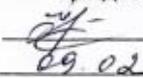


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
и.о. заведующего кафедрой
канд. пед. наук, доцент
 Ю.А. Бояркина
09.02 2023 г.

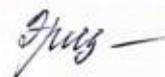
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа «Управление и инновации в образовании»

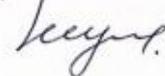
Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Эрмиш Анастасия Александровна



Научный руководитель
канд. психол. наук,
доцент

Неумоева-Колчеданцева Елена Витальевна



Рецензент
канд. психол. наук, доцент,
доцент кафедры психологии
и педагогики детства
ФГАОУ ВО «ТюмГУ»

Кухтерина Галина Владимировна



Тюмень
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ	4
СПИСОК ТЕРМИНОВ	5
ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	15
1.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	15
1.2. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ	21
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ	29
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	31
2.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ..	31
2.2. СОДЕРЖАНИЕ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	40
2.3. МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	52
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ	62
ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	63
3.1. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА АКТУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ..	63
3.2. ОЦЕНКА АКТУАЛЬНОГО УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	72

3.3. ОПЫТ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	76
3.4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ..	79
ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ	85
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	86
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	88
ПРИЛОЖЕНИЯ 1–6.....	97

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

ДО – дошкольное образование.

ДОО – дошкольная образовательная организация.

ИТР – индивидуальная траектория развития.

МАДОУ – муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение.

ОО – образовательная организация.

ФГОС ДО – Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

СПИСОК ТЕРМИНОВ

Профессиональное развитие: изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности» [Зеер, 2012, с. 122].

Профессиональная компетентность: многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний педагога и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.) [Введенский].

Сопровождение: метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом сопровождения оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора [Глуханюк, с. 199].

Методическое сопровождение: процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов [Зарубина].

Индивидуализированное методическое сопровождение: специально организованное систематическое взаимодействие, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации реальной педагогической деятельности, с учетом его профессиональных потребностей, профессионального и жизненного опыта [Абибуллаева, с. 143].

Организация методического сопровождения: это целостная, основанная на достижениях науки и передового опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, на совершенствование учебно-воспитательного

процесса, достижение оптимального уровня образования и развития воспитанников [Лосев, с. 6]

Вариативная модель: реализация цели и задач разработанной модели в условиях выбора содержания, средств и способов деятельности [Афанасьева, Немова].

Индивидуальная траектория развития: осознанный и ответственный выбор субъектом целевой ориентации реализации своего профессионально-образовательного потенциала в соответствии со сложившимися ценностями, установками и смыслами жизнедеятельности [Зеер, Сыманюк, 2014, с. 76].

Коучинг (индивидуальное консультирование): процесс, способствующий реализации обучения и развития, усовершенствованию навыков обучающегося [Парслоу, с. 57].

Метод кейс-стади: метод анализа и решения реальных ситуаций, где методический материал подается в виде микропроблем, а знания приобретаются в результате их активной исследовательской и творческой деятельности по разработке решений [Гребенникова, Азлецкая, Карлаш, с. 60].

Педагогический портфель: способ систематизации достигнутых результатов и распространение педагогического опыта в социуме, а также повышение имиджа ДОО [Гриневич, Чуприна, Тоторкулова, с. 28].

Образовательный коворкинг: сюжетно-деятельностная технология, направленная на перевод пространства работы (делания) в пространство учения и освоения способа делания; катализатор процессов инновационного развития образования, обеспечивающий организацию деятельностной кооперации субъектов образования и проектно-сетевую координацию педагогов-инноваторов с оптимальным использованием интеллектуальных, нравственно-волевых, антропологических ресурсов [Игнатьева, Тулупова, Мольков, с. 142 – 143].

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Изменения в политической, экономической и социокультурной сфере современного общества привело к модернизации образования, что в свою очередь обусловило пересмотр целевых ориентиров и функций образования, изменения в системе и содержании дошкольного образования, повышение его качества в соответствии с обновленными целями и задачами.

Переход к новой образовательной парадигме актуализировал вопросы, связанные с совершенствованием организации образовательного процесса в дошкольной образовательной организации. Одним их важнейших направлений деятельности в данном контексте становится повышение кадрового потенциала – профессиональное развитие педагогов. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (далее ФГОС ДО), Профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», а также в Стратегии развития российского образования до 2025 года и Национальном проекте «Образование» 2019 – 2024 г. г.

Ключевой фигурой в формировании нового содержания образования является педагог, готовый включиться в инновационную деятельность. Именно поэтому новые образовательные ориентиры требуют от педагогов дошкольного образования профессионализма, постоянного его совершенствования и развития в процессе педагогической деятельности. Однако профессиональное развитие не является только индивидуальным процессом, поскольку включает всех субъектов образовательного процесса и приводит к изменениям культуры не только педагога, но и образовательной организации в целом [Vujićić, Šamber Tambolaš]. Следовательно, важнейшим фактором самореализации современного педагога дошкольной образовательной организации становится

организация методического сопровождения с целью повышения творческого и инновационного потенциала всех педагогов.

В настоящее время в системе российского образования происходит активная реализация ФГОС ДО, который оказывает существенное влияние на деятельность педагогов, методических работников и образовательной организации в целом. Реальный уровень организации методического сопровождения становится одним из важнейших критериев оценки деятельности образовательной организации. В связи с этим методическая работа приобретает все большее значение.

Существует множество исследований и научно-методических разработок, посвященных методическому сопровождению педагогов ДОО и особенностям его организации (М. С. Балагурова, И. М. Гриневич, В. П. Дуброва, О. А. Ошуркова и др.), которые отмечают активное развитие системы методического сопровождения. Однако анализ работ (И. Б. Вербицкая, М. В. Дубцова, И. Г. Каблукова, П. Н. Лосев и др.) по исследуемой проблеме в сфере профессионального развития педагогов показал, что предлагаемое содержание методического сопровождения не всегда отвечает реальной образовательной ситуации и соотносится с уровнем профессионального развития педагогов. Во многих дошкольных образовательных организациях сложилась определенная система повышения квалификации педагогов, но, по мнению П. Н. Лосева, между различными инструментами методического сопровождения часто нет взаимосвязи, учета конкретных профессиональных интересов и потребностей педагогов [Лосев]. Подобная методическая деятельность не приводит к нужному качественному результату, в связи с чем существует потребность в разработке гибкой, вариативной системы организации методического сопровождения профессионального развития педагогов, отвечающей современным требованиям образования, уровню развития образовательной организации, актуальным профессиональным потребностям педагогов, строящейся на принципе индивидуализации, и использующей инновационные инструменты организации деятельности.

Сопоставительный анализ теории в аспекте изучения организации методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации определяет существование следующих **противоречий**.

– противоречие социально-педагогического уровня: между актуальной потребностью дошкольного образования в педагогах, способных к непрерывному профессиональному образованию, что предполагает учет потребностей профессионального развития педагогов на разных его этапах, и «усредненным» подходом к организации методического сопровождения профессионального развития;

– противоречие научно-теоретического уровня: между актуальным состоянием научного обоснования организации методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации и необходимостью его теоретического осмысления в контексте индивидуализации;

– противоречие практико-методического уровня: между актуальной необходимостью организации профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации и недостаточной разработанностью содержания и инструментария организации его индивидуализированного методического сопровождения.

Проблема исследования: недостаточная изученность содержания и инструментария организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

Актуальность, противоречия и проблема определили выбор темы исследования: «Организация индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации».

Объект исследования: организация методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: содержание и инструментарий организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

Цель исследования – теоретическое обоснование вариативной модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов и экспериментальная оценка возможности ее реализации в условиях дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования: если организация методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации осуществляется на основе вариативной модели, позволяющей в процессе ее реализации дополнять или изменять содержание методического сопровождения, обеспечивающей педагогов необходимыми ресурсами, а также построенной на принципе индивидуализации сопровождения, что предполагает диагностику и учет актуальных потребностей педагога на каждом этапе профессионального развития и включает в себя:

– создание открытого образовательного пространства для организации постоянного сотрудничества педагогов, привлечения их к решению задач развития образовательной организации, реализации программ, проектов и т. д. на основе соуправления и сотворчества (интегративная форма организации методического сопровождения – коворкинг-центр);

– создание системы непрерывного профессионального образования для каждого педагога, через удовлетворение актуальных профессиональных потребностей и обеспечение условий для включения в творческую и инновационную деятельность (с использованием методов – кейс-стади, индивидуального консультирования, с использованием средств – индивидуальная траектория развития, педагогический портфель);

– постоянное информационное обеспечение и обновление содержания методического сопровождения в соответствии с индивидуальными потребностями педагогов (с использованием электронного комьюнити – Telegram-канала),

то это способствует позитивной динамике профессионального развития педагогов, показателями которого являются:

– осуществление профессионального развития через удовлетворение актуальных потребностей педагогов (профессиональная адаптация, обретение статуса «профессионала» и формирование профессиональной позиции, повышение квалификации, обеспечение внешних подтверждений профессионального статуса, осуществление поиска нового содержания, подходов, способов и средств деятельности, формирование индивидуального стиля педагогической деятельности, выход на творческий и инновационный уровень реализации педагогической деятельности, обмен профессиональным опытом и др.);

– высокий процент участия педагогов в организации методического сопровождения;

– высокий процент педагогов, имеющих высокий и средний уровень профессиональной компетентности;

– высокий процент удовлетворенности педагогов процессом организации методического сопровождения (содержанием, используемым инструментарием, периодичностью мероприятий и др.).

В соответствии с целью и гипотезой исследования были поставлены следующие исследовательские **задачи**:

1. Изучить теоретические основы профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

2. Изучить теоретические основы методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации, его организации в условиях трансформации образования и в контексте индивидуализации.

3. Изучить формы, методы и средства организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

4. Проанализировать и оценить актуальное состояние организации методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации в контексте индивидуализации.

5. Опробовать процедуру реализации разработанной модели организации методического сопровождения с использованием средств индивидуализации, дать общую оценку результатов экспериментальной работы.

Теоретико-методологическая база исследования:

– концепция профессионального развития человека в трудах Э. Ф. Зеера и Э. Э. Сыманюк, А. К. Марковой, Л. М. Митиной;

– исследования по проблеме формирования профессиональной компетентности педагога в трудах В. Н. Введенского, Э. Ф. Зеера, А. К. Марковой;

– теоретическое обоснование сопровождения в трудах Н. С. Глуханюк, Е. И. Казаковой, А. А. Майера, В. А. Сластенина;

– исследования по проблеме методического сопровождения педагогов в трудах Н. А. Виноградовой, И. М. Гриневич, А. А. Чуприной, М. А. Тоторкуловой и др., П. Н. Лосева, М. Н. Певзнера и О. М. Зайченко;

– идеи организации методического сопровождения, направленного на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности в трудах И. Г. Каблуковой и А. С. Бакайкиной, С. В. Мацневой;

– теоретическое обоснование индивидуального подхода отечественных авторов в труде Ю. А. Смирновой и Е. И. Пахомовой;

– теоретическое обоснование идей в рамках содержания и инструментария организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагога ДОО в трудах В. М. Гребенниковой, Е. Н. Азлецкой и И. М. Карлаш, Г. А. Игнатьевой, О. В. Тулуповой и А. С. Мольковой, Л. А. Коротаевой и И. И. Миннибаева и др.

Этапы исследования. Исследование проводилось в период с 2021 г. по 2023 г.

I этап – постановочный (май – июнь 2021 г.) – определение темы, ее актуальности, объекта и предмета исследования, оценка актуального уровня изученности темы исследования, анализ нормативной базы исследования, выбор теоретико-методологической базы исследования.

II этап – собственно-исследовательский (июль 2021 г. – ноябрь 2022 г.) – выбор методов теоретического и эмпирического уровней, теоретический анализ источников, оформление теоретической части исследования, проведение экспериментального исследования, осуществление качественного и количественного анализа полученных результатов, формулировка выводов.

III этап – оформительско-внедренческий (декабрь 2022 г. – январь 2023 г.) – апробация результатов исследования, оформление работы.

В исследовании на разных его этапах использовалась совокупность **методов исследования:**

– методы теоретического уровня: анализ (ретроспективный, сравнительно-сопоставительный), обобщение, моделирование;

– методы эмпирического уровня: оценка актуального состояния организации методического сопровождения профессионального развития педагогов, выявление уровня их профессионального развития (наблюдение, анкетирование, опрос, экспертная оценка), эксперимент.

– методы обработки результатов исследования (количественные и качественные).

Опытно-экспериментальная база исследования. Исследование проводилось на базе МАДОУ д/с № 61 города Тюмени и МАДОУ д/с № 5 города Кушва.

Научная новизна заключается в обосновании теоретической модели организации методического сопровождения профессионального развития педагогов, базирующейся на принципе индивидуализации, в основе которого лежит понимание периодизации профессионального развития и учет актуальных

профессиональных потребностей педагогов на каждом этапе профессионального развития.

Теоретическая значимость исследования заключается: в уточнении понятий «профессиональное развитие», «методическое сопровождение», «индивидуализированное методическое сопровождение», «вариативная модель»; в обосновании возможностей и особенностей организации индивидуализированного методического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная и опробованная процедура реализации модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагога может быть использована в практике реализации методического сопровождения профессионального развития педагогов в дошкольной образовательной организации, в рамках повышения квалификации педагогических работников и руководителей системы образования, в профессиональной деятельности и самообразовании педагогов.

Апробация результатов исследования:

Публикации:

Эрмиш А. А. Организация методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации в контексте индивидуализации // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2021. № 5 (8). С. 75–88.

Эрмиш А. А. Коворкинг как интегративная форма организации сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации // Образование и качество жизни. Санкт-Петербург: ЦНиИС «Вершина познания», 2022. № 3 (29). С. 15–22. URL: https://tsniis-vp.com/featured_item/zhurnal-obrazovanie-i-kachestvo-zhizni-vypusk-no-3-29-iyul-sentyabr-2022/

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Термин «профессиональное развитие» имеет множество трактовок. Профессиональное развитие, в рамках менеджмента, – это система взаимосвязанных мероприятий, направленных на совершенствование профессиональных компетенций работников и повышения уровня их мотивации с целью выполнения не только необходимых обязанностей, но и новых функций для решения актуальных и перспективных задач организации. В психологии под профессиональным развитием понимают изменение психологических структур личности, связанное с усвоением знаний, умений и навыков, идеалов, ценностей и норм, необходимых для успешной профессиональной деятельности. В контексте педагогики профессиональное развитие рассматривается как процедура постановки и решения профессионально важных задач.

Рассмотрим различные подходы к пониманию специфики профессионального развития. Профессиональное развитие, по мнению Э. Ф. Зеера, – это изменение психики личности в процессе освоения и выполнения образовательной, трудовой и профессиональной деятельности. Факторами, обуславливающими развитие личности, являются социально-экономическая ситуация и ведущая деятельность педагога [Зеер, 2012, с. 122].

Профессиональное развитие в работе Л. М. Митиной «Психология труда и профессионального развития» описывается как качественное преобразование педагогом внутреннего состояния, детерминация его активности, приводящая к принципиально новому способу профессиональной деятельности. При этом автор отмечает, что нет связи между возрастом педагога и его влиянием на профессиональное развитие [Митина].

Позиция обоих авторов схожа, поскольку они описывают профессиональное развитие как процесс качественных изменений личности

педагога, которые формируют целый комплекс профессионально значимых качеств, знаний и умений. При этом Э. Ф. Зеер акцентирует внимание на значимости влияния социальной среды и деятельности на профессиональное развитие педагога, чего нельзя исключать, поскольку в процессе профессиональной деятельности у педагога проявляются те черты и те умения, которые отвечают не только его интересам и потребностям, но и интересам и потребностям всего коллектива. Таким образом, профессиональное развитие осуществляется в именно профессиональной среде и во многом, определяется уровнем развития педагогического сообщества.

Профессиональное развитие представляет собой целостную структуру, имеющую свои особенности. Объектом профессионального развития педагога являются интегральные характеристики личности: педагогическая направленность, компетентность и гибкость [Введенский]. Уровень профессионального развития педагога определяется уровнем его профессиональной компетентности. Профессиональная компетентность – это такой уровень профессиональной зрелости, который обеспечивает педагогической деятельности целесообразность и эффективность [Зеер, 2012].

Профессиональная компетентность педагога – многофакторное явление, включающее в себя:

- систему теоретических знаний и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях;
- ценностные ориентации педагога;
- интегративные показатели педагогической культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности и др.) [Гриневич, Чуприна, Тоторкулова, с. 6].

Как мы видим, компетентность как элемент профессионального развития состоит из взаимосвязанных компонентов: компетенций, включающих как узкоспециальные знания, предметные навыки, ценностно-смысловые ориентации профессиональной деятельности, так и ответственность за свои действия. Приобретенные знания и опыт имеют для педагога личностный смысл,

позволяют продуктивно решать профессиональные задачи разного уровня сложности.

Для характеристики соответствия профессионального развития педагога объективным требованиям ученые О. С. Анисимов, А. А. Деркач, Б. В. Пальчевский, П. Г. Щедровицкий используют понятие «квалификация», которое предполагает совокупность предметно-профессиональных знаний и организационно-деятельностную компетентность – способность оценивать свою деятельность [Куликова]. Уровень квалификации напрямую зависит от этапа профессионального развития.

Авторы выделяют разные этапы профессионального развития личности педагогов и их профессиональной компетентности. Так А. К. Маркова выделяет шесть уровней профессиональной компетентности:

1. Педагог-стажер (вхождение в профессию).
2. Педагог (овладение основами профессии).
3. Педагог-мастер (владение высшими образцами образовательных технологий, методов, форм и приемов).
4. Педагог-новатор (осуществление поиска и внедрения современных инновационных технологий, методов, форм или целостных систем обучения и воспитания).
5. Педагог-исследователь (стремление и умение изучать и оценивать значимость современных инновационных идей).
6. Педагог-профессионал (постоянное стремление к профессиональному развитию и самосовершенствованию, наличие предыдущих уровней) [Маркова].

По Е. А. Климову этапы профессионального развития включают: фазы оптанта, адепта, адаптанта, интернала, мастера, авторитета, наставника [Климов].

Нами будет рассмотрена периодизация, разработанная Э. Ф. Зеером и Э. Э. Сыманюк:

1. Оптация (личностное и профессиональное самоопределение).

2. Профессиональное образование (обучение в ссузе, вузе, формирование социально-профессиональной направленности, способности и готовности к профессиональной деятельности).

3. Профессиональная адаптация («вхождение» в профессию и освоение профессиональной роли).

4. Первичная профессионализация (обретение статуса «профессионала» и формирование профессиональной позиции).

5. Вторичная профессионализация (потребность в карьерном росте, обретении внешних подтверждений профессионального статуса – должность, заработная плата и другие поощрения).

6. Мастерство (выход на творческий и инновационный уровень профессиональной деятельности, желание делиться профессиональным опытом, формирование профессиональной репутации, авторитета и доверия).

7. «Завершение профессиональной деятельности» (нахождение возможностей самореализации в непрофессиональной сфере, позитивная оценка жизни и профессиональной деятельности, жизненная мудрость) [Зеер, Сыманюк, 2020], [Неумоева-Колчеданцева, с. 43 – 44].

Каждая стадия имеет непреходящее значение для всестороннего развития личности педагога и характеризуется уникальными личностными и профессиональными новообразованиями. На этапе профессионального образования при усиливающейся профессиональной направленности учебных дисциплин личность со временем «перерастает» позицию ученика, корректирует свои представления о профессии, получает минимальный опыт профессиональной деятельности. На этапе профессиональной адаптации происходит «погружение» в профессиональную действительность, освоение профессиональных функций, приобщение к принятым в профессии нормам и ценностям, установление отношений с коллективом, освоение ролей, сопряженных с профессиональной деятельностью («молодой специалист», «коллега» и др.), педагог занимает определенное место в системе внутриколлективных отношений. Этапы «первичной профессионализации»,

«вторичной профессионализации» и «мастерства» объединяются понятием «производительность» (Э. Эриксон). На всех этих этапах педагог не ограничивается освоенными и сложившимися способами деятельности и отношений, а расширяет границы своего опыта за счет обмена опытом с коллегами, повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования, сочетания профессиональной с научно-исследовательской, общественной и другими видами деятельности, осуществляет поиск нового содержания, подходов, способов и средств деятельности, формирует индивидуальный профессиональный стиль и выходит на творческий уровень реализации деятельности. На этапе завершения профессиональной деятельности происходит подведение итогов – педагог осуществляет ретроспективный анализ и оценку не только профессиональной деятельности, но и жизни в целом. Каков будет результат профессионального развития зависит от успешности прохождения предыдущих этапов, оценки собственной «производительности» [Нестеров]. Таким образом, профессиональное развитие педагога рассматривается как способ самореализации в профессии, становления его субъектности.

Данные подходы к пониманию профессионального развития имеют общую основу, но немного отличаются по содержанию и наличием стадий развития. Наиболее полно, на наш взгляд, процесс профессионального развития и формирования профессиональной компетентности описан в периодизации Э. Ф. Зеером и Э. Э. Сыманюк и представлен как постоянно изменяющийся процесс развития мастерства педагога, который происходит в течение всей жизни. Следовательно, профессиональное развитие педагога носит непрерывный характер.

Многие ученые и практики говорят о том, что современным детям нужны современные педагоги, способные внедрять в свою профессиональную деятельность прогрессивные идеи и новшества, генерировать что-то интересное и нестандартное. Функцией такого педагога на актуальном этапе развития дошкольного образования становится оказание помощи дошкольникам в

ориентировке в социокультурной ситуации постоянно изменяющегося общества. Это требует от педагогов-практиков быть профессионально компетентными – уметь находить новые пути стимулирования развития дошкольников.

По мнению О. Кононко, современный педагог – это, прежде всего, педагог-новатор, который чувствует новые образовательные тенденции, ориентируется в приоритетах современности, творчески и с интересом относится к своей профессиональной деятельности [Куликова]. Именно такой педагог смотрит на образование как на процесс расширения возможностей образовательного процесса, создания условий для саморазвития, проявления способностей, построения развивающего образа жизни дошкольников, создания развивающей предметно-пространственной среды.

С введением ФГОС ДО и Профессионального стандарта «Педагог» изменилась и стратегия профессионального развития педагогов. Переосмысление цели и задач профессионального развития, внедрение новых подходов и разработка современной научно-методической базы в рамках повышения квалификации педагогов считаются важными тенденциями изучения академических основ управления профессиональным развитием педагогических кадров в дошкольном образовании.

Таким образом, профессиональное развитие педагогов – это многогранный непрерывный процесс преобразования личности педагога, включающий в себя актуализацию и обобщение полученных знаний, практическое овладение профессиональной этикой и культурой труда, а также расширение профессиональной компетентности, необходимой для реализации важных педагогических функций. Данные преобразования происходят в следствии прохождения через все этапы профессионального развития (оптация, профессиональное образование, профессиональная адаптация, первичная профессионализация, вторичная профессионализация, мастерство, завершение профессиональной деятельности), постоянного выполнения профессиональной деятельности и под воздействием профессионального окружения. В таких условиях формируется профессиональный тип личности, который определяется

не только уровнем профессиональной квалификации, но и уровнем компетентности, педагогической направленностью и гибкостью.

1.2. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Идея сопровождения появилась еще на рубеже XIX-XX веков. В педагогической науке «сопровождение» как понятие сформировалось и окончательно оформилось в начале 90-х годов XX века с появлением педагогики поддержки, автором которой выступил О. С. Газман, и на основе концепции гуманистической педагогики. Изучением данного понятия также активно занимались такие авторы, как М. Р. Битянова, Н. С. Глуханюк, Е. И. Казакова, Л. М. Щипицина, И. С. Якиманская и др. Произведем интерпретацию понятия «сопровождение» для понимания его сущности.

М. Р. Битянова, Е. И. Казакова, Н. А. Менчинская, И. С. Якиманская определяют термин «сопровождение» как «комплексную технологию социально-психологической помощи индивиду» [Дубцова, с. 56].

Сопровождение, в определении В. А. Сластенина, – это процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личностного участия, поощрения максимальной самостоятельности сопровождаемого в проблемной ситуации при минимальном участии сопровождающего [Сластенин].

Н. С. Глуханюк в собственных трудах обозначает сопровождение как метод образования условий для принятия наилучших решений в ситуации актуального выбора, где акцент устанавливается на ответственности самого субъекта становления и развития [Глуханюк].

Сопровождение Л. М. Щипициной рассматривается как сложный процесс взаимодействия сопровождаемого и сопровождающего, результатом которого является решение и действие, ведущие к прогрессу в развитии сопровождаемого. При этом Е. И. Казакова и Л. М. Щипицина концентрируют внимание на важности различения определений «процесс сопровождения», «метод

сопровождения» и «служба сопровождения», входящих в общее понятие «сопровождение» [Майер].

Процесс сопровождения – комплекс последовательных мероприятий, позволяющих субъекту сделать свой выбор и нести ответственность за принятое решение, который организуется с учетом следующих принципов:

- преимущество интересов сопровождаемого;
- рекомендательный характер советов;
- непрерывность и междисциплинарность сопровождения;
- готовность к автономизации.

Метод сопровождения – возможность практического воплощения процесса сопровождения, в основе которого лежат четыре функции: диагностика проблемы, информация о сущности проблемы и путях ее решения, консультирование на стадии принятия решений и формирования плана решения, помощь на этапе осуществлении плана.

Служба сопровождения – совокупность профессионалов разного профиля, осуществляющих процесс сопровождения [Майер].

Л. В. Мардахаев выделяет основные характерные особенности процесса сопровождения:

1. Совместное движение (взаимодействие) субъектов сопровождения.
2. Прогнозирование сопровождаемым в процессе социально-педагогического сопровождения:
 - взаимодействия субъектов сопровождения;
 - характера возникающих трудностей в процессе самореализации субъекта;
 - перспектив поведения и самопроявления субъекта в ситуации развития, позволяющих выявить его возможные проблемы и предрасположенность к их преодолению;
 - определение возможного характера действий, направленных на обеспечение целесообразной помощи субъекту, его поддержки, стимулирования,

осмысления в процессе разрешения проблемы, успешного продвижения в профессиональном самоопределении;

- реализации выбранного характера действий, обеспечивающих осмысление субъектом проблемы в профессиональной деятельности, способов ее преодоления, успешное продвижение в профессиональном самоопределении;

- побуждение к самопроявлению субъекта в ситуации развития самостоятельности и активности в преодолении возникающих трудностей на пути достижения целей;

- анализ полученных результатов и определение перспектив последующей направленности сопровождения [Мардахаев, с. 5].

Во всех предложенных интерпретациях сопровождение – это процесс взаимодействия сопровождающего и сопровождаемого по оказанию последнему помощи. При этом авторы придают особое значение самостоятельности сопровождаемого, где сопровождение имеет лишь вспомогательный характер. Таким образом, процесс сопровождения подразумевает под собой комплекс последовательных действий, направленных на обеспечение благоприятных условий для осуществления самостоятельной деятельности педагога по профессиональному развитию и оказание ему необходимой своевременной помощи и поддержки.

Смысл толкования описываемого понятия также зависит от области применения. Существуют определенные виды сопровождения в зависимости от специфики деятельности сопровождающего:

- педагогическое;
- психологическое;
- психолого-педагогическое;
- тьюторское;
- научно-методическое;
- методическое;
- организационно-педагогическое;
- социально-педагогическое и др. [Поваренков, Баранова].

Нами будут раскрыты особенности методического сопровождения.

В трактовке Н. А. Виноградовой, методическое сопровождение – это специально организованное систематическое взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, направленное на оказание помощи сопровождаемому в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации реальной педагогической деятельности, с учетом его профессионального опыта [Абибуллаева, с. 143].

Методическое сопровождение, по Е. А. Зарубиной, – это процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога трудностей профессиональной деятельности, включающей актуализацию существующих профессиональных проблем и дефицитов, информационный поиск пути их решения, консультативная помощь и поддержка на этапе формирования и реализации выбранного пути (индивидуального образовательного маршрута) [Зарубина].

В. Ю. Кричевский и Л. Г. Тарита рассматривают методическое сопровождение как метод обучения искусству самостоятельно и с наибольшей эффективностью разрешать профессиональные трудности и проблемы. Сопровождающий при этом не решает за сопровождаемого проблему, а учит его находить наиболее разумные пути решения, актуальные на данном этапе профессионального развития [Певзнера, Зайченко].

С. В. Сильченкова определяет методическое сопровождение как форму педагогической деятельности, в которой предоставляется адресная поддержка и программно-техническое обеспечение для самостоятельного и успешного решения сопровождаемым возникших трудностей и проблем [Майер].

По мнению Л. Г. Тариты, методическое сопровождение выступает определенной альтернативой методу «направляемого» развития: переход на стратегию сопровождения предполагает не только решение задач обучения педагогов алгоритмам эффективной деятельности, но и поиск, осмысление и обучение выбору необходимого инструментария в информационном поле или же

самостоятельному конструированию новых технологий, методов, форм и средств для осуществления деятельности [Певзнера, Зайченко].

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов в условиях реализации ФГОС ДО рассматривается как процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности. Цель методического сопровождения профессионального развития педагогов по ФГОС ДО – обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития, которая строится на основании таких принципов, как:

- ответственность субъекта за свой выбор (тот, кто сопровождает, имеет только совещательные права);
- непрерывность и системность сопровождения;
- индивидуальный подход, приоритет интересов сопровождаемого;
- приоритетность самостоятельного обучения востребованность результатов обучения в практической деятельности [Гриневич, Чуприна, Тоторкулова].

Данные подходы объединяет то, что методическое сопровождение – это деятельность, направленная на решение актуальных профессиональных потребностей педагога, где акцент также делается на его самостоятельной деятельности. Наиболее близка в данном контексте позиция Л. Г. Тариты, описывающей методическое сопровождение как метод направляющего развития, поскольку оно дает возможность для раскрытия индивидуальных особенностей и способностей педагога через решение им возникающих профессиональных трудностей с помощью подходящих для него инструментов деятельности.

Для реализации основной цели методического сопровождения разрабатывается программа методического сопровождения профессионального развития педагогов, которая представляет последовательность следующих шагов:

1. Актуализация и диагностика существующих проблем.
2. Информационный поиск возможного пути решения проблемы.
3. Обсуждение вариантов решения проблемы и выбор наиболее целесообразного и рационального пути ее решения.
4. Консультирование, оказание первичной помощи на этапе реализации плана решения [Гриневич, Чуприна, Тоторкулова].

На сегодняшний день сложилась устойчивая система организации методического сопровождения профессионального развития педагогов, предполагающая конкретное содержание и построенная на использовании традиционного инструментария деятельности. Ю. Л. Федорова в своем исследовании особое внимание обращает на то, что традиционные методы, формы и средства работы старшего воспитателя (или методиста) в рамках организации методического сопровождения достаточно укрепились в образовательных организациях и обретают собственную специфику [Микляева, Микляева].

Однако нельзя забывать, что современное образование развивается в режиме инновационного поиска, вызывающего изменения различных компонентов деятельности специалистов. Национальный проект «Образование» 2019 – 2024 г. г., а также внесение изменений в Федеральные государственные образовательные стандарты предполагают построение абсолютно нового образовательного процесса, начиная со ступени дошкольного образования. Появляется необходимость в изменении и расширении содержательной базы профессионального развития для осуществления постоянного обновления знаний и навыков у педагогов, а также в модернизации управленческих механизмов в данном направлении. Сегодня крайне важно привести в соответствие к новым образовательным стандартам профессиональную деятельность действующих педагогов дошкольного образования, сформировать их готовность к реализации задач развития современного дошкольника. В этой связи особое значение приобретает усиление непрерывного характера профессионального развития и совершенствования педагога как условия его

активной адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня педагогической компетентности в решении профессиональных задач и повышения качества результатов образовательного процесса в целом.

Уже ведутся активные поиски современных подходов к развитию профессиональных компетенций педагогов, нетрадиционных инструментов организации деятельности, направленных на улучшение качества организации методического сопровождения. Совместное рациональное использование традиционных и инновационных методов и форм работы помогает более эффективно решать важные задачи и реализовывать основные функции методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

Таким образом, проанализировав все представленные подходы, можно сделать вывод, что сопровождение – это процесс взаимодействия сопровождающего и сопровождаемого, целью которого является обеспечение постоянного развития сопровождаемого в ситуации актуального самостоятельного выбора.

Понятие «сопровождение» подразделяется на множество видов. Рассмотренное нами методическое сопровождение представляет собой комплекс взаимосвязанных действий и процедур, который направлен на диагностику и удовлетворение профессиональных потребностей педагогов, строится на основе определенных принципов (самостоятельности, ответственности, непрерывности и др.) и носит индивидуализированный и дифференцированный характер, что позволяет гибко реагировать на актуальные профессиональные запросы педагогов, оказывать помощь в устранении профессиональных дефицитов и их причин, формировать позитивные профессиональные установки.

Трансформация современного образования дала значительный толчок в развитии системы методического сопровождения, благодаря чему ведется активная работа по развитию и усовершенствованию организации профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации – изменяются целевые ориентиры и функции методического

сопровождения, характер взаимодействия субъектов сопровождения, разрабатываются и внедряются новые подходы, методы и формы деятельности в рамках профессионального развития и т. д.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

В ходе теоретического анализа по проблеме исследования были описаны сущность и содержание профессионального развития педагогов, а также особенности сопровождения и методического сопровождения, в частности.

Выявлено, что профессиональное развитие – непрерывный процесс совершенствования и развития профессионально значимых качеств и умений педагога в условиях актуальной ситуации развития. Данный процесс происходит на протяжении всего профессионального пути и проходит через определенные непреходящие этапы, которые характеризуются уникальными профессиональными изменениями и новообразованиями.

В процессе профессионального развития важность приобретает сопровождение, а именно методическое сопровождение, поскольку оно выступает в качестве необходимой составляющей поддержки всех видов педагогической деятельности. Методическое сопровождение предполагает активное сотрудничество сопровождающего и сопровождаемого, которое включает целенаправленные и последовательные шаги, направленные на реализацию главной цели профессионального развития – удовлетворения профессиональных потребностей педагога. На любом этапе профессионального развития существенное значение приобретают механизмы, связанные с возможностью самостоятельного выбора и реализации индивидуального пути развития профессиональной компетентности в зависимости от потребностей и возможностей педагога. Следовательно, методическое сопровождение должно включать индивидуальный подход для актуализации сильных сторон и коррекции «проблемных зон» профессиональной деятельности каждого педагога.

В современных условиях образования уже произошли кардинальные изменения содержания профессиональной деятельности педагога, что повлекло за собой изменения понимания сущности методического сопровождения в целом, определяемого, прежде всего, как помощь педагогу в формировании

ориентации в поле развития, ответственность за действия в котором несет сам педагог. Изменения целевых ориентиров и приоритетов дошкольного образования повысили значимость профессионального развития педагогов, а также породили необходимость соответствия уровня профессиональной компетентности педагога уровню развития современного дошкольного образования, и, как следствие, его постоянного профессионального развития. Произошедшие изменения актуализировали проблему организации методического сопровождения профессионального развития педагогов, которая занимает одно из центральных мест среди проблем современного дошкольного образования и на решение которой направлены силы педагогического сообщества.

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Организация методического сопровождения профессионального развития педагога имеет характерные особенности – свою специфику, структуру, цель, функции, принципы и др.

П. Н. Лосев рассматривает организацию методического сопровождения как целостную, основанную на достижениях науки и передового опыта, анализе образовательного процесса систему взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива, на совершенствование образовательного процесса и достижение оптимального уровня образования и развития воспитанников [Лосев, с. 6]. Следовательно, целью организации методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках современной системы дошкольного образования является обеспечение условий для непрерывного совершенствования деятельности педагогических работников, приведение ее в соответствие с современными достижениями науки и практики, через индивидуализированный и дифференцированный подходы в условиях формирования профессиональной команды.

Достижение нового качества дошкольного образования и развития воспитанников ДОО возможно при условии повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников. Исходя из этого, организация методического сопровождения ставит перед собой следующие задачи:

1. Оказание методической помощи педагогам по освоению и внедрению в педагогическую практику ФГОС.

2. Обеспечение условий, направленных на формирование субъективной позиции каждого педагога в повышении квалификации.
3. Оказание методической помощи в освоении способов самообразования и саморазвития.
4. Организация выявления, изучения и распространение передового педагогического опыта.
5. Обеспечение условий для удовлетворения информационных, методических и творческих потребностей педагогов.
6. Создание и расширение издательской деятельности педагогических работников.
7. Обеспечение условий для разработки педагогами собственной методической базы (изготовления и систематизации дидактического материала, научно-методических комплексов и др.).
8. Оказание индивидуальной методической помощи молодым специалистам.
9. Разработка рекомендаций участникам педагогического процесса в вопросах реализации индивидуального подхода в процессе психолого-педагогического сопровождения воспитанников.
10. Организация поддержки педагогов в инновационной деятельности.
11. Оказание помощи педагогам во время прохождения аттестации.
12. Повышение педагогического мастерства педагогов через привлечение их к участию в методических конкурсах и проектах.
13. Создание системы мониторинга результативности образовательного процесса.
14. Формирование коллектива единомышленников (выработка педагогического кредо, развитие традиций и др.) [Вербицкая].

Рассмотрим основные функции организации методического сопровождения:

Информационная функция – сбор и обработка информации по организации методической деятельности, выявление ее плюсов и минусов, создание

различных банков данных, отражающих актуальные направления деятельности образовательной организации.

Аналитическая функция – изучение фактического состояния методической деятельности и обоснованности применения инструментария по достижению цели сопровождения, объективная оценка полученных результатов и выработка регулирующих механизмов по переводу исследуемой системы в новое состояние.

Планово-прогностическая функция – выбор как идеальной, так и реальной цели, разработку программы ее достижения, позволяющий рационально решать задачи методического сопровождения.

Проектировочная функция – разработка содержания и создание различных проектов организации методической деятельности.

Организационно-координационная функция – создание и организация работы структур, которые обеспечивают деятельность методического сопровождения.

Обучающая функция – повышение профессионального уровня педагогов в осуществлении образовательного процесса (обогащение педагогических знаний, обучение актуальным образовательным технологиями и т. д.), реализующееся посредством различных организационных методов и форм повышения квалификации.

Контрольно-диагностическая функция – изучение и оценивание педагогической деятельности, а также ее регулирование и коррекция [Каблукова, Бакайкина].

Представленные цель, задачи и функции являются основой для формирования структуры и содержания организации методического сопровождения педагогов, предполагающие комплексную реализацию технологий, методов и форм сопровождения, выбор которых зависит от специфики образовательной организации, содержания образовательного процесса, контингента воспитанников, актуальных профессиональных запросов педагогов, а также конкретной педагогической ситуации.

Для организации методического сопровождения определяется объект и предмет деятельности. Объектом организации методического сопровождения является педагог, на которого направлена методическая деятельность, предметом – профессиональное развитие педагога. В зависимости от предмета сопровождения распределяются и функциональные обязанности всех участников процесса.

В рамках организации методического сопровождения профессионального развития педагогов разрабатываются определенные тактики сопровождения, реализуется общая стратегия сопроводительной деятельности.

Технология организации методического сопровождения педагогов ДОО включает реализацию следующих программно-целевых действий:

1. Диагностика актуальных профессиональных дефицитов и потребностей, анализ и оценка реальной ситуации.
2. Постановка ключевых задач профессионального развития.
3. Выбор инструментария сопровождения (методов, форм, средств, типа взаимодействия).
4. Анализ полученного результата [Мацнева].

На каждом этапе виды деятельности в рамках организации методического сопровождения приобретают свою специфику.

Как мы видим, любая методическая деятельность должна начинаться с выявления профессиональных интересов и проблемных зон деятельности педагогов. Особое внимание на данном этапе уделяется диагностике и самодиагностике профессиональных проблем, оформлению диагностической карты возможностей и затруднений педагогов. На основе полученных сведений определяются содержание, направления, формы и средства работы с педагогами.

На втором этапе осуществляется определение целевых ориентиров оказания помощи в рамках профессионального развития. Задачи разрабатываются на основании особенностей личности и актуальных профессиональных потребностей педагога.

На преобразующем этапе происходит непосредственная коррекция деятельности сопровождаемого, оказание ему помощи и поддержки с использованием различного инструментария методического сопровождения.

Заключительный (рефлексивный) этап включает в себя оценку и самооценку достижения цели, реализации задач организации методического сопровождения. Данный этап может стать заключительным в решении индивидуальной проблемы, или стартовым в проектировании специальных методов предупреждения и коррекции профессиональных затруднений у педагогов.

Процесс методического сопровождения предполагает выбор конкретных направлений деятельности по профессиональному развитию педагогов ДОО. ФГОС ДО предусматривает следующие направления организации методического сопровождения педагогов в рамках профессионального развития:

1. Повышение уровня компетентности педагогов.
2. Обеспечение педагогов необходимыми информационными и аналитическими материалами.
3. Предоставление педагогам необходимой методической помощи.
4. Педагогическое проектирование.
5. Обеспечение качества и доступности материально-технического обеспечения (ИКТ, Интернет-услуг и др.).
6. Создание центров (объединений) творчества в целях повышения профессионального мастерства педагогов.
7. Использование современных интерактивных форм повышения компетентности педагогов в профессиональной деятельности.
8. Наблюдение и оценка.

Данные направления деятельности напрямую соотносятся с общими задачами и функциями организации методического сопровождения.

Е. А. Козырева считает, что «процесс методического сопровождения перспективен на разных уровнях, поскольку, установив основные направления деятельности, возможно установить и стратегию развития образовательной

организации» [Кутузова, с. 51]. Автор отмечает, что программа методического сопровождения позитивно воздействует на развитие тесного и продуктивного взаимодействия между всеми субъектами образовательных отношений, что несомненно важно, поскольку, как мы выяснили, профессиональное развитие происходит в рамках социального окружения.

Не менее важным является выбор стиля и типа взаимодействия, определение принципов, на основании которых будет строиться организация методического сопровождения профессионального развития. По мнению О. Ю. Тришиной, организация методического сопровождения педагога будет более успешной, если в отношениях между сопровождающим и сопровождаемым будут присутствовать:

- открытость во взаимодействии;
- учет индивидуальных особенностей каждого педагога;
- ориентация на успех;
- профессиональная компетентность человека, реализующего методическое сопровождение [Поваренков, Баранова].

На основании данного подхода нами были разработаны базовые принципы организация методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО:

- доступность и открытость;
- интеграция всех субъектов образовательного процесса;
- личностно-ориентированный подход;
- индивидуализация и дифференциация;
- рефлексивность;
- развивающее обучение на базе положительного опыта.

Следовательно, организация взаимодействия в рамках методического сопровождения может выглядеть следующим образом (Рисунок 1):



Рис. 1. Базовые принципы организации методического сопровождения развития педагогов

Появление новых тенденций развития и трендов в образовании (социально-личностная ориентация в образовании, опора на внутренний потенциал развития, вариативность образовательных программ и др.) ориентирует на постоянное развитие профессионализма педагогических работников. В Национальном проекте «Образование» 2019 – 2024 г. г. также делается акцент на профессиональном развитии педагогов: «Необходимо организовать непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов через обеспечение формирования актуальных компетенций на основе компенсации профессиональных дефицитов и удовлетворения образовательных потребностей». Становится очевидным, что профессиональное развитие педагогов должно быть непрерывным и основано на индивидуализации его содержания.

Индивидуализация в профессиональном развитии педагога обусловлена синтезом индивидуальных особенностей развития человека и уровнем его профессионализма [Гребенюк, с. 25]. Индивидуализация в рамках организации методического сопровождения профессионального развития педагогов – это организация методического сопровождения с учетом актуальных личностных и

профессиональных особенностей, интересов и потребностей педагогов, которая позволяет обеспечить оптимальные условия для реализации потенциальных возможностей каждого педагога. При осуществлении индивидуального подхода учитывается профессиональный опыт педагога, его стаж работы и профессиональные предпочтения. Педагог, осознающий собственные профессиональные потребности, возможности и умеющий проектировать свою образовательную траекторию, способен организовать эффективную образовательную деятельность с учетом индивидуальных особенностей каждого воспитанника, где он сам становится активным субъектом в выборе содержания образования [Кушкова].

Психологи А. В. Запорожец, А. Н. Леонтьев, А. А. Люблинская, Д. Б. Эльконин и др. занимались проблемой индивидуального подхода в области решения задач формирования личности. Необходимость индивидуального подхода, по их мнению, вызвана тем, что любое воздействие на педагога преломляется через его индивидуальные особенности и профессиональные потребности, без учета которых невозможно достичь нужной и качественный результат организации методического сопровождения профессионального развития. К. Д. Ушинский подчеркивал: «Если педагогика хочет воспитывать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях» [Смирнова, с. 208].

Авторы правы, так как то же самое можно сказать и об организации методического сопровождения педагогов. В условиях вариативности задач, которые формулируют образовательные стандарты старший воспитатель (или методист) должен видеть индивидуальные особенности и профессиональные предпочтения педагогов, а также предоставлять им право самостоятельно выбирать значимый аспект решаемой проблемы, определять последовательность и ресурсы для ее решения. Только в этом случае возможно наиболее полное использование творческого потенциала педагогов.

Организация индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития может строиться на основании следующих

принципов, базирующихся на идеях об индивидуальном подходе А. С. Макаренко:

1. Ориентация на учет и реализацию индивидуальных особенностей и профессиональных интересов педагогов.

2. Ориентация педагогов на развитие своей индивидуальности, способности быть «профессионалом» посредством активности, направленности, включенности в пространство межличностных связей, приобретения и обобщение профессионального опыта и т. д.

3. Ориентация методической деятельности на работу с каждым педагогом в рамках одновременной работы со всем педагогическим коллективом.

4. Ориентация на интеграцию индивидуальной работы с формами коллективной деятельности [Кушкова].

Такой подход предполагает индивидуальное развитие педагога, но в рамках профессионального коллектива при рациональном использовании его ресурсов.

В настоящее время существует положительный опыт создания индивидуальных образовательных программ, траекторий, маршрутов, планов и др. развития педагога, однако не всегда и не везде педагогу предоставляется возможность удовлетворять свои образовательные потребности с помощью данных форм работы. Все чаще у руководителей дошкольных образовательных организаций встает вопрос: «Как выстроить профессиональное развитие педагога, которое бы удовлетворяло его профессиональным интересам и необходимости в самореализации на всех уровнях?». Решение данного вопроса возможно при разработке такого содержания организации методического сопровождения педагогов, которое бы полностью отвечало современным требованиям системы образования и актуальным запросам каждого педагогического работника.

Таким образом, организация методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации – это специально организованное систематическое взаимодействие

в рамках педагогического сообщества, направленное на оказание информационной помощи педагогу в выборе целевых ориентиров и решении типовых проблем педагогической деятельности с учетом его профессионального опыта. Она имеет свою специфику, которая определяется особенностями образовательной организации, реальной образовательной ситуацией, уровнем педагогической компетентности, от которых также зависит выбор направления методической деятельности, инструментария для реализации главных задач, принципов и характера взаимодействия между участниками методического сопровождения и т. д.

В ходе анализа подходов к организации методического сопровождения удалось выяснить, что процесс профессионального развития педагогов будет наиболее эффективным, если организация методического сопровождения будет включать индивидуальный подход при активном включении в коллективную деятельность, а также строиться на принципах открытости, интеграции и рефлексивности.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Как мы выяснили, целью методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации является обеспечение оптимальных условий для повышения научно-методической подготовленности педагогов к реализации новых профессиональных стандартов и образовательных форматов, непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры субъектов образовательного процесса, организации обмена передовым опытом в педагогическом коллективе, разработка мер по предупреждению возникновения трудностей в профессиональной деятельности. Содержание данного сопровождения предусматривает реальное своевременное и комплексное

оказание консультативной помощи педагогам в контексте индивидуального подхода.

Деятельность дошкольных образовательных организаций в условиях модернизации образования и работы в инновационном режиме требует новых подходов к организации методического сопровождения для создания такой образовательной среды, в которой полностью реализуется творческий потенциал каждого педагога и всего педагогического коллектива в целом.

Такая образовательная среда должна быть направлена на:

1. Организацию образовательной деятельности на основе современных научных подходов с использованием новых технологий, методов и форм.
2. Повышение профессиональной компетентности педагогов.
3. Обеспечение педагогов необходимой информацией об основных направлениях развития образования и материалами для реализации профессионального потенциала.
4. Научно-методическое обеспечение содержания образования.
5. Объединение усилий педагогов и родителей по развитию личности дошкольника.
6. Мониторинг результатов педагогического труда и динамики развития, обучения, воспитания и социально-личностного сопровождения дошкольников [Масленникова].

Управление процессом профессионализации педагогических кадров возможно через управление формированием и реализацией содержания методического сопровождения. Осуществление главной цели организации методического сопровождения профессионального развития педагогов возможна через отбор и использование наиболее подходящего инструментария.

На сегодняшний день система дошкольного образования находится в постоянном поиске нестандартных подходов к организации методического сопровождения, оптимальных форм и наиболее эффективных средств взаимодействия с педагогами, так как традиционные формы организации утратили свое значение из-за их низкой эффективности и недостаточной

обратной связи. В связи с чем появляется необходимость использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в коллективную деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен профессиональными мнением и опытом. Для развития и самореализации участников образовательной деятельности в ДОО, педагогическому коллективу необходимо целенаправленно и планомерно работать над повышением качества образования через обновление его содержания, внедрения современных технологий, которые способствуют созданию и обеспечению благоприятных условий для развития.

Значение современных интерактивных методов и форм организации методического сопровождения профессионального развития педагогов – достижение таких важных задач организации методического сопровождения, как:

- стимулирование у педагогов интереса и мотивации к самообразованию;
- повышение у педагогов уровня активности и самостоятельности;
- развитие у педагогов навыков анализа и рефлексии профессиональной деятельности;
- развитие у педагогов стремления к сотрудничеству, эмпатии [Гриневич, Чуприна, Тоторкулова, с. 24].

Следовательно, активизация деятельности педагогов ДОО и, как следствие, их профессиональное развитие, предотвращение или решение трудностей, возникающих в педагогической деятельности, возможны через нетрадиционные, интерактивные формы организации методического сопровождения.

Поскольку организация методического сопровождения профессионального развития педагогов зачастую ориентирована на общеобразовательные задачи и потребности образовательной организации и реализуется без осуществления индивидуального подхода, то рассмотрим основные инновационные методы, формы и средства, благодаря которым

возможно организовать индивидуализированное методическое сопровождение профессионального развития педагогов.

Индивидуальная траектория развития (ИТР) – процесс и результат развития личностных качеств и опыта на основе вариативного обучения [Маскаева]. Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк утверждают, что индивидуальная траектория развития – «осознанный и ответственный выбор субъектом целевой ориентации реализации своего профессионально-образовательного потенциала в соответствии со сложившимися ценностями, установками и смыслами жизнедеятельности» [Зеер, Сыманюк, 2014, с. 76].

Выбор индивидуальной траектории развития определяется социально-профессиональной направленностью педагога, его ценностно-смысловыми ориентациями, возможностями образовательных организаций. На проектирование ИТР влияют внешние (миссия образовательной организации, ее институциональная структура, социально-экономические потребности региона, квалификация педагогических работников) и внутренние факторы (целевые ориентации педагогов, мотивы повышения образовательного уровня, активность, потребность в саморазвитии, направленность на будущее) [Кунгурова]. Смыслообразующим фактором формирования траектории развития при этом является самостоятельный и осознанный выбор вектора направления развития из возможных альтернативных вариантов.

Выступая современным средством профессионального развития педагогов индивидуальная траектория, представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу. Она способствует определению перспектив формирования и дальнейшего профессионального роста педагога, направлений, методов, форм и средств, повышения квалификации, дает возможность оптимизировать профессиональную деятельность, вырабатывает устойчивую потребность в развитии.

Последовательность проектной деятельности по разработке и реализации ИТР предполагает осуществление следующих шагов:

1. Актуализация потребности в личносно значимом достижении результата (социально-профессиональном признании, квалификации, должности, звания и др.).
2. Рефлексия профессионального прошлого.
3. Конструирование образа желаемого профессионального будущего.
4. Выработка цели, задач деятельности на разных временных отрезках траекторий.
5. Осуществление мониторинга реализации ИТР и ее корректировка.
6. Оформление портфолио профессиональных достижений и верификация прогноза будущего – определение степени его достоверности и обоснованности [Зеер, Сыманюк, 2014].

Процесс построения и реализации индивидуальной траектории развития педагога раскрыт в подходе Д. И. Байдина и включает следующие этапы:

Подготовительный этап:

- изучение психолого-педагогической литературы, педагогических технологий, требований к педагогу, определение «точек роста»;
- определение индивидуальных задач повышения квалификации педагога.

Диагностический: диагностика профессионального мастерства, самоопределение педагога.

Содержательный: разработка на основе полученных результатов ИТР с включением всех необходимых компонентов.

Процессуальный: реализация ИТР.

Рефлексивный: анализ эффективности ИТР, выбор дальнейшего пути развития, корректировка содержания ИТР при необходимости.

Индивидуальная траектория развития может включать следующие компоненты структуры:

1. Целевой компонент содержит иерархию цели, задач, принципов и инструментов разработки и реализации ИТР.
2. Содержательный компонент включает информационную справку о педагоге.

3. Технологический (или организационный) компонент предполагает описание процедуры реализации ИТР (плана мероприятий).

4. Диагностический компонент описывает результаты входной и итоговой диагностики.

5. Результативный компонент предполагает анализ и оценку результатов реализации ИТР, предоставление рекомендации по корректировке содержания ИТР (при необходимости), прогнозирование дальнейшего развития [Байдин].

Поскольку проектирование индивидуальной траектории развития осуществляется в ситуации неопределенности, то этот процесс требует освоения методики разработки социально-профессионального прогноза.

Методические материалы для разработки ИТР педагога представлены в Приложении 6.

Реализация основных направлений и содержания индивидуальной траектории развития педагога возможна через использование в рамках методической деятельности активных методов и форм работы, описание которых представлено далее.

В управленческой деятельности дошкольной образовательной организации в последнее время становится популярна такая форма организации методического сопровождения, как индивидуальное консультирование, или коучинг. Понятие «коучинг» означает «тренировать», «наставлять», «воодушевлять». Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности дошкольной образовательной организации данная идея используется в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых специалистов, консультаций старшего воспитателя, приглашения научных консультантов из институтов повышения квалификации для научно-практического и методического консультирования с целью оптимизации образовательного процесса [Парслоу].

Разница между обычным консультированием и коучингом в том, что коучинг – активная форма обучения, направленная на адресную информационную поддержку профессиональной деятельности, в основе которой

интерактивное общение, дискуссия, где педагог не получает советов и рекомендаций, а отвечает на вопросы, заданные консультантом. Как утверждает Майлз Дауни: «Коучинг опирается в большей степени на способность человека учиться самому и действовать творчески» [Коротаева, Миннибаев, с. 50].

Выделяют пять основных принципов коучинга:

1. Равноправие и партнерство.
2. Вера в педагога, его способности и возможности.
3. Отсутствие экспертной оценки.
4. Принцип единства и взаимосвязи.
5. Принцип мониторинга [Коротаева, Миннибаев].

Достаточно новый в образовательной среде метод кейс-стади – неигровой метод анализа и решения ситуаций. В процессе кейс-метода педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Суть кейс-метода в контексте методического сопровождения состоит в том, что усвоение знаний и формирование умений – результат активной самостоятельной деятельности педагога по разрешению противоречий, в результате чего и происходит творческое овладение профессиональными знаниями, умениями, навыками и развитие творческих способностей.

В процессе реализации метода кейс-стади решается целый комплекс задач:

1. Проблемный анализ – осуществление проблемного структурирования, предполагающего выделение комплекса проблем ситуации, их типологии, последствий и путей разрешения.
2. Системный анализ – определение характеристик, структуры и функций ситуации, взаимодействия с окружающей и внутренней средой.
3. Причинно-следственный анализ – установление причин, которые привели к возникновению ситуации, и последствий ее развертывания.
4. Праксеологический анализ – диагностика содержания деятельности в ситуации, ее моделирование и оптимизация.
5. Аксиологический анализ – построение системы оценок ситуации, ее составляющих, условий, последствий и действующих лиц.

6. Прогностический анализ – подготовка прогнозов относительно вероятного, потенциального и желательного будущего.

7. Рекомендательный анализ – выработка рекомендаций относительно поведения действующих лиц ситуации.

8. Программно-целевой анализ – разработка программ деятельности в ситуации [Гребенникова, Азлецкая, Карлаш]

Плюсами использования кейсов в рамках методического сопровождения являются:

1. Практическая направленность – приобретение новых знаний и умений, обогащение методической базы.

2. Реализация индивидуального подхода – возможность адаптировать ситуацию к реальной, ориентируясь на профессиональные потребности и опыт каждого педагога.

3. Активность участников в решении ситуации.

4. Возможность создать рабочую доброжелательную мотивирующую обстановку, позволяющую участникам задействовать имеющийся опыт, проявить креативность.

5. Возможность получения позитивной обратной связи от ведущего и участников.

6. Возможность для участников повысить свою «профессиональную уверенность», выявить трудности и недостатки деятельности.

7. Возможность для участников делать ошибки в ситуации, приближенной к реальности, анализировать их.

8. Вариативность использования [Гребенникова, Азлецкая, Карлаш].

Актуализация и обобщение индивидуальных профессиональных достижений возможны благодаря педагогическому портфелю (или портфолио) – комплекту документов, регламентирующих деятельность педагога. Педагогический портфель является способом фиксирования, накопления и оценки достигнутых результатов педагога в определенный период педагогической деятельности, формирует рефлексию собственной

профессиональной деятельности, предполагает распространение педагогического опыта в педагогической среде, а также повышение имиджа ДОО [Гриневич, Чуприна, Тоторкулова].

Педагогический портфель может включать план самообразования педагога с описанием цели и задач, технологий и методов реализации педагогической деятельности, ее результатов в рамках темы самообразования. Тема для самообразования подбирается с учетом этапа продуктивной деятельности, профессионального опыта и мастерства каждого педагога.

Портфель имеет конкретную структуру и включает следующие компоненты:

1. Титульная страница (Ф.И.О. педагога, должность).
2. Общие сведения о педагоге (дата рождения, образование, специальность, стаж работы, педагогический стаж, квалификация, награды).
3. Содержание портфеля (документы, творческое досье, диагностика успешности педагога, отзывы).
4. Комментарии к портфелю.

При разработке педагогического портфеля целесообразно ориентироваться на четыре раздела:

Документы – в этом разделе находятся документы, регламентирующие работу педагога.

Творческое досье представляет собой собрание различных творческих, проектных, исследовательских работ педагога, описание его авторских методик, программ и разработок, основные направления творческой активности (участие в научных и методических конференциях и конкурсах, научные публикации, прохождение курсов повышения квалификации и др.).

Диагностика успешности педагога – этот раздел состоит из разнообразных дидактических материалов по анализу, оценке и самооценке педагога:

- личности педагога;
- педагогической деятельности;
- педагогического общения;

– качество образовательного процесса.

Раздел «Отзывы» включает характеристики отношения педагога к различным видам деятельности, представленные администрацией ДОО, коллегами, родителями, а также самоанализ деятельности педагога [Калмыкова].

Представленная структура является примерной и рекомендательной. Подходы к построению портфеля могут быть разнообразными, в зависимости от индивидуальных особенностей педагога и специфики этапа его профессионального развития.

Нельзя не оценить значимость использования цифровых технологий и электронных ресурсов для организации взаимодействия с педагогами в рамках организации методического сопровождения их профессионального развития, которые прочно вошли в образовательную систему и используются повсеместно. Целенаправленное и разумное использование интерактивного цифрового оборудования и программ, электронных сайтов и порталов, мессенджеров и др. позволяют разнообразить, обогатить и даже упростить организацию образовательного процесса. Использование данных ресурсов в режиме «диалога» обеспечивает доступ к полезной информации, необходимой для принятия обоснованных решений, взаимодействие с людьми со схожими интересами и потребностями, возможность увидеть и услышать то, что актуально, используя виртуальную реальность и т. д. Построение такого электронного комьюнити с помощью мессенджеров (Viber, WhatsApp, Telegram и др.) в педагогическом коллективе образовательной организации облегчает осуществление взаимодействия с педагогами, способствует постоянному общению, информационному обмену, обновлению и обогащению содержания методического сопровождения в соответствии с индивидуальными потребностями педагогов.

Представленные методы, формы и средства организации методического сопровождения профессионального развития педагогов могут эффективно функционировать в рамках одной образовательной площадки – коворкинга. Коворкинг (в широком смысле) – подход к организации труда людей с разной

занятостью в общем пространстве. Коворкинг характеризуется гибкой организацией рабочего пространства, стремлением к формированию сообществ резидентов и внутренней культуры и рассматривается как разновидность «третьих мест» – городских общественных пространств, объединяющих людей для общения и творческого взаимодействия [Merkel].

В педагогической среде коворкинг может рассматриваться как открытая площадка для профессионального развития педагогов с разными профессиональными потребностями и интересами, опытом и позицией, предполагающая обмена педагогическим опытом, идеями, разработку единой образовательной траектории и др.

Ключевыми особенностями образовательного коворкинга являются:

1. Открытость образовательного пространства.
2. Множественность вариантов входа и выхода.
3. Инсценирование деятельностного содержания обучения.
4. Проектирование разнообразных кейсов запуска образовательных траекторий.
5. Реализация технологий сопровождения субъектов образования.
6. Использование принципов сетевого образования, профессиональных проб и стажировочных практик [Игнатьева, Тулупова, Мольков].

Образовательный коворкинг – это модель работы, участники которой остаются независимыми и свободными друг от друга, но при этом пребывают в одном помещении и используют это пространство для индивидуальной деятельности.

В контексте организации индивидуализированного методического сопровождения коворкинг обладает такими преимуществами, как:

1. Организация работы по изменению деятельности как отдельного специалиста, так и педагогического коллектива или группы, решающих практические задачи в определенной сфере профессиональной деятельности.
2. Искусство профессионального саморазвития конкретного педагога.
3. Индивидуальный темп профессионального развития педагога.

4. Способ перевода пространства работы в пространство учения и освоения нового способа делания [Игнатъева, Тулупова, Мольков].

Инновационный характер коворкинга в рамках методической детальности позволяет выбрать стратегию коллективного творческого дела с опорой на индивидуальную задачу, поставленную каждым педагогом, помогает педагогам увидеть перспективу саморазвития, стимулировать универсализм в мышлении и поступках, обогатиться ценностями межличностного и группового сотрудничества в педагогическом сообществе, формировать собственную педагогическую культуру.

Методического объединение образовательной организации в формате коворкинга может стать интегративной площадкой для проведения различных мероприятий в рамках организации методического сопровождения и реализации индивидуальной траектории развития педагога (индивидуального консультирования, мастер-классов, презентаций и прочих мероприятий).

Представленные инструменты предполагают как адресную помощь каждому педагогу с учетом его актуальных профессиональных потребностей и интересов, стажа, статуса, педагогической позиции и др., так и работу со всем педагогическим коллективом, и могут лечь в основу построения системы индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов. Реализация методического сопровождения профессионального развития с использованием предложенных методов, форм и средств в перспективе позволят решить главные цели и задачи организации методического сопровождения и устранить имеющиеся проблемы. При подобной организации методической деятельности педагог сможет своевременно обнаружить свои глубинные проблемы и комплексы, затрудняющие его личностную и профессиональную реализацию и начать работу над собой в плане повышения уровня психолого-педагогической грамотности, социально-личностной реализации, используя ресурсы образовательной среды.

Таким образом, организация индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации включает в себя реализацию основных задач и функций сопровождения через использование современных активных методов, форм и средств организации деятельности. Индивидуальная образовательная траектория представляет собой целенаправленно проектируемую образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личного плана повышения профессиональной компетентности. Реализация основных направлений и содержания ИТР педагога возможна через индивидуальное консультирование (или коучинг), метод кейс-стади, педагогический портфель, электронное комьюнити в рамках функционирования образовательной площадки – коворкинг. Данный инструментарий организации методического сопровождения профессионального развития педагогов позволяют обеспечить условия для повышения активности и инициативы педагогов, для пробуждения и поощрения их творческих поисков.

Оптимальный выбор и рациональное использование описанных средств организации методического сопровождения профессионального развития педагогов способствует творческому преобразованию развивающей среды ДОО с учетом актуальных возможностей и потребностей педагогов и педагогического коллектива, обеспечивает повышение профессиональной и поликультурной компетентности педагогов, способствует их самоорганизации, пропаганде инновационной деятельности, распространению педагогического опыта, совершенствованию педагогики сотрудничества.

2.3. МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

С появлением новых образовательных ориентиров, которые требуют от педагогов дошкольного образования профессионализма и его непрерывного развития, ключевым фактором его самореализации становится организация

методического сопровождения с целью обеспечения профессионального роста каждого педагога и повышения качества результатов образовательного процесса.

Однако, в настоящее время потенциал методического сопровождения не реализуется в полной мере: методическая деятельность зачастую носит несистемный, формальный характер, не учитывает актуальные профессиональные потребности педагогов, а ориентирована на общие образовательные задачи образовательной организации, в ней отсутствует ориентация на инновационную деятельность и др. [Вербицкая], [Лосев], [Ощуркова].

На данном этапе развития системы методического сопровождения педагогов дошкольной образовательной организации существует противоречие между объективными требованиями к профессиональной компетентности педагогов, обуславливающей выбор профессиональной позиции, и недостаточной разработанностью содержания и инструментария содействия их профессиональному развитию. Следовательно, существует необходимость в поиске новых, продуктивных путей управления профессиональным развитием педагогов.

Разработка вариативной и гибкой модели организации методического сопровождения профессионального развития педагогов является наиболее эффективным средством корректировки имеющихся «пробелов» в методической деятельности и повышения её качества, поскольку позволяет выбирать, изменять и дополнять содержание методического сопровождения в соответствии с актуальными профессиональными потребностями педагогов, возможностями образовательной среды, актуальным уровнем развития образовательной организации и педагогического коллектива, своевременно реагировать на изменяющиеся требования образования и образовательные запросы педагогов.

На основании представленного материала в п. 2.1 и 2.2. нами разработана модель организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО.

Основные компоненты построения модели:

1. Теоретико-методологический: цель, задачи, инструменты и др.
2. Структурно-функциональный: отображение взаимосвязей составляющих модели.
3. Проектно-технологический: общие представления о процессе реализации.
4. Контрольно-оценочный: мониторинг эффективности реализации модели [Дахин], [Шапран].

1. Теоретико-методологический компонент:

Целевая направленность: организация индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации.

Задачи, детерминируемые в работе с педагогами:

1. Определить направления, возможности и проблемы использования разработанной модели в методической работе.
2. Изучить способы, средства и условия разработки и описания модели.
3. Определить перспективность использования разработанной модели в работе с педагогами.
4. Создать условия для оптимального использования модели.
5. Апробировать возможности разработанной модели в системе непрерывного профессионального развития педагогов.

Новизна: в содержании представлен проект по организации методического сопровождения профессионального развития педагогов с акцентом на индивидуализацию и с использованием активных методов и форм работы.

Практическая значимость: данный проект возможно внедрить в деятельность старшего воспитателя (или методического объединения) дошкольной образовательной организации в рамках организации индивидуализированного методического сопровождения.

Вид модели: структурно-функциональная.

Тип модели: педагогическая, комплексная.

Инструменты:

- форма: коворкинг-центр.
- методы: индивидуальное консультирование, метод кейс-стади.
- средства: индивидуальная траектория развития, педагогический портфель, электронное комьюнити – Telegram-канал.

В качестве основного средства организации профессионального развития представлена ИТР.

Контингент: педагоги дошкольного образования.

База реализации проекта: дошкольная образовательная организация.

Сроки реализации: 9 месяцев (сентябрь – май).

Этапы разработки модели:

1. Вхождение в образовательный процесс и выбор методологических оснований для моделирования, исходя из настоящего актуального состояния процесса.
2. Выявление закономерностей, тенденций развития исследуемого процесса.
3. Определение цели и постановка задач моделирования.
4. Выбор языка моделирования, обеспечивающего наглядность, относительную простоту и исследуемость модели.
5. Конструирование модели с уточнением зависимости между основными элементами.
6. Исследование валидности модели в решении поставленных задач.
7. Применение модели в педагогическом эксперименте.
8. Интерпретация результатов моделирования [Дахин].

Ресурсы: программное обеспечение ДОО, поддержка администрации ДОО и сетевых образовательных организаций (финансовая, материально-техническая, методическая и др.).

Принципы реализации модели:

- целостность, систематичность, последовательность;
- непрерывность;
- гибкость и вариативность;

- инновационность;
- активность;
- личностно-ориентированный подход, персонификация;
- единство саморазвития, самореализации;
- деятельностное развитие;
- взаимообучение;
- диалогичность и равноправное партнерство;
- многомерность научного поиска оптимальных условий.

2. Структурно-функциональный компонент приставлен в таблице 1.

Таблица 1

Модель организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО

Субъекты		Содержание деятельности		Инструментарий
Этап планирования				
Учредители	Заведующий	Учреждение коворкинг-центра	Разработка и утверждение нормативно-правовой и научно-методической базы (положение о коворкинг-центре, нормативные акты ДОО и др.)	Информационно-технические ресурсы ОО
	Старший воспитатель	Организация повышения квалификации старшего воспитателя в рамках организации методического сопровождения Повышение квалификации в рамках организации методического сопровождения Теоретическая и методическая подготовка к реализации модели	Разработка и утверждение содержания деятельности по реализации модели	
Этап внедрения				
Учредители	Заведующий	Материально-техническое обеспечение реализации модели		Материально-технические ресурсы ОО
	Старший воспитатель	Организация деятельности коворкинг-центра		
		Организация профессиональной адаптации для молодых педагогов	Разработка и реализация индивидуальной траектории развития	Индивидуальное консультирование, метод кейс-стади
		Постоянное информационное обеспечение организации образовательного процесса		Индивидуальное консультирование, электронное комьюнити (Telegram-канал)

Продолжение таблицы 1

		Повышение педагогической компетентности и квалификации педагогов через разработку и реализацию индивидуальной траектории развития		Индивидуальное консультирование, метод кейс-стади, педагогический портфель
		Организация обмена педагогическим опытом в педагогическом коллективе		Педагогический портфель
Педагогический коллектив		Участие в деятельности коворкинг-центра		ИТР, индивидуальное консультирование, педагогический портфель, метод кейс-стади, Telegram-канал
Этап контроля				
Учредители	Заведующий	Контроль за деятельностью по мониторингу	Анализ и оценка результатов деятельности по реализации модели в рамках функционирования коворкинг-центра. Планирование дальнейшей деятельности по организации методического сопровождения с использованием апробированной модели	Диагностический инструментарий (наблюдение, протокол посещений, анкетирование, интервью, авторские методики)
	Старший воспитатель	Мониторинг методической деятельности в рамках реализации модели: 1. Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов. 2. Диагностика уровня активности участия педагогов в методической деятельности. 3. Диагностика уровня удовлетворённости педагогов характером и содержанием методического сопровождения.		
Педагогический коллектив		Участие в процедуре мониторинга		

3. Проектно-технологический компонент:

Этапы организации деятельности в рамках коворкинг-центра:

1. Диагностический этап: организация мониторинга с целью выявления потенциальных возможностей и трудностей педагогов в профессиональной деятельности.

2. Теоретический этап: совместная (старшего воспитателя и педагогов) разработка индивидуальной траектории профессионального развития.

3. Внедренческий этап: организация совместной деятельности администрации ДОО и педагогов по реализации индивидуальной траектории развития (через использование описанного инструментария), оказание реальной, действенной и своевременной методической помощи педагогам.

4. Оценочно-корректировочный этап: совместный анализ и подведение итогов функционирования коворкинг-центра в практике методической деятельности ДОО, внесение необходимых коррективов для планирования и осуществления дальнейшей деятельности по организации профессионального развития педагогов.

Желаемый результат реализации модели:

– обеспечение непрерывного образования педагогов, повышение их профессиональной компетентности;

– обеспечение постоянного информационного обеспечения и обновления содержания методического сопровождения в соответствии с условиями интеграции задач профессионального развития;

– пополнение и совершенствование научно-методической базы для обеспечения инновационных процессов в рамках содержания методического сопровождения;

– решение актуальных образовательных задач и проблем образовательной организации, удовлетворение профессиональных потребностей педагогов.

1. Критериально-диагностический компонент:

Критерии оценка результативности реализации модели (количественные и качественные показатели) представлены в таблице 2.

Критерии оценки реализации модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО

Критерий	Показатель	Дескриптор	Инструмент (технология)	Форма обобщения
Уровень участия в реализации и методического сопровождения	Доля участия в мероприятиях в рамках методического сопровождения	3 б. – от 90 % педагогов принимают участие. 2 б. – 70-80 % педагогов принимают участие. 1 б. – менее 60 % педагогов принимают участие	1. Наблюдение. 2. Анализ сводного документа-протокола (информации об участии педагогов в мероприятиях)	Сводная диаграмма по результатам исследования
	Проявление инициативы в организации и проведении мероприятий в рамках методического сопровождения	3 б. – 80-90 % и более педагогов проявляют инициативу. 2 б. – 60-70 % педагогов проявляют инициативу. 1 б. – менее 50 % педагогов проявляют инициативу	1. Наблюдение. 2. Анализ сводного документа-протокола (информации об участии педагогов в мероприятиях)	
	Самостоятельная деятельность педагогов по профессиональному развитию	3 б. – 80-90 % и более педагогов занимаются саморазвитием. 2 б. – 60-70 % педагогов занимаются саморазвитием. 1 б. – менее 50 % педагогов занимаются саморазвитием	1. Индивидуальная беседа (собеседование) 2. Чек-лист «Приоритетные направления самообразования»	
Степень удовлетворенности педагогов содержанием и качеством организации методического сопровождения	Доля педагогов, положительно отзывающихся об организации методического сопровождения	3 б. – 80-90 % и более педагогов оценивают организацию методического сопровождения положительно. 2 б. – 60-70 % педагогов оценивают организацию методического сопровождения положительно. 1 б. – менее 50 % педагогов оценивают организацию методического сопровождения положительно	Анкетирование	Сводная диаграмма по результатам исследования

Продолжение таблицы 2

Уровень профессиональной компетентности педагогов	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в результате реализации разработанной модели организации методического сопровождения	3 б. – 80-90 % педагогов показывают высокий и средний уровень профессиональной компетентности. 2 б. – 50-70 % педагогов показывают высокий и средний уровень профессиональной компетентности. 1 б. – менее 50 % педагогов показывают высокий и средний уровень профессиональной компетентности	Мониторинг уровня профессионального развития педагогов (диагностики Л. А. Адамбаевой, А. К. Марковой, Е. А. Михайлычева, Н. В. Немовой)	Сводная диаграмма по результатам исследования
---	---	--	---	---

Количественная обработка результатов реализации модели представлена в таблице 3.

Таблица 3

Обработка результатов реализации модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО

Баллы	Уровень
11-15 б.	Высокий уровень
6-10 б.	Средний уровень
5 б. и менее	Низкий уровень

Полученные количественные и качественные данные позволят произвести оценку результатов реализации модели – оценить текущее состояние, просчитать эффект от произошедших изменений и исходя из полученных данных спрогнозировать дальнейшие шаги по организации методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Таким образом, усовершенствования в организации методического сопровождения возможны через разработку и внедрение в методическую деятельность вариативной модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития ДОО.

Разработанная модель реализуется на принципах системности, целостности, инновационной, активности и др. через функционирование коворкинг-центра с включением предложенного инструментария методической деятельности (ИТР, индивидуального консультирования и др.). Процесс управления в представленной модели является динамичным, гибким, строится с соблюдением основных законов управления – единства системы управления, взаимосвязи управляющей и управляемой систем, оптимального сочетания централизации и децентрализации. Такая модель позволит расширить возможности образовательного пространства для обеспечения непрерывного процесса профессионального развития педагогов с осуществлением индивидуального подхода в рамках педагогического сообщества.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Характеристика современных подходов к организации методического сопровождения как процесса, способствующего профессиональному развитию педагогов, позволила сделать вывод о том, что организация методического сопровождения – это активное взаимодействие субъектов сопровождения, направленное на обеспечение условий для удовлетворения педагогами актуальных профессиональных потребностей. Методическое сопровождение рассматривается как управленческая технология организации сотрудничества внутри педагогической группы (коллектива) и самостоятельной деятельности педагога, имеющая определенную структуру и содержание (диагностику профессиональных дефицитов педагогов, поиск путей решения выявленных проблем и т. д.) с акцентом на индивидуализацию и использующая методы и формы, выбор которых зависит от конкретной педагогической ситуации и профессиональных запросов педагогов.

Были выделены современные инструменты организации индивидуализированного методического сопровождения – индивидуальная траектория развития, которая рассматривается как инновация в системе повышения квалификации, предполагает конструирование педагогом собственного пути развития и может быть реализована через индивидуальное консультирование, метод кейс-стади, педагогический портфель. Организация методического сопровождения с включением данных методов, форм и средств возможна в формате образовательного коворкинга, который может лечь в основу построения модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов. Разработанная модель отвечает требованиям организации методического сопровождения, и ее реализация может позволить прийти к более качественным результатам профессионального развития педагогов и, как следствие, устранить несоответствие между требованиями к уровню компетентности педагогов и реальными условиями и возможностями его педагогической деятельности.

ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА АКТУАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Выводы, сделанные в теоретической части исследования, позволяют сказать о том, что проблема организации методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации на сегодняшний день остается одной из актуальных.

В связи с изменениями, произошедшими в системе организации методического сопровождения, наблюдается увеличение количества дошкольных образовательных организаций, реализующих методическое сопровождение профессионального развития педагогов и активно внедряющих новые методы и формы методической работы. Следовательно, организация методического сопровождения имеет положительные тенденции для дальнейшего ее развития.

Для получения более точных количественных и качественных данных и осуществления объективной оценки исследуемой системы было проведено исследование актуального состояния организации методического сопровождения профессионального развития педагогов на базах дошкольных образовательных организаций.

Цель исследования – выявление актуального состояния организации методического сопровождения и необходимости его осуществления в рамках профессионального развития педагогов.

Базы исследования: Муниципальное автономное дошкольное учреждение детский сад № 61 города Тюмени, Муниципальное автономное дошкольное учреждение детский сад № 5 города Кушва.

Период проведения исследования: с 31.01.2022 г. по 30.09.2022 г.

В исследовании принимали участие педагоги дошкольного образования разной возрастной категории (от 25 до 62 лет), квалификационной категории, имеющие разный педагогический стаж, находящиеся на разных должностях (воспитатель, музыкальный работник, инструктор по физической культуре, логопед, психолог) и этапах профессионального развития.

Количество участников исследования: всего – 42 человека, фокус-группа – 12 человек.

План реализации исследования представлен в таблице 4.

Таблица 4

План реализации исследования на выявление актуального состояния организации методического сопровождения и необходимости его осуществления в рамках профессионального развития педагогов

№ п/п	Инструмент	Содержание	Период проведения этапа исследования
1	Разработка содержания исследования	Определение цели и содержания исследования (формирование списка вопросов для анкетирования и опроса)	14.02.2022 – 17.02.2022
2	Онлайн-анкетирование	Оценка организации методического сопровождения профессионального развития педагогов в контексте индивидуализации	21.02.2022 – 28.02.2022 13.09.2022 – 16.09.2022
3	Опрос	Выявление профессиональных потребностей педагогов на разных этапах профессионального развития и необходимости организации их методического сопровождения	01.03.2022 – 11.03.2022 15.09.2022 – 23.09.2022
4	Анализ, синтез, обобщение	Представление количественных данных исследования, интерпретация результатов	27.09.2022 – 30.09.2022

При разработке содержания анкетирования и опроса использовалась периодизация профессионального развития Э. Ф. Зеера и Э. Э. Сыманюк.

Методы количественной обработки результатов: статистический анализ.

Средства представления результатов: диаграммы.

Исследование проводилось в 2 этапа и включало в себя:

1. Онлайн-анкетирование, направленное на анализ и оценку организации методического сопровождения профессионального развития педагогов в контексте индивидуализации (см. Приложение 1).

2. Опрос в рамках фокус-группы с целью выявления профессиональных потребностей педагогов на разных этапах профессионального развития и необходимости организации их методического сопровождения (см. Приложение 2).

По результатам исследования были получены следующие данные:

Анализ результатов анкетирования педагогов позволил выявить следующие особенности в организации методического сопровождения профессионального развития педагогов:

– организация методического сопровождения профессионального развития педагогов осуществляется и носит систематический характер (Рисунок 2);

Какой характер носит организация методического сопровождения в вашей образовательной организации?

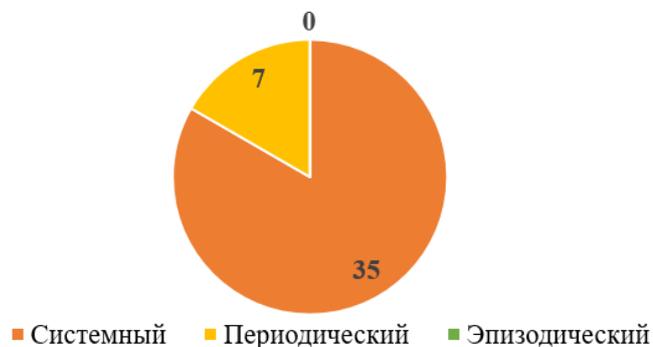


Рис. 2. Результаты выявления характера организации методического сопровождения педагогов (февраль-сентябрь 2022 г., n = 42 чел.)

– содержание методического сопровождения объективным отвечает объективным требованиям к педагогам и качеству дошкольного образования, однако индивидуализация в рамках организации методического сопровождения не реализуется в полной мере, поскольку в его содержании не всегда

присутствует учет актуальных профессиональных потребностях педагогов (Рисунок 3);

Отвечает ли содержание методического сопровождения
вашим актуальным профессиональным интересам и
потребностям?

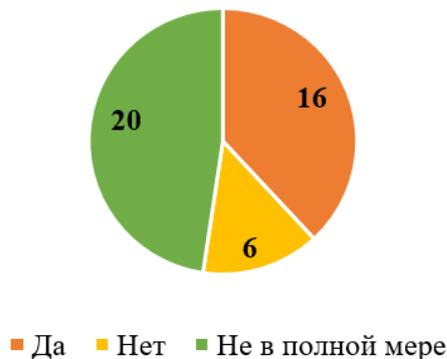


Рис. 3. Результаты выявления соответствия содержания методического сопровождения актуальным профессиональным интересам и потребностям (февраль-сентябрь 2022 г., n = 42 чел.)

– в ОО существует проблема дефицита кадров, которая непосредственно влияет на состояние педагогической деятельности, в том числе на профессиональное развитие (Рисунок 4);

Влияние дефицита кадров на профессиональное развитие педагогов



Рис. 4. Результаты выявления влияния проблемы дефицита кадров на педагогическую деятельность и профессиональное развитие (февраль-сентябрь 2022 г., n = 42 чел.)

– выделенные педагогами плюсы и минусы позволили увидеть, что методическое сопровождение является главным способом профессионального развития и роста, но его потенциал не может быть реализован в полной мере, поскольку характер и содержание методического сопровождения требуют некоторых изменений и корректировок (Рисунок 5, Рисунок 6).

Плюсы организации методического сопровождения профессионального развития педагогов



Рис. 5. Результаты выявления положительных сторон в организации методического сопровождения (февраль-сентябрь 2022 г., n = 42 чел.)

Минусы организации методического сопровождения профессионального развития педагогов



Рис. 6. Результаты выявления отрицательных сторон в организации методического сопровождения (февраль-сентябрь 2022 г., n = 42 чел.)

Интерпретация данных, полученных в ходе проведения опроса участников фокус-группы, показала следующие результаты:

– большая часть опрошенных педагогов находится на этапе продуктивной активности (первичной и вторичной профессионализации), а значит их главной профессиональной потребностью на данном этапе развития является формирование и становление профессиональной позиции на основе обогащения знаний и опыта, повышение и внешнее подтверждение своего профессионального статуса;

– 75 % педагогов считают, что профессиональное развитие напрямую зависит от организации методического сопровождения, 16 % – затруднились ответить на данный вопрос, поскольку также могут получать знания и опыт самостоятельно с помощью других форм и средств (чтение научной и методической литературы, прохождение обучающих курсов, участия в онлайн-конференциях и мастер-классах и др.), кроме того все педагоги утверждают, что организация методического сопровождения необходима на каждом этапе профессионального развития (Рисунок 7, Рисунок 8);



Рис. 7. Результаты выявления наличия связи профессионального развития педагога с организацией методического сопровождения (февраль-сентябрь 2022 г., n = 12 чел.)

Организация методического сопровождения необходима на всех этапах профессионального развития



Рис. 8. Результаты выявления необходимости организации методического сопровождения на всех этапах профессионального развития педагога (февраль-сентябрь 2022 г., n = 12 чел.)

– основной целью организации методического сопровождения, по мнению всех педагогов, является оказание методической помощи, создание условий для разработки собственной методической базы, выявление, изучение и распространение передового педагогического опыта (Рисунок 9);

Основной целью организации методического сопровождения является



Рис. 9. Результаты выявления цели методического сопровождения профессионального развития по мнению педагогов (февраль-сентябрь 2022 г., n = 12 чел.)

– 30 % педагогов удовлетворены организацией методического сопровождения, 30 % – не удовлетворены, а 50 % считают, что методическое сопровождение в рамках профессионального развития не реализует свой потенциал полностью, так как в нем существуют некоторые проблемы (нехватка или отсутствие необходимого методического и материально-технического обеспечения, содержание не всегда отвечает актуальным потребностям и интересам педагогов, большое количество мероприятий рамках методического сопровождения, на которые не хватает времени из-за большой рабочей нагрузки и др.) (Рисунок 10);



Рис. 10. Результаты выявления удовлетворенности педагогов актуальным состоянием методического сопровождения профессионального развития (февраль-сентябрь 2022 г., n = 12 чел.)

Данные показатели говорят о том, что все педагоги имеют специфические для своего этапа профессионального развития потребности, которые, по их мнению, возможно удовлетворить в большей степени с помощью методического сопровождения, следовательно необходимость в организации методического сопровождения педагогов на всех этапах профессионального развития существует, однако действующая система методического сопровождения требует качественных изменений для повышения своей эффективности.

Таким образом, организация методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной

организации находится на стадии активного развития. Результаты проведенного исследования показывают, что в МАДОУ д/с № 61 и МАДОУ д/с № 5 организация методического сопровождения профессионального развития педагогов активно осуществляется, однако есть некоторые проблемы, которые не позволяют реализовать ее потенциал полностью: в деятельности по профессиональному развитию педагогов отсутствует индивидуализация, поскольку цель и содержание методического сопровождения в большей степени ориентированы на общие требования к профессиональной деятельности педагогов и реализацию образовательного заказа, нехватка или отсутствие материально-технического обеспечения, не позволяющее реализовать инновационный потенциал педагогов и ОО в целом, формальный характер взаимодействия в рамках методического сопровождения, не приносящий нужного результата.

Педагоги отмечают, что нуждаются в методическом сопровождении, но результат их профессионального развития лишь частично связан с методической помощью, так как она не всегда отвечает их профессиональным интересам и запросам. Несмотря на то, что многие педагоги выделили уже известные и ставшие традиционными методы и формы методической деятельности (курсы повышения квалификации, мастер-классы, семинары-практикумы и др.) им также были бы интересны новые активные методы и формы (ярмарка педагогических идей, кейс-стади, образовательный салон, коворкинг и др.), которые в образовательных организациях еще не были реализованы.

Тем не менее, организация методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО имеет перспективы для совершенствования и дальнейшего развития в виде перестройки данной системы – пересмотра цели и содержания методического сопровождения, изменения отношения к методической деятельности сопровождающих кадров, внедрение индивидуального подхода, что повысит эффективность деятельности в рамках профессионального развития педагогов и позволит получить положительный качественный результат.

Следовательно, организация методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО характеризуется средним уровнем и ее актуальное состояние можно оценить как удовлетворительное.

3.2. ОЦЕНКА АКТУАЛЬНОГО УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Как мы выяснили, любая методическая деятельность начинается с диагностики уровня профессионального развития (профессиональной компетентности, профессиональных потребностей и дефицитов педагогов и т. д.). Полученные результаты являются основой для построения системы методического сопровождения, наиболее подходящей в данной образовательной организации, для данных педагогов, а также решающей основные задачи организации методического сопровождения профессионального развития педагогов и корректирующая выявленные проблемы.

С целью оценки актуального уровня профессионального развития педагогов ДОО было проведено исследование на базе МАДОУ д/с № 61 и МАДОУ д/с № 5.

Характеристика выборки:

Целевая аудитория: педагоги дошкольного образования (воспитатели).

Количество участников: 12 человек (6 человек из МАДОУ д/с № 61 и 6 человек из МАДОУ д/с № 5) в возрасте от 25 до 52 лет.

Сроки проведения: в МАДОУ д/с № 61 – с 01.03.2022 по 11.03.2022 г. г., в МАДОУ д/с № 5 – с 15.09.2022 по 23.09.2022 г. г.

Методологический инструментарий:

Эмпирические методы: опрос, мониторинг.

Теоретические методы: анализ, синтез, обобщение.

Этапы исследования:

Подготовительный этап:

– отбор диагностического инструментария.

– разработка опроса на выявление актуального этапа профессионального развития педагогов (см. Приложение 2).

Основной этап (этап реализации):

– проведение опроса на выявления этапа профессионального развития педагогов;

– проведение диагностики профессиональной компетентности (см. Приложение 3);

Заключительный этап: анализ и оценка результатов исследования, формулирование ключевых выводов.

Данные, полученные в ходе выявления этапа профессионального развития педагогов, представлены на рисунке 11.

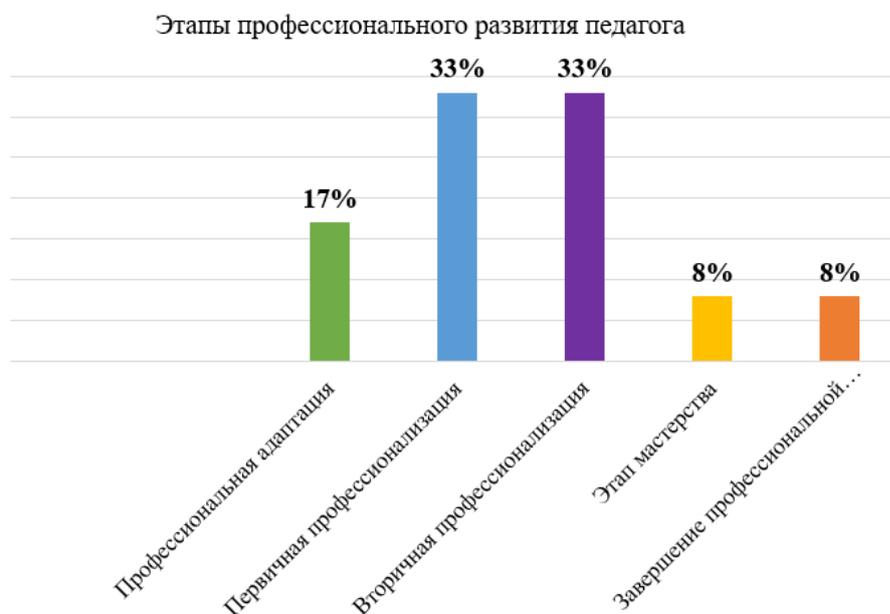


Рис. 11. Результаты соотношения этапов профессионального развития педагогов (февраль-сентябрь 2022 г., n = 12 чел.)

На этапе профессиональной адаптации находятся 2 педагога (молодые педагоги со стажем до 5 лет), на этапе первичной профессионализации – 4 педагога (стаж от 5 до 9 лет), на этапе вторичной профессионализации – 4 педагога (стаж от 10 до 18 лет), на этапе мастерства – 1 педагог (стаж 21 год), на этапе завершения профессиональной деятельности – 1 педагог (стаж 30 лет).

Результаты показывают, что большинство педагогов находится на этапе продуктивной активности (66 %). Данные показатели свидетельствуют о необходимости и важности организации активного методического сопровождения их дальнейшего профессионального развития, выражающиеся в обогащении знаний, выходе на новый уровень педагогической деятельности – инновационный, повышении профессионального статуса или внешнее подтверждение имеющегося и т. д., поскольку педагоги зачастую не видят объективных возможностей для удовлетворения имеющихся потребностей и перспектив для роста.

Данные, полученные в ходе диагностики профессиональной компетентности педагогов, представлены на рисунке 12.

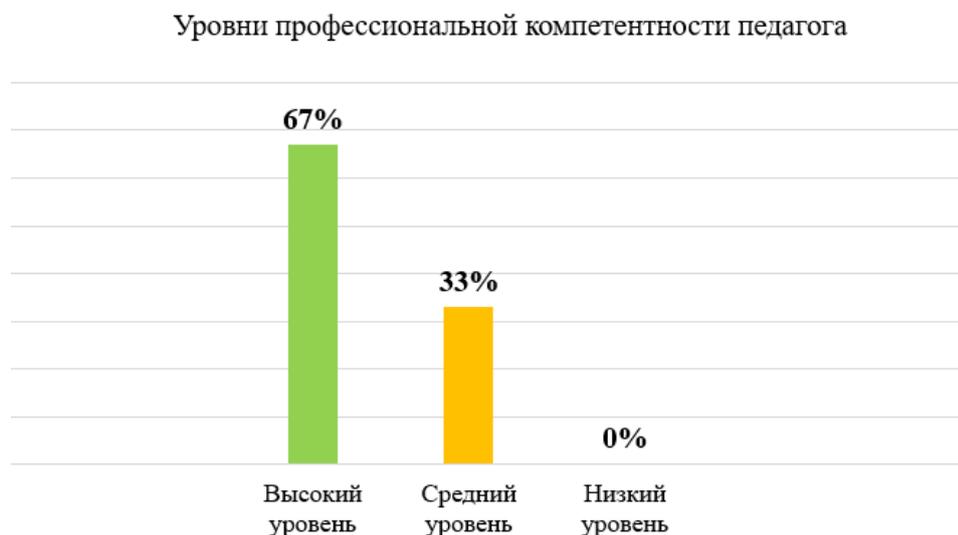


Рис. 12. Результаты диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов (февраль-сентябрь 2022 г., n = 12 чел.)

Высокий уровень профессиональной компетентности имеют 8 педагогов, средний – 4 педагога. Педагоги с высоким уровнем профессиональной компетентности имеют достаточно богатую научно-методическую базу, хорошо ориентируются в трендах и инновациях образования и способны их внедрить в педагогическую деятельность, обладают высоким уровнем рефлексии педагогической деятельности, однако имеют небольшие трудности в использовании цифровых и информационно-коммуникативных технологий в

образовательном процессе. Педагоги со средним уровнем профессиональной компетентности имеют научно-методическую базу, интересуются последними новшествами в образовании, внедряют, но редко используют в педагогической деятельности инновационные технологии и средства обучения, испытывают некоторые трудности в планировании собственной деятельности, а также осуществляют профессиональное развитие несистематически («время от времени»). Педагогов с низким уровнем профессиональной компетентности не обнаружено.

Было выявлено, что в рамках профессионального развития педагогов данных ОО чаще всего используются следующие методы и формы методической работы (методы и формы проранжированы по частоте реализации):

1. Курсы повышения квалификации.
2. Вебинары.
3. Проектная деятельность.
4. Семинары-практикумы.
5. Открытые занятия.
6. Круглые столы.
7. Деловые, интеллектуальные или интерактивные игры.
8. Квесты и др.

При этом многие педагоги отмечают, что им хотелось бы расширить и обогатить свою методическую базу через новые интересные методы, формы и средства профессионального развития. Следовательно, для всех педагогов, независимо от уровня профессиональной компетентности, остается актуальной методическая помощь и поддержка, осуществляемая в рамках профессионального развития.

Таким образом, полученные результаты позволили выстроить дальнейшую работу по организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО.

3.3. ОПЫТ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

На основании представленных результатов исследования удалось частично апробировать разработанную модель организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации (см. п. 2.3.) на базе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 города Кушва.

Процедура реализации модели включала следующие шаги по изменению имеющейся системы методического сопровождения в ОО:

1. Совместная со старшим воспитателем разработка основных положений деятельности методического объединения в формате коворкинг-центра:

– общие положения (нормативно-правовая база, условия начала и завершения деятельности, руководящий состав и т. д.);

– цель и задачи организации коворкинг-центра (создание единой интегративной площадки для осуществления непрерывного профессионального развития педагогов, повышение уровня методической подготовки и совершенствование педагогического мастерства педагогов, повышение качества организации и осуществления образовательного процесса и т. д.);

– функции коворкинг-центра (изучение и анализ законодательных актов, нормативных документов федерального, регионального, муниципального уровней, планирование оказания адресной методической помощи педагогам через разработку содержания организации методического сопровождения, организация работы коворкинг-центра через реализацию отобранных методов, форм и средств методического сопровождения и т. д.);

– принципы организации деятельности коворкинг-центра (вариативность, систематичность, инновационность, личностно-ориентированный подход, взаимообучение и др.);

– основные направления деятельности в рамках функционирования коворкинг-центра (проектирование, информационная помощь и поддержка, включение педагогов в творческую и инновационную деятельность, методическое и материально-техническое обеспечение, мониторинг качества методической деятельности);

– инструменты организации деятельности в рамках функционирования коворкинг-центра (индивидуальная траектория развития, индивидуальное консультирование, педагогический портфель, метод кейс-стади, Telegram-канал);

– права и обязанности участников коворкинг-центра (добровольное участие в деятельности коворкинг-центра, получение необходимой своевременной методической помощи, участие в разработке содержания профессионального развития и др.);

– сроки (не ограничены).

2. Обеспечение администрацией образовательной организации и старшим воспитателем материально-техническими ресурсами: выделение специального помещения для организации коворкинг-центра с предоставлением технических средств, научной-методической базы, где педагоги могут осуществлять поисковую, образовательную, разработческую и др. виды деятельности, организовывать встречи с коллегами для общения, обмена опытом, проведения различных образовательных мероприятий и др.

3. Организация функционирования коворкинг-центра:

Мониторинг деятельности педагогов в контексте самообразования (совместно со старшим воспитателем):

– самообразование осуществляется/не осуществляется;

– заполнение педагогами индивидуального чек-листа по приоритетным направлениям деятельности и предпочитаемому содержанию профессионального развития (см. Приложение 4).

Теоретическая подготовка к разработке индивидуальной траектории развития:

- проведение семинара об особенностях ИТР и правилах её разработки (совместно со старшим воспитателем);

- распространение методических материалов для разработки ИТР в Telegram-канале (совместно со старшим воспитателем).

Разработка педагогами индивидуальной траектории развития, оказание старшим воспитателем методической помощи при её разработке по необходимости (см. Приложение 6).

Совместный с педагогами анализ целесообразности разработанной индивидуальной траектории развития, корректировка содержания при необходимости.

Начало реализации ИТР:

- систематическое распространение актуальной информации и необходимых методических материалов для педагогов в Telegram-канале (совместно со старшим воспитателем);

- организация старшим воспитателем индивидуального консультирования при необходимости (по запросу педагогов);

- оформление педагогами педагогического портфеля, или внесение коррективов в имеющийся;

- организация постоянного взаимодействия педагогов через организацию заседаний (встреч) в рамках коворкинг-центра для решения актуальных образовательных задач, осуществления обучения (просмотр обучающих вебинаров, проведение семинаров-практикумов и др.), организации совместной творческой деятельности, оказания взаимной консультативной помощи;

- осуществление контроля со стороны старшего воспитателя за деятельностью педагогов по реализации ИТР.

На данном этапе продолжается работа по реализации индивидуальной траектории развития педагогов в рамках функционирования коворкинг-центра (через организацию методических мероприятий образовательной организации и города, а также самостоятельной деятельности педагогов).

Таким образом, имеются перспективы реализации предложенной вариативной модели в системе организации методического сопровождения профессионального развития педагогов данной образовательной организации как основополагающей.

3.4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛИЗИРОВАННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Для оценки результативности реализации разработанной модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов с 9.01.2023 г. по 14.01.2023 г. на базе МАДОУ д/с № 5 была проведена повторная диагностика, в которой приняли участие 10 педагогов образовательной организации.

В содержании параграфа представлена предварительная оценка результативности, поскольку модель еще находится на этапе реализации.

Диагностика проводилась с использованием оценочно-критериального аппарата, представленного в таблице 5.

Таблица 5

Критерии оценки реализации модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО

Критерий	Показатель	Дескриптор	Инструмент (технология)	Форма обобщения
Уровень участия в реализации методического сопровождения	Доля участия в мероприятиях в рамках методического сопровождения	3 б. – от 90 % педагогов принимают участие. 2 б. – 70-80 % педагогов принимают участие. 1 б. – менее 60 % педагогов принимают участие	1. Наблюдение. 2. Анализ сводного документа-протокола (информации об участии педагогов в мероприятиях)	Сводная диаграмма по результатам исследования
	Проявление инициативы в организации и проведении мероприятий в рамках методического сопровождения	3 б. – 80-90 % и более педагогов проявляют инициативу. 2 б. – 60-70 % педагогов проявляют инициативу. 1 б. – менее 50 % педагогов проявляют	1. Наблюдение. 2. Анализ сводного документа-протокола (информации об участии педагогов в мероприятиях)	

Продолжение таблицы 5

		инициативу		
	Самостоятельная деятельность педагогов по профессиональному развитию	3 б. – 80-90 % и более педагогов занимаются саморазвитием. 2 б. – 60-70 % педагогов занимаются саморазвитием. 1 б. – менее 50 % педагогов занимаются саморазвитием	1. Индивидуальная беседа (собеседование) 2. Чек-лист «Приоритетные направления самообразования»	
Степень удовлетворенности и педагогов в содержанием и качеством организации методического сопровождения	Доля педагогов, положительно отзывающихся об организации методического сопровождения	3 б. – 80-90 % и более педагогов оценивают организацию методического сопровождения положительно. 2 б. – 60-70 % педагогов оценивают организацию методического сопровождения положительно. 1 б. – менее 50 % педагогов оценивают организацию методического сопровождения положительно	Анкетирование (см. Приложение 5)	Сводная диаграмма по результатам исследования
Уровень профессиональной компетентности педагогов в	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в результате реализации разработанной модели организации методического сопровождения	3 б. – 80-90 % педагогов показывают высокий и средний уровень профессиональной компетентности. 2 б. – 50-70 % педагогов показывают высокий и средний уровень профессиональной компетентности. 1 б. – менее 50 % педагогов показывают высокий и средний уровень профессиональной компетентности	Мониторинг уровня профессионального развития педагогов (диагностики Е. А. Михайлычева, Н. В. Немовой) (см. Приложение 3)	Сводная диаграмма по результатам исследования

Результаты исследования уровня участия педагогов в реализации методического сопровождения представлены на рисунке 13.

Уровень участия педагогов в реализации методического сопровождения

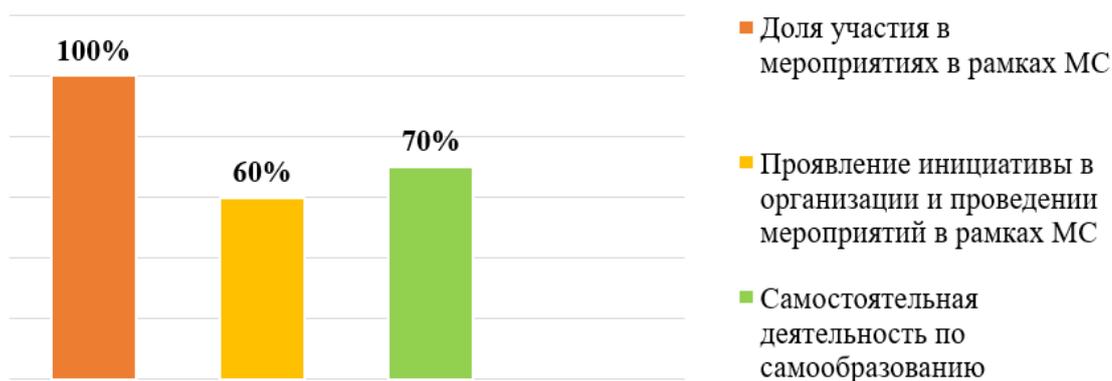


Рис. 13. Результаты диагностики уровня участия педагогов в реализации методического сопровождения (январь 2023 г., n = 10 чел.)

В методической деятельности в рамках функционирования коворкинг-центра принимают участие все педагоги образовательной организации. Больше половины педагогического коллектива проявляют активность в организации и проведении методических мероприятий (6 педагогов), а также осуществляют самостоятельную деятельность по саморазвитию в рамках реализации индивидуальной траектории развития (7 педагогов). Часть педагогов (3) испытывают небольшие сложности в осуществлении самообразования (определение приоритетных направлений и тем самообразования, оформление необходимой документации – планов, проектов, методических материалов и др.) и нуждаются в активной методической помощи и поддержке. Таким образом, уровень участия педагогов в реализации методического сопровождения можно характеризовать как высокий.

Результаты исследования степени удовлетворенности педагогов содержанием и качеством организации методического сопровождения профессионального развития представлены на рисунках 14 и 15.



Рис. 14. Результаты диагностики степени удовлетворенности педагогов содержанием организации методического сопровождения (январь 2023 г., n = 10 чел.)



Рис. 15. Результаты оценки качества организации методического сопровождения по мнению педагогов (январь 2023 г., n = 10 чел.)

Содержанием и качеством организации методического сопровождения удовлетворены 8 педагогов и оценивают его положительно, на высокий уровень. Частично удовлетворены 2 педагога, что связано с трудностями, возникшими в процессе разработки и реализации ИТР, и формальным отношением к реализации плана саморазвития. Данным педагогам была оказана необходимая адресная методическая помощь, ведется работа по корректировке выявленных проблем. Таким образом, качество организации методического сопровождения имеет высокий уровень.

Промежуточная диагностика уровня профессиональной компетентности показала следующие результаты (Рисунок 16):

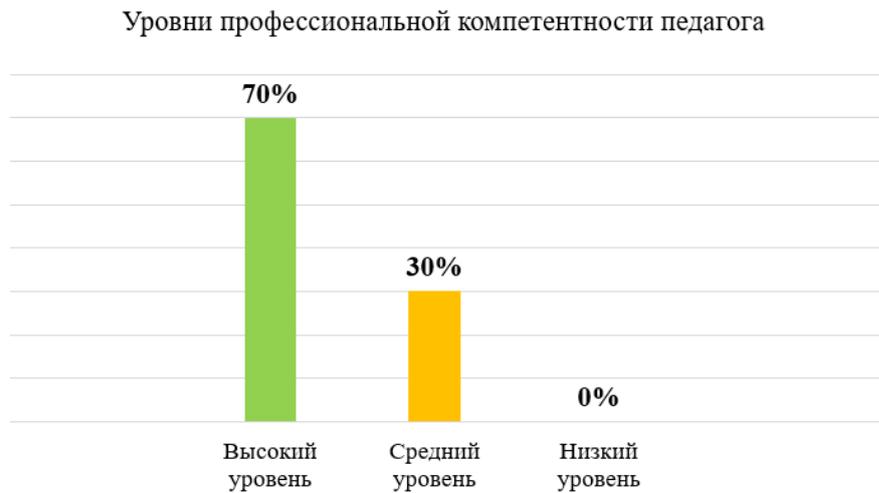


Рис. 16. Результаты диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов (январь 2023 г., n = 10 чел.)

Большинство педагогов (7) показали высокие результаты в рамках выявления уровня профессиональной компетентности и не испытывали сложностей в реализации ИТР, часть педагогов (3) показали средний уровень, что характеризуется небольшими сложностями в планировании деятельности и неготовностью внедрять в собственную деятельность по саморазвитию новые методы, формы и средства.

Итоги контрольной диагностики представлены в таблице 6.

Таблица 6

Количественные показатели результативности реализации модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО

№	Критерии	Оценка
1	Активное участие педагогов в методической деятельности	7 б.
2	Результаты мониторинга удовлетворенности педагогов организацией методического сопровождения	3 б.
3	Результаты мониторинга уровня профессионального развития педагогов	2 б.
ИТОГО: 12 б.		

Обработка результатов:

Баллы	Уровень
11-15 б.	Высокий уровень
6-10 б.	Средний уровень
5 б. и менее	Низкий уровень

Таким образом, диагностика частичной реализации модели организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО показывает, что внедрение и функционирование методического объединения в формате коворкинг-центра, разработка и реализация ИТР педагогов в рамках деятельности коворкинг-центра имеют положительный эффект. В целом, в организации методического сопровождения произошли достаточно важные изменения. Профессиональное развитие педагогов осталось на прежнем уровне, но уже имеется положительная динамика в виде изменения характера организации методического сопровождения (появление систематичности, последовательности, вариативности), повышения уровня участия и инициативы педагогов в методической деятельности, удовлетворенность педагогов изменением формата и содержания организации методического сопровождения профессионального развития, оптимизация процесса информационного и методического обеспечения с помощью электронного комьюнити.

Педагоги активно используют ресурсы коворкинг-центра для своей педагогической деятельности и саморазвития. Организация методического сопровождения по разработанным критериям осуществляется практически в полной мере. Следовательно, результат реализации можно оценить как оптимальный и ожидать в ближайшей перспективе позитивную динамику профессионального развития педагогов.

ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

Результаты исследования в практической части показали, что методическое сопровождение профессионального развития педагогов ДОО организовано на среднем уровне и нуждается в усовершенствовании с целью полной реализации его потенциала. Проведенная диагностика и оценка уровня профессионального развития педагогов, выявление их актуальных профессиональных потребностей обозначила необходимость организации методического сопровождения на основе индивидуального подхода. В связи с чем была предложена вариативная модель организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Совокупность предложенных в модели методов, форм и средств позволила расширить возможности организации методического сопровождения: коворкинг-центр создал единую образовательную площадку, объединившую педагогов в одну творческую группу, в которой каждый из них может развиваться самостоятельно, в индивидуальном темпе, с учетом специфических для его уровня профессионального развития потребностей через разработку и реализацию индивидуальной траектории развития, методическую поддержку в виде индивидуального консультирования, оформление педагогического портфеля, позволяющего систематизировать имеющиеся наработки и результаты педагогической деятельности, а также оценить его содержание.

Оценка результативности организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов на основе разработанной модели позволяет констатировать положительную динамику развития системы организации методического сопровождения. Следовательно, данную модель можно внедрять в методическую деятельность образовательной организации для повышения ее эффективности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование имеет теоретико-экспериментальный характер. В процессе его реализации были решены поставленные во введении цель и задачи.

Анализ научно-методической и психолого-педагогической литературы по проблеме исследования в теоретической части работы позволил уточнить понятие «профессиональное развитие», основой которого являются личностные и профессиональные изменения и новообразования, появляющиеся в результате удовлетворения актуальных профессиональных потребностей. Рассмотрены ключевые аспекты методического сопровождения и его организации в рамках профессионального развития педагогов. Сделан акцент на индивидуализации методического сопровождения, описаны и проанализированы современные методы, формы и средства деятельности в рамках организации индивидуализированного методического сопровождения.

На основании проведенного анализа разработана управленческая модель организации индивидуализированного методического сопровождения профессионального развития педагогов ДОО. Данная модель включает теоретико-методологический, структурно-функциональный (этап планирования), проектно-технологический (этап организации), контрольно-оценочный (этап контроля) компоненты, предполагает создание коворкинг-центра, где осуществляется профессиональное развитие педагогов с помощью такого инструментария, как индивидуальная траектория развития, индивидуальное консультирование, педагогический портфель, метод-кейс стади, электронное комьюнити (Telegram-канал). Основным инструментом реализации модели представлена индивидуальная траектория развития.

В рамках констатирующего исследования на базе МАДОУ д/с № 61 города Тюмени и МАДОУ д/с № 5 города Кушва, проведена оценка актуального состояния и перспектив организации методического сопровождения профессионального развития, диагностика уровня профессионального развития педагогов, выявлены основные проблемы в организации методического

сопровождения – формальный характер организации, отсутствие объективных возможностей для профессионального развития, отсутствие индивидуального подхода. Полученные результаты были использованы при планировании методической деятельности и внедрении разработанной модели на базе МАДОУ д/с № 5.

Реализация задачи внедрения предложенной модели в практику работы МАДОУ д/с № 5 осуществлялась через активное включение педагогов в методическую деятельность (организацию методических мероприятий в рамках коворкинг-центра), деятельность по собственному профессиональному развитию (с помощью ИТР), а также через обеспечение условий для непрерывного профессионального развития.

На контрольном этапе эксперимента проанализированы промежуточные результаты частичной реализации модели, которые показали положительную динамику и перспективы дальнейших качественных изменений в организации методической деятельности образовательной организации. Можно предположить, что к концу 2022-2023 учебного года показатели профессионального развития педагогов будут выше, поскольку предлагаемая модель позволяет обеспечить постоянное повышение профессиональной компетентности педагогов, что стимулирует педагогов к переходу на новый этап профессионального развития.

Таким образом, осуществленный теоретический анализ и опытно-экспериментальная работа позволили констатировать подтверждение исходной гипотезы исследования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ от 12 декабря 2012 г. (ред. от 29.12.2014, с изм. от 02.05.2015). Москва, 2012. 160 с. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 25.05.2021).
2. Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: Приказ Министерства образования и науки РФ N 1155 от 17 октября 2013 г. (ред. от 21.01.2019). Москва, 2013. 96 с. URL: <https://base.garant.ru/70512244/> (дата обращения: 25.05.2021).
3. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 544н от 18 октября 2013 (ред. от 05.08.2016) г. Москва, 2013. 25 с. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/fcd5ad2f7bcae420af7b0e706a20935cafd7f5ec/ (дата обращения: 25.05.2021).
4. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжением Правительства Российской Федерации № 996-р от 29 мая 2015 г. Москва, 2015. 15 с. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70957260/> (дата обращения: 26.05.2021).
5. Об утверждении Национального проекта «Образование» 2019–2024 г. г.: приказ президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам № 16 от 24.12.2018 г. URL: <https://base.garant.ru/72192486/> (дата обращения: 26.05.2021).
6. Аввакумова О. Б., Тырина Т. Б. Индивидуально-дифференцированный подход в методическом сопровождении кадров в условиях введения ФГОС ДО // Управление дошкольным образовательным учреждением. Москва: ТЦ Сфера, 2016. № 7. С. 25–32.

7. Абибуллаева Э. А. Сущность методического сопровождения педагогов в дошкольных образовательных учреждениях // Молодой ученый: научный журнал. Казань: Молодой ученый, 2018. № 12. С. 142–145. URL: <https://moluch.ru/archive/198/48795/> (дата обращения: 30.06.2021).
8. Афанасьева Т. П., Немова Н. В. Профильное обучение: педагогическая система и управление. Книга 1. Система профильного обучения старшеклассников: Методическое пособие. Москва: АПК и ПРО, 2004. 73с.
9. Байдин Д. И. Сущность индивидуальной траектории развития обучающегося и методы ее построения // Отечественная и зарубежная педагогика. Москва: Институт стратегии развития образования Российской академии образования», 2020. Т. 1, № 2 (66). С. 88–104.
10. Балагурова М. С. Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления // Молодой ученый. Казань: Молодой ученый, 2018. № 25. С. 288–291. URL: <https://moluch.ru/archive/211/51535/> (дата обращения: 02.06.2021).
11. Безматерных Т. А., Терещенко О. Ю. Профессиональный рост учителя в современном образовательном пространстве: проектирование модели построения индивидуальной траектории профессиональной и творческой реализации педагога в условиях непрерывного образования // Интернет-журнал «Мир науки. Педагогика и психология». Магнитогорск: Мир науки, 2018. Том 6. № 5. С. 1–13
12. Бичева И. Б., Мелентович А. В. Индивидуальная траектория профессионального развития педагога дошкольной образовательной организации // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Оренбург: Издательство ОГПУ, 2018. № 4 (28). С. 267–276.
13. Введенский В. Н. Компетентность педагога как важное условие успешности его профессиональной деятельности // Инновации в образовании. Москва: Издательство СГУ, 2003. № 4. С. 21–31.

14. Вдовина С. А., Кунгурова И. М. Сущность и направление реализации индивидуальной образовательной траектории // Вестник евразийской науки. Москва: ИЦ Науковедение, 2013. № 6 (9). 175 с.
15. Вейдт В. П. Научно-методическое сопровождение педагога: содержание и направления деятельности // Научно-методический электронный журнал «Калининградский вестник образования». Калининград: ГАУКО ДПО «Институт развития образования», 2022. № 3 (15). С. 14–24.
16. Вербицкая И. Б. Методическое сопровождение педагогов дошкольных образовательных учреждений // Молодой ученый: научный журнал. Казань: Молодой ученый, 2018. № 21. С. 467–469. URL: <https://moluch.ru/archive/207/50749/> (дата обращения: 28.05.2021).
17. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы: методическое пособие. Москва: Айрис-пресс, 2009. 187.
18. Глуханюк Н. С. Психология профессионализации педагога. 2-е изд., доп. Екатеринбург: Издательство УрГППУ, 2005. 261 с.
19. Гребенюк Т. Б., Любишина С. А. Педагогика индивидуальности: Учебное пособие для магистрантов направления «Психолого-педагогическое образование». Москва: Изд-во РАЕ, 2014. 103 с.
20. Гребенникова В. М., Азлецкая Е. Н., Карлаш С. И. Метод кейс-стади как фактор развития профессиональных компетенций педагогов дошкольной образовательной организации // Историческая и социально-образовательная мысль. Краснодар: КМАПППКС, 2016. Том 8. № 5/3. С. 59–63.
21. Гриневич И. М., Чуприна А. А., Тоторкулова М. А. [и др.]. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современной дошкольной образовательной организации: учебно-методическое пособие. Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2018. 86 с.
22. Дахин А. Н. Педагогическое моделирование. Новосибирск: НИПКиПРО, 2005. 230 с.

23. Дуброва В. П., Милашевич Е. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении. Москва: Новая школа, 1995. 128 с.
24. Дубцова М. В. Методическое сопровождение педагога в условиях современного дошкольного учреждения // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования: сб. науч. тр. по материалам междунар. заоч. науч.-практ. конф., 31 янв. 2015 г. Тамбов: Юком, 2015. Ч. 10. С. 55–58.
25. Емельянова И. Н. Педагогическое сопровождение личности в образовательной среде: методические материалы. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2012. 28 с.
26. Зарубина Е. А. Система методического сопровождения педагогов по формированию метапредметных результатов в условиях подготовки и введения Федеральных государственных образовательных стандартов. URL: <http://pandia.ru/text/79/074/47621.php> (дата обращения: 28.05.2021).
27. Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. Екатеринбург: Издательство УрГПУ, 2012. С. 122–127.
28. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Индивидуальные образовательные траектории в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. Екатеринбург: Издательство УрГПУ, 2014. № 3. С. 74–82.
29. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов. Москва: Академический Проект, 2020. 240 с.
30. Игнатьева Г. А., Тулупова О. В., Мольков А. С. Образовательный коворкинг как новый формат организации образовательного пространства дополнительного профессионального образования // Образование и наука. Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2016. № 5 (134). С. 139–157. URL: <https://www.edscience.ru/jour/article/view/643> (дата обращения: 18.01.2022)
31. Казакова Е. И. Педагогическое сопровождение. Опыт международного сотрудничества. СПб.: Питер, 1995. 129 с.

32. Калмыкова И. Р. Портфолио как средство самоорганизации и саморазвития личности // Образование в современной школе. Москва: АСНООР РФ, № 5, С. 23–25.
33. Каблукова И. Г., Бакайкина А. С. Методическое сопровождение как условие профессионального развития педагогов в дошкольной образовательной организации // Современное психолого-педагогическое образование: сборник статей VIII психолого-педагогических чтений памяти Л. В. Яблоковой. Красноярск: Издательство КГПУ им. В. П. Астафьева, 2017. С. 92–100.
34. Климов Е. А., Носкова О. Г., Солнцева Г. Н. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата. Москва: Юрайт, 2015. 614 с.
35. Коротаяева Л. А., Миннибаев И. И. Коучинг в построении методического сопровождения при подготовке к введению ФГОС в основной школе // Педагогика: традиции и инновации: материалы V Междунар. науч. конф. Челябинск: Два комсомольца, 2014. С. 50–52. URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/104/5788/> (дата обращения: 23.10.2021).
36. Куликова Е. А. Эффективное внутрифирменное обучение – основа профессионального развития персонала // Современные научные исследования и инновации: научно-практический журнал. Москва: Наука и Просвещение, 2016. № 1. С. 716–722. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2016/01/63012> (дата обращения: 07.06.2021).
37. Куликова М. В. Современный педагог ДОУ // Молодой ученый: научный журнал. Казань: Молодой ученый, 2020. № 6 (296). С. 205–206. URL: <https://moluch.ru/archive/296/67237/> (дата обращения: 05.06.2021).
38. Култашева Н. В. Профессиональная активность педагога как одно из условий повышения качества учебно-воспитательного процесса // Сибирский педагогический журнал. Новосибирск: Издательство НГПУ, 2010. С. 252–256. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya->

- aktivnost-pedagoga-kak-odno-iz-usloviy-povysheniya-kachestva-uchebno-vospitatelnogo-protssessa/viewer (дата обращения: 23.06.2021).
39. Кутузова И. А. Методические аспекты повышения качества образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений Санкт-Петербурга // Качество дошкольного образования: состояние, проблемы, перспективы: сб. ст. Москва: ГНОМ и Д, 2002. С. 193–200.
 40. Кушкова Т. В. Индивидуализация содержания профессионального развития педагога и его методическое сопровождение // Практика ДОУ: журнал для руководителей ДОУ, старших воспитателей, методистов. Новодвинск: Сентябрь, 2016. № 4. URL: <https://doy.ekiosk.pro/462257> (дата обращения: 20.10.2021).
 41. Лосев П. Н. Управление методической работой в современном ДОУ. Москва: ТЦ Сфера, 2005. 152 с.
 42. Маскаева А. М. Вариативное обучение как одно из направлений модернизации образования // Преподаватель XXI века. Москва: Издательство МПГУ, 2010. № 4. С. 7–10.
 43. Масленникова Т. В. Инновационные направления в системе сопровождения профессиональной деятельности педагогов // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Волгоград: Институт стратегических исследований», 2013. С. 1–4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-napravleniya-v-sisteme-soprovozhdeniya-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov> (дата обращения: 29.09.2021)
 44. Майер А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: метод. пособие. Москва: ТЦ Сфера, 2012. 128 с.
 45. Мардахаев Л. В. Социально-педагогическое сопровождение и поддержка человека в жизненной ситуации // Педагогическое образование и наука. Москва: Международная академия наук педагогического образования, 2010. № 6. С. 4–10.

46. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.
47. Мацнева С. В. Сущностная характеристика методического сопровождения педагогов ДОО // Молодой ученый. Казань: Молодой ученый, 2020. № 42 (332). С. 52–54. URL: <https://moluch.ru/archive/332/74152/> (дата обращения: 11.06.2021).
48. Микляева Н. В., Микляева Ю. В. Диагностика и развитие профессионального мастерства педагогов ДОУ: метод. пособие. Москва: Айрис-Пресс: Айрис-дидактика, 2008. 137 с.
49. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. Москва: Академия, 2004. С. 15.
50. Нестеров А. К. Развитие персонала // Энциклопедия Нестеровых. Минск, 2019. URL: <https://odiplom.ru/lab/razvitie-personala.html> (дата обращения: 29.05.2021).
51. Неумоева-Колчеданцева Е. В. Педагогическая деонтология с тренингом профессионально личностного роста // Министерство образования и науки Российской Федерации, Тюменский государственный университет, институт психологии и педагогики. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2017. 168 с.
52. Ошуркова О. А., Третьякова В. С. Методическое сопровождение педагогов дошкольной образовательной организации в современных условиях / Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2021. № 1. С. 41–52.
53. Панова Н. В. Личностно-профессиональное развитие педагога на разных этапах жизненного пути. Санкт-Петербург: СПб АППО, 2009. 208 с.
54. Парслоу Э. Коучинг в обучении: практические методы и техники // Практическая психология. СПб.: Питер, 2003. 204 с.
55. Певзнера М. Н., Зайченко О. М. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия:

- монография. Великий Новгород: Издательство НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2002. 311 с.
56. Плетенева О. В, Целикова В. В. Проектирование методической работы в образовательном учреждении в условиях модернизации системы образования: методическое пособие. Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2012. 102 с.
57. Поваренков Ю. П., Баранова Н. А. Классификация основных подходов к проблеме сопровождения личности в отечественной педагогике и психологии // Ярославский педагогический вестник. Ярославль: Издательство ЯГПУ имени К. Д. Ушинского, 2016. № 4. С. 124–131. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-osnovnyh-podhodov-k-probleme-soprovozhdeniya-lichnosti-v-otechestvennoy-pedagogike-i-psiologii> (дата обращения: 23.06.2021).
58. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие. Москва: Педагогическое общество России, Центр педагогического образования, 2011. 448 с.
59. Слостенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва: ИЦ «Академия», 2016. 288 с.
60. Смирнова Ю. А., Пахомова Е. И. Индивидуальный подход в образовании в трудах отечественных педагогов. Тамбов: Научный альманах, 2017. № 1–2 (27). С. 207–209.
61. Шапран Ю. П. Особенности моделирования профессиональной подготовки учительских кадров с позиций компетентностного подхода // Педагогика высшей школы. Казань: Молодой ученый, 2015. № 1 (1). С. 56–59. URL: <https://moluch.ru/th/3/archive/3/60/> (дата обращения: 05.10.2022).
62. Щукина Н. И. Индивидуальная образовательная траектория педагога как инновационная модель его профессионального развития // Пермский педагогический журнал. Пермь: Издательство ПГГПУ, 2013. № 4. С. 123–127.

63. Merkel, J. Coworking in the city, ephemera: theory & politics in organization // Ephemera. Technische Universität. Berlin, 2015. 15 (1). С. 121–139.
64. Vujičić L., Čamber Tambolaš A., Professional development of preschool teachers and changing the culture of the institution of early education // Education Journal Early Child Development and Care, 2017, P. 1583–1595.
65. Образование и наука: научный журнал [сайт]. Екатеринбург, 1999. URL: <https://www.edscience.ru/jour> (дата обращения: 10.10.2021).
66. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека [сайт]. Москва, 2000. URL: <https://www.elibrary.ru/> (дата обращения: 20.06.2021).
67. КиберЛенинка: научная электронная библиотека [сайт]. Москва, 2012. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 05.10.2022).

ПРИЛОЖЕНИЯ 1–6

Приложение 1

Анкетирование для педагогов дошкольного образования
«Оценка организации методического сопровождения профессионального развития педагогов дошкольной образовательной организации в контексте индивидуализации»
 (автор: Эрмиш Анастасия Александровна)

Ваш стаж работы, квалификационная категория (без категории, соответствие занимаемой должности, первая, высшая).

В нашей образовательной организации методическое сопровождение педагогов

Организовано

Не организовано

Организация методического сопровождения педагогов в нашей образовательной организации носит ... характер

Системный

Периодический

Эпизодический

Содержание методического сопровождения в нашей образовательной организации отвечает актуальным профессиональным интересам и потребностям

Да

Нет

Не в полной мере

Содержание методического сопровождения в нашей образовательной организации отвечает объективным требованиям к педагогам и качеству дошкольного образования

Да

Нет

Не в полной мере

Материально-техническое обеспечение организации методического сопровождения в нашей образовательной организации отвечает моим профессиональным потребностям, объективным требованиям к педагогам и качеству дошкольного образования

Да

Нет

Не в полной мере

В нашей образовательной организации существует проблема дефицита педагогических кадров

Да

Нет

В нашей образовательной организации существует проблема дефицита сопровождающих кадров

Да

Нет

Проблема дефицита кадров влияет на мою педагогическую деятельность и профессиональное развитие

Несколько вариантов ответа:

Большая рабочая нагрузка

Возможность больше времени посвятить своей педагогической деятельности и самообразованию

Нехватка времени на самообразование и саморазвитие

Возможность охватить больший спектр педагогической деятельности (совмещение с другой должностью)

Отсутствие интереса к профессиональной деятельности

Снижение общей продуктивности

Не влияет

Другое

Плюсы в организации методического сопровождения в вашей образовательной организации

...

Минусы или «пробелы» в организации методического сопровождения в вашей образовательной организации ...

Мне бы хотелось принять участие в деятельности методического объединения нашей образовательной организации в рамках организации методического сопровождения профессионального развития педагогов

Да

Нет

Не знаю

Мне бы хотелось принять участие в деятельности методического объединения нашей образовательной организации в роли

Помощника

Информатора

Спикера

Наставника

Другое

Мне бы не хотелось принимать участие в деятельности методического объединения нашей образовательной организации, потому что...

Опрос**«Выявление профессиональных потребностей педагогов на разных этапах профессионального развития и необходимости организации их методического сопровождения»**

(автор: Эрмиш Анастасия Александровна)

В процессе профессионального развития мне было хотелось удовлетворить следующие профессиональные потребности

Несколько вариантов ответа:

Профессиональная адаптация

Освоение и продуктивное выполнение профессиональной деятельности

Профессиональный рост

Качественная реализация профессиональной деятельности

Профессиональная карьера

«Обогащение» профессионального опыта и желание делиться профессиональным опытом

Необходимость освоения новой социальной роли

Главная цель и желаемый результат моего профессионального развития

Освоение профессиональной роли

Определение места в профессиональных отношениях (профессионального статуса)

Приобретение необходимого профессионального опыта и формирование профессиональной позиции

Обретение внешних подтверждений профессионального статуса (должность, награды, зарплата и др.)

Формирование профессиональной репутации, авторитета и доверия

Трудности, с которыми часто сталкиваюсь в рамках профессионального развития и самообразования

Несколько вариантов ответа:

Нехватка профессиональных знаний и опыта

Отсутствие интереса к профессиональной деятельности

Низкий уровень мотивации

Чувство «Я знаю уже все»

Другое

Профессиональное развитие педагога тесно связано с организацией методического сопровождения профессионального развития

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

Методическое сопровождение профессионального развития педагогов необходимо для

Несколько вариантов ответа:

Оказания методической помощи

Создания условий для удовлетворения информационных, учебно-методических и творческих потребностей педагогов

Создания условий для разработки собственной методической базы

Выявления, изучения и распространения передового педагогического опыта

Создания системы мониторинга результативности образовательного процесса, Формирования коллектива единомышленников

Разработки содержания и создание различных проектов методической деятельности

Изучения и оценивание педагогической деятельности, их регулирование и коррекцию

Другое

Помощь и поддержка, оказываемая вам в рамках организации методического сопровождения профессионального развития в вашей образовательной организации

Несколько вариантов ответа:

Психолого-педагогическая поддержка

Система наставничества

Повышение профессиональной компетентности с помощью различных форм обучения

Коллективная работа в рамках досуговой деятельности

Никакая

Другое

Актуальное состояние методического сопровождения профессионального развития в нашей образовательной организации меня удовлетворяет (характер оказания помощи, периодичность, содержание, формы организации и др.)

Да

Нет

Не в полной мере

Мое профессиональное развитие является результатом деятельности в рамках методического сопровождения образовательной организации

Да

Нет

Организация методического сопровождения необходима на всех этапах профессионального развития педагога

Да

Нет

**Диагностика уровня профессиональной компетентности педагога
(по Михайлычеву Е. А.)**

Используя 3-балльную шкалу оценки, определите уровень развития перечисленных ниже профессиональных и коммуникативных умений педагога. Обведите выбранный балл кружком: 1 –низкий уровень развития, 2-средний, 3-высокий.

1. Умело использует свои знания в практической деятельности	1 2 3
2. Обладает целостными системными педагогическими, психологическими, методическими знаниями в строго логическом обучении и воспитании обучающихся	1 2 3
3. Способен достичь запланированного результата в отношении большинства обучающихся	1 2 3
4. Умело разрабатывает и использует систему критериально - оценочных показателей развития познавательных интересов и интеллектуальных умений дошкольников	1 2 3
5. Обладает высоким уровнем педагогической культуры	1 2 3
6. Способен последовательно реализовать заранее спроектированный учебно-воспитательный процесс, гарантирующий достижение педагогических целей	1 2 3
7. Стремится преобразовывать опыт своей профессии, обогатить свою профессию личным творческим вкладом, новизной идей, овладеть новыми знаниями	1 2 3
8. Умеет изобретать оригинальные способы решения педагогических задач	1 2 3
9. Стремится участвовать в исследовательской, опытно-экспериментальной, инновационной работе	1 2 3
10. Умеет качественно совершенствовать учебно-воспитательный процесс на основе оптимального использования новых идей науки, передового опыта, внешних условий, возможностей и способностей обучающихся	1 2 3
11. Обладает умением учиться у коллег	1 2 3
12. Постоянно стремится повышать свою квалификацию	1 2 3
13. Использует педагогическую рефлексию	1 2 3
14. Осмысливает свою дальнейшую деятельность и на этой основе осуществляет проектирование деятельности	1 2 3
15. Имеет собственное видение преподаваемого материала (целей, структуры, задач, содержания)	1 2 3
16. Умеет ставить диагностически обоснованную цель с учетом уровня личностного развития обучающихся, их потребностей, жизненных интересов	1 2 3
17. Ориентируется на индивидуальные качества обучающихся	1 2 3
18. Находит эффективные средства педагогического взаимодействия, способствующих личностному развитию обучающихся	1 2 3
19. Конструирует содержание образования с учетом личностного опыта обучающихся и собственного опыта (оценки, переживания, выбора, принятия ответственности за свои решения)	1 2 3
20. Поддерживает единые ценности, принятые в коллективе педагогов	1 2 3

Обработка результатов:

Уровень профессиональной компетентности - Низкий - менее 20 баллов. Средний -20-50 баллов. Высокий- более 50 баллов
Уровень профессиональной компетентности: Высокий (56 б)

Диагностика уровня личностного потенциала педагога (по Михайлычеву Е. А.)

Используя 3-балльную шкалу оценки, определите уровень развития перечисленных ниже профессиональных и коммуникативных умений педагога. Обведите балл в соответствующем столбце. Обведите выбранный балл кружком.

Баллы	Уровень развития
1	Низкий
2	Средний
3	Высокий

1.	Наличие интереса, связанного с предметом педагогической деятельности	1 2(3)
2.	Широта (разнообразие) интересов, в том числе профессиональных	1(2)3
3.	Глубина профессиональных интересов	1 2(3)
4.	Устойчивость (длительность сохранения) профессионального интереса	1 2(3)
5.	Действенность профессионального интереса	1 2(3)
Интерес к профессиональной педагогической деятельности (ППД): не проявляется – менее 5 баллов проявляется частично - 5-10 баллов проявляется – более 10 баллов		14 б. - проявляется
6.	Имеет внутреннюю мотивацию к профессиональному самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию	1(2)3
7.	Стремится обеспечить развитие личности каждого дошкольника	1 2(3)
8.	Получает удовлетворение от самого процесса работы и результата	1 2(3)
9.	Стремится к наиболее полной самореализации именно в данной деятельности	1(2)3
10.	Стремится к творческому самовыражению	1 2(3)
Мотивы профессиональной педагогической деятельности: не сформированы – менее 5 баллов сформированы частично – 5-10 баллов сформированы – более 10 баллов		13 б. - сформированы
11.	Эмоции и чувства направлены на объект педагогических преобразований	1 2(3)
12.	Способен регулировать эмоциональные состояния или быть эмоционально стабильным	1(2)3
13.	Обладает адекватностью эмоционального состояния педагогической реакции на деятельность обучающихся	1 2(3)
14.	Обладает волевым контролем за своим поведением	1 2(3)
15.	Удовлетворен результатами педагогического труда	1 2(3)
Эмоционально-волевая устойчивость личности педагога не сформирована – менее 5 баллов сформирована частично – 5-10 баллов сформирована – более 10 баллов		14 б. - сформирована
16.	Обладает целеустремленностью (подчиненность педагогической деятельности ее целям и задачам)	1 2(3)
17.	Обладает самостоятельностью (подчиненность поведения собственным взглядам и убеждениям)	1 2(3)
18.	Обладает решительностью (способность своевременно принимать обоснованные и устойчивые решения)	1(2)3
19.	Обладает настойчивостью (способен достигать поставленной цели и доводить принятые решения до конца)	1 2(3)
20.	Обладает выдержкой (способность контролировать свои действия)	1 2(3)
21.	Обладает дисциплинированностью (сознательное подчинение своего поведения общественным правилам)	1 2(3)
Самосознание личности педагога: не сформировано менее 6 баллов частично сформировано – 6 – 12 баллов сформировано - более 12 баллов		17 б. - сформировано
22.	Организует учебно-воспитательный процесс на основе педагогики сотрудничества, взаимопонимания	1 2(3)
23.	Обладает высокой эмпатией	1 2(3)
24.	Обладает психолого-педагогическим тактом	1 2(3)
25.	Умеет создать благоприятный климат в коллективе	1 2(3)
26.	Является открытым, искренним в общении	1 2(3)
Готовность к социальному взаимодействию не сформирована – менее 5 баллов сформирована частично- 5 – 10 баллов сформирована – более 10 баллов		15 б. - сформирована

Общая обработка результатов: **Высокий (73 б.)**

Уровень личностного потенциала	Количество баллов
Низкий	менее 25 баллов
Средний	25-55 баллов
Высокий	более 55 баллов

**Оценка готовности педагогов к участию в инновационной деятельности,
направленной на процесс развития профессионализма педагога**
(по Михайлычеву Е. А.)

По 5-балльной шкале от 0 до 5 оцените, насколько приведенные ниже утверждения соответствуют положению дел в учреждении:

0 — полностью не соответствует,

5 — полностью соответствует.

Обвести выбранный балл.

Фамилия, имя, отчество педагога Хасанова Г. Н.

1. Цели развития учреждения четко определены и являются достижимыми	0 1 2 3 ④ 5
2. Цели развития учреждения мне понятны	0 1 2 3 ④ 5
3. Я имею возможность проявить свои индивидуальные способности	0 1 2 3 4 ⑤
4. Мне предоставлена возможность принять участие в составлении программы развития учреждения	0 1 ② 3 4 5
5. Меня устраивает система вознаграждений в учреждении	0 1 ② 3 4 5
6. Система контроля в учреждении позволяет объективно оценить работу каждого педагога	0 1 ② 3 4 5
7. Меня привлекает перспектива развития учреждения и повышения моего педагогического мастерства	0 1 2 ③ 4 5
8. Достижение результатов потребует от меня огромного напряжения	0 1 ② 3 4 5
9. Я верю, что в коллективе в результате инновационной деятельности улучшится психологический климат	0 1 2 ③ 4 5
10. Инновационная деятельность учреждения найдет отклик среди обучающихся и родителей	0 1 2 ③ 4 5

Благодарим Вас за предоставленную информацию!

Общее количество баллов:

Шкала оценки:

более 40 баллов – высокий уровень готовности

от 30 до 40 баллов – средний уровень готовности

менее 30 баллов – низкий уровень готовности

Уровень готовности: **Средний (30 б.)**

Чек-лист «Актуальные профессиональные интересы и потребности педагога»

Слежу за тенденциями развития и инновациями в сфере дошкольного образования	+
Осуществляю непрерывное самообразование	
Хочу повысить уровень профессиональной компетентности	+
Составила план самообразования на учебный год	
Определила профессиональный дефицит, сформулировала образовательный запрос	+
Испытываю трудности в контексте самообразования	+
Осуществляю обмен профессиональным опытом с коллегами	+
В рамках самообразования хочу рассмотреть следующие темы:	
1. <i>Сказкотерапия в работе с детьми</i>	
2. <i>Развитие эмоций детей в</i>	
3. <i>Техники развития крит. мысли</i>	
Предпочитаемые формы организации деятельности в рамках самообразования:	
1. <i>Семинары-практикумы или обучающие курсы</i>	
2. <i>Мастер-классы или открытые занятия,</i>	
3. <i>Образов. семинары</i>	
4. <i>Методические консультации</i>	
5.	

Анкетирование для педагогов дошкольного образования
«Степень удовлетворенности педагогов содержанием и качеством организации
методического сопровождения»

(автор: Эрмиш Анастасия Александровна)

Я принимаю участие в деятельности методического объединения

Постоянно

Периодически

Не принимаю

Содержание методического сопровождения отвечает моим профессиональным потребностям и возможностям

Да

Нет

Не в полной мере

Организация деятельности в формате коворкинг-центра была мне интересна

Да

Нет

Методы, формы и средства методической работы, которые в наибольшей степени способствовали удовлетворению профессиональных потребностей и повышению педагогической компетентности

Индивидуальная траектория развития

Индивидуальное консультирование

Педагогический портфель

Метод кейс-стади

Электронное комьюнити (Telegram-канал)

Плюсы в организации методического сопровождения ...

Минусы или «пробелы» в организации методического сопровождения ...

Методическое сопровождение организовано на

Высоком уровне

Среднем уровне

Низком уровне

Рекомендации по организации методической работы

Методические материалы для разработки индивидуальной траектории развития педагога

(автор: Эрмиш Анастасия Александровна)

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 5 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

наименование должности

наименование организации

_____/_____
подпись имя, отчество, фамилия

наименование должности

наименование организации

_____/_____
подпись имя, отчество, фамилия

« ____ » _____ 2022 г.

« ____ » _____ 2022 г.

КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА
на 2022 – 2023 г. г.

Воспитатель:

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ.....	3
СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.....	4
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ.....	5
ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	9
РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ.....	10

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая индивидуальная траектория развития (далее ИТР) представляет собой методическую разработку, которая может стать основой для разработки ИТР педагога дошкольного образования в должности воспитатель. Она показывает перспективы и направления профессионального роста педагога, обеспечивает расширение возможностей образовательного пространства, выбор наиболее эффективных и удобных путей и способов непрерывного образования, средств, форм и методов повышения уровня профессиональной компетентности, квалификации и конкурентоспособности в педагогическом сообществе.

В основу ИТР вошли положения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, профессионального стандарта «Педагог», национального проекта «Образование», а также идеи авторов Г. А. Бордовского, С. А. Вдовиной, Э.Ф. Зеера, Е. А. Климова, Н. Н. Суртаевой, А. В. Хуторского, И. С. Якиманской и др., которые рассматривают индивидуальную траекторию как персональный путь реализации личностного потенциала педагога в образовании, представляющий собой выбор вектора направления развития и определенную последовательность элементов деятельности по реализации собственных образовательных целей, соответствующую способностям, возможностям, интересам, осуществляемую при координирующей, организующей, консультирующей помощи.

ИТР предполагает несколько направлений реализации: содержательный (вариативная программа развития), организационный (реализация специальных технологий, форм и методов работы), диагностический (оценка реализации программы).

Представленная ИТР построена на основе индивидуального подхода и базируется на принципах личностного целеполагания, целостности, систематичности, последовательности, непрерывности, гибкости и вариативности, инновационности, единства саморазвития и самореализации, деятельностного развития, многомерности научного поиска оптимальных условий, повышения качества формирования профессионализма и предполагает непрерывное и целенаправленное развитие профессиональных компетенций педагога.

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Цель – повышение педагогической компетентности по актуальным направлениям образовательной деятельности для реализации качественного образовательного процесса в соответствии с основными положениями ФГОС ДО.

Задачи:

обеспечить профессиональное самоопределение;

обогащать профессиональные знания и опыта,

развивать аутокомпетентность;

формировать позитивную установку на непрерывное образование и профессиональное развитие;

формировать новые сценарии профессионального развития.

Нормативно-правовая база:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2013 № 273-ФЗ.

Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (зарегистрирован в Минюсте России 14 ноября 2013 г. № 30384).

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 544н от 18 октября 2013 года «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Приказ президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам № 10 от 03.09.2018 г. «Об утверждении Национального проекта «Образование» 2019-2024 г. г.».

Устав ДОО.

ПОП ДО «Истоки», 2014.

Рабочая программа педагога на 2022-2023 уч. год.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

Информационная справка о педагоге:

Название учебного заведения, регион	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 5 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательному – речевому развитию детей, г. Кушва
ФИО педагога, занимаемая должность	Хасанова Галина Николаевна, воспитатель
Образование	Нижнетагильский педагогический колледж № 1, специальность «Воспитатель детей дошкольного возраста» (2012 г.)
Педагогический стаж	21 год
Квалификационная категория	Первая
Дата аттестации	Октябрь 2021 г.
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	«Обновление содержания дошкольного образования и внедрение современных технологий в условиях реализации ФГОС» (2019 г.) «Приемы мнемотехники как инструмент развития памяти дошкольника и младшего школьника в соответствии с ФГОС» (2021 г.) «Интерактивные технологии в речевом развитии детей дошкольного возраста, обучение с использованием ДОТ» (2022 г.) «Цифровая грамотность педагога. Использование дистанционных образовательных технологий в педагогической практике» (2022 г.) «Как сохранить ресурсное состояние в условиях нестабильности» (2022 г.) «Оказание первой помощи до оказания медицинской помощи» (2022 г.)
Награды, поощрения	Победитель межрегионального конкурса «ПДД для дошкольников»: интерактивная игра «Незнайка в большом городе» (2020 г.) Победитель всероссийского дистанционного конкурса для детей и педагогов «Золотая рыбка»: номинация «Блиц-олимпиада ФГОС ДО» (2021 г.) Победитель всероссийского конкурса «Умната»: интеллектуальная игра «Сказка в лукошке» (2021 г.) Победитель международного конкурса «Методическая копилка «День именинника»» (2022 г.) Победитель международного конкурса «Детское творчество»: коллективная работа «Осенний калейдоскоп» (2022 г.) Победитель международного конкурса «Права ребенка на семью»: презентация «Ты в семье не один» (2022 г.) Победа воспитанника (Егора К.) во Всероссийской интернет-олимпиаде «Солнечный свет» (2019 г.) Победа воспитанника (Василисы О.) во Всероссийском конкурсе детско-юношеского творчества «Победный май»: номинация «Рисунок» (2020 г.)

Год реализации ИТР	2022-2023 уч.г.
--------------------	-----------------

Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов:

Компетенции	Уровень				Затруднения
	низкий	средний	высокий	общий	
Предметные			93 %	88 %	
Методические			93 %		
Психолого-педагогические			93 %		
Коммуникативные			100 %		
ИКТ-компетентность и готовность к инновационной деятельности		60 %			Неготовность использовать ИКТ в образовательном процессе
Личностные			93 %		

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

Программа мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций, построена с учетом этапа профессионального развития, актуальных профессиональных потребностей, результатов входной диагностики профессиональных дефицитов педагога.

Программа предполагает индивидуальную методическую работу с педагогом по конкретным направлениям образовательной деятельности:

- технологии критического мышления у дошкольников;
- развитие эмоционального интеллекта дошкольника;
- сказкотерапия в работе с дошкольниками;
- ИКТ-технологии в образовательном процессе.

Программа включает в 11 мероприятий с использованием разных форм и методов организации деятельности (индивидуальное консультирование, образовательный салон, кейс-стади, педагогический портфель).

Сроки реализации: 9 месяцев (сентябрь – май).

№ п/п	Мероприятие	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Форма проведения	Организатор	Сроки проведения	Отметка о выполнении	Результат / форма представления результата
1	Мой профессиональный путь	Профессиональное самоопределение	Уровень ОО	Индивидуальное консультирование	Старший воспитатель	Сентябрь		Заполнение чек-листа, разработка плана самообразования
2	Использование технологии развития критического	Повышение профессиональной компетентности	Уровень ОО	Семинар-практикум	Старший воспитатель	Октябрь		Пополнение методической папки

	мышления в образовательной деятельности							
3	Открытое занятие по развитию критического мышления у старших дошкольников	Умение представлять полученный педагогический опыт	Уровень ОО	Открытая непосредственная образовательная деятельность	Педагог	Октябрь		НОД с воспитанниками
4	ИКТ-технологии в образовательном процессе: хорошо или плохо?	Диссеминация опыта работы, обогащение педагогических знаний	Уровень ОО	Образовательный салон	Старший воспитатель	Декабрь		Составление списка с актуальными и интересными ИКТ-ресурсами в Google Keep и пополнение методической папки
5	Сказкотерапия как средство всестороннего развития дошкольников	Повышение профессиональной компетентности	Федеральный уровень	Образовательный курс в формате онлайн	Старший воспитатель	Январь		Пополнение методической папки
6	Открытое занятие	Умение представлять	Уровень ОО	Открытая непосред	Педагог	Январь		НОД с воспитанниками

	с использованием сказкотерапии	полученный педагогический опыт		ственная образовательная деятельность				
7	Развитие эмоционального интеллекта у дошкольников	Повышение профессиональной компетентности	Муниципальный уровень	Кейс-стади	Методическое объединение города	Март		Пополнение методической папки
8	Открытое занятие с использованием средств развития эмоционального интеллекта	Умение представлять полученный педагогический опыт	Уровень ОО	Открытая непосредственная образовательная деятельность	Педагог	Март		НОД с воспитанниками
9	Обобщение педагогического опыта	Умение обобщать и представлять опыт работы	Уровень ОО	Педагогический портфель	Педагог	Апрель		Портфолио
10	Презентация педагогического опыта по результатам реализации плана самообразования	Умение представлять полученный педагогический опыт	Уровень ОО	Образовательный салон	Педагог, старший воспитатель	Май		Презентация опыта работы
11	Мониторинг	Развивать аутокомп	Уровень ОО	Индивидуальное	Старший	Май		Заполнение чек-

реализации ИТР	етентность, формирование позитивную установку на профессиональное развитие		консультирование	воспитатель, педагог			листа и карты рефлексии
----------------	--	--	------------------	----------------------	--	--	-------------------------

Заключительное публичное мероприятие:

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Форма проведения	Уровень проведения	Сроки проведения	Отметка о выполнении
Преставление педагогического опыта по результатам реализации плана самообразования	Образовательный салон	Уровень ОО	Май	

Начало работы по реализации ИТР: «___» _____ 202_ г.

Завершение работы по реализации ИТР: «___» _____ 202_ г.

Старший воспитатель _____ / _____ /

Педагогический работник _____ / _____

Сведения о корректировке ИТР:

№ п/п	Дата внесения изменения / дополнения в ИТР	Причины внесения изменения/дополнения в ИТР	Подпись старшего воспитателя	Отметка об ознакомлении	
				Дата	Подпись педагогического работника
1					

№ п/п	Мероприятия, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Результат / форма представления результата

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Результаты итоговой диагностики профессиональных компетенций:

Компетенции	Уровень				Затруднения
	низкий	средний	высокий	общий	
Предметные					

Методические					
Психолого-педагогические					
Коммуникативные					
ИКТ-компетентность и готовность к инновационной деятельности					
Личностные					

РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ РАЗДЕЛ

Выводы:
