Таймырское муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Дудинский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей «Забава»

647000, г. Дудинка, ул. Островского д.3, тел/факс (39191) 5–05–10, e-mail: [zabawa00@mail.ru](mailto:zabawa00@mail.ru)

**Модель методической службы в ТМБ ДОУ «Забава»**

Возрастающие требования общества к качеству образования и педагогическому профессионализму обусловили приоритетную направленность процесса повышения квалификации педагогов на развитие профессиональных компетенций, на обеспечение условий для конструктивного решения проблем педагогической практики и реализации задач инновационного развития педагогической деятельности.

Повышение профессионального мастерства педагогов в ТМБ ДОУ «Забава» осуществляется дифференцированно, с учетом исходного профессионального уровня деятельности педагога, который характеризуется профессиональной компетентностью педагога, его творческим потенциалом, владением педагогическими технологиями, совокупностью профессиональных умений, определяющих воспитательный успех педагогического общения и взаимодействия с ребенком. Таким образом, выделяются три категории педагогов:

1. Воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентности, опыт инновационной деятельности. Это педагоги-наставники, золотой фонд ДОУ, работающие на самоконтроле
2. Воспитатели, имеющие высокий уровень профессионализма и компетентности, опыт инновационной деятельности, но не всегда в полной мере ее осуществляющие. Работа с ними требует тщательно продуманной стратегии и мотивационного стимулирования.
3. Воспитатели не имеющие квалификационной категории, но стремящиеся к инновационной деятельности, требуют организационного обучения в условиях дошкольного образования.

Действующая модель методической службы ДОУ носит дифференцированный и интегративный характер, учитывая особенности выше обозначенных категорий педагогов [Приложение 1](1.doc),

**Открытая модель методической поддержки начинающих педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| Базовые компоненты методической поддержки | Содержание и организационные формы |
| Диагностический | Проведение комплексной диагностики уровня подготовки начинающих педагогов к педагогической деятельности, мотивации ускоренного профессионального становления. Анализ причин затруднений при решении педагогических задач, выявление образовательных потребностей в овладении инновационной деятельностью дошкольного учреждения. |
| Мотивационный | Формирование мотивов ускоренного профессионального становления через участие в педагогических мастерских, творческих лабораториях, мастер-классах. |
| Проектировочный | Изучение вариативных учебных планов и программ дошкольного образования. Осуществление информационной поддержки методическим кабинетом и медиатекой. Разработка индивидуальных программ освоения инновационной практики дошкольного учреждения, «выращивание» собственного опыта инновационной деятельности. |
| Практико-деятельностный | Педагогическая мастерская, индивидуальное консультирование.  Освоение комментированных учебно-методических материалов, предупреждающих профессиональные затруднения начинающих педагогов. Тьюторское сопровождение ускоренного профессионального становления начинающих педагогов: тренинги, консалтинг. |
| Экспертно-перспективный | Анализ результативности педагогической успешности начинающих педагогов, изучение их «профессионального портфолио»: выпуск методических бюллетеней, выступления на методических конференциях и научно-методических советах, участие в ярмарках педагогических идей и находок. |

Основной инновационный вектор методической работы в ДОУ - качество образования как стратегия повышения профессионализма педагогов. При этом управление методической моделью направлено на создание условий, в которых участники образовательного процесса достигают своих целей: педагоги – инновационно-преобразующих; воспитанники – деятельностных целей (игровой, коммуникативной, познавательной, продуктивной и т.д.); родители – социально-педагогических.

**Стратегическая цель** - создание совокупности условий для повышения профессионального уровня каждого педагога и, соответственно, эффективного развития каждого ребенка

**Задачи методической модели:**

-совершенствование управленческих функций для обеспечения стабилизации, функционирования и развития образовательного процесса;

-осуществление процедуры подбора и расстановки педагогических кадров для работы в группах;

-формирование ключевых профессиональных компетентностей педагогов как условие успешности инновационного развития ДОУ;

-развитие психологического и личностного аспектов готовности педагогов к экспериментально-исследовательской деятельности;

-развитие профессиональной мобильности педагогов ДОУ;

-содействие становлению индивидуального стиля педагогической деятельности каждого члена коллектива, повышения уровня творческого развития педагогов.

Механизмами реализации указанных целей и задач является комплексно – целевая программа развития ТМБ ДОУ «Забава», образовательная программа ДОУ, годовой план работы, план работы управленческой деятельности руководителя ДОУ.

**Направление методической модели:**

-совершенствование содержания образовательного процесса через экспериментально-исследовательскую деятельность педагогов;

-диссеминация педагогического опыта. Диссеминация результативного педагогического опыта ДОУ предполагает публикацию статей в периодической печати и СМИ, выступления на семинарах и конференциях разного уровня, организацию работы городской площадки, создание электронных и печатных сборников практических материалов и методических разработок;

-методическая поддержка начинающих педагогов. В процессе работы апробирована и внедрена в практику открытая модель методической поддержки начинающих педагогов.

**Функции модели методической службы**

**Содержание функций модели методической службы определено с учетом их реализации: аналитическая, прогностическая, проектирующая, организационная, контролирующая, коррекционная, экспертная:**

Аналитическая:

— анализ собственной работы и работы всего педагогического коллектива, социально-экономического прогностического фона, па котором разворачивается педагогическая деятельность; анализ актуальных и перспективных потребностей населения, воспитанников и родителей в образовательных услугах, социального заказа — потребностей в развитии ДОУ, осуществлении инноваций;

— поиск идей развития ДОУ, перспективных возможностей в области осуществления инновационных преобразований;

— анализ готовности участников инновационных процессов к инновационной, исследовательской, экспериментальной деятельности; анализ хода и результатов инновационных процессов (с акцентом на инновации, имеющие значение для всего ДОУ), тенденций развития инновационного процесса, проблем, возникающих в ходе обновления;

— изучение результативного педагогического опыта.

Прогностическая:

— прогнозирование тенденций изменения ситуации в обществе и образовании для корректировки стратегии развития ДОУ;

— целей и задач деятельности;

— вариантов моделей выпускника ДОУ;

— содержания, методов, средств и организационных форм развития дошкольников;

— моделирование новых форм существования ДОУ;

— проектирование процессов развития;

— проектирование последствий запланированных инновационных процессов.

Планирующая:

— планирование процессов разработки программы развития ДОУ;

— процессов разработки общих требований к деятельности по развитию ДОУ, ее результатам и критериев их оценки;

— процессов разработки методических документов, обеспечивающих инновационную, исследовательскую, экспериментальную деятельность; нормативных документов для структур, участвующих в развитии ДОУ; технологии процедур инновационной деятельности.

Организационная:

— организация мероприятий по повышению профессиональной компетентности участников инновационной деятельности в вопросах развития ДОУ;

— обобщение и распространение опыта инновационной деятельности;

— сбор и накопление информации о значимых инновациях;

— организация системы исследовательской, опытно-экспериментальной работы;

— организация системы внешних связей, необходимых для успешного осуществления нововведения;

— взаимодействие в инновационной деятельности работников ДОУ и привлекаемых к ней представителей сторонних организаций;

— организация исследовательской, опытно-экспериментальной деятельности воспитателей и специалистов ДОУ;

— организация системы стимулирования участников инновационной деятельности;

— создание творческих групп, объединений, обеспечивающих развитие ДОУ;

— создание благоприятной инновационной обстановки.

Контролирующая:

— контроль реализации стратегии развития;

— выполнения программы развития;

— соответствия хода инновационных процессов и их результатов программам, планам, критериям;

— ресурсного обеспечения инновационных процессов;

— выполнения принятых решений в области развития;

— хода инновационной деятельности, совместной деятельности отдельных участников инновационного процесса и их групп.

Коррекционная:

— коррекция хода реализации основных направлений развития ДОУ, программ исследовательской, опытно-экспериментальной работы.

Экспертная:

— оценка стратегических документов (образовательной программы, концепции, программы развития);

— предложений по организации нововведений и установлению связей с внешними партнерами.

Повышение мастерства педагогов, пополнение их теоретических и практических знаний осуществляется через разнообразные формы методической работы с кадрами.

**Формы методической работы с кадрами.**

- Научно-методический совет.

Обсуждение проблем (болевых точек), выявленных в результате опроса, проведённого различными способами, поиск не только причин их возникновения, но и путей решения (руководство НМС осуществляют педагоги – исследователи поочерёдно).

- Педагогический совет.

Повышение качества образовательной работы с детьми, внедрение в практику достижений педагогической науки и результативного опыта, повышение мастерства воспитателей, развитие их творческой активности.

- Методическое объединение-презентация.

Такая форма организации методического объединения просто необходима для педагогов, работающих в экспериментальном режиме. В данном случае речь идёт о презентации экспериментальных находок и разработок (авторская программа, методическое или дидактическое пособие, методический подход и т.п.).

Тип презентации определяет автор (стендовый доклад, деловая игра, авторская выставка); приветствуется, когда задействована группа педагогов, что более ценно. В процессе работы педагоги-экспериментаторы получают опыт публичного выступления и учатся отстаивать свою точку зрения, аргументируя ответы на поставленные вопросы.

- Стажерская площадка

– одна из продуктивных форм повышения профессионального уровня педагогов, позволяющая распространять результативный опыт нашего ДОУ среди педагогов города.

- Методическое объединение «Мастер-класс».

Предполагает комментированную демонстрацию приёмов работы педагога-экспериментатора, что служит основой для распространения опыта. Оптимально используются аудио-, видео-, DVD-записи, мультимедиа, фотографии.

- Педагогические мастерские.

Целью данной формы работы является формирование у педагогов умения организовать исследовательскую деятельность, обеспечение приоритета творческого саморазвития учителя над традиционной передачей ему знаний, умений и навыков.

- Индивидуальная стажировка педагогов,

которая осуществляется на основе индивидуальной образовательной программы по определённой проблеме, построенной в соответствии с принципом профессионального саморазвития личности, направленным на познание и изменение педагогом самого себя. При таком обучении происходят осмысление педагогом своих практических ценностей, переоценка накопленного опыта.

- Проблемные группы.

Это направление обучения можно рассматривать только как инициирующую стадию профессионального и личностного роста педагога.

- Инновационное проектирование.

Педагог воспринимает себя одновременно и как теоретика, приносящего новые идеи в процесс планирования образовательного процесса, и как практика, организующего инновационную деятельность на основе отработанных педагогических умений и навыков. Система организации инновационного проектирования, наряду с традиционно существующими структурами повышения педагогического мастерства, включает новые специфические формы развития профессионализма педагогов. Педагоги объединения «Сотрудничество», созданного в ДОУ, планируют и разрабатывают образовательные проекты. Педагог становится в совершенно новую позицию: выступает не транслятором знаний, а соучастником образования ребенка, создателем условий, обеспечивающих выбор; при необходимости – советчиком, организатором деятельности, помогающим выбрать правильные пути решения различных задач.

- Методическое объединение-мастерская (дни открытых дверей).

Практикуется для педагогов и родителей. Они имеют возможность посетить рабочее (а не подготовленное заблаговременно!) занятие любого педагога-новатора, обсудить с ним проблемы и находки, несомненно, узнав для себя что-то новое. Посещение таких мастерских происходит по желанию самих педагогов и родителей, они общаются друг с другом без подготовленного заранее плана. Таким образом, распространяется результативный опыт, повышается уровень знаний педагогов. Методическое объединение-мастерская – это образовательное пространство, возникающее как результат движения педагога по индивидуальной траектории (профессиональный рост).

В ДОУ успешно функционирует стажерская площадка по теме «Наставник-молодой педагог». Эффективность работы стажерской площадки обусловлена деятельностью наставничества.

Теоретическая и нормативная база. Практико-ориентированный подход.

Индивидуальная работа (наставники-молодые педагоги) – занятия, анализ, содержание.

Обязательные мероприятия - теоретический семинар, деловая игра, мастер-класс.

Технология деятельности – взаимопросмотры, индивидуальные консультации, ИКТ.

Мониторинг - вводное анкетирование, тестирование, итоговое анкетирование.

Подготовка стажеров (молодых педагогов) к самостоятельной работе: обсуждение в группах; деятельностное участие; творческих подход; ключевые компетентности; определение темы, цели, задачи, содержание, проживание; конструктивное взаимодействие с детьми; годовой план работы ДОУ; круглый стол, творческий отчет.

С целью повышения профессионального мастерства педагогов дошкольного образовательного учреждения используются разнообразные технологии, позволяющие раскрыть возможности каждого воспитателя: деловая игра, брифинг, тренинг, викторина, конкурс профессионального мастерства, дискуссия, поисково-творческие задания. Используя методы тестирования и анкетирования, карты эффективности педагога, карты возможностей и затруднений, карьерограммы, выявляем уровень методической подготовки педагога, его способности к профессиональному совершенствованию

**Анкета для педагогов.** Выявление перспектив профессиональной деятельности.

Данная анкета используется для выявления перспектив профессиональной деятельности педагогов, развития ДОУ в целом. Помогает выявить недостатки воспитательно-образовательной работы, оценить её.

Предлагаем Вам ответить на вопросы:

1. Как Вы оцениваете воспитательно-образовательный процесс в ДОУ в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебном году?

2. Какие условия Вам необходимы для творческой работы в учреждении?

3. Какие пособия и материалы Вам необходимы для работы?

4. По каким разделам программы Вы хотели бы работать углубленно?

5. С кем из педагогов Вы хотели бы работать в паре и почему?

6. Какие новые технологии Вы хотели бы изучить?

7. Ваше отношение к работе городской стажерской площадки по теме: "Интегрированные занятия в рамках проектной деятельности"?

8. Каким опытом Вы хотели бы поделиться с коллегами?

9. Опыт кого из коллег Вы хотели бы изучить?

10.Какие интересные мероприятия для детей Вы хотели бы предложить?

11. Ваше отношение к работе учреждения по направлениям:

- оздоровительное \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- социальное (работа с семьей) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- познавательное \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

- эстетическое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Какие вопросы, рассматриваемые на НМС, Вам были актуальны, интересны, полезны? (педагогам Монтессори-групп)

13. Какие вопросы, темы Вы считаете необходимыми для внесения в план работы ДОУ на новый учебный год?

Спасибо!

**Анкета начинающего специалиста.**

1. Чем Вас привлекает профессия воспитателя?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки? (5, 4, 3, 2, 1, 0)

Владение коллективом детей:

Организация детских игр:

Совместная деятельность воспитателя и ребёнка:

Подготовка и проведение обучающих занятий:

Презентация развивающего материала:

Работа с семьями воспитанников:

3. С какими трудностями Вы встретились в работе?

4. В какой помощи Вы больше всего нуждались и к кому обращались чаще?

- в каких группах, у каких педагогов и сколько занятий Вы посетили (конкретно!)

5. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с коллективом?

6. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

7. Что Вас привлекает в работе нашего педагогического коллектива:

- новизна деятельности

- условия работы

- возможность экспериментирования

- пример и влияние коллег

- возможность профессионального роста

- достойная зарплата

8. Какую методическую литературу Вы успели изучить?

9. Что, полагаясь на Ваш предыдущий профессиональный опыт, Вам хотелось бы изменить, улучшить?

Спасибо!

**Карта эффективности работы воспитателя.**

ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ЗА МЕСЯЦ \_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии оценки | Основания |
|  | Исполнительская дисциплина |  |
|  | Посещаемость детей |  |
|  | Заболеваемость детей |  |
|  | Своевременная родительская плата |  |
|  | Соответствующее содержание предметно-развивающей среды в группе |  |
|  | Соответствие содержания информационной зоны текущему проекту |  |
|  | Выполнение поручений, повышающих авторитет детского сада |  |
|  | Участие в методических мероприятиях |  |
|  | Работа с родителями |  |
|  | Творчество в образовательном процессе |  |
|  | Самообразование |  |
|  | Качество образовательного процесса (диагностика 1 раз в полгода) |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , воспитатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , воспитатель

**Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога ДОУ**.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Раздел деятельности | Имею опыт, могу поделиться | Имею недостаточный опыт, хочу научиться | Не имею опыта, хочу научиться |
| 1 | Организация игровой деятельности |  |  |  |
| 2 | Организация оптимальной двигательной активности |  |  |  |
| 3 | Закаливающие мероприятия |  |  |  |
| 4 | Обеспечение безопасности жизнедеятельности |  |  |  |
| 5 | Физическое развитие |  |  |  |
| 6 | Экологическое воспитание |  |  |  |
| 7 | Речь и речевое общение детей |  |  |  |
| 8 | Обучение грамоте |  |  |  |
| 9 | Развитие математических представлений |  |  |  |
| 10 | Развитие историко-географических представлений |  |  |  |
| 11 | Вопросы этики. Этикет |  |  |  |
| 12 | Художественно-речевая и театрализованная деятельность |  |  |  |
| 13 | Приобщение к истокам национальной культуры |  |  |  |
| 14 | Приобщение к искусству музейная педагогика |  |  |  |
| 15 | Взаимоотношения детей и взрослых. Детские сообщества |  |  |  |
| 16 | Создание благоприятного микроклимата в группе |  |  |  |
| 17 | Создание развивающей среды |  |  |  |
| 18 | Организация детской продуктивной деятельности (указать какой) |  |  |  |
| 19 | Взаимодействие с семьями воспитанников |  |  |  |
| 20 | Организация досугов |  |  |  |
| 21 | Планирование образовательного процесса |  |  |  |
| 22 | Определение уровня достижений детей |  |  |  |
| 23 | Дидактическое обеспечение |  |  |  |
| 24 | Педагогика сотрудничества |  |  |  |

**Критерии оценки результативности педагогического опыта.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Ф.И.О. педагогов, представивших опыт | | | |
|  |  |  |  |  |
| Новизна |  |  |  |  |
| Высокая результативность |  |  |  |  |
| Репрезентативность |  |  |  |  |
| Перспективность |  |  |  |  |
| Стабильность |  |  |  |  |
| Актуальность |  |  |  |  |
| Преемственность |  |  |  |  |
| Соответствие достижениям практики |  |  |  |  |
| Оптимальность |  |  |  |  |
| Возможность творческого применения опыта другими педагогами |  |  |  |  |
| Соответствие тенденциям современного дошкольного образования |  |  |  |  |
| Научная обоснованность |  |  |  |  |

На основании полученных данных выявляются наиболее актуальные вопросы для обсуждения; вопросы, требующие консультирования для части педагогов. Исходя из реальных потребностей педагогов, планируется проведение различных современных форм работы с педагогическим коллективом.

Результаты внедрения модели методической службы анализируются в триаде: воспитанники-педагоги-родители.

**Целевым ориентиром является модель выпускника ДОУ**

Ценности методической службы видим в подготовке педагога как субъекта профессиональной деятельности, педагога-инициатора, способного к самообразованию и непрерывному творческому росту, готового в ходе собственной творческой деятельности создавать условия для саморазвития воспитанников. Приоритетное направление – оказание помощи педагогам в подготовке к инновационной деятельности.

Повышение профессионального уровня педагогов заключается в формировании ключевых компетенций, совокупность которых приводит к эталонной профессиональной компетенции педагога. Профессиональная компетенция педагога определяется как совокупность знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих эффективность и оптимальность образовательного процесса

**Диагностическая карта уровней компетенций педагога ДОУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Компетенции | Критерии оценки | Оценка в баллах |
| 1. Гностическая компетенция | Потребность и умение систематически пополнять свои знания  - используя систему дополнительного образования |  |
| - изучая опыт коллег |  |
| - путем самообразования |  |
| Умение изучать деятельность детей в образовательном процессе |  |
| Умение работать с носителями информации разного вида (бумажные, цифровые, электронные, пленочные, мультимедийные) |  |
| Умение систематизировать полученные знания |  |
| 2. Управленческая  компетенция | Умение организовать собственную деятельность, связанную с решением педагогических целей и задач |  |
| Умение организовать деятельность детей (индивидуальную, групповую, коллективную) в соответствии с целями развития детского коллектива и каждого ребенка |  |
| Умение обучать, развивать у детей навыки саморазвития, самопознания |  |
| Умение организовать деятельность родителей в соответствии с интересами воспитанников группы |  |
| 3. Проектировочная  компетенция | Умение определять и формулировать цели и задачи образовательного процесса |  |
| Умение делать выбор необходимых и целесообразных видов деятельности детей |  |
| Умение дать развернутый перспективный план учебно-воспитательного процесса (перспективно-тематическое и календарно-тематическое планирование) |  |
| Умение устанавливать межпредметные связи |  |
| Умение прогнозировать возможные затруднения детей при овладении новым учебным материалом |  |
| 4. Методическая компетенция | Умение выбрать тип учебного занятия в соответствии с целями и задачами и определить его структуру |  |
| Умение планировать свою работу и работу детей на занятии |  |
|  | Умение выбрать дидактически целесообразные методы и технологии обучения |  |
| Умение формировать знания на основе информации и оперировать ими |  |
| Умение формировать и развивать предметные и общеучебные навыки, ключевые компетенции детей |  |
| Умение применять различные оценочные методики и процедуры (при проведении анализа, в диагностике) |  |
| Умение создавать новые информационно-методические и дидактические материалы (разноуровневые задания, памятки и пр.) |  |
| Владение современными активными технологиями обучения, в т. ч. ИКТ |  |
| 5. Коммуникативная компетенция | Умение устанавливать и развивать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками педагогического процесса:  - с детьми |  |
| - с родителями |  |
| - с коллегами |  |
| - с администрацией |  |
| Умение предотвращать и разрешать конфликты |  |
| Умение применять способы и приемы эффективного словесного обучения (диалог, беседа и др.) |  |
| 6. Аналитическая компетенция | Умение изучать и анализировать достоинства и недостатки своей педагогической деятельности |  |
| Умение анализировать учебные занятия, мероприятия, родительские собрания и пр. |  |
| Умение анализировать и оценивать деятельность детей |  |
| Умение систематизировать и обобщать свой опыт |  |
| 7. Исследовательская компетенция | Умение определять (выбирать) объект исследования |  |
| Умение сформулировать гипотезу, цели и задачи исследования |  |
| Умение сформулировать (собрать) базу данных для исследования |  |
| Умение проанализировать, классифицировать и систематизировать полученные результаты |  |
| Умение разработать план по реализации намеченных целей |  |
| Умение представить свое исследование в виде статьи, реферата, презентации и пр. |  |
| Умение разработать рабочую программу |  |
| Умение организовать и руководить исследовательской работой детей |  |
| Общая оценка | |  |

**Схема модели профессиональной компетенции воспитателя ДОУ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы задач | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Диагностические задачи, направленные на изучение возможностей потребностей и интересов ребенка - дошкольника | Проектирование и организация педагогического процесса в группе детского сада | Организация взаимодейст-вия воспитателя с субъектами педагогического процесса | Организация развивающей среды в группе ДОУ | Проектирование и организация процесса самообразования воспитателя |
| Профессиональная компетентность воспитателя детского сада – способность педагога решать профессиональные задачи в условиях реальной профессиональной деятельности | | | | |

**Лист оценки уровня профессиональной компетентности педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Оценка в баллах |
| 1. Результаты деятельности воспитателя |  |
| Наличие у детей интереса к познанию |  |
| Наличие у детей необходимых знаний, умений и навыков (в соответствии с программой ДОУ) |  |
| Проявление у детей инициативы в самостоятельном использовании знаний, умений и навыков в различных видах деятельности |  |
| Наличие у детей творческих способностей |  |
| Формирование у детей личностных качеств (волевых, мотивационных, нравственно-эмоциональных и пр.) |  |
| Сумма баллов |  |
| 2. Уровень знаний воспитателя |  |
| Знание методик воспитания и обучения дошкольников |  |
| Знание психологии дошкольника |  |
| Знание индивидуально-психологических особенностей детей |  |
| Знание психологии детского коллектива |  |
| Знание нормативных документов |  |
| Знание вариативных программ и педагогических технологий |  |
| Сумма баллов |  |
| 3. Гностические умения |  |
| Умение систематически пополнять свои знания путем самообразования, изучения опыта коллег |  |
| Умение осуществлять мониторинг и анализ собственной воспитательно-образовательной деятельности; диагностировать личность воспитанника; выявлять уровень развития детей; анализировать и формировать предметно-развивающую среду |  |
| Умение правильно оценивать достоинства и недостатки собственной личности и деятельности, гибко перестраивать и модернизировать свою деятельности в случае необходимости |  |
| Сумма баллов |  |
| 4. Проектировочные умения |  |
| Планирование деятельности в соответствии с целями воспитания и развития дошкольников, характером материала, возрастными особенностями, с учетом связи с различными видами детской деятельности |  |
| Прогнозирование и корректировка результатов своей деятельности |  |
| Сумма баллов |  |
| 5. Конструктивные умения |  |
| Выбор оптимальных форм, методов и приемы работы с детьми |  |
| Выполнение принципов обучения и воспитания дошкольников |  |
| Выбор диагностических методик, способствующих выявлению уровня сформированности у детей умений и навыков |  |
| Рациональное распределение времени работы с детьми, логически обусловленные переходы от одного этапа к другому |  |
| Сумма баллов |  |
| 6. Организаторские умения |  |
| Организация коллектива детей и целенаправленное управление его деятельностью с учетом динамики развития |  |
| Организация занятий, кружков с учетом интересов детей |  |
| Сумма баллов |  |
| 7. Коммуникативные умения |  |
| Умение устанавливать педагогически целесообразные контакты:  - Воспитатель – дети; |  |
| - Воспитатель – родители; |  |
| - Воспитатель – воспитатель |  |
| Сумма баллов |  |
| Итого |  |

**Ключевые компетенции: г**ностическая, управленческая, проектировочная, методическая, исследовательская, коммуникативная, аналитическая.

• Высокая степень удовлетворенности родителей результатами образовательного процесса, рост их педагогической просвещенности подтверждают результативность методической модели.

• Экспериментальная деятельность педагогического коллектива, направленная на развитие ранней социализации детей, служит связующим звеном всех участников образовательного процесса ДОУ.

Миссия предлагаемой модели методической службы направлена на формирование нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

Отмечаются преимущества ее функционирования:

- экономические (уменьшаются затраты на повышение профессионального уровня);

- педагогические (образование становится более мотивированным, технологичным и индивидуализированным);

- эргономические (педагоги имеют возможность распределять время для самообразования по удобному для себя графику);

- информационные (возрастает доступность современных программных средств, новых образовательных технологий);

- коммуникационные (возрастает число участников сети, с которыми возможно взаимодействие).

Эффективность методической работы зависит от решения двух взаимосвязанных задач: формирования готовности педагогов к восприятию новых образовательных средств и обучения умениям действовать по-новому.

Потенциальная полезность функционирования данной модели:

- формирование новой, более вариативной и гибкой к современным условиям образовательной среды для профессионального, творческого развития педагогов и руководителей;

- удовлетворение профессиональных потребностей педагогов;

- культивирование интереса к нововведениям и их инициирование;

- приведение квалификации кадрового потенциала к современному уровню требований (конкурентоспособность);

- повышение свободы общения на основе интенсивного информационного обмена;

- модернизация дошкольной методической службы.

Модель методической службы разработана с целью повышения качества образования и профессионального уровня педагогов.