Модель методического сопровождения

 педагогических кадров в условиях введения ФГОС ДО.

 Для современного этапа развития общества характерны принципиально новые приоритеты в образовательной сфере. В Федеральной программе развития образования основными идеями являются переориентация системы образования на рынок труда, **работа над кадровыми ресурсами,** открытость образовательной системы, которая становится определяющим фактором качества образования. Развитие отечественного образования характеризуется интенсивными изменениями, которые затрагивают различные его компоненты: нормативно-правовую базу, структуру управления, содержание и технологии обучения и воспитания.

 Введение федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования прежде всего, предполагает создание необходимых условий для реализации образовательных программ дошкольного образования, а значит развитие педагогического потенциала. Это одно из важных направлений национальной стратегии. Успех деятельности образовательной организации во многом зависит от кадрового ресурса, от профессиональной готовности педагогов к достижению новых целей и задач образования.

 Важно отметить, что сегодня особое значение приобретают вопросы, связанные с усилением непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач в рамках введения ФГОС ДО.

 Сегодня чрезвычайно востребован педагог, личностные и профессиональные качества которого оказались бы на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Поэтому современная образовательная организация в условиях модернизации образования нуждается в «новом» типе педагога: творчески думающем, владеющем современными методами и технологиями образования, способами самостоятельного конструирования педагогического процесса в условиях конкретной практической деятельности, умением прогнозировать конечный результат (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, К.Ю. Белая, Л.В. Поздняк, Л.И. Фалюшина).

 Нормативные требования к профессиональной деятельности находят отражение в правовых документах федерального уровня, в первую очередь это Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования от 17 октября 2013 года, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н, утвердивший профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

 Разработка профессионального стандарта педагога обеспечивает:

- формирование кадровой политики

- организация обучения педагогов

-установление новой системы оплаты труда

Профессиональный стандарт вводится с целью:

1. Обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда
2. Обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях
3. Содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования
4. Определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка

 Работа ДОУ в условиях введения ФГОС ДО и работы в инновационном режиме требует новых подходов к организации методической работы для создания такой образовательной среды, в которой полностью реализуется творческий потенциал каждого педагога, всего педагогического коллектива. Она направлена на: организацию образовательного процесса на основе современных научных подходов с использованием новым методов и технологий; повышение профессиональной компетенции сотрудников; обеспечение педагогам необходимой информации об основных направлениях развития образования.

 ***Главная функция*** (предназначение) методического сопровождения в состоит в том, чтобы обеспечить поступательный и постоянный профессионально-личностный рост педагога, чтобы он мог обеспечить каждому ребенку образование высокого качества.

 ***Функции на уровне педколлектива:***

- консолидация, сплочение коллектива. Напряженный характер педагогического труда приводит к разобщению педагогов, от чего, в конечном счете, страдают дети. Напротив, хорошо организованная методическая работа переводит негативную энергию в созидательное русло, в творчество, что и обеспечивает сплочение педагогов;

- выработка единого кредо, общих ценностей, традиций и ритуалов. Все названное создается в ходе внутрисадовой методической деятельности и является важным фактором консолидации, сплочения педколлектива и фактором, влияющим на качество образовательного процесса в дошкольном учреждении;

- анализ, обобщение и распространение прогрессивного педагогического опыта, рожденного именно внутри коллектива;

- стимулирование группового педагогического творчества и инициативы педагогов.

 ***Функции на уровне конкретного педагога:***

- обогащение профессиональных знаний;

 - развитие мировоззрения, ценностных ориентаций, взглядов и убеждений педагога ХХI века как человека эрудиционного типа.

 - развитие мотивов творчества в профессиональной деятельности. Общеизвестно, что есть педагоги, самомотивированные на создание нового, на эксперименты, а есть педагоги с творческими задатками, которые еще необходимо развить в способности, что возможно, если этим специально заниматься;

- развитие современного стиля педагогического мышления, отвечающего требованиям времени, таким как нацеленность на конечные результаты, демократичность, системность, педагогическая направленность, социальная ориентированность, самостоятельность.

 - развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства.

- формирование готовности к профессиональному самообразованию, обеспечивающему профессиональный рост педагога;

 - формирование умений самопроектирования повышения своей квалификации.

 Работа по методическому сопровождению и повышению квалификации педагогических кадров включает в себя четыре направления деятельности:

 ***I. Аналитическая деятельность:*** мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов; создание базы данных о педагогических работниках; анализ состояния и результатов деятельности работы педагогических объединений (творческих, проблемных и других групп); выявление затруднений дидактического и методического характера.

 ***II. Информационная деятельность:*** формирование банка нормативно-правовой и научно-методической информации по введению ФГОС ДО и инновационному развитию дошкольной организации; информирование о содержании ФГОС ДО, образовательных программ, рекомендациях, нормативных и локальных актах; информирование педагогов о новых требованиях, направлениях в развитии образования детей; создание банка данных инновационных педагогических технологий.

 ***III. Организационно-методическая деятельность:*** изучение запросов педагогов, родителей (законных представителей), педагогической общественности города, методическое сопровождение и оказание практической помощи молодым специалистам, аттестация; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования; популяризация результатов новейших педагогических и психологических исследований; сопровождение образовательной деятельности педагога; сопровождение процесса становления инновационного педагогического опыта (проблемные, творческие группы, постоянно-действующие семинары); поддержка педагогов-новаторов в создании авторских разработок, диссеминация их инновационного педагогического опыта.

 **IV. Контрольно-оценочная деятельность:** проведение мониторинговых процедур и рассмотрение методик с позиций критериев нового качества образования.

 Педагогический коллектив МАДОУ разнороден по возрасту, педагогическому опыту, профессионализму. Поэтому в методической работе используется разноуровневый дифференцированный подход.

 Коллектив мы условно разделили на три группы педагогов, которые отличаются уровнем владения педагогическим мастерством:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Первая группа педагогов* | *Вторая группа педагогов* | *Третья группа педагогов* |
| Обладают высокими педагогическими способностями. Главные проводники новых технологий, разработчики диагностического инструментария. Педагоги-наставники.  | Группа совершенствования педагогического мастерства. Для них организуются различные семинары по возникающим проблемам | Группа становления педагогического мастерства. Ее составляют начинающие педагоги. |

 Разработанная **модель методического сопровождения** МАДОУ предполагает многоуровневую структуру:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень | Форма | Мероприятия |
| 1 уровень | индивидуальный | консультативная помощь по запросам педагогов, а также по результатам мониторинговых исследований выявления профессиональной компетентности педагогов |
| 2 уровень | групповой | организация работы проблемных, творческих групп и лабораторий по определенному проблемному направлению деятельности |
| 3 уровень | общесадовый | деятельность методического совета и педагогического совета, направленная на повышение профессиональной компетентности педагогических кадров  |
| 4 уровень | городской, региональный | создание условий для участия педагогов в работе городских методических центров (ГМО), аттестация педагогических кадров, а также взаимодействие с МБОУ «Центр развития образования», ИПК НВГУ и другими учреждениями науки и высшего образования |

****

**Формы работы** по повышению квалификации педагогов разнообразны и соответствуют содержанию работы, профессиональным возможностям, образовательным потребностям и интересам педагогов.

 *Организация работы творческой лаборатории.*

Особая роль в решении практических профессиональных задач принадлежит неформальному внутрикорпоративному повышению квалификации через коллективное сотрудничество в составе творческих групп, которые объединяют творчески работающих профессионалов, а также педагогов, имеющих скрытые потенциальные возможности в развитии профессионального мастерства.

Деятельность творческих лабораторий направлена на решение проблем по основным направлениям образовательной деятельности, а также на непрерывное повышение компетентности педагогов, формирование у педагогов потребности в постоянном саморазвитии и профессиональном совершенствовании. Особенность лаборатории состоит в том, что она работает в течение длительного времени, предоставляя возможность к исследовательскому творчеству.

 Творческая лаборатория:

• изучает научные основы выбранной проблемы, требования ФГОС ДО к данному направлению,

• проводит исследовательскую работу,

• разрабатывает и апробирует инновационную программу (технологию) в течение всего периода исследований,

• разрабатывает критерии результативности экспериментальной деятельности,

• знакомит педагогическую и родительскую общественность с ходом работы.

 Деятельность творческой лаборатории осуществляется пошагово.

1-й шаг – групповая работа, в процессе которой обеспечиваются самодиагностика, подготовка методического и дидактического материала.

2-й шаг – проблемный семинар с организацией групповой дискуссии с целью определения эффективных путей решения выявленных проблем.

3-й шаг – организация теоретических семинаров, лекториев, семинаров-практикумов и других форм методической работы, в рамках которых проходит демонстрация форм, методов и приемов работы по исследуемой проблеме.

 Таким образом, достигается основная цель работы творческой лаборатории. Опыт, который на основе рефлексивной практики формируется на начальном этапе, трансформируется затем в авторский опыт педагога – исследователя.

 *Организация работы клуба начинающего педагога.*

При поступлении на работу в детский сад начинающий специалист испытывает серьезный стресс. От того, насколько легко он преодолеет данный этап, зависит становление педагога как профессионала и его верность выбранной профессии. Помочь педагогу в этом может организованное в методическое сопровождение начинающих воспитателей, задачи которого - учесть факторы, влияющие на успех адаптации, а также развить их личностные и профессиональные качества.

Основная цель создания клуба – это адаптация и профессиональное становление педагогов, сокращение сроков адаптации при «вхождении» в должность. Повышение личностного роста и профессиональной компетентности.

Задачами клуба начинающего педагога являются:

1. Содействие начинающим педагогам в приобретении умений и навыков, необходимых в образовательной деятельности.
2. Обеспечение и реализации потребностей начинающих педагогов на повышение своей профессиональной квалификации.
3. Оказание консультативной помощи всем начинающим педагогам по вопросам образования и воспитания детей дошкольного возраста.

Основные формы работы клуба молодого педагога: индивидуальные консультации, семинары, практикумы, посещение открытых занятий, «Круглые столы» и т.д.

В работе с педагогами используются и современные формы обучения педагогов:

В рамках работы клуба начинающего педагога реализуется проект методического сопровождения педагогов в виде коучинг-сессий. *Коучинг* - схож с наставничеством, но в отличие от него основан на организации самостоятельного поиска решения проблемы с помощью коуча, без предоставления обучаемому шаблонных решений ситуаций. В процессе обучения педагог находит именно свое решения проблемы, а коуч задает наводящие вопросы, направляя его мышление и поиск тем самым стимулируя на самостоятельный поиск решений. Особенности программы коучинг-сессий в том, что она предназначена для педагогов, не имеющих опыта работы в системе дошкольного образования, и построена на раскрытии важнейших аспектов дошкольной педагогической науки.

 Программа рассчитана на то, чтобы воспитатели освоили не только систему психологических и педагогических знаний, но и сформировали убеждения, касающиеся основных процессов образования, таких как социализация и индивидуализация. Основные формы обучения: семинар-практикум; консультации; круглый стол; технологии открытого пространства; индивидуальные консультации; мастер-класс; открытые просмотры и др.

*Шэдуинг* - заключается в наблюдении за процессом труда, что позволяет выявить слабые стороны в профессиональной подготовке работника и составить программу обучения направленную на их устранение.

*Баддинг*- неформальное наставничество, при включении работника в процесс деятельности другого человека происходит взаимное обучение, советы и рекомендации передаются в двухстороннем порядке, поэтому иногда данный метод называют равноправным коучингом. Применяется для поддержки сотрудника в процессе адаптации к новому рабочему месту, Баддинг отличается от наставничества или коучинга полным равноправием участников. Советы, рекомендации и иная информация передаются в двустороннем порядке — в баддинге не существует категорий «старший» и «младший», «наставник» и «подопечный», «обучающий» и «обучающийся». Баддинг можно определить как помощь, руководство и защиту одного человека другим.

*Тьюторство* - один из видов наставничества, при котором в процессе дискуссии обсуждается опыт переноса полученных знаний, в повседневную практику обучаемого, а также вырабатываются эффективные способы поведения.

**Стротеллинг** – заключается в обучении молодых сотрудников правилам работы в компании при помощи фактов, истории организаций. Данный метод начинает работать уже в процессе подбора персонала. Интервьюер рассказывает о компании, таким образом, подготавливая нового работника к корпоративной культуре, философии, традициям компании.

*Организация работы консалтинговой службы.*

 Консалтинговая служба в дошкольной организации организуется с целью предоставленных педагогам равных возможностей для получения качественной, оперативной, научно-методической, педагогической, социально-психологической помощи в процессе введения ФГОС ДО. К работе консалтинговой службы привлекаются педагоги-стажисты. Помощь консультантов может быть востребована в зависимости запроса.

 Этапы консалтинговой деятельности:

1-ый этап – изучение запросов со стороны педагогов;

2-ой этап – подготовка работы с педагогами;

3-ий этап – организация консультирования;

4-ый этап – изучение удовлетворенности запросов педагогов.

 Основной из форм организации консалтинга мы считаем консультирование, представляющее собой особым образом организованное взаимодействие между консультантом и клиентом, направленное на разрешение проблем и внесение позитивных изменений в деятельности педагогов.

Процедура подготовки к аттестации тоже является мощным стимулом повышения квалификации педагогов. Сама подготовка включает в себя несколько этапов: прохождение курсов повышения квалификации, обобщение и распространение педагогического опыта, сетевое взаимодействие.

 Одним из направлений кадровой политики широкое распространение получило формирование корпоративной культуры, которая способствует формированию имиджа учреждения. В нашем дошкольном учреждении проводятся выставки-презентации хобби педагогов, проводится внутрисадовый конкурс профессионального мастерства «Педагог ДОУ», «Лучший работник месяца», «Педагогический дебют», совместные праздники, спортивные соревнования. Все это сплачивает и укрепляет коллектив.

 Таким образом, разработанная модель методического сопровождения педагогов способствует непрерывному повышения их квалификации и развитию и поддержке кадрового потенциала.