

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОУ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

(методические рекомендации в помощь старшим воспитателям ДОУ)

Короткова любовь Васильевна –
методист МОУ ДОВ «РМК
Привокзального района г. Тулы

Тула
2007

«Все течет, все изменяется». Мы часто слышим эту фразу и в знак согласия киваем головой. Да, это так. Меняется наша жизнь и то, что вчера казалось невозможным, о чем было страшно подумать, а порой и не думалось вовсе, сегодня уже реальность, живое дело. Дело, в которое мы вкладываем все свои силы и душу. Разве могли мы, рядовые педагоги, мечтать о создании совей программы, об участии в разработке концепции развития учреждения, воспитательной системы... Разве могли мы предположить, что коллектив окажет нам доверие работать на самоконтроле и делегирует право контролировать других. Да и сам термин «самоконтроль» вошел в нашу жизнь решительно и неожиданно для многих из нас.

Все течет, все изменяется. А главное меняется сам педагог. Появилась уверенность в своих силах, уважение к себе и своему делу, повысилось чувство ответственности, возросло творчество. Новое поколение педагогов с высоким уровнем профессионализма и самоуважения пришло в дошкольные учреждения, и я искренне рада этому.

Жизнь меняет не только взрослых. Посмотрите на современного ребенка – пятилетку. Он знает о Космосе больше, чем пятиклассник нашего поколения, рассуждает об исторических событиях с видом знатока, играет в компьютерные игры, обсуждает вопросы экономики и даже политики нашей страны. Каким же должен быть сегодня воспитатель детского сада, чтобы ответить на все ребячьи «почему», заслужить доверие и любовь детей? Для этого мало иметь профессиональные знания, - они должны быть энциклопедичными. Мало уметь решать задачи воспитания и обучения детей, - надо решать их нестандартно. Мало иметь свою собственную точку зрения, - нужно постоянно помнить, что ребенок тоже вправе иметь ее, и высказывать, и быть понятым. Они ведь совершенно такие же как мы, наши дети, а по отдельным вопросам даже лучше нас. Это они умеют видеть мир в многоцветье, а мы растеряли это умение. Они не знают, что такое лицемерие, а мы овладели этим искусством в совершенстве. Это они краснеют, когда пытаются обмануть. Души их распахнуты навстречу миру, а не закрыты на все замку, так что порой не достучаться. Поэтому работать с детьми можно только любя и уважая их, как собственных детей, став им второй матерью, старшей сестрой, другом – большим другом.

Именно поэтому в последние годы возросла роль самообразования педагогов. Для того, чтобы заниматься самообразованием не нужны особые условия. Думать, рассуждать, читать, осмысливать прочитанное можно даже в городском транспорте. Но для человека всегда была и остается важной потребность обсудить прочитанное, увиденное, задуманное, быть услышанным и понятым своими близкими, коллегами.

Методический кабинет ДОО становится для многих педагогов той базой, где формируется их опыт, растет мастерство, решаются не только производственные, но и личные проблемы. От содержания и качества методической работы зависит конечный результат деятельности всего педагогического коллектива.

Сегодня педагоги призваны решать сложные задачи модернизации дошкольного образования. Для них принципиально важным становится

знание инновационных процессов, происходящих в дошкольном образовании, новых технологий обучения и воспитания детей, современных принципов построения воспитательно-образовательного процесса и пр.

Данные рекомендации направлены на усовершенствование содержания, форм методической работы ДОУ, переход ее на аналитико-прогностический уровень, изменение целей и обновление принципов работы методической службы.

«Под методической работой в школе мы понимаем целостную, основанную на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений учителей, систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя, на обобщение и развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете – на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития конкретных учащихся, классов».

М.М. Поташник

Данное определение в полной мере относится к дошкольному образованию. В дошкольном образовательном учреждении методическую работу осуществляет старший воспитатель или заместитель заведующего по воспитательной работе.

Задача методической службы заключается в создании такой образовательной среды в ДООУ, где полностью был бы реализован творческий потенциал отдельного педагога и педагогического коллектива в целом.

Методическая служба ДООУ осуществляет свою деятельность одновременно по нескольким направлениям работы:

- оказание методической помощи педагогам в работе по Временным требованиям к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в ДООУ,
- ознакомление членов педагогического коллектива с новыми программами и технологиями обучения, воспитания,
- изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений; обучение педагогов,
- анализ результатов воспитательно-образовательной работы, разработка предложений по улучшению образовательной деятельности ДООУ
- подготовка педагогов и ДООУ к аттестации,
- организация опытно-экспериментальной работы,
- изучение, обобщение передового педагогического опыта,
- создание информационных банков,
- осуществление взаимодействия со структурами ДООУ, налаживание партнерских отношений с различными социальными институтами.

Методическая служба ДООУ работает с учетом педагогических затруднений воспитателей, программно-целевого планирования деятельности ДООУ, вида образовательного учреждения, творческой активности и информационных потребностей педагогов и решает следующие **задачи**:

- создает единое информационное пространство и регулирует информационные потоки управленческой и научно-методической

документации, концентрирует ценный опыт достижений в образовательной практике;

- обеспечивает эффективную и оперативную информацию о новых методиках, технологиях, организации и диагностике образовательного процесса;
- организует работу по созданию нормативно-правовой базы функционирования и развития образовательного учреждения;
- способствует созданию программно-методического и научного обеспечения воспитательно-образовательного процесса, условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта, инноваций, научно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. видов творческой деятельности,
- обеспечивает проведение диагностических и аттестационных процедур для объективного анализа процесса развития и достигнутых результатов, стимулирования педагогического творчества, осуществляет контроль за выполнением государственного стандарта и образовательных программ, уровнем обученности и воспитанности детей дошкольного возраста,
- управляет процессами повышения квалификации и непрерывного образования педагогических работников, способствует организации рационального педагогического труда.

Для эффективного ведения методической работы необходимо соблюдать **некоторые условия**, среди которых:

- осуществление взаимосвязи и интеграции всех звеньев методической работы, форм, методов,
- систематичность, непрерывность в организации методической работы,
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм,
- оценка эффективности педагогического труда по конечному результату, своевременное обеспечение педагогических кадров научно-педагогической и учебно-методической литературой.

Содержание аналитико-диагностической деятельности старшего воспитателя

Методическая работа в ДООУ на современном этапе приобрела особую значимость. От образовательного уровня, квалификации, профессионализма педагогов зависит решение задач, стоящих перед учреждением. Приоритетным направлением в методической работе сегодня является развитие педагогического творчества. Развивать его – это значит стимулировать мотивацию педагога к труду, внедрять научную организацию труда в практику работы, создавать психологический настрой на творчество, помогать педагогу видеть собственные достижения, выявлять проблемы и находить пути их решения. Для успешного осуществления данной работы необходима целенаправленная диагностика педагогического опыта

коллектива в целом и каждого его члена в отдельности, элементов опережающего, положительного и отрицательного характера. Для эффективной методической работы требуется четкое и адресное выявление этих элементов.

Анализ содержания методической работы в ДОУ указывает на важность ведения старшим воспитателем аналитико-диагностической работы и заполнения следующей документации:

1 - перспективный план курсовой переподготовки педагогов (включая узких специалистов, заведующую, старшего воспитателя).

№№ п\п	ФИО педагог	Занимаемая должность	Образование	Что и когда закончил	Категория, год получен	Год проходил последней аттестации	Год проходил посл. к.п.к	Год планового прохода к.п.к.

2 - перспективный план аттестации педагогов на 5 лет

№№ п\п	ФИО педагог	Год дата ржден	Занимаемая долж	Образование	Что и когда закончил	Факультет	Специальность по диплому	Общий стаж	Педагогический стаж	Категория/разряд	Год присвоения категории	Планируем год прохождения аттест

- Индивидуальные диагностические карты анализа профессионального мастерства педагогов.

№№ п\п	Параметры оценки	Баллы
1.	Ценностные ориентации педагога. Общие: умение критически мыслить умение не пасовать перед трудностями ответственное отношение к труду адекватность самооценки Профессиональные: -сформированность системы педагогических принципов -гуманистические ценные ориентации на работу с детьми активность в защите интересов детей и оказании им помощи отношение к ребенку как к главной ценности стремление к самообразованию стремление к сотрудничеству обладание авторитетом	
2.	Культура педагога Общая: развитие коммуникативных навыков и умений культура общения	

	культура внешнего вида Профессиональная: культура поведения с детьми культура рабочего места, группы эстетическое оформление группы	
3.	Общие знания, умения, навыки эрудиция проявление творчества в работе умение распределять и переключать внимание умение концентрировать внимание на решении педагогической проблемы знание нормативных документов ДОУ умение координировать свою деятельность с деятельностью других членов педагогического коллектива	
4.	Профессиональные знания, умения и навыки Общие: умение планировать работу своей группы умение оценивать уровень развития детей своей группы умение организовывать детей на занятии и в свободной деятельности умение использовать в работе новые технологии и методики умение создавать в группе спокойную атмосферу умение организовывать работу с родителями умение осуществлять индивидуальный подход умение создавать зону успеха каждому ребенку умение выслушать и услышать ребенка Специальные: умение выразительно читать литературные произведения владение основными видами движений владение навыками рисования, лепки, конструирования умение петь, танцевать	
5.	Психологические свойства личности такт гуманность рефлексия требовательность к себе организованность инициативность выдержка умение управлять своими эмоциями	

Данную диагностическую карту можно заполнять по 3-х балльной системе оценок параметров работы воспитателя и по трем уровням: самооценка педагога, оценка деятельности педагога членами педагогического коллектива, оценка деятельности педагога

администрацией ДОУ. Высчитав средний балл, вы получите объективную оценку и сможете увидеть проблемы в профессиональной деятельности педагога.

Диагностическая карта личностных качеств воспитателя

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры	Баллы
Мотивы\потребности	Ориентация на цели и задачи ДОУ Желание совершенствовать себя, свою деятельность и условия труда	
Чувства\эмоции	Наличие волевого контроля за своим поведением Адекватность эмоционального состояния воспитателя. Педагогической реакции на деятельность детей Доброжелательность на возбуждение детей Уверенность в своих педагогических действиях Удовлетворенность результатом педагогического труда	
Интересы	Наличие интереса к педагогической деятельности Широта и разнообразие интересов, в т.ч. профессиональных Устойчивость (длительность сохранения интересов) в т.ч. профессиональных	
Речь	Общая культура речи Связность и убедительность изложения Развернутость и доступность высказываний Логическая четкость, завершенность высказываний	
Воля	Целеустремленность (подчиненность педагогической деятельности ее целям и задачам) Самостоятельность (подчиненность поведения собственным взглядам и убеждениям) Настойчивость (способность достигать поставленные цели и доводить принятое решение до конца)	
Характер	Отношение к коллективу: коллективизм, активность в делах коллектива	

	честность, справедливость общительность, коммуникабельность Отношение к труду	
--	---	--

Оценка производится по всем (или частично) параметрам путем самооценки (или рейтинговой оценки) в 3-х балльной системе.

0 баллов – показатели не проявляются, иногда слабо выявлены

1 балл – проявляются редко и недостаточно выражены

2 балла – проявляются часто и достаточно выражены

3 балла – проявляются всегда и ярко выражены

Далее высчитывается коэффициент личностных качеств, который = фактическому количеству баллов деленному на максимальное количество баллов и умноженное на 100% .

Результат равный 80% - оптимальный

79% - 60% - допустимый

59% - 30% - критический

ниже 30% - недопустимый

Диагностика уровня организации воспитательной работы в группе

№ № п\п	Качественная характеристика	Баллы
1.	Является для детей образцом поведения	
2.	Оказывает существенное влияние на организацию воспитания в семье	
3.	При организации воспитательной работы ориентируется на интересы семьи и ребенка	
4.	Знаком с методикой и технологиями воспитательной работы	
5.	Умеет теоретические знания применять на практике	
6.	Уровень воспитанности детей в группе стабильно высокий	

Оценка уровня воспитательной работы осуществляется по 3-х балльной системе:

0 баллов – отсутствие профессионального навыка, умения

1 балл – большое количество замечаний по организации воспитательной работы

2 балла – замечания по работе минимальны

3балла – навыки, умения прочные, стойкие, замечаний по организации воспитательной работы нет

Максимальное количество баллов 18.

18 –15 – высокий уровень

14 - 11 – оптимальный

10 – 7 – критический

6 баллов и ниже – низкий

Диагностика деятельности педагога по стимулированию познавательной самостоятельности детей

№ № п\п	Качественная характеристика	Баллы
1.	Стимулирует на занятиях активность всех детей их увлеченность практическими заданиями потребность в самостоятельном добывании знаний потребность в творческой переработке усвоенного	
2.	Практикует виды заданий, требующие самостоятельности и творчества	
3.	Обеспечивает условия достижения детьми положительных результатов в учебной деятельности	
4.	Использует возможности учебного занятия для решения воспитательных задач	
5.	Владеет способами оптимизации воспитательно- образовательного процесса, добивается максимально возможных результатов	

Диагностика проводится руководителем методической службы ДОУ или самим педагогом (самоанализ), оценка производится по 5-ти балльной системе. Максимальное количество баллов – 40 = 100% - очень высокий результат.

От 39 до 33 баллов – оптимальный результат, педагог нуждается в минимальной методической помощи.

От 32 до 26 баллов – средний результат, педагог нуждается в оказании помощи по выявлению проблем.

От 25 до 20 баллов – критический результат, педагог нуждается в срочной и всесторонней методической помощи

Ниже 20 баллов – низкий уровень, необходима продуманная система коррекционной работы с данным педагогом.

1 балл – уровень владения педагогом навыками по стимулированию познавательной самостоятельности детей чрезвычайно низкий, при использовании методов стимулирования детской познавательной активности допускаются серьезные ошибки.

2 балла – навыки педагога слабые, неумелое их использование в работе с детьми не дает положительного результата, общий результат работы низкий.

3 балла – навыки педагога нестойкие, результативность из использования недостаточно высокая.

4 балла – педагог владеет навыками, но не всегда при их использовании добивается нужного результата.

5 баллов – педагог в полной мере владеет навыками, умело применяет их на практике, получает положительный результат.

Диагностика уровня индивидуализации педагогического процесса с детьми

№ № п\п	Параметры оценки	Баллы
1.	Индивидуальная работа планируется с учетом: -уровня умственного развития ребенка -скорости усвоения учебного материала -уровня сформированности учебной мотивации -уровня сформированности ЗУНов -личностных особенностей ребенка -состояния здоровья	
2.	Работа проводится систематически, последовательно	
3.	План индивидуальной работы с ребенком постоянно конкретизируется	

Оценка уровня индивидуализации педагогического процесса осуществляется в 3-х балльной системе.

0 баллов – отсутствует, совсем не используется

1 балл – используется в работе очень редко, большое количество замечаний

2 балла – используется в работе редко, педагог недостаточно учитывает данный фактор

3 балла – замечаний нет, использует в работе постоянно

Максимальное количество баллов – 24 – очень высокий уровень.

От 24 до 21 баллов - высокий уровень

От 20 до 16 баллов – оптимальный уровень

От 15 до 12 баллов – критический уровень

От 11 до 8 баллов – низкий уровень

Ниже 8 баллов – крайне низкий уровень

Оценка уровня диагностических умений педагога

№ № п\п	Качественные характеристики	Баллы
1.	Владеет разными формами диагностики: - беседа - наблюдение - анкетирование - тестирование - социометрия - другие	
2.	Знает технологии их проведения	
3.	Может модифицировать и разрабатывать свои методики диагностирования, используя научные подходы к ее составлению	
4.	Органично соединяет диагностику с учебным	

	материалом и воспитательной работой	
5.	Оперативно вносит изменения в учебно-воспитательную работу, учитывая результаты диагностики	

Оценка умений осуществляется по 3-х балльной системе.

0 баллов – отсутствие навыка

1 балл – слабый уровень владения навыком, необходима серьезная работа по самообразованию и методическая помощь

2 балла – знания, умения педагога недостаточны для ведения работы на высоком уровне, необходима коррекционная методическая помощь и работа по самообразованию

3 балла – уровень знаний и умений достаточен для ведения работы на высоком профессиональном уровне.

Максимальное количество баллов – 30 – уровень профессиональных умений очень высокий

29 – 24 балла – высокий уровень

23 – 19 баллов – оптимальный уровень

18 – 14 баллов – критический уровень

13 – 9 баллов – низкий уровень

8 баллов и ниже – недопустимый уровень

4 - Карта профессиональных затруднений педагогов, которая заполняется параллельно диагностическим картам профессионального мастерства, может включать в себя различный набор вопросов. Практика методической работы в дошкольных учреждениях показала, что оптимальный набор таких вопросов включает в себя следующие:

1. Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой?

- да
- нет
- не совсем (нужно подчеркнуть)

2. По каким направлениям профессиональной подготовки Вы хотели бы усовершенствовать свои знания? (подчеркните)

- научно-теоретическая
- методическая
- психолого-педагогическая
- другие (укажите какие)

3. По каким вопросам Вы считаете необходимым углубить свои профессиональные знания?

4. Какими своими профессиональными умениями Вы не удовлетворены?

- организаторскими
- конструктивными
- коммуникативными
- др. (укажите какие)

5. Каким формам повышения квалификации Вы отдаете предпочтение?

- самообразование

- семинар – практикум
 - РМО
 - ВТК
 - мастер – класс
 - профильная школа
 - годичный семинар
 - др. (кажете какие)
6. По каким вопросам Вы хотели бы посетить занятия районной образовательной программы «Выбор»?
7. По какому вопросу и в какой форме Вы хотели получить помощь от РМК? _____
- От ДОУ? _____

Анализ профессиональных затруднений педагогов позволит старшему воспитателю увидеть общую картину потребностей педагогов в оказании им методической помощи и спланировать систему повышения квалификации педагогов на следующий учебный год.

Старшему воспитателю рекомендуется вести учет, проводимой в ДОУ, инновационной работы, для чего можно заполнить **карту инновационной деятельности учреждения.**

Год	Инновации в управленческой деятельности	Инновации в методической работе	Инновации в программно-методическом сопровождении	Инновации в содержании образовательных программ	Инновации в формах и методах работы	Инновации в развивающей среде	Прогнозируемый конечный результат

Индивидуальная карта учета инновационной работы педагогов ДОУ
(составлена на основании рекомендаций М. М. Поташника, В. И. Третьякова)

1. Тема (проблема)
2. Ф.И.О. педагога, возраст, образование, специальность, педагогический стаж.
Разработчик, распространитель, пользователь (подчеркнуть)
3. Цель инновации
4. Прогнозируемый результат
5. Область применения нововведения (управление, дидактика, методика, гигиена и пр.)
6. Нововведение прошло стадии (подчеркнуть):
 - формирование идеи
 - целеполагание
 - разработка
 - освоение на практике
 - распространение
 - многократное повторение (диффузия)
 - рутинизация
7. Нововведение прошло апробирование однократное, многократное (подчеркнуть)
8. Препятствия на пути распространения и внедрения

9. Контроль осуществляет
10. Оценка инновации
11. Какие проблемы предстоит решить

Дата заполнения:

Составитель:

Кроме этого, следует вести учет передового педагогического опыта, для чего удобно ежегодно заполнять (пополнять) информационную карту П.П.О. дошкольного учреждения.

Тема П.П.О	Ф.И.О. педагога	Форма обобщения	Дата обобщения	Уровень обобщения и использования	Прогноз развития

Два раза в год старшему воспитателю ДООУ следует проводить анализ выполнения задач комплексной программы, реализуемой в ДООУ, детьми всех возрастных групп, в мае месяце проводить анализ выполнения задач годового плана, анализ эффективности методической работы, качества реализации задач Образовательной программы и Программы развития дошкольного учреждения.

Примерная схема анализа выполнения задач годового плана:

1. Определение цели и главных задач учреждения.
 - Взаимосвязь целей и задач годового плана с работой предшествующих лет, видение их решения в последующие годы.
 - Анализ изменений в направлении работы и задач годовых планов на предмет их усложнения. Расширения. Уточнения и т.д.
 - Взаимосвязь задач, поставленных в текущем году, с анализом работы прошлого года и предыдущих лет, с образовательной политикой в районе, городе, с общими направлениями работы ДООУ, с интересами педагогических работников, с запросами родительской общественности.
 - Решение задач годового плана через все его разделы.
 - Логическая связь между всеми частями годового плана.
2. Планирование.
 - Соответствие содержания плана работы ДООУ выдвинутым задачам по все направлениям деятельности учреждения.
 - Соответствие между перспективным годовым планом, квартальным, оперативным и др. видам планирования, между общим планом работы учреждения и индивидуальными планами работы сотрудников (руководителей служб).
 - Реальность, конкретность планов, их своевременная корректировка.
 - Оперативность учета выполнения мероприятий годового плана.

- Учет интересов, потребностей и мастерства педагогов при определении содержания работы разделов годового плана.

Параметры оценки эффективности методической работы (разработаны Коротковой Л.В.)

- 3 балла – все элементы ярко выражены
- 2 балла - отдельные элементы слабо выражены
- 1 балл – все показатели слабо выражены
- 0 баллов – показатели полностью отсутствуют

1 раздел. Информационно-методическая работа.

Достоверность, точность и полнота информации

- Своевременность получения и оперативность ознакомления с ней
- Новизна, актуальность, полезность информации
- Частота обращения пользователей
- Наличие БПД и ППО
- Взаимодействие с другими социальными институтами

2 раздел. Научно-методическое обеспечение.

- Оптимальность и рациональность выбора структуры научно-методической работы
- Целостность системы методической работы
- Соответствие содержания методической работы целям и задачам ДООУ, региональной образовательной политике
- Системность работы по выявлению профессионального мастерства педагогов
- Уровень оказания методической помощи педагогов, учет их потребностей
- Степень участия педагогов в системе методической работы ДООУ, района
- Ведение опытно – экспериментальной и исследовательской работы в ДООУ, ее результативность
- Участие педагогов ДООУ в работе районных, городских, областных научно-практических конференций, семинаров, круглых столов, мастер классов и пр.
- Востребованность опыта работы педагогов ДООУ на районном, городском, областном уровнях через различные формы работы, курсовую переподготовку педагогов.
- Разнообразие форм и видов методической работы
- Системность контроля за качеством выполнения комплексной программы воспитания и обучения детей

3 раздел. Состояние организационно-методической работы с кадрами.

- Наличие количественного и качественного анализа педагогических кадров ДООУ
- Профессиональный уровень педагогов ДООУ
- Уровень работы с молодыми специалистами

- Плановость, системность, перспективность методической работы по повышению профессионального уровня педагогов
- Наличие условий для системного повышения квалификации педагогов
- Результативность системы непрерывного образования педагогов в ДОУ
- Результативность аттестации педагогических кадров

Самообразование педагогов

Самообразование педагога продолжает оставаться до сих пор наиболее трудно реализуемой задачей в системе повышения квалификации. Педагогическая практика ориентирует коллективы образовательных учреждений на написание индивидуальных планов самообразования, проработку научно-методической литературы, изучение опыта лучших педагогов, но все это, к сожалению, остается лишь на уровне формального исполнения инструкции. В лучшем случае, педагог выступает по теме самообразования на Совете педагогов, тогда как многие из них вообще не отчитываются по результатам своей работы, поэтому приходится лишь надеяться на их добросовестность и профессиональное сознание.

Цели самообразования педагогов могут быть как общепедагогические, так и частно педагогические. Они взаимосвязаны с областью профессиональных затруднений педагога, перспективами развития ОУ, социальным заказом, потребностями воспитанников и пр., но в любом случае должны осознаваться и четко формулироваться. Условно цели можно подразделить на 5 групп (Ромадина Л.П.):

1. Расширение общепедагогических и психологических знаний.
2. Совершенствование методов обучения и воспитания.
3. Углубление знаний в области конкретной методики, предмета.
4. Овладение достижениями педагогической науки и практики.
5. Повышение общекультурного уровня.

Любой вид педагогической деятельности подлежит планированию и анализу. Это в полной мере относится и к самообразованию педагогов. Важно подчеркнуть, что работа по самообразованию касается всех членов педагогического коллектива, и в первую очередь – заведующей и старшего воспитателя ДОУ. Результатом работы по самообразованию очень часто становится обобщенный педагогический опыт, рабочая программа, методические рекомендации, статья в газете или журнале, выступление на научно-практической конференции и т.д. При выборе педагогом темы и планировании работы по самообразованию очень важна помощь со стороны старшего воспитателя и всего педагогического коллектива, которая заключается в обсуждении темы, уточнения ее формулировки, определении цели. Содержания и видов работ, предполагаемого результата. Именно в этот период педагогу даются советы, рекомендации по способам достижения поставленных задач, определения сроков работы, вида готовой продукции.

Форма написания плана по самообразованию остается свободной и определяется самим педагогом. В этом кроется еще одна сложность, так как многие, даже опытные воспитатели, теряются при выборе формы

плана. Предлагаемый в методических рекомендациях вариант поможет педагогам выстроить стройную систему своей деятельности по выбранной теме самообразования, собрать необходимый материал для анализа и обобщения результатов работы, подготовить отчет для Совета педагогов.

1. Титульный лист.

Индивидуальный план самообразования

на _____ год

Педагог (Ф. И. О.)

Должность

№ ДООУ

Образование

Стаж педагогической работы

Категория

Когда обучался на курсах повышения квалификации

Формулировка темы

Дата начала работы над темой

Предполагаемая дата окончания работы

2. Первый лист (разворот) – информация о промежуточных результатах работы над темой по самообразованию. Заполняется по мере проведения.

Тема выступления	Дата выступления	Категория педагогических работников	Наименование мероприятия	Вид, форма выступления	Замечания, рекомендации	Общая оценка

3. Второй лист – цель, задачи (общие). Основные этапы и вопросы проработки материала по годам; изучаемая литература (по годам); чей опыт предполагается изучить, с кем предполагается творческое сотрудничество; предполагаемый конечный и промежуточные результаты.

Этап\сроки	Изучаемая проблема, вопрос	Изучаемая литература	Изучаемый опыт работы	Творческое сотрудничество	Предполагаемый результат

Творческая группа старших воспитателей МДОУ Привокзального района разработала и предлагает более простую форму написания плана по самообразованию.

1. Титульный лист.

План по самообразованию

воспитателя МДОУ № _____ Ивановой Марии Ивановны

Тема: _____

Цель:

Утверждено:
Совет педагогов _____

2. Первый лист (разворот)

Микро задача	План действий	Сроки	Содержание работы	Планируем результат	Полученный результат

Несколько лет назад Л.В. Поздняк разработала перечень вопросов для анализа процесса самообразования воспитателя, который не потерял своей актуальности и сегодня. Используя его, автор данных методических рекомендаций разработала диагностическую карту для изучения эффективности самообразования членов педагогических коллективов, предлагаемую вашему вниманию.

Диагностическая карта оценки эффективности плана самообразования педагога (оценивается по 5-ти балльной системе)

№ № п\п	Параметры	Баллы
1.	Полнота сочетания темы самообразования с годовыми задачами ДОУ, задачами Программы развития ДОУ, личными затруднениями педагога	
2.	Четкость формулировок (темы, цели, задачи, основных вопросов и пр.)	
3.	Полнота и конкретность плана	
4.	Продуманность содержания, видов, форм работы по этапам	
5.	Наличие и качество творческого сотрудничества педагога с различными социальными институтами в процессе работы над темой самообразования	
6.	Теоретическая и практическая значимость для педагога конечного результата работы по самообразованию	

Максимальное количество баллов – 30.

30 –26 баллов – высокий уровень эффективности плана по самообразованию

26 –20 баллов – средний уровень,

19 –15 баллов – низкий уровень,

14 –12 баллов – крайне низкий уровень.

Для подготовки к творческому отчету и дальнейшей работы по самообразованию педагоги могут пользоваться вопросником для анализа процесса самообразования, разработанным на основе рекомендаций Л.В.Поздняк:

1. Оправдал ли себя план? Как он сочетался с задачами ДОУ и индивидуальной темой самообразования? Как сформулированы основные

- вопросы, взятые для изучения в ходе самообразования? Планировалась ли исследовательская работа?
2. Чей педагогический опыт и по каким вопросам изучался в соответствии с индивидуальной темой самообразования?
 3. Какая конкретно изучалась литература?
 4. Этапы проработки материала?
 5. Практические выводы после проработки конкретной темы?
 6. Творческое сотрудничество (с кем и по какому вопросу конкретно).
 7. Какие вопросы оказались трудными в процессе работы над темой?
 8. Что еще предстоит сделать?

Одной из форм самообразования и профессионального роста педагога является творческий проект (ТП). Творческий проект – это первая ступень научно-методической работы, ориентированной на повышение профессионального мастерства, развитие интеграционных процессов, формирование навыков методической работы через систему целенаправленной творческой деятельности.

Приступая к ТП, педагог должен определить стратегию и приоритеты своего самообразования, выбрать форму представления индивидуальной творческой деятельности, спланировать теоретическую подготовку, продумать возможности документального оформления работы. Для молодых педагогов может быть определен руководитель-наставник из числа более опытных, т.о. своеобразно решается вопрос наставничества. Руководитель Т.П. становится консультантом, экспертом, соавтором. Им может стать педагог уже представлявший и защитивший Т.П.

Творческий проект очень привлекателен для педагогов, т.к. обусловлен свободным выбором темы, длительностью работы над ним; он неотделим от повседневной работы, не ограничен формой реализации. Результаты Т.П. могут лечь в основу аттестации педагога.

Творческий проект может быть разработан как одним, так и группой педагогов с привлечением родителей и воспитанников.

Этапы развития творческого проекта:

- определение темы
- планирование работы (теоретической, практической, методической)
- изучение теории
- выполнение практической работы
- защита проекта (промежуточная – 1 раз в квартал, итоговая – 1 раз в год).

Карточка регистрации Т.П.

« ____ » _____ 200 /200 учебного года

Педагог _____

Руководитель _____

Направление _____

Основная идея _____

Изучить _____

Разработать _____

Оформить _____

Защита проекта: промежуточная (где, кем, когда)

итоговая (где, кем, когда)

Протокол защиты Т.П.

От « _____ » _____ 200__ г.

(название проекта)

Автор _____

Соавторы _____

Руководитель _____

Аудитория слушателей _____

Программа защиты _____

Перечень представленных документов _____

Мнения о проекте _____

Рецензент _____

Содержание рецензии _____

Прогноз развития проекта _____

Заключение о состоянии проекта _____

Предложения и рекомендации _____

Рецензенты: _____ / _____ /
_____ / _____ /

Важное место в системе методической работы ДОУ занимает проблема **профессионального роста педагогов**, становление их педагогического мастерства, которое является качественным ориентиром в самосовершенствовании. Успех овладения мастерством во многом зависит от направленности личности, ее интересов, потребностей. Поэтому так важно при определении стратегии взаимодействия с педагогом выявить:

- каковы его цели, для чего он пришел в детский сад,
- какой карьеры он хотел бы достичь,
- какова примерная программа его педагогической деятельности в ближайшие 1-3 года,
- что побудило выбрать его педагогическую профессию,
- какими, по его мнению, качествами должен обладать педагог,
- каковы его взгляды на психолого-педагогические основы работы педагога,
- чему самому главному он хотел бы научить детей,
- каких знаний (умений) ему не хватает, в чем он испытывает затруднения,
- каковы его творческие интересы,
- чем он может увлечь детей,
- что он вкладывает в понятие «отдых»,
- с детьми какого возраста он предпочитает работать,
- каковы его психологические особенности,
- что он предпочитает: действовать самостоятельно или в коллективе.

Подобную анкету рекомендуется давать для заполнения вновь пришедшим педагогам и повторить через 2-3 года. Именно с учетом сведений, полученных из анкет, можно составить перспективный план методической работы по повышению профессионального мастерства педагога ДООУ, задачами которого будут развитие ценностных ориентаций педагога, мотивов, профессиональных потребностей, знаний, умений и профессионально значимых качеств личности.

Профессиональное совершенствование педагогов должно осуществляться по следующим направлениям:

1 – анализ профессиональной подготовки воспитателей на основе выявления их потребностей, изучения результатов деятельности и вовлечение их в разные формы профессионального совершенствования на базе ДООУ, района, города.

2 – создание на базе ДООУ собственной программы профессионального совершенствования педагогов с учетом последних достижений науки и практики, потребностей детского сада, государственного социального заказа.

3 – обеспечение органической связи содержания и форм повышения квалификации педагогов.

1 – привлечение педагогов к исследовательской и инновационной работе.

Данные направления интегрируются в общую программу (систему) непрерывного образования педагогов, которая должна выстраиваться на принципах

- систематического рассмотрения общепедагогических вопросов, вопросов современной теории и практики образования, концепции развития воспитания и др.,
- ценностно-смыслового и нравственно-ориентационного единства в коллективе,
- конкретного решения поставленных задач,
- осуществления индивидуального и дифференцированного подхода к отбору содержания форм, методов работы с педагогами,
- актуализации проблемы самообразования педагогов.

Система непрерывного образования педагогов в ДООУ

Как уже отмечалось ранее, основной задачей деятельности методической службы ДООУ является создание условий для профессионального роста педагогов, для чего в дошкольных образовательных учреждениях создаются **системы непрерывного образования**. Ведущим принципов таких систем является дифференциация содержания, форм и методов работы по повышению профессионального мастерства педагогов, исходя из их интересов, потребностей и потенциальных возможностей. Непрерывное образование выступает как основа развития и личностного существования отдельного человека. В основе идеи непрерывного образования лежит идея подчинения системы образования задачам развития людей, где развитие рассматривается как саморазвитие. Главный ресурс развивающегося

общества – люди не столько подготовленные, сколько постоянно развивающиеся. Отсюда цель системы непрерывного образования – предоставить каждому педагогу проблемную область и сферу деятельности, необходимую для развития его инициативы, формирования его самостоятельного суждения.

Сегодня, говоря о системе (программе) непрерывного образования следует учитывать различное толкование самого понятия «программа непрерывного образования» (ПНО). Одни рассматривают ее как локальную и специализированную подготовку, обеспечивающую запросы народного хозяйства, забывая при этом о других составляющих социо-культурной ситуации. Другие замкнули это понятие на жизни отдельного человека, личности, оставляя в стороне проблемы автономии системы образования и проблемы подготовки человека к участию во вне образовательных сферах. Действительно же, программа непрерывного образования должна учитывать все тенденции, собирая их в одно целое. Такое объединение предполагает не превышать значимость сиюминутных производственных задач, а думать о перспективах в сфере образования; обеспечивать всестороннее развитие каждого человека; работать на опережение, готовя профессионалов и специалистов к активной деятельности во вне образовательной системы.

Одной из характеристик системы непрерывного образования является человек, который поставлен в условия постоянного изменения деятельных и функциональных рамок, в которых происходит самоопределение. Поэтому, подготовка и переподготовка педагогов должна носить опережающий характер, быть систематической и целенаправленной, иметь траекторию движения для каждого отдельного педагога, а также меру его личной ответственности и инициативы. Отсюда вытекают принципы непрерывного образования: целостность, бесконечность, скоординированность, открытость, проблемность. Разрабатывая систему непрерывного образования, следует ответить на ряд вопросов: каковы ее масштабы, рамки? Что брать в качестве отправной точки? Каковы принципы ее организационной политики? Какова ее модель? Каковы будут конечные результаты и как они будут использованы?

Система непрерывного образования имеет свой вектор движения от педагогики интереса к педагогике активности. Поэтому ведущими формами работы должны быть деловые игры, игровое проектирование, моделирование ситуаций, тренинги и пр.

Планируя работу по непрерывному образованию педагогов, следует помнить о 4-х организационных подходах:

- идти от состояния «прошлое» к состоянию «будущее»,
- через дополнительное образование,
- через самоопределение педагога,

- через проектирование будущего.

К показателям результативности системы непрерывного образования педагогов внутри ДООУ следует отнести

- уровень адаптации новых работников;
- профессиональную компетентность молодых специалистов и стажистов;
- рост профессионализма;
- овладение педагогами новыми теоретическими знаниями, профессиональными умениями и педагогическими технологиями;
- соответствие методического обеспечения учебно-воспитательного процесса потребностям ДООУ;
- количественные и качественные показатели ППО в ДООУ, его востребованность на уровне район-город-область;
- дифференциацию методической работы с педагогами по категориям: молодой педагог, вновь прибывший, работник, перемещенный на новую должность, участники инновационных процессов, педагоги, имеющие замечания-рекомендации и пр.

В ходе постоянного анализа качества воспитательно-образовательного процесса осуществляется деление педагогов по группам успешности, в результате которого выстраивается система непрерывного образования педагога с отбором соответствующих видов, форм и методов повышения его квалификации.

В. М. Лизинский, М. В. Левит выработали критерии 3-х групп успешности работы педагога, которые, по мнению автора данных методических рекомендаций, относительно ДООУ могут выглядеть следующим образом:

Первая группа – 100% усвоение детьми Программы воспитания и обучения детей в детском саду, при качестве усвоения не ниже 80%,

- педагог добился успеха в нескольких направлениях работы,
- • успешно решает задачи повышения своего профессионального уровня, оказывает помощь в повышении профессионального уровня коллегам ДООУ района, города,
- успешно проводит открытые занятия, мероприятия,
- успешно выполняет обязанности педагога-наставника, оказывает помощь молодым специалистам.
- активно участвует в работе творческих групп, общественных педагогических объединений,
- успешно участвует в профессиональных конкурсах,
- опыт работы педагога имеет общественное признание,
- имеет награды за профессиональные достижения.

Вторая группа - 100% усвоение детьми Программы воспитания и обучения детей в детском саду, при качестве усвоения не ниже 60%,

- педагог добился успеха в нескольких направлениях работы,

- успешно решает задачи повышения своего профессионального уровня, оказывает помощь в повышении профессионального уровня другим педагогам ДООУ,
- успешно проводит открытые занятия, мероприятия,
- принимает участие в работе творческих групп, общественных педагогических объединений,
- принимает участие в профессиональных конкурсах,
- опыт работы педагога имеет общественное признание.

Третья группа – выполняет комплексную программу воспитания и обучения детей в детском саду не ниже, чем на 95%, при качестве выполнения не ниже 45%,

- добился успехов в нескольких направлениях,
- успешно проводит открытые занятия, мероприятия,
- систематически занимается самообразованием,
- владеет навыками самоанализа и самоконтроля,
- участвует в пропаганде лучшего педагогического опыта.

Каждому уровню успешности соответствует степень свободы педагога, содержание работы с ним методической службы дошкольного учреждения, а также выбор им **профессионального объединения**, в работе которого педагог планирует принять участие. Профессиональное объединение – это самопроизвольно возникшая или целенаправленно созданная группа педагогов членов администрации, возможно, каких-либо приглашенных специалистов, определенным образом оформленная или неоформленная, призванная решать те или задачи ОУ и самих членов объединения. Существует большое многообразие назначений и функций этих профессиональных объединений. Утверждать, что все они создаются для повышения профессиональной компетентности педагогов неверно. Ряд из них организуется для разработки программ развития ОУ, подготовки исследовательских проектов, программ и др. управленческих задач.

Чтобы охарактеризовать и оценить работы любого объединения. Нужно иметь в виду:

- статус данного вида объединения,
- ценностные основания его работы,
- принципы, правила, нормы деятельности,
- предназначение, функции,
- конкретные цели, ожидаемые результаты,
- критерии эффективности его деятельности,
- содержание работы, важнейшие идеи,
- методы, средства, инструментарий,
- организационные формы, характер взаимодействия и общения,
- структуру объединения, внутренние и внешние связи и отношения,
- условия работы, ресурсы, ресурсное обеспечение,
- характер управления, самоуправления,
- реальные результаты работы.

Очень часто профессиональные объединения педагогов имеют неудовлетворительные результаты работы. Причин этому много, но среди основных можно назвать:

- не целевой характер работы, отсутствие четкого целеполагания и ориентации на конечные результаты,
- работа со старым содержанием,
- формализм и заорганизованность,
- однообразие, бедность форм,
- неразвитость творческой, поисковой, исследовательской ориентации, отсутствие готовности к поиску,
- недостаток самостоятельности, преобладание контроля, отсутствие атмосферы свободы,
- ориентация на массовость членов творческого коллектива (объединения).

ГЛАВНАЯ ИДЕЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЛЮБОГО ТВОРЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ – РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

Среди видов профессиональных объединений – школы профессионального мастерства, школа передового педагогического опыта, педагогическая студия, педагогическое ателье, мастер-класс, ВТК, кружок качества, школа исследователя, кафедра, лаборатория, экспертная группа и многое другое. Психолого-педагогический консилиум, созданный и апробированный Ю. К. Бабанским, представляет собой совещание, взаимную консультацию экспертов, специалистов в той или иной области знаний. Это профессиональное объединение педагогов, которые по заранее определенному набору параметров периодически обсуждают и оценивают уровень обученности, степень обучаемости, реальные возможности каждого ребенка в зоне его ближайшего развития 1-2 раза в год. Данная форма профессионального объединения хорошо зарекомендовала себя в ДОУ, где ведется экспериментальная работа по управлению качеством образования или оптимизации педагогического процесса. Ведущими методами работы этой формы являются обсуждение и экспертная оценка.

Школа профессионального мастерства. В основе организации школы лежит принцип дифференциации педагогов по уровню развитости педагогического мастерства. Отсюда 4 вида школ: «Школа высшего педагогического мастерства» - изучаются и отрабатываются самые сложные вопросы развития образования. Главный вид работ в этой школе – научно-исследовательская деятельность педагогов, освоение новых областей научных знаний. В этом виде школы создаются новое содержание образования, педагогические технологии, способы диагностики детей, пособия и учебно-методические материалы. Основная задача руководителя школы – подсказать новую идею и согласовать способ ее разработки.

«Школа совершенствования профессионального мастерства», - план ее работы основан на затруднениях педагогов, а цель заключается в оказании помощи в осознании и выращивании собственного опыта работы. Основная форма работы – тренингово-практические занятия.

«Школа становления молодого педагога» позволяет изучить технологию современного урока, справиться с личными педагогическими проблемами. Основная форма работы школы – разработка и реализация индивидуальной программы выращивания педагога.

«Группа повышенного внимания администрации» создается для педагогов, работающих ниже своих возможностей. Ее основная задача – обучение и стимулирование педагогов.

Школа передового опыта – профессиональное объединение педагогов, которое может быть как многочисленным, так и малочисленным и служить своеобразной формой индивидуального наставничества. При многочисленной форме, опытный педагог собирает вокруг себя всех желающих у него учиться и заимствовать идею его опыта. Занятия проводятся периодически и в разных формах, но преимущественно это лекции, которые дополняются беседами, семинарами, открытыми занятиями.

Педагогическая мастерская (педагогическое ателье) – форма профессионального объединения педагогов, при которой педагог-мастер концептуальной и практической сторон только СВОЕЙ системы передает опыт всем желающим. Основной формой учебных занятий педагогического ателье является демарш, т.е. поступок-вызов традиционной педагогике. Содержание связано с определенной познавательной и педагогической задачей и предназначено для самостоятельного творческого выполнения действий обучающимися.

Творческие микро группы – абсолютно добровольное и нередко стихийное содружество 2-4 педагогов, действующее до тех пор, пока не исчерпается необходимость взаимного профессионального общения. Существует 3 возможных основания для создания творческих микро групп:

- единство интересов к одной какой-либо проблеме,
- компенсаторные возможности,
- взаимная симпатия.

Эти группы иногда называют группами взаимного обучения равных. Они создаются для разработки методики, технологии, организационного механизма, новой учебной программы или ее модернизации, разработки уроков, пособий, дидактического материала.

Кружки качества – эти небольшие группы, которые при поддержке администрации добровольно встречаются для поиска решения той или иной проблемы. Ведущим методом кружка качества является «мозговая атака», «мозговой штурм». Кружки организуются по определенным проблемам. В их комплектовании администрация не участвует. Обязательным условием функционирования кружков качества является наличие хотя бы одного педагога с навыком работы по обучению других.

Временные творческие коллективы создаются по инициативе администрации или одного из педагога, или стихийно для срочного решения какой –либо проблемы. Главный метод работы ВТК - мозговой штурм. Целью работы ВТК может быть разработка сценария праздника, открытого занятия и пр.

При работе ВТК важно соблюдать следующие правила:

- могут выдвигаться самые фантастические и нелепые предложения,
- группа работает без перерыва, или с небольшим перерывом, пока задача не будет решена,
- участников ВТК нельзя отвлекать для решения никаких производственных вопросов до окончания работы.

Школа исследователя – особое профессиональное объединение, где работа с педагогами носит четкий уровневый характер. Начальный уровень – педагогам предлагается в рамках проблемы, над которой они работают, сформулировать исследовательскую задачу учебного занятия, организовать элементарную исследовательскую работу с детьми. Второй уровень – педагогам предлагают пройти систему занятий по разработке экспериментальной учебной программы или психосберегающей технологии обучения, или др. Третий уровень – проводится педагогическое исследование проблемы интересующей педагогов (под руководством научного руководителя или консультанта). Четвертый этап – подготовка к сдаче кандидатского минимума, работа над диссертационным исследованием.

Портфолио педагога – новая форма обобщения опыта работы

Развивающее обучение – это такой тип обучения, в котором развитие человека является главной целью, а не побочным продуктом. Основные особенности развивающего обучения: обучающийся превращается в субъект познавательной деятельности; развивается в процессе формирования механизмов мышления, а не эксплуатации памяти; познавательная деятельность осваивается в единстве эмпирического и теоретического познания: процесс обучения строится на приоритете дедуктивного способа сознания; основа процесса обучения – учебная деятельность обучающихся в ходе выполнения учебных заданий.

Современная система образования должна быть построена на предоставлении детям возможности размышлять, сопоставлять разные точки зрения, разные позиции, формулировать и аргументировать собственную точку зрения, опираясь на знание факторов, законов, закономерностей науки, на собственные наблюдения, свой и чужой опыт. Следовательно, кроме традиционных учебных пособий, у детей должна быть возможность использовать разнообразную информацию, предоставляющую пищу для размышлений, необходимы новые методы, технологии обучения, дающие возможность самостоятельного поиска информации, фактов, в подтверждение или опровержение в первую очередь собственной точки зрения.

Одним из видов портфолио является портфолио педагога.

Портфолио может рассматриваться как альтернативная форма оценки его профессионализма и результативности работы при проведении экспертизы на соответствие заявленной категории в период

аттестации педагога. Портфолио оформляется в папке с файлами. Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться. Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой педагог. Портфолио для аттестации целесообразно вести по нескольким направлениям одновременно.

Раздел 1. Общие сведения о педагоге

Данный раздел включает материалы, отражающие достижения педагога в различных областях.

- ФИО, год рождения
- Образование (что и когда закончил)
- Трудовой и педагогический стаж работы, стаж работы в данном учреждении.
- Копии документов, подтверждающие наличие званий, степеней
- Наиболее значимые награды
- Дипломы различных конкурсов
- Другие документы по усмотрению аттестуемого.

Этот раздел позволяет судить о процессе индивидуального развития педагога.

Раздел 2. Результаты педагогической деятельности.

- Материалы с результатами освоения воспитанниками образовательной программы;
- участие воспитанников в воспитательных мероприятиях, конкурсах и пр.
- Материалы данного раздела должны давать представление о динамике результатов педагогической деятельности аттестуемого педагога в определенный период.

Раздел 3. Научно-методическая деятельность.

В этот раздел помещаются методические материалы, свидетельствующие о профессионализме педагога.

- Материалы, в которых обосновывается выбор образовательной программы и методических материалов, образовательной технологии, средств педагогической диагностики.
- Материалы с информацией об участии в профессиональных конкурсах, методических неделях, семинарах, круглых столах и пр.
- Информация о проведении или участии в педагогическом исследовании.
- Другие документы.

Оформление портфолио.

- Титульный лист.
- Оглавление с перечнем материалов, включенных в соответствующие разделы портфолио, с указанием страниц.
- Практическая часть, состоящая из материалов по разделам портфолио и свидетельствующая о профессионализме педагога и результативности его деятельности.

Инновационная работа ДООУ.

Ни одно дошкольное образовательное учреждение сегодня не обходится без нововведений, уровень которых разнообразен: от небольшого новшества в организации предметно-развивающего пространства до разработки авторской программы. Для управления инновационными процессами необходимы

- осознание руководителями ДООУ необходимости изменений,
- объективная оценка ситуации, выявление истинных причин проблем, сбор информации со всех уровней управления и ее объективная экспертная оценка,
- пересмотр старого опыта и восприятие новой точки зрения на свою собственную деятельность,
- поиск инновационного способа решения проблемы,
- испытание новшества,
- мотивация сотрудников на принятие инноваций,
- введение изменений в организацию структурных изменений, стимулирующих развитие инновационного процесса,
- контроль, анализ и регулирование состояния инновационных процессов.

Для выявления отношения педагогов к инновациям на первом этапе работы необходимо провести анкетирование всех членов педагогического коллектива. Это можно сделать, используя следующую анкету:

1. Ваше отношение к инновационной работе:

А\ поддерживаю и принимаю (готов принять) практическое участие

Б\ поддерживаю, но не принимаю (не хочу принимать) непосредственного участия

В\ не одобряю

2. Вы считаете, что педагоги нашего ДООУ имеют достаточный уровень подготовки для участия в инновационной работе?

Да

Нет

3. Что вы можете сказать о своем уровне готовности? _____
В чем вам необходима дополнительная подготовка? _____

4. Что вы можете сказать об учебно-методическом оснащении в новых условиях работы? _____

5. Соответствует ли на ваш взгляд материально-техническая база ДООУ проведению инноваций? _____

Что необходимо пополнить? _____

6. Вы знакомы с программой инноваций? _____

7. Целесообразны ли формы, методы, пути реализации инноваций? _____

8. Обеспечивает ли инновация повышение уровня ЗУНов, воспитанности детей? _____

9. Предполагает ли инновация изменения позиции педагога по отношению к детям? _____

10. Знают ли родители воспитанников вашей группы о содержании инноваций? _____ Каково их отношение к инновации? _____

11. Каким вы видите результат инновации? _____

Анкета для выявления отношения педагогов

к инновационной деятельности в середине работы

и на заключительном этапе

1. Считаете ли вы, что нововведение прошло удачно? _____

2. Что по - вашему не получилось? _____

3. Какими результатами вы удовлетворены полностью? _____

4. Как инновация повлияла на состояние здоровья воспитанников?_____Ваше?_____
5. Изменился ли и как в результате инновации уровень вашей профессиональной подготовки?_____
6. Как повлияло нововведение на уровень и качество обученности и воспитанности детей вашей группы?_____
7. Хотели бы вы дальше использовать данную инновацию в работе и как?_____
8. Хотели бы вы в будущем заниматься инновационной работой?_____Какой?_____

Для проведения инновационной работы руководителям ДОУ необходимо разработать план действий. Он может быть оформлен любым способом, иметь любую форму, например такую:

Комплексно-целевой план

«Управление инновационными процессами в ДОУ»

Система мероприятий	Содержание деятельности на первом этапе		
	сентябрь	октябрь	ноябрь
1. Организация работы с кадрами 1.1.Совещание при зав. ДОУ, разработка стратегии и тактики внедрения инновации	Информации о нововведении	Обсуждение модели инновации с участием конкретных исполнителей	Определение степени методичес-го обеспечения
1.2. Совет педагогов	Принятие решения о переходе к инновации		
1.3. Совет МДОУ		Определение доли участия родителей в инновационном процессе	

1.4. Заседания творческой группы	По плану работы творческой группы		
1.5. Работа по самообразованию	По индивидуальным планам самообразования		
2. Работа с детьми	Диагностика ЗУН детей и психических процессов при переходе к инновации		
3. Работа с родителями		Ознакомление родителей с целью, содержанием, планом проведения инновационной работы	
4. Связь с базовыми учреждениями, спонсорами	Заключение договоров на материально техническое обеспечение и научно-методическое сопровождение инновационной работы		
5. Контроль, анализ, регулирование	Разработка плана проведения инновационной работы	Распределение обязанностей между участниками инновационной работы. Внесение изменений в функциональные обязанности участников инновационной работы	Проведение индивидуальной организационно-подготовительной и методической работы с участниками инновационного процесса
6. Информационное обеспечение	Знакомство членов коллектива с документацией по введению инновации	Моделирование конечного результата	Информация о степени готовности ДОУ к введению инновации

По такой схеме можно разработать план управления инновационными процессами в ДООУ на все этапы работы.

Контроль над ходом инновационной работы в ДООУ можно проводить в форме мониторингового исследования, результаты которого заносить в специальную карту, состоящую из нескольких разделов:

1. Общая характеристика инновационного процесса

Вид инновации	Этап инновационной деятельности	Программно-методическое сопровождение	Прмежуточные результаты	Кем, когда и как отслеживались результаты

2. Нормативно правовая база инновационной работы

А\ Своевременность и качество принятых управленческих решений

Вид документа	Наличие	Своевременность и грамотность	Контроль за исполнением
Приказ на начало инновационной работы			
Решение Совета педагогов			
Решение совета МДОУ			
План проведения инновационной работы			

Б\ Видение возможных факторов, мешающих развитию инновации

—

В\ Принятие управленческих решений по их ликвидации

3. Кадровое обеспечение инновационного процесса

Наличие и полнота кадрового	
-----------------------------	--

обеспечения	
Анализ готовности кадров к работе в инновационном режиме	
Принятие управленческих решений по обеспечению роста профессионального мастерства педагогов	

4. Управление качеством воспитательно-образовательной работы в инновационном режиме

Соблюдение прав ребенка и других участников образовательного процесса	
Соблюдение требований СанПиНа	
Соблюдение правил ТБ	
Уровень реализации нового содержания образования	
Влияние инновации на здоровье детей	
Принятие управленческих решений по регулированию выявленных проблем	

Результаты мониторингового исследования:

Дата проведения мониторингового исследования:

Подпись:

Право учреждений на нововведение закреплено ст.32 Закона РФ «Об образовании». Именно учреждение несет ответственность за разработку учебных планов, программ, отвечает за качество базового и дополнительного образования. Образовательное учреждение и его педагоги обеспечивают соответствие содержания своей деятельности требованиям детей, родителей, государства. Методической службе ДОУ очень важно грамотно организовать и провести работу по рецензированию и экспертизе учебных, развивающих программ.

Основными функциями рецензирования и экспертизы являются:

- защита личности ребенка от некомпетентных педагогических воздействий в условиях вариативного образования;
- поддержка инновационной деятельности педагога, который пытается осмыслить свой опыт, выстроить траекторию своего движения вперед;
- помощь педагогам в разработке материалов, документов в период подготовки к аттестации.

Рецензирование и экспертиза выступают не только в качестве оценки, но и в качестве инструмента оценки и поддержки, как педагогов, так и образовательного учреждения

Проводя экспертизу учебной (рабочей) программы, в первую очередь следует проанализировать содержание и его соответствие Закону РФ «Об образовании», целям и задачам ОУ.

Под учебной (рабочей) программой понимается составленная специалистами подборка тем по определенной области знаний и жизни. Задача педагогов состоит в последовательном ознакомлении детей с этими темами, а задача детей – усвоить их содержание. Под общим пониманием программы имеется ввиду **содержание, план деятельности и план работ; изложение основных положений и целей деятельности.**

Оценивая учебную (рабочую) программу следует обращать внимание на теоретическую концепцию обучения, лежащую в ее основе, социально-экономические и политические условия ее реализации, дидактические принципы, степень вовлеченности ребенка в деятельность, организационные формы и ведущие методы работы с детьми.

Проводя экспертизу (рецензирование) программ нового поколения следует помнить, что образовательное учреждение не может оставаться на позиции старой концепции обучения, а значить обучение должно носить открытый характер, способствовать дальнейшему развитию личности ребенка и **решать 4 основные задачи:**

- закладывать систему знаний, формирующуюся в течение всей жизни;
- развивать потребности и заинтересованности, создавать положительную мотивацию на дальнейшее обучение;
- способствовать приобретению умений и навыков, необходимых при самостоятельном обучении;
- прививать интерес к саморазвитию, самообразованию, самовоспитанию.

Все учебные (рабочие) программы, выходящие за рамки государственного образовательного стандарта, подлежат рецензированию. Учебные программы, определяющие иное (новое), по

сравнению с уже имеющимся содержанием образования, называются инновационными и подразделяются на авторские и экспериментальные. Такие программы при наличии рецензии утверждаются педагогическим советом ДООУ.

Авторская программа – это личностно-ориентированная программа принципиально нового содержания, проверка своей собственной идеи, системы взглядов, концепции.

Экспериментальная программа не требует принципиальной новой (авторской) концепции, а является либо модификацией имеющихся программ, либо носит комбинаторный характер

При рецензировании программы принимаются во внимание следующие ее функции:

- нормативная (т.е. насколько она является документом, обязательным для выполнения; последовательность и содержание деятельности);
- целеполагания (т.е. наличие точно сформулированных и поставленных целей, задач, ожидаемого результата);
- процессуальная (наличие состава элементов содержания, ведущих методов, форм, средств обучения);
- оценочная (т.е. наличие объектов контроля, критериев оценки конечных (промежуточных) результатов).

При рецензировании программы необходимо обратить внимание не на ее **структуру**, которая, в обязательном порядке, включает в себя

- титульный лист
- пояснительную записку
- тематический план
- содержание
- список литературы
- параметры и критерии оценки конечного (промежуточного) результатов
- приложение (дидактические материалы).

Пояснительная записка учебной (рабочей) программы создается для того, чтобы кратко и обосновано охарактеризовать сущность программы, объяснить ее специфику, дать представление о требованиях к содержанию, способах преподнесения учебного материала, показать в общих чертах методическую систему достижения целей, описать средства их достижения. В ней отражаются 1) актуальность программы, т.е. нацеленность на решение важных проблем с кратким анализом современных достижений науки и практики, с указанием основных противоречий, выявленных в ДООУ и способов их разрешения;

2) цели и задачи;

3) ожидаемые результаты работы и критерии их оценки, т.е. контролируемость программы. **Однако, п. 4 не является обязательным.**

Концепция модернизации образования в России поставила перед педагогами новую задачу, касающуюся обучения, развития детей, нуждающихся в коррекционно-педагогической работе с ними, и одаренных детей.

Дети с выдающимися способностями существенно отличаются не только от своих сверстников, но и друг от друга, хотя и обладают некоторыми общими особенностями. Специальные исследования и практика образования указывают на то, что при разработке содержания образования одаренных детей недостаточно изменить только количественные параметры учебной деятельности. Необходимо сочетать эти меры с качественным изменением содержания, организационных форм и методов обучения одаренных детей при условии максимальной индивидуализации учебной деятельности.

Содержание учебной программы для одаренных детей должно

- выходить за рамки общепринятой программы,
- учитывать специфику интересов ребенка,
- соответствовать стилю усвоения знаний ребенком,
- не ограничивать стремление ребенка глубоко вникнуть в суть темы,
- развивать продуктивное мышление и практические навыки его применения,
- приобщать к постоянно меняющемуся знанию,
- прививать стремление к приобретению знания,
- поощрять инициативу и самостоятельность,
- способствовать развитию сознания и самопознания, понимания связей с другими людьми, природой, культурой.

Коррекционно-развивающие программы для детей с ограниченными возможностями должны учитывать возраст детей, быть направленными на формирование его социального доверия, развивать коммуникативные навыки, обучать детей самостоятельному решению проблем, устранять искажение эмоционального реагирования и стереотипа поведения, гармонизировать Я-Концепцию.

После рецензирования учебной (рабочей) программы осуществляется ее экспертиза, которая предполагает всестороннее изучение состояния педагогической деятельности по реализации программы и ее результатов на диагностической основе. Экспертизе подлежат все виды учебных программ ОУ различных видов и типов. Право на экспертизу имеет любой педагог, желающий получить оценку своего труда, повысить квалификационную категорию и пр. Экспертиза допускается не ранее чем через год после начала работы по программе.

Положение о мониторинговой службе в образовательном учреждении

1. Общие положения

1.1. Мониторинг представляет собой систему сбора, обработки, хранения и использования информации об организации воспитательно-образовательной, физкультурно-оздоровительной, коррекционно-развивающей работы с детьми или отдельных ее направлений, а также об удовлетворении образовательных потребностей родителей.

1.2. Мониторинг — это постоянное целевое наблюдение, систематическое отслеживание какого-либо процесса, диагностика его состояния на базе систематизации существующих источников информации, а также специально организованных исследований и измерений.

1.3. Мониторинг связан со всеми функциями управления, ориентирован на информационное обеспечение управления, обеспечивает его эффективность, позволяет судить о состоянии объекта или процесса в любой момент времени.

1.4. Мониторинг осуществляется в соответствии с действующими правовыми и нормативными документами федерального и регионального уровня, программой развития и образовательной программой учреждения, оперативными планами, методическими материалами и настоящим Положением.

1.5. Мониторинг организуется на уровне образовательного учреждения администрацией и педагогами. Для проведения особых видов мониторинговых исследований могут привлекаться специалисты других организаций (МИАЦ, психологический центр «Вита»).

1.6. Информация, получаемая в ходе мониторинга, может быть использована органами управления.

2. Цель и задачи мониторинга

2.1. Целью мониторинга является создание оснований для обобщения и анализа получаемой информации о состоянии образовательного учреждения и основных показателях его функционирования, для осуществления оценок и прогнозирования тенденций развития, принятия обоснованных управленческих решений по достижению качественного образования.

2.2. Для достижения поставленной цели в ходе мониторинга решаются следующие задачи:

2.2.1. организация наблюдений и измерений, получение достоверной и объективной информации об условиях, организации, содержании и результатах деятельности в образовательном учреждении;

2.2.2. систематизация информации, повышение ее оперативности и доступности;

2.2.3. создание механизма мониторинговых исследований на всех уровнях;

2.2.4. совершенствование технологий информационно-аналитической деятельности;

2.2.5. координация деятельности всех субъектов образовательного процесса в образовательном учреждении;

2.2.6. своевременное выявление изменений в процессе функционирования образовательного учреждения и вызвавших их факторов;

2.2.7. обеспечение администрации образовательного учреждения, родителей и заинтересованных лиц общественно значимой информацией, получаемой при осуществлении мониторинга.

3. Функции мониторинга

3.1. Информационная :

- возможность получать обратную связь (выяснить результат педагогического процесса, получить сведения о состоянии объекта);
- возможность получать информацию об управлении субъектов; возможность анализа эффективности воспитания, образования и развития ребенка;
- возможность выявить проблемы, искажения.

3.2. Побудительная:

- стимуляция всех членов педагогического коллектива и родителей;
- повышение педагогической культуры, интереса к процессу и качеству воспитанию;
- побуждение педагогов к проведению самоанализа своего педагогического труда.

3.3. Формирующая:

- внедрение и эффективное использование «зоны ближайшего развития ребенка»;
- адекватный подбор форм, методов и приемов индивидуализации воспитательно образовательной работы с детьми.

3.4. Коррекционная:

- обнаружение и фиксация многочисленных непрогнозируемых, неожиданных результатов реализации образовательной работы. Своевременное принятие соответствующих коррекционных мер.

Все функции мониторинга повышают качество обучения и воспитания; обеспечивают научный подход к управлению воспитательно-образовательной деятельностью в ОУ.

4. Объекты мониторинга

Объектами мониторинга могут быть:

4.1. - воспитанник;

- педагог;
- группа (класс);
- родитель;
- микро коллектив группы (класса);
- педагогический коллектив;
- коллектив сотрудников;

а также любые структурные элементы воспитательно-образовательного процесса и его медико-педагогического, психологического и методического сопровождения.

4.2. Показатели мониторингового исследования определяются педагогическим коллективом ОУ в соответствии с его целями и задачами.

4.2.1. Показатели качества педагогической деятельности:

- воспитанность,
- обученность,
- качество преподавания и пр.

4.2.2. Процессы педагогической деятельности:

- оздоровительная работа,
- физкультурная работа,
- педагогический процесс в целом,
- нравственное воспитание.
- трудовое воспитание,
- подготовка детей к школе (дальнейшему обучению) и т.д.

4.2.3. Компоненты воспитательно-образовательного процесса:

- условия (материальные, санитарно-гигиенические, нормативно-правовые, кадровые, финансовые, методические и др.);
- организация (контингент и его дифференциация, режим работы, планирование и др.);
- содержание, цели, образовательные программы, планы, средства обучения, воспитательная система, диагностические методики и др.;
- результаты (текущие и итоговые), творческая деятельность, состояние здоровья и др.

4.2.4. Деятельность:

- игровая,
- трудовая,
- учебная,
- бытовая и т.д.

Процессы функционирования и развития учреждения и управление ими.

Взаимодействие образовательного учреждения с родителями воспитанников и окружающим социумом.

5. Основные направления и виды мониторинга

Мониторинг дошкольного (общего) образования осуществляется по различным направлениям в зависимости от его целей, уровня осуществления и обследуемого объекта. К основным направлениям мониторинга относятся:

- соблюдение законодательства в сфере деятельности образовательного учреждения;
- оснащенность воспитательно-образовательного процесса;
- уровень достижений в развитии ОУ;
- состояние здоровья воспитанников;
- профессиональное мастерство педагогов;
- состояние делопроизводства;
- качество организации управленческой деятельности;
- качество организации отдыха и оздоровления;
- качество организации дополнительных образовательных услуг;
- эффективность воспитательной работы;
- качество выполнения социального заказа родителей;
- психологический климат в микро коллективах;
- качество инновационной работы;
- качество реализации программы

Мониторинг дошкольного (общего) образования, организуемый по выбранным направлениям, использует различные виды измерений, в соответствии с этим различают следующие виды мониторинга:

- педагогический;
- психологический;
- социологический;
- медицинский;
- управленческий

Мониторинг может осуществляться как по отдельным видам, так и в комплексе в зависимости от его целей и организационных возможностей.

6. Информационный фонд мониторинга

Реализация мониторинга в образовательном учреждении предполагает организацию постоянного слежения и накопления данных на основе

а) отчетности, утвержденной нормативными актами федерального уровня (Министерства образования РФ и др.);

б) отчетности, утвержденной нормативными актами регионального, муниципального и территориального уровня (департамента образования, главного управления образованием Управы города, территориального отдела оперативного управления);

в) документов и материалов, полученных в ходе:

- лицензирования, аттестации, государственной аккредитации учреждения;
- инспектирования деятельности образовательного учреждения;
- повышения квалификации и аттестации педагогических и руководящих кадров;
- экспертизы инновационной деятельности;

г) результатов обследований, осуществляемых по запросам региональных органов власти;

д) результатов обследований, предусмотренных программой развития образовательного учреждения, Образовательной программой и годовыми планами работы;

е) результатов плановых, специально организованных мониторинговых исследований.

Для пополнения информационного фонда осуществляется заблаговременное предупреждение всех участников обследований, определяются сроки, формы сбора информации и представления материалов.

7. Организация и управление мониторингом

Руководство мониторингом в образовательном учреждении находится в компетенции руководителя ОУ и старшего воспитателя (завуча), которые

- определяют объем и структуру информационных потоков и организуют их;

- планируют и организуют комплексные мониторинговые исследования разных сторон деятельности учреждения;

- организуют распространение информации о результатах мониторинга.

7.2. Мониторинг осуществляется при участии всех субъектов образовательного процесса в учреждении; на основе его результатов фиксируется представление о состоянии всех субъектов и процессов в образовательном учреждении, прогнозируется их развитие.

7.3. Мониторинг, осуществляемый на локальном уровне педагогами в ходе образовательной деятельности, представляет собой совокупность непрерывных наблюдений и измерений, позволяющих определять уровень развития индивидуального потенциала воспитанника и корректировать, по мере необходимости, процессы воспитания, обучения и развития в его интересах и интересах группы (класса) в целом.

7.4. Периодичность, показатели, формы сбора и обработки информации определяются администрацией образовательного учреждения.

7.5. Лица, осуществляющие мониторинг, несут персональную ответственность за достоверность и объективность представляемой информации, за использование данных мониторинга, их обработку, анализ и распространение результатов.

7.6. С учетом изменений, происходящих в образовательном учреждении, возможна работа по пересмотру системы показателей мониторинга, совершенствованию методов и направлений исследований.

7.7. По результатам мониторинга готовятся аналитические материалы в формах, соответствующих целям и задачам конкретных исследований. Материалы включают аналитическую информацию и предложения по вопросам, решение которых находится в компетенции образовательного учреждения.

7.8. Мониторинг предполагает широкое использование современных информационных технологий на всех этапах: сбор, обработка, хранение, использование информации. Хранение и оперативное использование информации осуществляется посредством печатных и электронных баз данных. Срок хранения материалов 5 лет

8. Этапы мониторинга

- нормативно-установочный
- аналитико-диагностический
- прогностический
- деятельностно-технический
- промежуточно-диагностический
- итогово-диагностический

Выпадение одного из перечисленных этапов делает мониторинг малоценным, некачественным, нарушает систему.

АЛГОРИТМ МОНИТОРИНГА

1. Нормативно-установочный этап

- 1.1. Определить цель и задачи мониторинга
- 1.2. Определить основные показатели и критерии
- 1.3. Выбрать способ установления реальных достижений обследуемого объекта

2. Аналитико-диагностический этап

3. Прогностический этап

4. Деятельностно - технический этап

5. Промежуточно-диагностический этап

6. Итогово - диагностический этап

Приложение № 17

Положение о портфолио воспитанника ДООУ.

1 . Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет порядок формирования и использования портфолио, как способа накопления и оценки индивидуальных достижений ребенка в период его обучения в дошкольном образовательном учреждении.

1.2. Цель портфолио – представить документированные результаты процесса развития дошкольника, которые позволят увидеть картину значимых достижений ребенка в целом. Портфолио позволяет информационно обеспечить достижения индивидуального порядка в развитии ребенка, документально демонстрировать спектр его способностей, интересов, склонностей, культурных достижений.

1.3. портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые ребенком в разнообразных видах деятельности – учебной, творческой, коммуникативной и др. Является важным элементом личностно-ориентированного, деятельностного подхода к образованию, что делает его

перспективной формой представления индивидуальных достижений конкретного ребенка.

1.4. Портфолио помогает решать важные педагогические задачи:

- поддерживать интерес ребенка к виду деятельности,
- поощрять его активность и самостоятельность,
- формировать навыки учебной деятельности,
- содействовать индивидуализации образования дошкольника,
- закладывать дополнительные предпосылки и возможности для успешной социализации,
- укреплять взаимодействие с семьей воспитанника, повышать заинтересованность родителей (законных представителей) в результатах развития ребенка,
- увеличить активность родителей (законных представителей) в совместной педагогической деятельности с ДОО.

1.5. Портфолио дополняет традиционные диагностические методики.

1.6. Оценка достижений ребенка, входящих в портфолио, должна быть качественной и количественной.

1.7. Положение о портфолио является локальным актом ДОО и оформляется в установленном порядке.

2. Порядок формирования портфолио.

2.1. Портфолио воспитанника ДОО является одной из составляющих «портрета» выпускника и играет важную роль при зачислении ребенка в 1 класс начальной школы для определения вектора его дальнейшего развития и обучения.

2.2. Период сбора портфолио – средняя - подготовительная группы (5-7-лет).

2.3. Портфолио ребенка собирается педагогами ДОО совместно с родителями (законными представителями) по результатам информационно-разъяснительной работы с ними.

2.4. По результатам сбора портфолио он остается в пользовании родителей (законных представителей).

3. Структура, содержание портфолио, механизм его оформления и использования.

3.1. Портфолио достижений имеет:

- титульный лист, который оформляется педагогом, родителем (законным представителем) совместно с ребенком.

- основную часть, которая включает в себя:

портфель документов – результаты индивидуальной диагностики, копии дипломов, наград, удостоверения об участии в конкурсах и пр.;

портфель работ;

портфель отзывов – отзывы педагогов, родителей, руководителя ДОО, благодарности ребенку, семье и пр.;

- итоговый документ – характеристика на ребенка – выпускника ДОО.

3.2. Раздела портфолио систематически пополняются материалами на различных носителях (рисунки, поделки, фотографии, видеоматериалы, копии печатных материалов о дошкольнике и пр).

3.3. Портфолио используется для составления индивидуальной образовательной траектории развития ребенка, при приеме ребенка в 1 класс начальной школы и в других случаях.

3.4. Ответственность за организацию формирования портфолио и систематического знакомство родителей (законных представителей) с его содержанием возлагается на воспитателей возрастной группы и старшего воспитателя ДОО.

3.5. Портфолио хранится в образовательном учреждении в течение всего времени пребывания ребенка в нем.

При переводе ребенка в другое образовательное учреждение портфолио выдается на руки родителям (законным представителям) вместе с личным делом (медицинской картой) ребенка.

