ. Потребности в расширении знаний, совершенствовании их содержательного состава, структуры (размерности) не испытывает. Освоены многие психолого-педагогические закономерности, особенно эмпирические. Нравственные качества содействуют добросовестному осуществлению профессиональных функций. С течением времени профессиональные знания, лежащие в основе компетентности, не всегда адекватны действительности. По собственной инициативе не стремится к изменению размерности личных знаний.</p> <p>Уровень сформированности педагогической техники недостаточен, характеризуется наличием отдельных педагогических умений. Возникают затруднения при осуществлении сложных видов профессиональной деятельности.</p>
<p>Третий уровень профессионально-педагогической квалификации</p>	<p>Объем педагогических, предметных, частно-методических, управленческих и других знаний примерно соответствует содержанию образования специалистов в предпрофессиональный период. Опыт их реализации в профессиональной деятельности отсутствует или незначителен. Полнота, точность воспроизведения, использование в практических ситуациях не достигает высшего значения. Заметно стремление преобразования размерности освоенных знаний в меняющихся условиях.</p> <p>Ярко выражена педагогическая направленность. Педагог активно включается в продуктивную деятельность, испытывает потребность участия в инновационной деятельности. Не избегает проблемных ситуаций. Испытывает потребность к повышению квалификации в различных формах.</p> <p>Педагогическая техника сформирована на достаточном уровне, характеризуется наличием сведений об операциональном составе</p>

	<p>педагогических действий, быстрым накоплением опыта их осуществления в силу активности профессионального поведения. Нравственные качества способствуют регуляции профессиональной деятельности и обуславливают выбор эффективных путей управления ею.</p>
<p>Четвертый уровень профессионально-педагогической квалификации</p>	<p>Имеется широкий багаж профессионально-полезных знаний. Их размерность характеризуется полезностью всех составляющих и соблюдением необходимых пропорций. Освоенные знания осознанно используются и в традиционных, и в проблемных ситуациях. Педагогическая направленность ярко выражена. Нравственные качества обеспечивают стабильно нравственное поведение в отношениях с учащимися и с коллегами.</p> <p>Педагогическая техника, в условиях выполнения привычных функциональных обязанностей, сформирована на оптимальном уровне. Однако потребность и способность к росту образованности утрачена или снижена. С трудом ориентируется в изменившихся условиях. В таких случаях наблюдается неадекватность квалификационных характеристик потребностям субъектов образовательных систем и свойствам самих систем.</p>
<p>Пятый уровень профессионально-педагогической квалификации</p>	<p>Имеется широкий багаж профессионально полезных знаний. Их размерность характеризуется полностью всех составляющих и соблюдением необходимых пропорций. Освоенные знания осознанно используются и в традиционные, и в проблемных ситуациях. В случаях изменения условий педагог целенаправленно повышает профессиональную квалификацию. Выражена потребность и способность к повышению образованности, изменению размерности профессионально-значимых личностных знаний.</p> <p>Педагогическая направленность ярко выражена. Нравственные качества обеспечивают стабильно нравственное поведение в отношениях с учащимися и коллегами.</p> <p>Педагогическая техника сформирована на высоком уровне.</p>

Таблица 10. Результаты уровня профессионально-педагогической квалификации педагогов участвующих в эксперименте

№ п/п	Ф.И.О. педагога	Должность	Уровень профессиональной компетентности	Уровень профессиональной готовности	Уровень квалификации
1.	Цуканова Екатерина Васильевна	Педагог-психолог	оптимальный	оптимальный	пятый
2.	Елесина Ольга Владимировна	Учитель-логопед	оптимальный	оптимальный	пятый
3.	Бадина Алёна Викторовна	Инструктор по физкультуре	достаточный	достаточный	четвертый
4.	Рябова Марина Александровна	Музыкальный руководитель	оптимальный	достаточный	пятый
5.	Прохоркина Любовь Ивановна	Педагог дополнительного образования	оптимальный	достаточный	пятый
6.	Анисимова Нина Тихоновна	воспитатель	достаточный	достаточный	четвертый
7.	Сребняк Алла Владимировна	воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
8.	Крыкова Ольга Анатольевна	воспитатель	достаточный	критический	третий
9.	Гатиятова Лариса Тимирхановна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	пятый
10.	Мелёхина Наталья Геннадьевна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	пятый
11.	Назарова Татьяна Сергеевна	Воспитатель	достаточный	достаточный	четвертый
12.	Мамыкина Светлана Николаевна	Воспитатель	достаточный	достаточный	четвертый
13.	Симонова Елена Леонидовна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
14.	Родионова Елена Викторовна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
15.	Тачилкина Ольга Яковлевна	Воспитатель	оптимальный	оптимальный	пятый

16.	Титова Ольга Михайловна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
17.	Швейкина Марина Владимировна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
18.	Карпова Ирина Александровна	Воспитатель	критический	достаточный	третий
19.	Дмитриева Полина Дмитриевна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
20.	Старухина Вера Леонидовна	Воспитатель	достаточный	критический	третий
21.	Сиражева Венера Рифовна	Воспитатель	критический	достаточный	третий
22.	Качалкина Наталья Андреевна	Воспитатель	достаточный	критический	третий
23.	Шевченко Олеся Рауфовна	Воспитатель	критический	критический	второй
24.	Венедиктова Мария Александровна	Воспитатель	достаточный	достаточный	четвертый
25.	Кафеева Лилия Фаритовна	Воспитатель	критический	достаточный	третий

Таблица 11. Итоговые результаты оценивания профессионально-педагогической квалификации педагогов

Уровни профессионально-педагогической квалификации	Количество педагогов	%
Пятый уровень	7	28
Четвертый уровень	11	44
Третий уровень	6	24
Второй уровень	1	4
Первый уровень	0	0

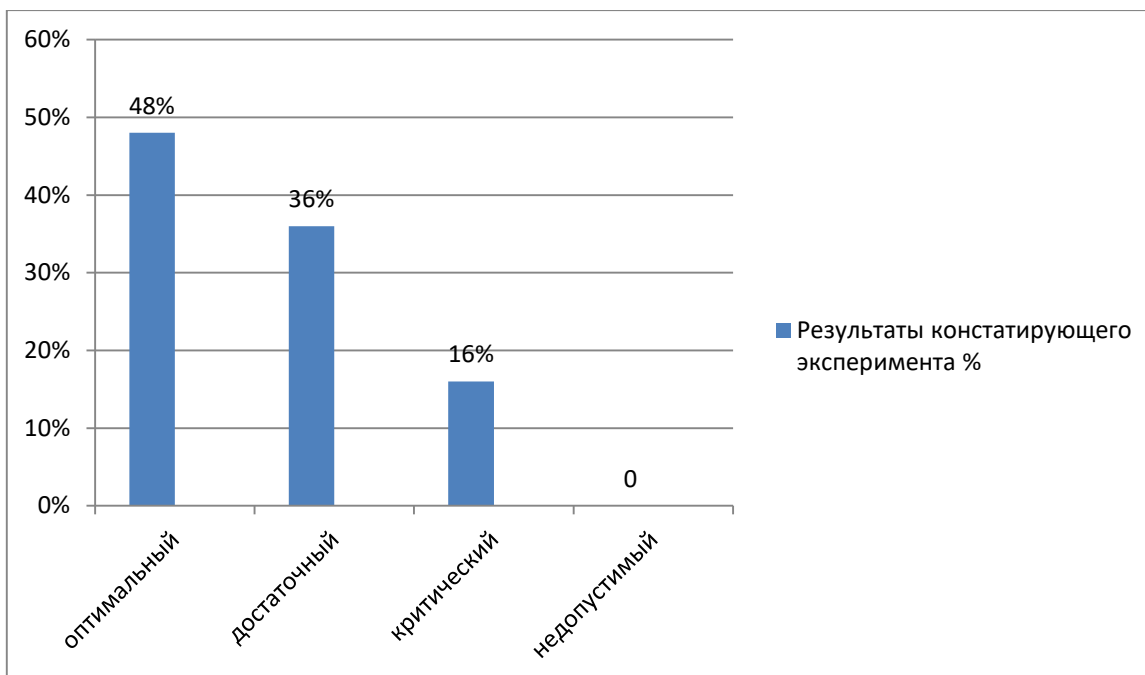


Рис. 1. Результаты сравнения уровней сформированности профессиональной компетентности педагогов

Таблица 12. Результаты профессиональной теоретической подготовленности педагогов к педагогической деятельности

Уровни профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности	Результаты констатирующего эксперимента
Оптимальный уровень	2 – 8%
Достаточный уровень	18 – 72%
Критический уровень	5 – 20%
Недопустимый уровень	0

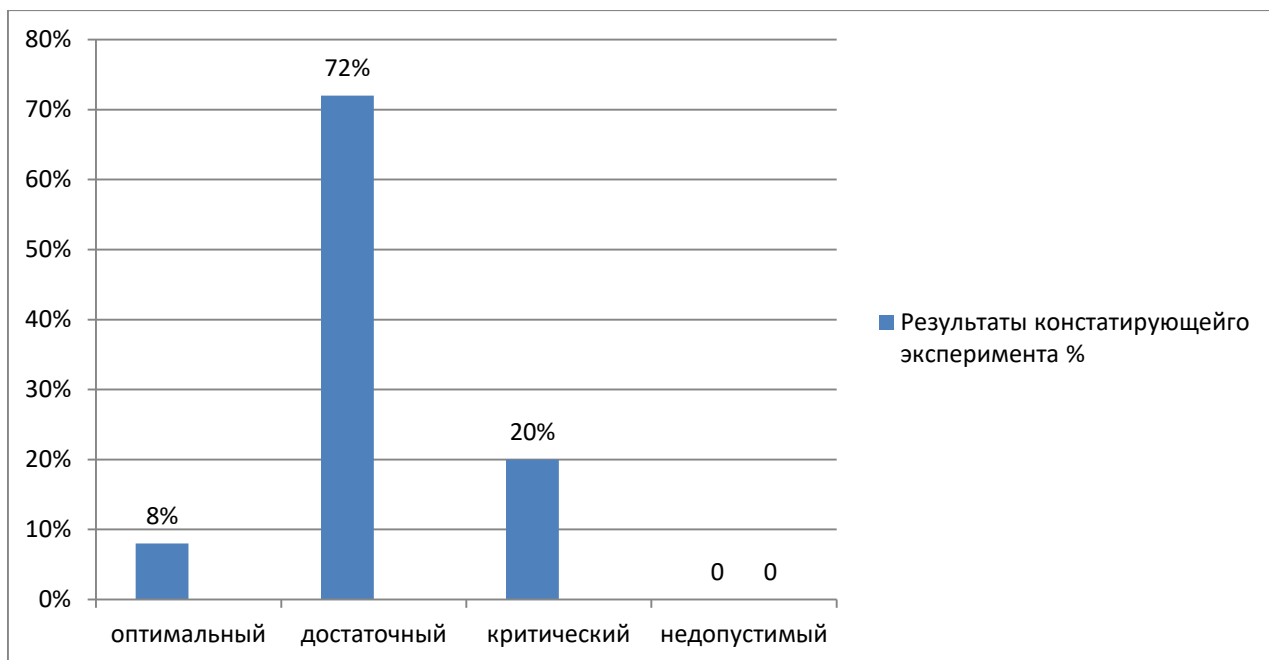


Рис. 2. Результаты сравнения уровней профессиональной теоретической готовности педагогов

На основании заполненных педагогами анкет (см. приложение 3, 4) и составленных карт оценки профессиональной компетентности (см. приложение 2), нами были сделаны следующие выводы:

- оценивая профессиональную теоретическую подготовленность педагогов отмечаем, что педагоги владеют знаниями дошкольной педагогики, психологии и методик дошкольного образования, но недостаточно знакомы с современными нормативными документами в сфере образовательной политики, с современными образовательными технологиями, что влияет на построение образовательного процесса в соответствии с современными требованиями;

- педагогическая направленность у педагогов ярко выражена. Педагоги испытывают потребность к повышению квалификации в различных формах;

- при оценивании профессиональной компетентности отмечаем, что педагоги испытывают трудности при осуществлении диагностирования

уровня детского развития, при отборе содержания, современных форм и методов работы с детьми.

Таким образом, нами был подобран диагностический материал для проведения констатирующего этапа эксперимента:

– определены уровни профессионально-педагогической квалификации, конкретизированы критерии оценивания теоретической подготовленности и профессиональной компетентности педагогов. Проведено изучение профессионально-педагогической квалификации педагогов в ДОО.

2.2. Содержание экспериментальной работы по проектированию модели управления методической работой ДОО на диагностической основе

Результаты констатирующего этапа эксперимента послужили отправной точкой для планирования и проведения второго и третьего этапа исследования. Целями данных этапов являлись:

- проектирование модели методической работы через организацию непрерывного профессионального развития педагогов,
- разработка направлений методической работы по повышению квалификации педагогов в ДОО,
- экспериментальная проверка эффективности реализации системы методической работы по повышению квалификации педагогов в ДОО.

На основе полученных в ходе констатирующего этапа эксперимента выводов, нами, в соответствии с методологией системного подхода и программно-целевым принципом и командным стилем управления была разработана модель методической работы работников в ДОО представляет собой организационно-управленческий проект, который направлен на практическое использование. Ее содержание определяется результатами, полученными нами в ходе констатирующего эксперимента.

Исходя из целей и задач методической работы, сформулированными нами в главе 1.3., а также в соответствии с результатами диагностики педагогов

в план методической работы включены следующие инвариантные и вариативные формы:

- Методический совет
- Экспертный совет
- Школа педагогического мастерства

-Педагогическая мастерская творческая группа школа молодого педагога. Деятельность методической работы организуется в соответствии с положениями о деятельности (Приложение 5, 6, 7, 8).

Для решения поставленных задач руководителями структурных подразделений используются разные формы работы, наиболее приемлемые в соответствии с целью группы.

Таблица 13. Структура методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов

№	Уровень квалификации педагога	Методические	Задачи группы (общие и частные)
1	Пятый уровень	Методический совет	1.Определение приоритетных направлений развития методической и научно-исследовательской работы педагогов 2.Программно-методической обеспечение деятельности ДОО 3.Обобщение и распространение передового педагогического опыта
		Экспертный совет	1.Экспертиза всей проводимой методической работы. 2.Систематизация информации о кадровом потенциале и динамике его роста. 3.Разработка критериально-оценочной базы, соответствующей задачам, объекту и предмету экспертизы. 4.Оценка степени соответствия рассматриваемых материалов нормативным моделям, требованиям.

			5.Оценка инновационной деятельности педагогов ДОО, по приращению их профессионального мастерства
2	Четвертый уровень	Школа педагогического мастерства	1.Выявление затруднений педагогов в осуществлении педагогической деятельности и оказание им помощи в преодолении данных затруднений. 2.Вовлечение педагогов в самостоятельную научно-исследовательскую деятельность.
		Творческая группа	1.Оказание помощи коллегам в освоении новых педагогических методик, технологий обучения и воспитания дошкольников. 2.Развитие творческой активности педагогов ДОО совершенствование их профессиональных компетенций. 3.Разработка, апробация, внедрение в практику педагогической деятельности инновационных форм и методов обучения и воспитания дошкольников. 4.Оказание содействия в инновационном развитии ДОО.
		Педагогическая гостиная	1.Создание условий для профессионального общения, роста и развития творческой активности педагогов детского сада. 2.Распространение передового авторского педагогического опыта среди педагогов ДОО, района города. 3.Побуждение участников педагогической мастерской к анализу собственной деятельности.
3	Третий уровень	Педагогическая мастерская	1.Формирование мотивации педагогов на преобразование своей деятельности, использование в практике работы эффективных педагогических технологий, новых форм,

			методов и приемов работы с дошкольниками, обеспечивающих решение задач, стоящих перед системой дошкольного образования.
		Школа молодого педагога	1.Выявление затруднений педагогов в осуществлении педагогической деятельности и оказание им помощи в преодолении данных затруднений. 2.Вовлечение педагогов в самостоятельную научно-исследовательскую деятельность.
4	Второй уровень	Школа молодого педагога	1.Удовлетворение потребности педагогов в непрерывном профессиональном образовании 2.Формирование и развитие индивидуального стиля педагогической деятельности

Таким образом, в соответствии с результатами констатирующего этапа эксперимента, нами была разработана модель системы методической работы -методической службы обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогов. Повышение профессиональной компетентности педагогов через систему методических мероприятий основывается на системном подходе. Это способствует выявлению основных противоречий в работе, определению главной цели и задач дальнейшей деятельности, что позволяет выработать план действий, реализующемся при целенаправленном руководстве и контроле деятельности педагогов.

2.3. Анализ, интерпретация и обобщение результатов экспериментальной работы

Инструментарием для оценки экспериментальной работы явились анкеты, предложенные педагогам на этапе констатирующего эксперимента, а также наблюдение практической деятельности педагогов. (Приложение 2,3,4).

В основу оценивания профессиональных умений было положено самооценка педагогами собственных умений. Оценивание профессиональных

умений и навыков производилось по следующей ниже шкале. В основание данной шкалы нами были заложены следующие уровни: достаточный, допустимый, критический, низкий. Соответственно каждому уровню была разработана словесная характеристика с целью оптимизации и адекватности оценивания педагогами собственных умений.

Таблица 14. Словесная характеристика уровней умений педагогов

Уровень	Словесная характеристика качественного уровня
оптимальный	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются максимально качественно в данных условиях. Требования являются постоянным элементом в налаженной системе работы.
достаточный	Требования, заключенные в формулировке критерия, в основном, выполняются; допускаются небольшие неточности, отступления, не влияющие на общее состояние критерия. Выполнение требования ровное.
критический	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются бессистемно, имеются существенные недостатки, проявляются признаки формализма.
недопустимый	Требования, заключенные в формулировке критерия, выполняются не полностью, эпизодически, проявляются формально, имеют чисто внешние признаки, не связанные с системой в работе, не соответствуют стандарту.

Исследование проводилось с сентября 2019 гг. в ходе методической деятельности ДОО. На этапе констатирующего эксперимента были получены следующие результаты, представленные ниже:

Таблица 15. Результаты уровня профессионально-педагогической квалификации педагогов участвующих в эксперименте

№ п/п	Ф.И.О. педагог, должность	Должность	Уровень профессиональной компетентности	Уровень профессиональной готовности	Уровень квалификации
1	Цуканова	Педагог-	оптимальный	оптимальный	пятый

	Екатерина Васильевна	психолог			
2	Елесина Ольга Владимировна	Учитель-логопед	оптимальный	достаточный	четвертый
8	Бадина Алёна Викторовна	Инструктор по физкультуре	оптимальный	оптимальный	пятый
9	Рябова Марина Александровна	Музыкальный руководитель	достаточный	достаточный	четвертый
10	Прохоркина Любовь Ивановна	Педагог дополнительного образования	достаточный	оптимальный	четвертый
11	Анисимова Нина Тихоновна	воспитатель	оптимальный	оптимальный	пятый
12	Сребняк Алла Владимировна	воспитатель	оптимальный	оптимальный	пятый
13	Крыкова Ольга Анатольевна	воспитатель	оптимальный	оптимальный	пятый
14	Гатиятова Лариса Тимирхановна	Воспитатель	оптимальный	оптимальный	пятый
15	Мелёхина Наталья Геннадьевна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
16	Назарова Татьяна Сергеевна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
17	Мамыкина Светлана Николаевна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
18	Симонова Елена Леонидовна	Воспитатель	достаточный	достаточный	четвертый
19	Родионова Елена Викторовна	Воспитатель	оптимальный	достаточный	четвертый
20	Тачилкина Ольга Яковлевна	Воспитатель	достаточный	критический	третий
21	Титова Ольга Михайловна	Воспитатель	достаточный	достаточный	четвертый
22	Швейкина Марина Владимировна	Воспитатель	достаточный	критический	третий
23	Карпова Ирина Александровна	Воспитатель	достаточный	критический	третий
24	Дмитриева Полина	Воспитатель	достаточный	достаточный	четвертый

	Дмитриевна				
25	Старухина Вера Леонидовна	Воспитатель	достаточный	достаточный	четвертый

Итогом внедрения в практическую деятельность ДОО системы методической работы по повышению квалификации педагогов стали следующие результаты.

Таблица 16. Результаты профессиональной теоретической подготовленности педагогов к педагогической деятельности

Уровни профессиональной теоретической подготовленности к педагогической деятельности	Результаты констатирующего эксперимента	Результаты контрольного эксперимента
Оптимальный уровень	2 – 8%	10 – 40%
Достаточный уровень	18 – 72%	12 – 48%
Критический уровень	5 – 20%	3 – 12%
Недопустимый уровень	0	0

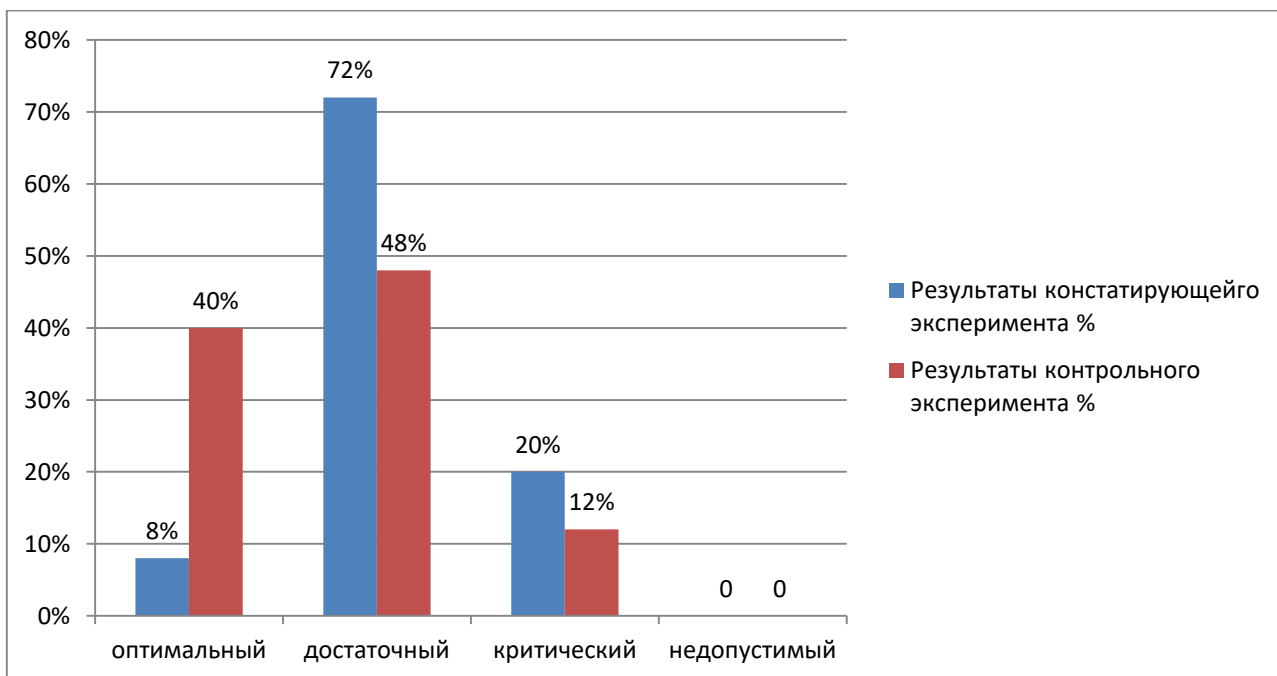


Рис. 3. Результаты сравнения уровней профессиональной теоретической готовности педагогов

Таблица 17. Результаты сравнения профессиональной компетентности педагогов

Уровни профессиональной компетентности педагогов	Результаты констатирующего эксперимента	Результаты контрольного эксперимента
Оптимальный уровень	12 – 48%	14 – 56%
Достаточный уровень	9 – 36%	11 – 44%
Критический уровень	4 – 16%	0
Недопустимый уровень	0	0

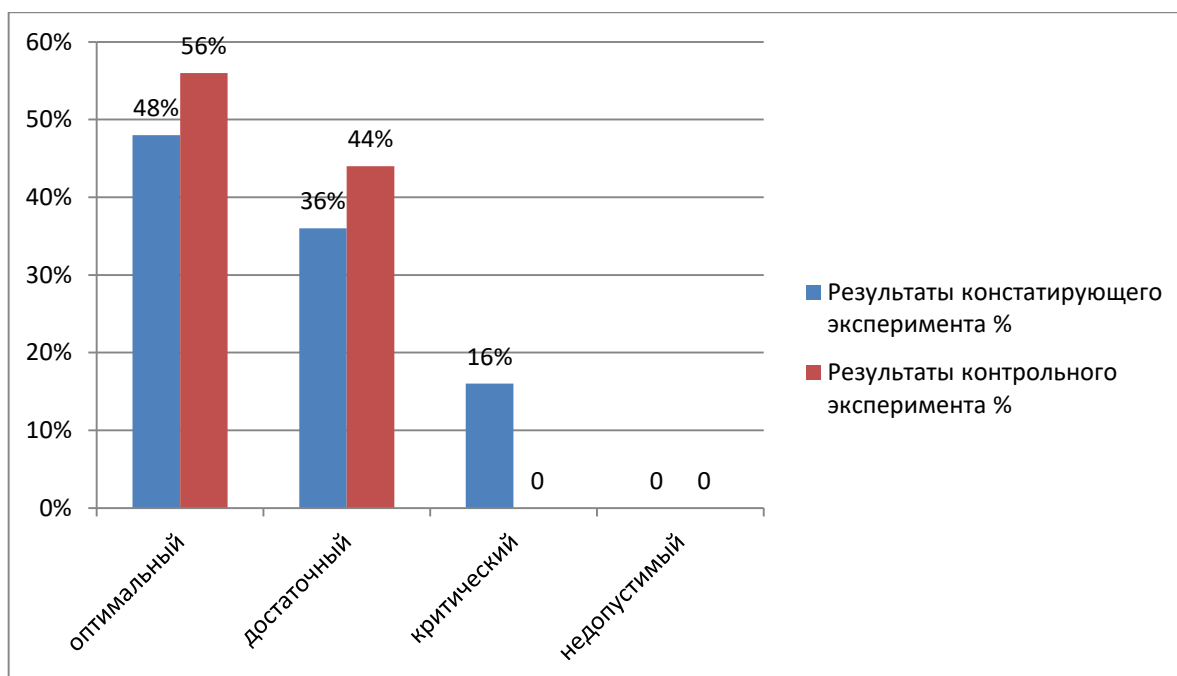


Рис. 4. Результаты сравнения уровней сформированности профессиональной компетентности педагогов

Таблица 18. Итоговые результаты оценивания профессионально-педагогической квалификации педагогов

Уровни профессионально-педагогической квалификации	Результаты констатирующего эксперимента %	Результаты контрольного эксперимента %
Пятый уровень	7	28
Четвертый уровень	11	44

Третий уровень	6	24
Второй уровень	1	4
Первый уровень	0	0

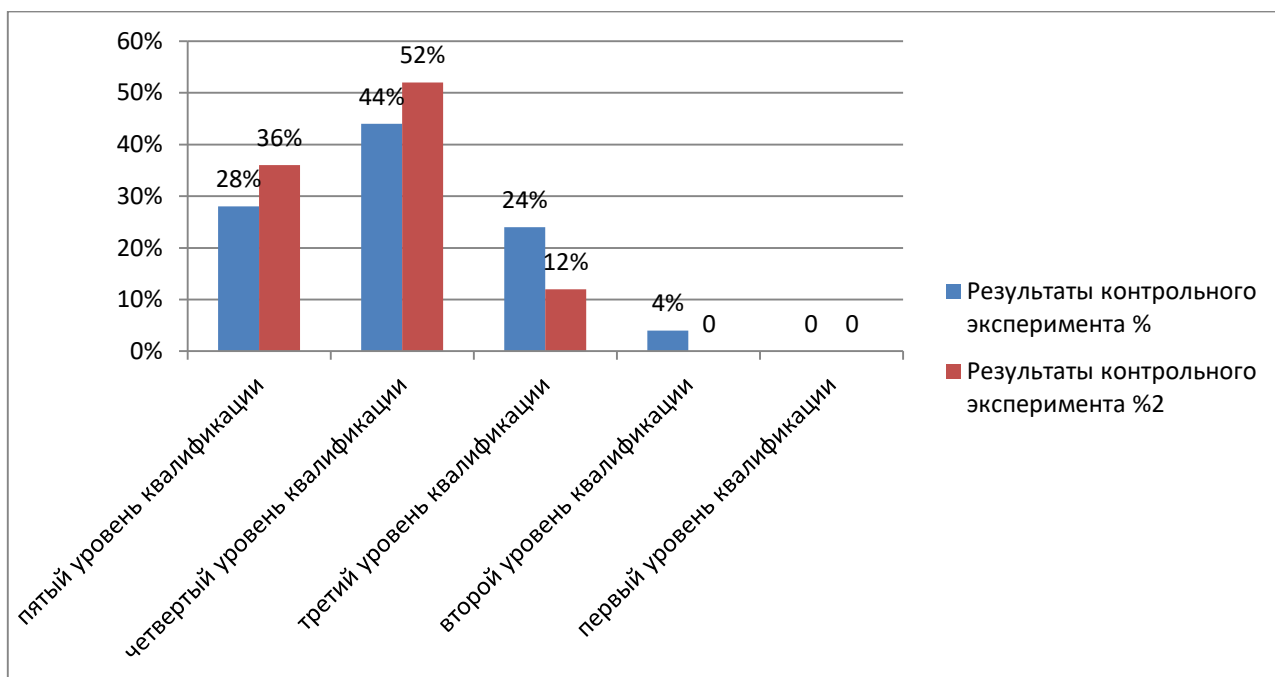


Рис. 5. Результаты сравнения уровней профессионально-педагогической квалификации педагогов

На основании заполненных педагогами анкет и собственных наблюдений, нами были сделаны следующие выводы.

Оценивая аналитические умения педагогов, следует отметить, что проведенная система методической работы способствовала формированию умений анализировать конкретные педагогические ситуации, мотивы действий воспитанников, что способствовало повышению эффективности педагогического воздействия в конкретной ситуации. Формирование аналитических умений способствовало построению собственной деятельности педагогов с учетом анализа результатов предыдущей работы. У педагогов наметилась тенденция оценивать причины возникновения тех или иных педагогических явлений.

Анализ сформированности конструктивных умений у педагогов

позволил сделать следующий вывод. Проведенная методическая работы позволила констатировать факт более продуктивного взаимодействия педагогов с детьми, что проявлялось в уменьшении количества конфликтов между участниками взаимодействия. Отмечено повышение компетентности у большинства педагогов в вопросах возрастных особенностей детей дошкольного возраста, педагогами чаще стал использоваться индивидуальный подход к детям в процессе организации учебно-воспитательной деятельности.

На основании проведенного контрольного эксперимента было выявлено более конструктивное построение педагогами собственной деятельности в процессе осуществления образовательного процесса. Следует отметить, что педагоги, по результату методической работы, начали более продуктивно ставить цели, однако не всегда цели были сформулированы на основе результата предыдущей деятельности, хотя можно констатировать положительные сдвиги в этом направлении.

Таким образом, проведение контрольного этапа эксперимента позволило определить качественные изменения квалификации педагогов, в частности педагогической компетентности. Следует сделать вывод о сформированности таких умений, как аналитические, проектировочные, коммуникативные, прогностические, организационные, на более высоком уровне в сравнении с результатами констатирующего эксперимента.

Заключение

Анализ научной и методической литературы, практики работы показал, что современная система дошкольного образования характеризуется разнообразием видов дошкольных образовательных учреждений, расширением спектра применяемых педагогических технологий, широким распространением инновационной и экспериментальной деятельности. В таких условиях требуется обновление управления педагогическими кадрами ДОО, которое должно иметь стимулирующий, развивающий и демократический характер. А это, в свою очередь, предполагает изменения в управлении методической работой в ДОО.

В исследовании методическая работа определяется как многомерный полифункциональный феномен, являющийся одновременно: средством управления педагогическим процессом ДОО; деятельностью педагогического коллектива ДОО, каждого его члена под руководством старшего воспитателя или самостоятельно по повышению профессиональной компетентности, стимулированию и развитию педагогического творчества, мастерства, выявлению, обобщению, распространению, внедрению ценного педагогического опыта, а так же созданию собственных методических разработок для повышения эффективности работы по воспитанию и развитию дошкольников. Решение стоящих перед методической работой задач, осуществляется путем управления ею.

Проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о возможности повышения эффективности управления методической работой в дошкольном образовательном учреждении на диагностической основе. Обобщение полученных результатов позволяет сделать ряд приведенных ниже заключений:

1. Управление методической работой в ДОО на диагностической основе - это деятельность старшего воспитателя по руководству профессиональной адаптацией, обучением и развитием педагогических

кадров, реализуемая через выявление их потребностей, возможностей, личностных особенностей, знаний, умений, индивидуальных различий в педагогической деятельности; установление мер соответствия профессиональной деятельности эталону с последующим принятием решения о корректировке ее содержания и результатов, или о дальнейшем совершенствовании с помощью определения и применения эффективных форм, методов и средств работы с педагогами. Цель такого личностно-ориентированного управления педагогическими кадрами -повышение эффективности образования, воспитания и развития дошкольников.

2. Управление методической работой в ДОО на диагностической основе является сложной продуктивной деятельностью старшего воспитателя, требующей наличия прямой мотивации на повышение эффективности работы с педагогическими кадрами, знаний педагогической диагностики и владения диагностическими умениями.

3. В разработанной модели управление методической работой в ДОО на диагностической основе рассматривается как совокупность трех взаимосвязанных аспектов:

- диагностирование как начальное и завершающее звено технологической цепочки управления методической работой в ДОО (диагностика - целеполагание - планирование - организация - контроль - регулирование - диагностика - коррекция);

- диагностирование как самостоятельный компонент профессионального труда старшего воспитателя, который пронизывает всю деятельность и присутствует на всех ее уровнях (целеполагание, планирование, конструирование, организация и контроль);

- собственно диагностическая деятельность старшего воспитателя в процессе управления методической работой, структура которой определяется мотивационным и операциональным компонентом.

Внедрение данной модели позволяет обеспечить обратную связь с педагогами, коррекцию деятельности старшего воспитателя, стимулировать поиск и развитие потенциала ДОО.

Определены и экспериментально проверены основные условия внедрения разработанной модели в процесс управления методической работой в ДОО:

- осознанная мотивация старшего воспитателя на целенаправленную, систематическую лично-ориентированную, оптимально организованную методическую работу, основанную на тщательной диагностике проблем и потребностей детей, воспитателей, педагогического коллектива;

- понимание структуры управления методической работой в ДОО, как системы, где диагностика обеспечивает эффективность реализации каждого этапа управленческого цикла (целеполагания - планирования - организации - контроля - регулирования);

4. Апробация разработанной модели управления методической работой на диагностической основе в практику

По нашему мнению, эти исследования должны быть направлены на решение следующих задач:

- разработку автоматизированных системы управления ДОО методической работой, отражающих ее актуальное состояние и динамику развития;

- изучение контрольно-аналитической деятельности руководителя ДОО в условиях лично-ориентированного подхода к образованию и другие.

В заключение следует отметить, что проведенное исследование является одним из возможных подходов к изучению проблемы управления методической работой ДОО. Успешной работе в этом направлении могут способствовать дальнейшие исследования с привлечением специалистов разного профиля: управленцев, психологов, социологов, программистов и других.

Список используемой литературы

1. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом/К.Ю. Белая. – М.: Астрель; АСТ, 2003. – 123 с.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие./К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 161 с.
3. Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы./ К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 101 с.
4. Биличенко Г.Г. Создание ДОУ с приоритетным направлением развития./ Г.Г. Биличенко. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 160 с.
5. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ./ Н.А. Виноградова. – М.: Айрис-пресс, 2006 .- с 192с.
6. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением./Т.П, Колодяжная. – Ростов на Дону, 2002. - 212 с.
7. Маркова Л.С. Программа развития дошкольного образовательного учреждения: структура, содержание, перспективное планирование работы./Л.С, Маркова. – М.: АРКТИ, 2002. – 78 с.
8. Михайленко Н.Я., Короткова Н.А. Ориентиры и требования к обновлению содержания дошкольного образования: методические рекомендации./Н.Я, Михайленко, Н.А. Короткова. – М.: Просвещение, 1991 - 216 с.
9. Проектный метод в деятельности дошкольного учреждения: пособие для руководителей и практических работников ДОУ./авт.- сост.: Л.С. Киселева, Т.А. Данилина и др. – М.: АРКТИ, 2003. – 89 с.
10. 18. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам./П.И. Третьяков, К.Ю. Белая. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 240 с.
11. 20. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении: Пособие для

руководителей ДОУ./Л.И. Фалюшина. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: АРКТИ, 2003. – 262 с.

12. Пронина, А.Н. Основы курса «Управление современным дошкольным образовательным учреждением» / А. Н. Пронина. Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2005.- 162 с.

13. Белая, К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующего/ К.Ю. Белая. - М: «Сфера»,1996.?56 с.

14. Бондаренко, А.К. Заведующий дошкольным учреждением/ А.К. Бондаренко, Л.В. Поздняк, В.И. Шкатулла. ? М.: Просвещение, 1984 .?234 с.

15. Денякина, Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении/ Л.М. Денякина. - М: Новая школа,1997 - 48 с.

16. Колодяжная, Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: практич. Пособие для руководителей ДОУ, студентов пед. учеб.заведений, слушателей ИПК: в 2-х частях/ Т.П. Колодяжная. - Ростов-н/Д: Издательство «Учитель», 2002.-Ч.1.- 128 с.

17. Поздняк, Л.В. Управление дошкольным образованием: учебное пособие для студ. пед. вузов/ Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. - М.: Издательский центр «Академия», 2000.?432 с.

18. Фалюшина, Л.И. Управление дошкольным образовательным учреждением. Современный аспект/ Л.И. Фалюшина. - М.: Педагогическое общество России, 2003.- 80 с.

Модель системы методической службы дошкольной образовательной организации



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Карта диагностики профессиональной компетентности педагогов

№ п/п	Компетенции	Показатели (индикаторы) оценивания	Баллы
1	2	3	4
1	Получение воспитателем информации о результатах образованности на основе педагогический инноваций (педагогическая диагностика)	1. Анализ психофизических особенностей и образованности детей; 2. Анализ необходимости применения инновационной стратегии в образовании детей; 3. Проектирование ожидаемого результата в применении инновационных технологий; 4. Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода к осуществлению образования; 5. Соотношение знаний ребенка с требованиями государственного стандарт образования; 6. Анализ причин слабой образованности ребенка.	
2.	Демонстраций воспитателем знаний педагогики и методик; современных инновационных педагогических технологий	Владение основами педагогик и методик, инновационными технологиями образования: а) знание и применение в педагогической деятельности принципов педагогики и методик; б) владение и использование современных форм организации образования; в) использование современных педагогических технологий; г) использование нетрадиционных форм образования (кружковая, студийная, индивидуальная работа с детьми); д) использование инновационных направлений в образовании; е) использование метода проектов как одной из современных тенденций в образовании.	
3	Организация времени на педагогическую и инновационную деятельность, использование пространства группы, развивающих пособий для реализации задач инновационной деятельности; ТСО и информационных	Решение задач мотивации: а) привлекает внимание детей перед объяснением нового материала; б) дает ясные, четкие полные указания по ходу деятельности; в) наглядные пособия и материалы находятся в доступном для самостоятельной познавательной детской деятельности месте, открыты для их использования; г) эффективность детской деятельности стимулируется чередованием заданий, способов видов деятельности; д) воспитатель умело показывает детям значимость результата их деятельности,	

	технологий (компьютерных) в целях воспитания детей	используя оценивание умений и самостоятельности; Эффективное использование времени на образовательную деятельность: а) использование проблемных ситуаций в окружающей жизни для повышения познавательной активности детей; б) осуществление индивидуального и дифференцированного подходов в ходе образовательного процесса; в) умение видеть всех детей, держать на контроле их деятельность; г) использование предметно-развивающей среды в процессе образовательной работы; д) наполнение предметно-развивающей среды материалами для занятий (непрерывность обучения); е) использование ТСО в ходе образовательной работы с детьми; ж) использование компьютера в образовательной работе с детьми, создание и адаптация развивающих образовательных программ для учащихся; з) внесение музыкального фона в процесс образования;	
4	Общение, взаимодействие педагога с детьми	Удовлетворение детей в эмоциональных контактах: а) доброжелательное отношение к детям, осуществление тактильного контакта; б) общение с позиции «Глаза в глаза»; в) обеспечение эмоциональной поддержки и психологической защиты детей; г) адекватное реагирование на состояние ребенка (физическое и психическое). Удовлетворение потребности детей в деловых контактах: а) организует совместные игры; б) терпимо относится к затруднениям детей; в) дает образцы деятельности, не настаивая на точном их воспроизведении; г) не навязывает деятельность детям, предоставляя им право выбора; д) отмечает достижения и продвижения каждого ребенка; е) намеренно создает ситуации успеха детей, учитывая точку зрения ребенка при обсуждении и планировании деятельности; Удовлетворение потребности детей в информационно-познавательных контактах: а) поощряет детские вопросы;	

		<p>б) создает ситуации, вызывающие интеллектуальную активность детей;</p> <p>в) внимательно относится к детским фантазиям, рассказам, сообщениям;</p> <p>г) вызывает положительные эмоции в процессе «познавательного общения».</p> <p>Удовлетворение потребностей детей в интимно-личностных контактах:</p> <p>а) педагог относится к детям со вниманием и уважением;</p> <p>б) откликается на желание детей обсудить их проблемы;</p> <p>в) устанавливает с детьми доверительные отношения;</p> <p>г) делится с детьми своими переживаниями, рассказывает детям о событиях своего прошлого;</p> <p>д) подчеркивает достоинства детей;</p> <p>е) пользуется поощрением, поддержкой чаще, чем порицанием и запрещением;</p> <p>ж) не прибегает к физическому наказанию или другим негативным методам;</p> <p>з) проявляет уважительные отношение к мнению ребенка.</p>	
5	Демонстрация педагогом современных методов воспитания и обучения	<p>Актуализация образовательной информации (подготовка к восприятию учебной информации):</p> <p>а) мотивация деятельности;</p> <p>б) проблемно-поисковые методы в образовательной деятельности;</p> <p>в) использование экспериментирования и детского проектирования при организации разных видов деятельности;</p> <p>г) использование схем, моделей для создания устойчивого познавательного интереса детей к деятельности;</p> <p>д) использование разнообразных проектов по направлениям инновационной деятельности в образовании.</p> <p>Предъявление образовательной информации:</p> <p>а) доступность преподнесения познавательной информации;</p> <p>б) последовательность изложения материала;</p> <p>в) использование методов развивающего обучения;</p> <p>г) использование современных педагогических технологий;</p> <p>д) сменяемость видов детской деятельности в ходе предъявления образовательной информации;</p> <p>е) поддержание интереса детей к содержанию</p>	

		<p>информации;</p> <p>ж) стимулирование самостоятельной познавательной активности.</p> <p>Выявление освоенности содержания образования:</p> <p>а) оценивание активности детей;</p> <p>б) анализ уровня усвоенности каждым ребенком содержания информации;</p> <p>в) анализ эффективности применяемых методов и приемов;</p> <p>г) анализ результативности образовательного мероприятия;</p> <p>д) установление «обратных связей» (реакция детей на образовательное мероприятие)»</p> <p>е) анализ результативности применения инновационных технологий в образовании;</p> <p>ж) анализ уровня паритета здоровья и образованности детей.</p>	
6	<p>Поддержание положительного микроклимата в группе (эмоциональной положительной атмосферы)</p>	<p>Передача положительного отношения к детям:</p> <p>а) посредством зрительного контакта, мимики;</p> <p>б) посредством голосовых интонаций и модуляций;</p> <p>в) тактильным контактом;</p> <p>г) жестами.</p> <p>Стимуляция интереса ребенка к жизни в группе:</p> <p>а) мотивация всех видов детской деятельности;</p> <p>б) обыгрывание интересных аспектов каждого вид деятельности;</p> <p>в) использование юмора, шуток;</p> <p>г) поддержание положительных нравственных проявлений детей в определенных видах деятельности.</p> <p>Демонстрация тепла и дружелюбия:</p> <p>а) приятный тон голоса, зрительного контакта;</p> <p>б) использование имен детей в теплой, дружественной манере;</p> <p>в) теплота, дружелюбие демонстрируется путем тактильного контакта, проявлением внимания;</p> <p>Помощь детям в выработке позитивной самооценки:</p> <p>а) речь педагога свободна от насмешек и сарказма;</p> <p>б) воспитатель ведет себя с детьми учтиво, вежливо, уважительно;</p> <p>с) персонализированное поощрение за выполненную работу, проявленную доброту к другим детям;</p> <p>д) персонализированная поддержка и одобрение при трудностях.</p>	

7	Поддержка организованного поведения	<p>Поддержание включенности ребенка в разные виды деятельности:</p> <p>а) мотивация разных видов деятельности</p> <p>поддержание интереса;</p> <p>б) поиск методов активного включения в работу пассивных, замкнутых, робких детей;</p> <p>с) поощрение проявления творчества и самостоятельности;</p> <p>д) использование невербальных средств воздействия в целях вовлечения ребенка в деятельность;</p> <p>е) высказывание личного отношения к проявлению негативного поведения.</p>	
---	-------------------------------------	---	--

Карта для диагностики профессиональной подготовленности педагога-психолога ДОУ

Инструкция: для получения данных необходимо проставить оценки от 0 до 3 баллов по каждому из показателей в таблицу.

0 баллов – отсутствие выраженности данного показателя у педагога;

1 балл – слабая выраженность показателя;

2балла – достаточная выраженность показателя у педагога;

3 балла – оптимальная выраженность данного показателя.

Признаки	Показатели оценивания	Баллы
Научная подготовленность педагога-психолога ДОУ		
Знание теоретических основ психологии: общей, возрастной клинической	1.Ориентация в целях и задачах психолого-педагогического сопровождения дошкольного образования.	
	2.Владение информацией по вопросам развития воспитанников, практического применения знаний психологии для решения педагогических задач, обеспечение повышения социально-психологической компетентности всех участников образовательного процесса.	
	3.Оперирование научной терминологией.	
	4.Знание основных закономерностей и принципов детской и возрастной психологии.	
	5.Ориентация в отборе содержания дошкольного образования на основе современной образовательной парадигмы, научных данных, фактов, понятий.	
Методическая подготовленность педагога-психолога ДОУ		
Знание содержания и методов коррекционно-развивающей работы с детьми дошкольного возраста	1.Проведение диагностической, психокоррекционной, реабилитационной, консультативной работы, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук.	
	2.Реализация основной образовательной программы ДОУ, в части психолого-медико-педагогического сопровождения. Участие в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой.	
	3.Владение методами и приемами работы с использованием психологических игр, тренингов, системы коррекционно-развивающих занятий.	
	4.Участие в планировании и разработке развивающих и	

	коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрелческих особенностей воспитанников, в обеспечении уровня подготовки воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.	
	5.Ориентация многообразии методов коррекционно-развивающей работы с детьми дошкольного возраста	
Психологическая подготовленность		
Знание о психологических закономерностях, особенностях и специфики развития детей дошкольного возраста	1.Ориентация в психологических особенностях детей дошкольного возраста и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения.	
	2.Понимание роли диагностики развития детей в построении индивидуальных образовательных маршрутов.	
	3.Ориентация в диагностических методах оценки речевого развития дошкольников.	
	4.Понимание закономерностей познания. Ориентация в компонентах обучения, их сущности и логической взаимосвязи.	
	5.Понимание психологических основ коррекции речевого развития дошкольника в разных возрастных группах.	

Обработка результатов: руководитель методической службы подсчитывает общий балл по каждому из выделенных показателей для оценивания и, используя предложенную ниже формулу, определяет коэффициент по каждому показателю и общий коэффициент профессиональной подготовки.

К – профессиональная подготовленность;

К1 – профессиональная подготовленность;

К2 – теоретическая подготовленность;

К3 – психологическая подготовленность;

S – сумма баллов.

$K1 = S:(12 \times 3); K2 = S:(13 \times 3); K3 = S:(14 \times 3);$

$K = (K1 + K2 + K3): 3$

На основании полученных данных определяется уровень профессиональной подготовленности каждого педагога, который может быть определен как:

- оптимальный уровень – от 1 до 0,8 баллов,

- достаточный уровень – от 0,79 до 0,6 баллов;
- критический уровень – от 0,59 до 0,3 баллов;
- недопустимый уровень – от 0,29 балла и ниже.

**Карта для диагностики профессиональной подготовленности
воспитателя группы детей с ОВЗ ДОУ**

Инструкция: для получения данных необходимо проставить оценки от 0 до 3 баллов по каждому из показателей в таблицу.

0 баллов – отсутствие выраженности данного показателя у педагога;

1 балл – слабая выраженность показателя;

2балла – достаточная выраженность показателя у педагога;

3 балла – оптимальная выраженность данного показателя.

Признаки	Показатели оценивания	Баллы
Научная подготовленность воспитателя групп детей с ОВЗ		
1.Информированность о теоретических основах дошкольной педагогики и методики коррекционной работы	1.Ориентация в целях и задачах современного дошкольного образования. 2.Владение основными закономерностями и принципами дошкольной педагогики и методики коррекционной работы. 3.Оперирование научной терминологией. 4.Ориентация в отборе содержания дошкольного образования на основе современной образовательной парадигмы, научных данных, фактов, понятий. 5.Понимание логики педагогической науки	
2.Информированность о методах коррекционно-развивающей работы с детьми дошкольного возраста	1.Понимание сущности методов дошкольной педагогики. 2.Ориентация в многообразии методов коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ. 3.Представление о возможности эффективного использования методов в процессе коррекции речевого развития детей.	
3.Информированность о собственных разработках в области теории и методики коррекции речевых нарушений детей дошкольного возраста	1.Ориентация в истории научных открытий в сфере коррекции речевых нарушений. 2.Понимание необходимости использования современных разработок в процессе коррекции речевого развития.	
Методическая подготовленность воспитателя групп детей с ОВЗ		
1.Знание содержания коррекционно-развивающей работы с детьми дошкольного возраста с нарушениями речи	1.Представление о значимости коррекционно-развивающей работы с детьми дошкольного возраста с нарушениями речи. 2.Понимание целей и задач коррекционно-развивающей работы с детьми с нарушениями речи. 3.Ориентация в содержании ФГОС и примерных образовательных программ дошкольного образования. 4.Определение форм и методов коррекционно-	

	развивающей работы с детьми дошкольного возраста с нарушениями речи.	
2. Информированность о методах и приемах коррекции речевых нарушений детей дошкольного возраста	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понимание адекватности методов коррекционной работы целям. 2. Ориентация в разнообразии и целевой направленности различных методов и приемов коррекции речевых нарушений детей. 3. Понимание сущности различных методов обучения и специфики их использования в процессе работы с детьми разных возрастных групп. 4. Ориентация в современных педагогических технологиях в области коррекции речевого развития детей дошкольного возраста. 	
3. Информированность о формах организации дошкольного образования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понимание взаимной связи содержания, форм и методов коррекции речевого развития детей. 2. Ориентация в разнообразии и специфике различных форм организации детей дошкольного возраста. 3. Ориентация в современных и нетрадиционных формах организации обучения детей, в их сущности и условиях успешного использования практической работе. 	
4. Информированность о средствах обучения детей дошкольного возраста	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения. 2. Понимание роли и функций средств обучения в коррекционно-развивающей работе с детьми дошкольного возраста с нарушениями речи. 3. Понимание необходимости формирования речевой деятельности детей и месте педагога в это процессе. 4. Владение приемами планирования и организации образовательной деятельности 5. Ориентация в содержании контрольно-аналитической деятельности педагога в процессе коррекции речевого развития детей дошкольного возраста 6. Владение приемами педагогической техники 	
Психологическая подготовленность		
1. Информированность о психологических особенностях детей дошкольного возраста с нарушениями речи, основных этапах развития речевой деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентация в психологических особенностях дошкольников и необходимости их учета при отборе содержания, форм и методов обучения. 2. Понимание роли диагностики речевого развития детей в построении индивидуальных образовательных маршрутов. 3. Ориентация в диагностических методах оценки речевого развития дошкольников. 	

2.Информированность о психологических закономерностях обучения, речевого развития детей дошкольного возраста, специфики речевых нарушений	1.Понимание закономерностей познания. 2.Ориентация в компонентах обучения, их сущности и логической взаимосвязи. 3.Понимание психологических основ коррекции речевого развития дошкольника в разных возрастных группах.	
---	---	--

Обработка результатов: руководитель методической службы подсчитывает общий балл по каждому из выделенных показателей для оценивания и, используя предложенную ниже формулу, определяет коэффициент по каждому показателю и общий коэффициент профессиональной подготовки.

К – профессиональная подготовленность;

К1 – профессиональная подготовленность;

К2 – теоретическая подготовленность;

К3 – психологическая подготовленность;

S – сумма баллов.

$K1 = S:(12 \times 3)$; $K2 = S:(13 \times 3)$; $K3 = S:(14 \times 3)$;

$K = (K1 + K2 + K3): 3$

На основании полученных данных определяется уровень профессиональной подготовленности каждого педагога, который может быть определен как:

- оптимальный уровень – от 1 до 0,8 баллов,
- достаточный уровень – от 0,79 до 0,6 баллов;
- критический уровень – от 0,59 до 0,3 баллов;
- недопустимый уровень – от 0,29 балла и ниже.