

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В.Ломоносова»

Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры

Иванова Ирина Викторовна

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

44.04.01 Педагогическое образование,  
магистерская программа «Управление в образовании»

Научно – методическое сопровождение педагогической деятельности  
воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации

Утверждена приказом от «10» июня 2019 г. № 1183-А

Руководитель ВКР	_____	_____	Е.Н.Старостина, доцент, к.п.н. доцент
Рецензент	_____	_____	А.В. Худякова
Нормоконтроль	_____	_____	Е.Н.Старостина, доцент, к.п.н. доцент
Руководитель ОПОП	_____	_____	А.Н.Буторина, к.п.н., доцент

Постановление ГЭК от « 05 » февраля 2020 г.

Признать, что обучающаяся И.В. Иванова

выполнила и защитила ВКР с отметкой

\_\_\_\_\_ (отметка прописью)

Председатель ГЭК

В.А. Вохминова

\_\_\_\_\_ (подпись)

Секретарь ГЭК

Е.В. Малыгина

\_\_\_\_\_ (подпись)

Архангельск 2020

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»

Высшая школа психологии, педагогики и физической культуры

## **ЗАДАНИЕ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

**44.04.01 Педагогическое образование**

**Магистерская программа «Управление в образовании»**

Тема ВКР: Научно – методическое сопровождение деятельности воспитателя  
в условиях дошкольной образовательной организации

Утверждена протоколом заседания кафедры от « 21 » мая 2019 г. №

Обучающейся:

Иванова Ирина Викторовна

Курс: 3

Группа: 343709

Срок сдачи выпускником законченной работы: «24» января 2020 г.

Исходные данные к работе: курсовые работы и проекты на следующие ниже  
темы.

Характеристика методов научно – методического сопровождения  
деятельности воспитателя

Организация взаимодействия педагогов при научно – методическом  
сопровождении деятельности

Научно – методическое сопровождение педагогов в ДОО

Проектирование системы научно – методического сопровождение педагога

Основные разделы работы с указанием вопросов, подлежащих рассмотрению:

Теоретические основы проблемы научно - методического сопровождения педагогической деятельности.

Научно-методическое сопровождение в системе управления деятельностью образовательной организации.

Разработка и апробация программы научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации.

База проведения исследований Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Города Архангельска» «Средняя школа № 93», подразделение МБОУ СШ № 93 (дошкольное отделение)

Перечень обязательных приложений к работе: 4 .

Дата выдачи задания «02» октября 2017 г.

Руководитель ВКР

Е.Н. Старостина

Задание принял к исполнению « 02» октября 2017 г.

Обучающаяся

И.В. Иванова

## РЕФЕРАТ

Иванова И.В. Научно – методическое сопровождение деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации.

Руководитель ВКР (магистерской диссертации) – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии детства Старостина Е.Н.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) объемом 90 с., содержит 14 таблиц, 8 рисунков, 49 использованных источников, 4 приложения.

Ключевые слова: сопровождение, научно – методическое сопровождение, непрерывность образования, профессиональное развитие, самообразование.

Цель работы – изучить условия научно - методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя как возможность профессионального развития в условиях дошкольной образовательной организации.

Структура ВКР (магистерской диссертации): состоит введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

В первой главе выполнен обзор литературы, представлены различные подходы к понятию «сопровождение», «научно – методическое сопровождение», рассмотрены сущность, структура и содержание научно – методического сопровождения.

Во второй главе рассмотрен обзор литературы, представлены различные подходы к определению «профессиональное развитие», рассмотрены особенности научно – методического сопровождения как инструмента управления и в условиях дошкольной образовательной организации.

В третьей главе представлена характеристика базы исследования, охарактеризована программа опытно – экспериментальной работы, рассмотрены методы и методики работы с педагогами, описаны и представлены результаты программы научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации.

Данная ВКР (магистерская диссертация) может быть применена в работе в других учреждениях и организациях.

---

(дата)

---

(подпись)

---

И.В. Иванова

(инициалы, фамилия)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Нормативные ссылки .....	6
Определения, обозначения и сокращения.....	7
Введение .....	9
1 Теоретические основы проблемы научно – методического сопровождения педагогической деятельности .....	15
1.1 Научно – методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научных исследований.....	15
1.2 Сущность научно – методического сопровождения .....	21
1.3 Структура, содержание и способы научно - методического сопровождения.....	28
2 Научно-методическое сопровождение в системе управления деятельностью образовательной организации.....	36
2.1 Научно – методическое сопровождение как инструмент управления профессиональным развитием педагогов.....	36
2.2 Особенности научно-методического сопровождения педагогической деятельности в условиях ДОО.....	40
3 Разработка и апробация программы научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации.....	47
3.1 База и методы исследования.....	47
3.2 Разработка и апробация программы научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях ДОО.....	58
Заключение.....	81
Список использованных источников.....	85
Приложение А Анкета Восприимчивость педагогов к новшествам.....	91
Приложение Б Анкета Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств.....	92
Приложение В Анкета Барьеры, препятствующие освоению	93

инноваций.....

Приложение Г Анкета - тест Самооценка готовности педагога к 94  
профессиональной самореализации.....

## НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем текстовом документе использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы» утверждена постановлением Правительства РФ от 15 2014 г. № 295;
- Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации от 21 декабря 2012 г. № 273;
- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования от 17 октября 2013 г. №1155;
- Профессиональный стандарт педагога от 18 октября 2013 г. №544н.

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящей выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации) применяются следующие определения, обозначения и сокращения:

Сопровождение - взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, которое направлено на разрешение актуальных жизненных и профессиональных проблем развития.

Научно - методическая деятельность - сфера профессиональной педагогической деятельности, под ней понимается совместная работа методической службы и педагога.

Научно-методическая работа - это научное исследование, целью которого является получение авторских выводов и итогов теоретического и практического характера в определенной области и конкретной темы.

Научно - методическое сопровождение - это взаимодействие методической службы с педагогами, при этом сопровождающий учит его находить, изобретать, заимствовать наиболее разумные решения, актуальные для каждого человека в его конкретной жизненной ситуации.

Сопровождаемый – педагог.

Сопровождающий - методист, опытный специалист, педагог – наставник, педагог – психолог, талантливый сотрудник.

Профессиональное развитие - процесс прогрессивного изменения личности, под влиянием социальных воздействий, собственной активности и профессиональной деятельности.

НМР - научно - методическая работа.

НМС - научно - методическое сопровождение.

ДОО - дошкольная образовательная организация.

АО ИОО - Архангельский институт открытого образования.

Профстандарт - Профессиональный стандарт педагога.

ФГОС - Федеральный государственный образовательный стандарт.

ФГОС ДО - Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования.

ФГОС ОО - Федеральный государственный образовательный стандарт  
общего образования.

т.д. - так далее.

т.п. - тому подобное.

др. - другие.

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования обусловлена потребностью современного общества в высококвалифицированном педагоге – воспитателе, который обеспечит качественное образование детям в современном быстро изменяющемся мире.

На рубеже XX – XXI века парадигма «образование на всю жизнь» видоизменилась и превратилась в парадигму «образование через всю жизнь» [1].

Модернизация дошкольного образования требует от воспитателя смены целевых установок и приоритетов процесса обучения и воспитания детей. Меняется выбор форм и средств обучения. Становится все труднее ориентироваться в решении профессиональных задач. Понимая необходимость в повышении своей профессиональной компетентности, воспитатель ограничивается изменениями лишь отдельных методов обучения. Педагог не готов к активному построению собственного профессионального саморазвития [20].

Курсы повышения квалификации, которые дает АО ИОО, как правило, не обеспечивают профессионального роста педагогов, а лишь наполняют знания предметно – ориентированным содержанием. Методическая система работы в рамках ДОО так же не позволяет в полной мере решать задачи, поставленные перед системой образования обществом. Она ориентирована в основном на результат педагогической деятельности – на повышение показателей качества образования, повышение квалификационной категории, но не на отношение педагога к своей профессиональной деятельности. В настоящее время стала очевидной необходимость в научно - методическом сопровождении деятельности, которое обеспечит эффективное совершенствование профессионального опыта в более короткие сроки.

Проблема научно – методического сопровождения рассматривается в качестве приоритетной области в федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации». В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы выделена самостоятельная соответствующая подпрограмма, а само сочетание «научно-методический» встречается более 50 раз (в качестве определения для понятий «сопровождение»,

«ресурсы», «мероприятие» и т. д.). На федеральном уровне поставлена проблема разработки и осуществления актуальных и перспективных направлений, форм научно-методического сопровождения как одного из условий модернизации отечественной системы образования.

Согласно данной программе, научно-методическое сопровождение включает разработку соответствующих материалов (нормативных, правовых, научно-методических), мониторинг хода реализации и информационное сопровождение, а также продвижение основных идей развития образования для получения поддержки и вовлечения экспертов и широкой общественности.

При внедрении профессионального Стандарта педагога и ФГОС учёными делается акцент на научный компонент сопровождения, что подчеркивает значимость готовности педагогов решать профессиональные задачи на основе научных достижений, а не на основе собственной интуиции, приобретенного опыта, методом «проб и ошибок».

Научно – методическое сопровождение окажет помощь педагогу в овладении новым педагогическим мышлением, готовностью решать сложные задачи в системе образования и в повышении педагогического мастерства, в обретении способности к непрерывному характеру обучения и профессионального совершенствования.

НМС базируется на побуждении педагога к самоизменению личности.

Понятие личность педагога, его развитие и саморазвитие, профессиональный рост многоаспектны. Исследования идут по многим направлениям.

Раскрытие понятия «личность» - «как сложной, саморазвивающейся системы способствовало обратиться к психологическим теориям личности», – это А.Маслоу, К.Р. Роджерс, Э. Фомина.

Бердяев Н.А., считал «понимание личности как задача самого человека».

Мамардашвили М.К., как «особое состояние жизни».

Как «продукт самостроительства», - Ильенков Э.В..

«Идея становления и саморазвития личности через свободный и ответственный выбор реализации собственной сущности», – Батищев Г.С., Франкл С.Л..

«Идея развития личности как творца своей жизни, свободной к субъектной деятельности», – Кьеркегор С., Фромм Э., Яспер К..

Как путь «восхождения к себе лучшему», - С.Л.Рубинштейн.

Эти идеи способствуют пониманию, что профессиональный рост педагога может успешно осуществляться в рамках саморазвития, которое влечёт за собой самоизменение по отношению к себе и к миру.

Анализируя различные подходы ученых к определению саморазвития личности, таких как М.М. Бахтин, Н.А.Бердяев, В.С. Библер, Э.Н. Гусинский, В.П. Зинченко, М.К. Мамардашвили и др, можно определить саморазвитие как совокупность сознательных усилий человека по самопроектированию и самотворчеству.

Исследования О.Б. Даутовой, А.А. Деркача, Е.О. Галицких, Э.Ф. Зеера, М.В. Левит, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, М.М. Поташника, В.А. Сластёнина определили, что «профессионально-личностное развитие педагога как динамический, целенаправленный, осознанный процесс качественных личностных преобразований, выводящий педагога на новый уровень саморазвития, самореализации и субъектный опыт профессиональной деятельности» [31].

Профессионально-личностное развитие педагогов в современных условиях осуществления профессиональной деятельности требует сопровождения.

В отечественной науке феномен сопровождения получил развитие в работах М.Р. Битяновой, О.С. Газмана, Л.М. Митиной, как «объект самостоятельной сферы педагогической деятельности, порожденной новой системой образования».

В изменяющемся мире сильно повысился спрос на творческого и квалифицированного педагога, способного к постоянному профессиональному совершенствованию, умеющего выбирать необходимые направления и формы для собственного профессионального роста.

С вступлением в силу ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование получило статус первого самостоятельного уровня общего образования. В связи с этим стандартизация дошкольного образования приобретает особую актуальность. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (далее – ФГОС) (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1155

от 17 октября 2013 года) представляет собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию.

Современные требования к кадровым условиям предусматривают укомплектованность образовательной организации компетентными квалифицированными кадрами. Необходимым стало дополнительное обучение педагогов, повышение квалификации, переподготовка и т.д.

Педагог в современных условиях это исследователь, обладающий научным психолого – педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, развитой педагогической интуицией, критическим анализом, разумным использованием передового педагогического опыта, потребностью в профессиональном самовоспитании.

Таким образом, социальная значимость и недостаточная теоретическая изученность данной проблемы определили тему диссертационного исследования «Научно – методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации».

Проблема исследования заключается в поиске теоретического обоснования и научно - методического обеспечения организации сопровождения профессиональной деятельности воспитателя в условиях современной дошкольной образовательной организации.

Цель исследования – изучить условия научно - методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя как возможность профессионального развития в условиях дошкольной образовательной организации.

Объект исследования - научно – методическое сопровождение педагогической деятельности.

Предмет исследования - научно – методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования - научно – методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации возможно, если:

- определена сущность научно – методического сопровождения, как инструмента управления профессиональным развитием педагогов, что наиболее полно отвечает потребностям современного педагога и позволяет эффективно решать приоритетные задачи дошкольной образовательной организации;

– определено и реализовано содержание научно - методического сопровождения как управляемое специально организованное продуктивное взаимодействие субъектов, направленное на профессиональное развитие воспитателей;

– дано экспериментальное обоснование управления профессиональным развитием педагогов средствами научно – методического сопровождения воспитателя.

Задачи исследования:

1 Изучить научно – методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научного исследования.

2 Определить сущность научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя.

3 Изучить структуру, содержание и способы научно методического сопровождения.

4 Выявить возможности научно – методического сопровождения как инструмента управления профессиональным развитием педагогов.

5 Представить особенности научно-методического сопровождения педагогической деятельности в условиях ДОО.

6 Разработать и апробировать программу научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя в условии дошкольной образовательной организации.

Для решения поставленных задач использовались следующие методы исследования:

1 Теоретические: изучение научной литературы по проблеме исследования, нормативно-правовых актов, систематизация, анализ, сравнение, отбор методов исследования и оценивания компетенций.

2 Эмпирические: опытно - поисковая работа, опрос, эксперимент.

3      Статистические: математическая обработка полученных в ходе исследования данных.

Теоретико – методологическую основу исследования составили работы:

- составляют общероссийские законодательные и нормативные акты, материалы периодической печати, ресурсы сети Интернет, материалы научно – практических конференций в области управления профессиональным развитием педагога в профессиональных достижениях, труды отечественных ученых:

- изучения феномена сопровождения, как самостоятельной сферы педагогической деятельности (М.Р. Битянова, О.С. Газман, Л.М. Митина, Г.И. Симанова, Е.И. Казакова и А.П. Тряпицина Л.Н. Бережнова, О.С. Газман , Л.Г. Тарита и др.);

- изучение феномена научно – методического сопровождения (В.И. Гончарова, С.В. Кульневич, Т.П. Лакоценина, Е.И. Казакова, Е.С. Заир-Бек, М.М. Поташник, О.Г. Прикот и др.);

- изучение управлением в образовательной организации профессиональным развитием педагога (В.А Слостенин, М.М. Поташника, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.).

База исследования: «МБОУ СШ№93» (дошкольное отделение), которое является структурным подразделением школы - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Средняя школа №93» г. Архангельска

Организация и этапы исследования:

На первом этапе (сентябрь 2017 – май 2018 гг.) проводится поиск и теоретический анализ научной литературы по изучению вопроса научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации, описание понятия «научно-методическое сопровождение». Рассмотрение особенностей профессионального развития педагога в условиях ДОО. Формулировка темы и гипотезы, определены объект, предмет, цель и основные задачи.

На втором этапе (июнь 2018 - август 2019 гг.) уточнение теоретической позиции исследователя, анализ условий, способствующих научно – методическому сопровождению педагогической деятельности воспитателя в дошкольной

образовательной организации, экспериментальная проверка гипотезы, и анализ результатов эксперимента.

На третьем этапе исследования (сентябрь 2019 – декабрь 2019 гг.) качественная и количественная обработка полученных результатов, их обобщение и систематизация, формулировка выводов, литературное оформление магистерской диссертации.

Научная новизна исследования заключается в выявлении комплекса условий, при которых научно – методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации будет содействовать перестройке педагогического сознания воспитателей и приведет к освоению новых личностно - профессиональных позиций.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что в ней научно - методическое сопровождение рассматривается с позиции управления профессиональным развитием педагога в профессиональных достижениях.

Практическая значимость: научно-методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателя является средством удовлетворения актуальных профессиональных потребностей педагога и образовательной организации и обеспечения условий для включения педагога в творческий поиск.

Апробация результатов исследования:

- выступление на педагогическом совете в МБОУ СШ№93 29.10.2018г. с темой: «Научно – методическое сопровождение как важная составляющая деятельности педагога»;

- круглый стол «Самообразование – одна из форм повышения профессиональной компетентности педагога».

Структура магистерской диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ НАУЧНО - МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящей главе на основе историко-теоретического анализа рассматривается понятие научно – методическое сопровождение. Сложившаяся новая система образования в нашей стране выделяет новую сущность понятия научно – методического сопровождения и определяет новые способы сопровождения субъекта.

Историко - теоретический анализ позволяет, по нашему мнению, обосновать системные изменения в образовании в целом и профессионально – педагогической деятельности в целом.

Одна из задач первой главы – выделение существенных признаков ведущих понятий исследования.

## 1.1 Научно – методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научных исследований

Новая черта нашего современного мира – это динамично взаимосвязанные изменения во всех сферах жизни нашего общества. Благодаря этому главной задачей образования становится развитие и формирование у подрастающего поколения таких способностей и качеств, которые позволили бы им адаптироваться и преодолеть трудности, связанные с инновациями.

Данной ключевой фигурой в этом становится педагог, который будет помогать адаптироваться и преодолевать. И для этого необходимо научить самого педагога, прежде всего, уметь обладать способностью быстро среагировать на меняющиеся условия, совершенствуя свою профессиональную компетентность.

В современных условиях развитие педагога требует сопровождения.

Термин «сопровождение» появился в педагогике довольно недавно, конце 90-х годов 20 века. В современной литературе нет единого подхода к пониманию данного понятия, его педагогического и методического содержания. В

педагогической науке к вопросу сопровождения педагога обращались многие ученые.

Прежде чем понять смысл научно – методического сопровождения педагогической деятельности, мы рассмотрим кратко термин «сопровождение».

В «Словаре русского языка» В. Даля имеется такое определение глаголу «сопровождать» - провожать сопутствовать, идти вместе с кем – то для проводов, быть провожатым, следовать [14].

В «Толковом словаре» С.И. Ожегова позволяет определить сущность понятия «сопровождать» - следовать рядом, вместе с кем-нибудь, ведя куда-нибудь [33].

Сопровождение употребляется в смысле «следовать рядом», процесс взаимодействия сопровождающего и сопровождаемого. Результатом является решение или действие, ведущее к развитию сопровождаемого объекта.

Понятие сопровождение в педагогической науке используется по отношению к человеку, которому нужна помощь, поддержка в преодолении возникших проблем в процессе самореализации, достижения жизненно важных целей [17].

В отечественной науке феномен сопровождения стал предметом осмысления в конце прошлого столетия и получил развитие в работах М.Р. Битяновой, О.С.Газмана, Л.М. Митиной, как «самостоятельной сферы педагогической деятельности, порожденной гуманизацией образования». Учеными понимается сопровождение как метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом оптимальных решений в ситуации жизненного выбора. как создание методической службы, целью которой будет считаться развитие самого субъекта.

Сопровождение предполагает обязательное взаимодействие различных субъектов и условно включает в себя, по мнению Г.И. Симановой, три компонента: путника, сопровождающего и путь – маршрут, целью которого будет считаться развитие субъекта [41].

Е.И. Казакова и А.П. Тряпицина отмечают, что термин сопровождение призван подчеркнуть самостоятельность субъекта в принятии решения [19].

По мнению М.С. Полянского сопровождение – это педагогическая технология, позволяющая педагогу получить новые знания, помогающие в решении сложных ситуаций [23].

Л.М. Щипицина под сопровождение понимает совместную деятельность специалистов дошкольной образовательной организации [49].

По мнению авторов, таких как, В.О. Букетова, С.Н. Горычева, О.М. Зайченко, М.Н. Певзнера, А.В. Шарина установили, что термин сопровождение это:

- помощь личности в перестройке ориентированного поля развития, ответственности за действия, в котором несет сама личность;
- способ, который обеспечивает формирование условий, для принятия наилучших решений в любых ситуациях актуального выбора
- взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, которое направлено на разрешение актуальных жизненных и профессиональных проблем развития [36].

Исследователями Л.Н. Бережновой, О.С. Газманом, Л.Г. Таритой, утверждают, что возникновения термина «сопровождение» в современной педагогической ситуации обусловлено необходимостью особо выделить ценность персонального стиля личного опыта педагога, а также самостоятельность педагога в принятии решений. М.С. Полянский отмечает, что теория и практика сопровождения возникли с необходимостью:

- по-другому понять процесс развития, который представляется как процесс решения самим педагогом проблемных ситуаций, появляющийся в профессиональной сфере;
- необходимостью саморазвития, как первостепенной способностью человека быть и становиться истинным субъектом своей собственной личной жизни. И уметь превращать свою жизнь в деятельность, предмет практических реорганизаций;
- уметь справляться с множеством каждодневных проблемных ситуаций;
- определять приоритетной социальной задачей – оказывать помощь личности в решении возникающих проблем [38].

Л.Г. Тарита в своих исследованиях говорит, что системно-ориентированный подход может выступать в качестве основного для выработки теории и методики

методического сопровождения. Суть данного подхода – это выбор и освоение личностью каких-либо инноваций [43].

Для того, чтобы прийти к выводу и лучше понять, какой из вышеперечисленных термин «сопровождение» является самым оптимальным для термина «научно-методического сопровождения» необходимо изучить особенности методической деятельности. То есть раскрыть сущность понятие методическая работа.

Уточнение, что предусматривает методическая работа, осуществляется методической службой.

Методическая работа – это «систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства» [35].

Л.Н. Белотелова отмечает, что «методическая служба – это корпоративная (внутрифирменная) структура, объединяющая директора, заместителей директора, председателей предметно-цикловых комиссий, высококвалифицированных преподавателей, которые имеют научную степень, специалистов (психологов, социальных педагогов), ученых и направляющая свои совместные усилия на организацию методической деятельности в учреждении» [5].

По мнению С.Г. Молчановой, что «методическая работа – обязательная составная часть профессионально – педагогической деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические и управленческие действия» [32].

Т.И. Шамова, под методической деятельностью понимает организованную работу заместителя директора по учебной работе, методиста и педагогов, которая направлена на повышение квалификации педагогов. А также оказанием незамедлительной методической помощи в развитии творческого потенциала педагога [47].

Что касается понятия «научно-методическая работа», то в современной педагогической науке дано определение К.Я. Литкенсом: научно-методическая работа – это научное исследование, целью которого является получение авторских выводов и итогов теоретического и практического характера в определенной

области и конкретной темы [28]. Данное определение не единственное, которое можно встретить в научных изданиях, но оно ближе к истине.

Под определением этого феномена данными авторами В.И. Гончаровой, С.В. Кульневич и Т.П. Лакоцениной, понимается как деятельность по обучению и развитию педагогических кадров, повышению педагогического мастерства, распространение своего опыта, создание собственных методических продуктов, успешной реализации их и повышение качества образования [16].

На наш взгляд научно - методическая деятельность – сфера профессиональной педагогической деятельности, под ней понимается совместная работа методической службы и педагога. Она будет необходима для дальнейшего формирования совершенно нового понимания об образовательно – воспитательном процессе. В результате, которой будет проявляться творческий уровень научно - методической компетенции у педагога.

В современной педагогической науке научно - методическое сопровождение понимается учеными как:

- «способ сопровождения педагогического труда», - Е.И. Казакова;
- «механизм управления процессами развития в образовательном учреждении», - В.С. Лазарев, А.П. Тряпицына и др;
- «средство развития педагогического потенциала педагога, проектирования педагогических систем, управления профессионально – личностным развитием педагога», - Е.С. Заир-Бек, М.М. Поташник, О.Г. Прикот и др.;
- «специально организованная деятельность, направленная на повышение квалификации педагогов, их подготовку к решению новых задач в условиях модернизации образования», - Блинова Е.Р., В.И. Зверева, С.В. Кульневич, Т.П. Лакоценина, В.М. Лакоценина, В.М. Лизинский, Н.В. Немова, М.Н. Певзнер и др.;
- система взаимосвязанных мер, «направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога» Ю.К. Бабанский.

Точнее сформулирована позиция В.П. Лариной, , что «научно-методическое сопровождение должно включать не только соответствующее обучение, обеспечение, консультирование и оказание необходимой помощи педагогу, а созданием условий и оказание поддержки их инновационной деятельности,

понимаемой как совместная деятельность субъекта сопровождения, а так же распространение продуктов своей деятельности» [8].

В научно–методическом сопровождении главное – это взаимодействие методической службы с педагогами, при этом сопровождающий учит его находить, изобретать, заимствовать наиболее разумные решения, актуальные для каждого человека в его конкретной жизненной ситуации. Таким образом, в качестве исходного для выработки теории и методики сопровождения выступит системно - ориентационный подход, который рассматривается как выбор, так и освоение личностью каких – либо инноваций [43].

Анализ различных точек зрения на понимание сопровождение, методическое сопровождение и научно – методическое сопровождение позволяет сделать вывод, что в большинстве источников и позиций разных авторов данный феномен рассматривается как средство, направленное на развитие профессиональных, личностных качеств педагога. Как процесс, направленный на организацию совместной деятельности педагога в решении задач, стоящих перед образовательной организацией. Как результат, выражающийся в уровне сформированности профессиональной компетентности и ее составляющих.

## 1.2 Сущность научно – методического сопровождения

Сущность научно – методического сопровождения педагогической деятельности, рассматривается Кореновой Л.Б., как четкая система организованного непрерывного взаимодействия субъектов НМС с педагогами, самих педагогов между педагогами. Направленная на развитие компетентности конкретно каждого педагога и формировании коллективного педагогического субъекта, который будет обладать ценностно – ориентированным единством, будет способен к взаимодействию, выбору и реализации на развитие образовательной организации в рамках общей стратегии модернизации образования [23].

В качестве субъектов сопровождения могут выступать:

- сопровождаемый - педагог;
- сопровождающий - методист, опытный педагог, педагог – наставник, педагог – психолог, талантливый и творческий сотрудник.

Давлятшина О.В. определяет сущность НМС как технологический процесс взаимодействия субъектов, которые преодолевают свои профессионально – личностные затруднения совместно со специально организованной системой последовательных действий, мероприятий, педагогических событий, направленных на развитие профессионального опыта, личностное преобразование, на саморазвитие, профессиональный успех в своей образовательной организации [12].

Научно – методическое сопровождение педагогов в условиях образовательной организации дает возможность рассмотреть его ресурсы, сформировавшиеся на этапе модернизации системы образования.

Для полного понимания сущности научно – методического сопровождения педагогов в условиях образовательной организации рассмотрим основные понятия и ресурсы, представленные в таблице 1.1:

Таблица 1.1 – Понятие и ресурсы НМС

Показатели	Научно – методическое сопровождение педагогов
1	2
Понятие	- целостный и непрерывный процесс изучения, анализа, формирования, развития и коррекционной помощи для всех участников профессионального становления [49]
	- процесс, ориентированный в решении важных для педагога проблем профессиональной деятельности: актуализации и диагностики сути проблемы, информационный отбор возможного пути решения проблемы, консультации в выборе пути дальнейшего развития, проектирование проекта действий [12]
	- взаимозависимые направленные воздействия, события, на предоставление многосторонней поддержки педагогу в решении появляющихся затруднений, способствующие его формированию и самоопределению в течении всей профессиональной деятельности [10]
	- организация условий, содействующих саморазвитию любого педагога [11]
Мотивы	- возникла острая необходимость сопровождения профессионально – личностного развития педагога при внедрении ФГОС; - потребность педагога в профессионально – личностном саморазвитии, из-за модернизации системы образования; - поиск в решении возникших проблем профессиональных и личностных у каждого педагога и у всего педагогического коллектива
Цель	- создание условий для эффективного профессионально – личностного развития педагогов в условиях образовательной организации как фактора саморазвития, готовности к инновациям, творческой самореализации, повышения качества образования

Продолжение таблицы 1.1 – Понятие и ресурсы НМС

1	2
Ведущие направления деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение профессиональной компетентности педагогов, необходимой для обеспечения качественного образования;</li> <li>- сопровождение профессионально – личностного развития педагога;</li> <li>- содействие инновационному развитию образовательного процесса;</li> <li>- формирование открытого профессионального сообщества;</li> <li>- создание профессионально – образовательного пространства для мотивации педагогов на профессионально – личностное развитие;</li> <li>- включение педагогов в инновационную деятельность, опытно – экспериментальную и научно – исследовательскую деятельность;</li> <li>- консультирование по разрешению профессиональных и личностных проблем;</li> <li>- оценка профессионально – личностного развития средствами гуманитарной экспертизы;</li> <li>- реализация программы развития образовательной организации.</li> </ul>
Формы повышения квалификации педагога	<ul style="list-style-type: none"> <li>- многообразие активных и интерактивных форм;</li> <li>- сочетание индивидуальных, групповых, коллективных, фронтальных форм;</li> <li>- вовлечение педагогов в инновационное методическое образовательное пространство;</li> <li>- временные творческие коллективы;</li> <li>- авторские мастерские;</li> <li>- проблемные группы;</li> <li>- школы передового педагогического опыта;</li> <li>- неформальные профессиональные объединения и тд.</li> </ul>
Методы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- самоконтроль;</li> <li>- стимулирование;</li> <li>- убеждение;</li> <li>- самодиагностика;</li> <li>- саморазвитие;</li> <li>- самокоррекция;</li> <li>- рефлексия</li> </ul>
Характер деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- системный, основанный на современных достижениях психологии, педагогики, социологии, акмеологии. Работа основана на перспективу «зона актуального развития»</li> </ul>
Взаимодействие участников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- субъект – субъектное.</li> <li>Педагоги включены в со-участие, со-творчество, со-трудничество</li> </ul>
Функциональные компоненты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- к планированию, организации, контролю, регулированию, коррекции добавляются новые функции:</li> <li>- педагогический анализ;</li> <li>- гуманитарная экспертиза;</li> <li>- целеполагание;</li> <li>- проектирование;</li> <li>- программирование;</li> <li>- стимулирование;</li> <li>- мотивация;</li> <li>- рефлексия</li> </ul>

Окончание таблицы 1.1 – Понятие и ресурсы НМС

1	2
Степень сотрудничества с другими организациями и учебно – методическими центрами	- потребность в системном, активном и долговременном сотрудничестве с научным руководителем, в связи с инновационной деятельностью образовательной организации
Результативность	- повысится уровень профессионального развития, психолого – педагогического общения, личностные качества и будут как основа для его всестороннего профессионально – личностного развития в условиях образовательной организации
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> <li>- расширения «пространства для возможных действий» профессионального и личностного развития педагога;</li> <li>- создание системы и условий методической работы по развитию педагога;</li> <li>- построение и реализация индивидуального маршрута саморазвития педагога;</li> <li>- транслирование своего инновационного опыта работы по проектированию образовательного процесса с ориентацией на новое содержание и результаты;</li> <li>- участие в сетевом взаимодействии по обмену опытом</li> </ul>

Как видно, из таблицы 1.1, «научно – методическое сопровождение» на этапе модернизации системы образования расширяет границы ресурсов. Тем самым способствует реализации современных требований к профессионально – личностному развитию педагогов.

Главной особенностью становится–ориентация на индивидуальные запросы, личностные качества, профессиональная потребность конкретно каждого педагога.

Понимая необходимость и значимость в подготовке кадров нового поколения, важно отметить преимущества НМС деятельности педагогов, изученных Белотеловой Л.Н. и Винтером Е.И. [26]:

- обеспечение постоянного взаимодействия педагога с другими субъектами обучения;
- учитывается динамика как развития самого профессионала, так образовательной организации;
- существует возможность постоянно отслеживать заданную траекторию, использовать контролирующие и корректирующие процедуры;

- учитывается динамика профессионального роста педагога и гибкое реагирование на ситуации его развития;

- обеспечивается опережающий характер, предполагающий по возможности на предотвращение затруднений;

- имеет постоянный характер.

Осуществление сопровождения возможно при соблюдении следующих принципов:

- непрерывность обучения;

- интересов сопровождаемого объекта;

- ответственности за принятие решения, лежащей на субъекте [27].

Технология НМС включает последовательность программно – целевых этапов:

- оценка реальной ситуации и выявление проблем;

- диагностика и постановка задач;

- выбор средств, форм, методов сопровождения, типа взаимодействия;

- анализ полученного результата.

Функции НМС выделенные авторами Певзнера М.Н., Новицкой В.А., Белотеловой Л.Н., Овчаровой Р.В., Шумаковой К.С., Барановой П.А.:

- диагностическая функция направлена на выявление затруднений, проблем и выбором способа организации в деятельности педагога;

- обучающая функция ориентирована на углубление знаний, развитие навыков у педагогов в системе непрерывного образования, необходимых для совершенствования профессиональных качеств. Появляется возможность обучения внутри своей организации, т.е на рабочем месте и во внешней сфере, например, высшего и дополнительного образования. Первое ориентировано на обучение педагога с решением практических проблем и задач. Второе – это обязательные курсы повышения квалификации или профессиональной подготовки в другой образовательной организации дополнительного профессионального образования;

- консультационная функция предполагает оказание помощи, в конкретной проблеме у педагога, с указанием на возможные способы ее решения или актуализации дополнительных способностей педагога;

- психотерапевтическая функция помогает педагогу в преодолении различного вида психологических трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессионально – образовательной деятельности;

- коррекционная функция направлена на изменение реализуемой специалистом модели практической деятельности, а так же на исправление допущенных профессиональных ошибок;

- адаптационная функция обеспечивает согласование ожиданий и возможностей работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности;

- информационная функция способствует предоставлением педагогам нужной информации по основным направлениям развития образования, новым педагогическим технологиям и программ;

- направляющая функция способствует установлению гуманистических отношений между педагогом и обучающимся;

- проектная функция связана с обучением педагога экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;

- осуществление редакционно – издательской деятельности;

- выявление, изучение и оценка результативности педагогического опыта в образовании, его обобщение и распространение, создание системы стимулирования творческой инициативы и профессионального роста педагогов [16].

Все перечисленные функции, в системе научно – методического сопровождения взаимосвязаны и обеспечивают результативность системы сопровождения.

Исходя из достижений теории и практики, можно выделить следующие основные научные подходы, из которых должна строиться и реализовываться вся система научно – методического сопровождения:

- программно – целевой подход, предполагает, что все компоненты системы НМС реализуются в четком определении цели, нахождении необходимых ресурсов для осуществления и формирования их выполнения;

- системный подход, рассматривает НМС как целостную прогностическую, практико – ориентированную, личностно – деятельностную систему профессионального развития педагога;

- комплексный подход, предполагает непрерывное и постоянное повышение профессионального уровня педагога на всех этапах сопровождения;

- субъектно – личностный подход, обозначает, что главная роль в повышении профессионального уровня педагога принадлежит самому педагогу и носит индивидуальный характер;

- персонифицированный подход оказывает помощь педагогу в построении индивидуального образовательного маршрута и программы мероприятий с учетом личных потребностей педагога и образовательной организации;

- профессионально – деятельностный подход подразумевает, что в период повышения профессионального уровня будут созданы такие условия, в котором формирование профессиональных компетенций будет активным в практической деятельности, самообразовании и саморазвитии.

С учетом этих подходов система НМС должна строиться и реализовываться на основе принципов [23;48]:

- системности. Взаимосвязь отдельных этапов и задач по повышению профессионального развития, с основной целью.

- непрерывности. Постоянное обучение и самообразование педагогов и всех других субъектов.

- открытости. У педагога есть возможность выбора и использования различных форм и модулей, в разных образовательных организациях, в зависимости от их потребностей и потребностей самой организации. Появляется возможность выбора и выстраивания своего индивидуального маршрута профессионального развития.

- достижимости. Означает понимание, что субъекты во взаимодействии объединены одной поставленной целью, и что каждый этап является лишь некоторой ступенью, которая направлена на решение одной из её составляющих задач.

- самостоятельности. Максимальное участие обучаемых во всех этапах учебной деятельности, от планирования до коррекции и контроля.

- актуализации. Предоставление возможности применить свои знания, умения и компетенции.

Знание этих принципов позволит правильно организовать и обеспечить поэтапное профессиональное развитие, сформировать необходимые профессиональные навыки и обеспечить личностно – профессиональное сопровождение педагогов.

Таким образом, можно сделать вывод, что научно – методическое сопровождение действительно необходимо в сложившихся условиях изменения образовательного процесса, его ценностей, тенденций. Оно способствует всестороннему развитию педагога, его профессиональному росту. А большое многообразие функций, в сочетании с подходами и с учетом принципов делает процесс НМС уникальным и будет способствовать росту качества образования, как педагога, так и всей образовательной организации в целом.

### 1.3 Структура, содержание и способы научно - методического сопровождения

Введение профессионального стандарта педагога предоставляет нам возможность представить научно - методическое сопровождение в социальном, профессиональном и педагогическом смысле.

Социальный аспект: это выполнение госзаказа государства и общества по «созданию» педагога новой формации. У него будет другое понимание и видение социальных проблем, гибкое независимое мышление, высокие интеллектуальные способности.

Профессиональный аспект: способствует формированию педагога – стратега. Который в дальнейшем сможет моделировать и проектировать сам свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями к качеству образования.

Педагогический аспект: направлен на «воспитание» педагога профессионала с высоким уровнем нравственности, духовно богатую личность, способную к самореализации в различных педагогических ситуациях [11].

Отмечая многоплановость НМС, Гилясина Е.В. выделяет его структуру как совокупность диагностического, проектно – конструкторского, личностно – деятельностного, аналитико – коррекционного компонентов [8].

По мнению Байбородовой Л.В. и Рожкова М.И. компонентами психолого – педагогического сопровождения являются: диагностический, консультационный, прогностический, практический [3].

В исследованиях Лазаревой В.С. и Поташника М.М. состав научно – методического сопровождения представлен комплексом блоков: диагностико – аналитический, ценностно – смысловой, методический и прогностический. В методическом блоке выделяется три модуля: информационно – методический, организационно – методический, практический или опытно – внедренческий [8]. Содержание каждого конкретного блока определяет логику самого процесса научно – методического сопровождения педагога и позволяет рассматривать как технологию управления профессионально – личностного развития педагога.

Структура научно – методического сопровождения в общеобразовательной организации представлена в виде компонентов, содержание которых определяет виды деятельности сопровождающего и конкретизирует их [8;9;10]:

- ценностно – смысловой компонент ориентирован на ценности образования, общечеловеческие ценности, самосовершенствование личности, саморазвитие, самореализацию в профессии. Все это предполагает психологическую готовность у педагога к непрерывному профессионально – личностному развитию в новых педагогических ситуациях. Формируется ценностное отношение к педагогической деятельности. Актуализируются «зоны ближайшего профессионального и личностного развития» педагога. Происходит стимулирование потребности в самосовершенствовании и в саморазвитии педагога. Мотивируется установка на осознание и принятие основных идей, ценностей, целей, приоритетов профессионального стандарта педагога, ФГОС.

- организационно – методический компонент, связанный с созданием методического образовательного пространства, благоприятного психологического климата, создание развивающего творческого уклада. Разрабатывается схема информационно – методического обеспечения развития педагогов. Педагоги подготавливаются к рефлексивной деятельности. Организуется целенаправленное

взаимодействие субъектов сопровождения. Подбираются активные и интерактивные методы, формы и технологии, которые помогают раскрыть возможности и способности педагогов. Организуется процесс свободной коммуникации, обменом мнением и суждений.

- технологический компонент, связан с организацией внутреннего профессионально – личностного развития педагогов средствами активных и интерактивных форм, методов и технологий. Такие как: мастер – классы, педагогические марафоны и дебаты, самообразовательные чтения, профессиональные и личностные тренинги, интерактивные квесты и семинары, педагогические мастерские, погружение и проживание профессиональных педагогических ситуаций, сетевые проекты, проектно – исследовательская деятельность. Происходит включение педагогов в конструирование нового вида практики. Создаются предпосылки субъект – субъектных отношений, переход к саморазвитию педагога и формированием дальнейшего профессионализма. Идет построение процесса деятельности от субъектного к совместному поиску решения, обновлению профессионального и личностного опыта.

- рефлексивно – оценочный компонент заключается в постоянной и оперативной оценке результатов развития педагогов и результативности научно – методического сопровождения. Обобщается инновационный педагогический опыт. Рефлексивная деятельность позволяет педагогу определять стратегию своего развития и самообразования. Помогает спроектировать и построить дальнейший маршрут индивидуального пути развития, в условии образовательной организации. Актуальной становится мониторинг, рефлексия, гуманитарная экспертиза профессиональных затруднений, разработка индивидуального маршрута восходящего и поддерживающего развитие педагога, определение способов разрешения профессиональных затруднений педагогов.

Этот блок предполагает запуск таких механизмов, как самопознания, самовоспитания, самоутверждения и самореализация каждого педагога. Выстраивая гармоничные человеческие отношения, совместно осмысляя и оценивая инновационный опыт профессиональной деятельности. Расширяется субъектное пространство личности.

Требования Федерального закона «Об образовании в РФ», ФГОС ОО, концепции профессионального стандарта педагога к его профессиональным качествам определяют содержание НМС. Так как педагог находится в постоянной ситуации «ученичества и самообразования» непосредственно на рабочем месте, то от него требуется принятие системы ценностей современного образования. Необходимо осознание потребности модернизации и проектирование образовательного процесса с ориентацией на новые результаты, переосмысливание своего опыта. Исходя из всех этих требований, НМС рассматривается на трех уровнях:

1) Уровень развития личности. Главным показателем является – развитость авторской позиции, способность педагога самому определять свою жизнь и иметь способность управлять собой. Содержанием этого уровня на выстраивание системы о представлении педагога в современном обществе, что он является человеком этого общества. Происходит познание мира человеком, рефлексивной деятельности, толерантности мышления и коммуникативности. Целью уровня развития личности – раскрытие качеств педагога, его способностей самостоятельно принимать решения и нести ответственность за принятое решение. Иметь готовность к самообразованию, саморазвитию, рефлексии и самовыражению [12].

2) Надпредметный уровень. Подразумевает «выход» педагога за границы своей профессиональной деятельности, который будет включать коммуникативный, познавательный, интеллектуальный, социальный опыт педагогов. Данный уровень гарантирует научно – методическому сопровождению в сфере социального, нравственного, психологического и эмоционального самочувствия педагогов. Интеллектуальный предполагает умения педагога находится в постоянном развитии своего интеллекта и уметь им правильно пользоваться. Социальный аспект-актуализирует умение педагога к оптимальной адаптации в изменяющихся социальных и экономических условиях, а так же стремиться постоянно, повышать уровень своей коммуникативной компетентности. Нравственный аспект предполагает развитие у педагога духовно – нравственной культуры, мотивов поведения, системы ценностей и установок. Эмоциональный рассматривается в поведении педагога в соответствии с ситуацией

уметь выражать свои мысли, чувства и быть толерантным. Психологический заключается как удовлетворение качеством жизни, душевным равновесием, благополучием и реализацией собственных жизненных планов [12].

3) Предметный уровень. Определяет направление в области компетентности педагога: знанием объекта и методики преподавания, мотивация обучающихся к обучению, освоение, использование и развитие ИКТ – технологий, совершенствование образовательного процесса, постановкой целей и задач педагогической деятельности. Спектр сопровождения определяется самим педагогом [12].

Уровневое содержание научно - методического сопровождения формируется на основе требований к новым компетенциям педагога, имея уже базовые и специальные компетенции.

Как видно из структуры НМС профессионально – личностного развития педагога можно представить как комплексная реализация видов деятельности сопровождающего и способов сопровождения, выбор которой зависит от особенностей и запросов конкретного каждого педагога, от ситуации и события:

- психологическая поддержка (фасилитация, модерирование, супервизия и помощь);
- организация педагогического взаимодействия (сотрудничество, сотворчество, соуправление, наставничество);
- подготовка к рефлексивной деятельности (диалог, консалтинг, опека) [13].

Фасилитация (стимулирование, вдохновение) – это процесс мотивации, ценностного отношения к педагогической деятельности, усвоения смыслов личностного опыта, в стимулировании потребностей к самосовершенствованию и саморазвитию [12].

Модерирование – на раскрытие потенциала педагога его возможностей и способностей [12].

Супервизия – способ создания для субъекта комфортных условий в образовательной организации для «лечения профессиональных болезней и исправления профессиональных ошибок» [36].

Помощь – система действий по преодолению кризиса педагогического сознания и практики, ценностей и идеалов, как деятельность по проектированию

индивидуальных маршрутов для дальнейшего ПЛР педагога, для достижения вершин своего мастерства в условиях образовательной организации [29].

Сотрудничество – общение, равенство во всем, взаимопонимание. Принятие общих путей и целей, средств и способов достижения результата, продуктивное участие субъекта и объекта сопровождения в процессе продвижения и личностного развития [31].

Со-управление – включение педагогов в конструирование и проектирование новых видов практической деятельности и научное управление этой деятельностью. Выстраивание отношений субъект – субъектных, переход самоуправлению, формированию профессионально – личностному развитию [31].

Наставничество – взаимодействие наставника и педагога, с любым стажем, любой квалификацией по передачи опыта профессионального, социального и личного [24].

Сотворчество – система связанных педагогических ситуаций и событий, направленных на раскрытие творческого потенциала. На развитие внутренних творческих способностей. Происходит запуск механизмов самопознания, самовоспитания, самоутверждения, самореализации каждого участника сопровождения. Выстраивается гармония человеческих отношений. Расширяется субъектное пространство личности. Создается совместное осмысление и оценка инновационного опыта профессиональной деятельности [23].

Диалог – взаимный обогащающийся процесс обмена информации, совместного поиска истины. Организация коммуникативных стратегий и пространств межличностных встреч и сотрудничества участников сопровождения [24].

Консалтинг – интеллектуальная деятельность по выявлению и анализ профессиональных и личностных проблем; выбору средств и методов, направленных на решение проблем. Составляется программа ПЛР педагога. Проектируется индивидуальный образовательный маршрут педагога. Организуется и проводится рефлексия педагогов. Повышается психологическая готовность к деятельности в новых ситуациях [26].

Опека – специально организованное наблюдение за развитием педагога, целенаправленное проведение гуманитарной экспертизы ПЛР. Создается

благоприятный психологический климат при успешной реализации и продвижения «Я-Концепции», «самопродвижения» педагога [26].

Таким образом, рассмотренная структура НМС по видам деятельности сопровождающего позволяет комплексно реализовать способы сопровождения. Выбирая необходимые в особенности от особенностей и запросов субъекта сопровождения, превратит сопровождение в сопровождаемый и управляемый процесс. А содержание НМС будет отвечать требованиям всех законов образования.

#### Выводы по 1 главе

В первой главе «Теоретические основы проблемы научно – методического сопровождения педагогической деятельности» рассмотрены и описаны понятия «сопровождение», «методическое сопровождение», «научно – методическое сопровождение». Проанализирована новая система образования и определены новые способы сопровождения субъекта. И на основе, которой будет составлена программа научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях ДОО.

В первом параграфе «Научно – методическое сопровождение педагогической деятельности как объект научных исследований» на основании изучения различных теоретических источников нами сделан вывод о том, что научно – методическое сопровождение, рассматривается:

- как средство развития профессиональных, личностных качеств педагога;
- процесс организации совместной деятельности педагога в решении задач, стоящих перед образовательной организацией;
- результат уровня сформированности профессиональной компетентности и ее составляющих.

Благодаря НМС у педагогов сформируются такие способности и качества, которые позволят преодолеть трудности, связанные с инновациями. Педагог сможет мобильно и гибко реагировать на изменяющиеся условия, постоянно совершенствуя свою профессиональную компетентность.

Во втором параграфе первой главы «Сущность научно – методического сопровождения» мы рассмотрели ресурсы НМС в условиях образовательной организации, которые сформировались на этапе модернизации образования.

Взаимодействие участников становится субъект – субъектное. Такая связь дает больше равенства в общении, взаимопонимание и концентрирует людей на осуществлении одной цели. Здесь необходимо отметить, что при соблюдении непрерывности обучения, интересов сопровождаемого процесс НМС будет результативным. И тем самым будет способствовать реализации современных требований к профессионально – личностному развитию педагогов.

В третьем параграфе «Структура, содержание и способы научно – методического сопровождения» мы увидели, что научно – методическое сопровождение в образовательной организации определено структурой состоящей из компонентов, которые формируют ценностное отношение к педагогической деятельности. Помогают педагогам самосовершенствоваться, самореализоваться в профессии. Создается благоприятный психологический климат для взаимодействия субъектов сопровождения. Строится процесс совместного поиска решения к развитию личности. Педагог определяет стратегию своего саморазвития и самообразования.

Содержание процесса современного НМС педагогов определяется на личностном, предметном, надпредметном уровнях. Каждый из них имеет свои цели, содержание и результаты. Способы НМС педагогов зависят от особенностей и запросов каждого конкретного педагога.

Выбирая необходимые в особенности от особенностей и запросов субъекта сопровождения превратит сопровождение в сопровождаемый и управляемый процесс.

## **2 НАУЧНО - МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В данной главе рассматривается понятие «профессиональное развитие», управление профессиональным развитием. Рассмотрены современные формы повышения квалификации в соответствии с требованиями ФГОС и Профессионального стандарта.

### **2.1 Научно – методическое сопровождение как инструмент управления профессиональным развитием педагогов**

На сегодняшний день развитие человеческого потенциала человеческого потенциала становится доминирующим и все больше ориентировано на повышение качества жизни. Расширяются человеческие возможности во всех областях. А развитие персонала стало являться самым важным условием образовательных организаций. Современный ускоренный научно – технический этап жизни ведет к быстрым изменениям и новым требованиям профессиональных знаний, умений и навыков.

На первый план выходит способность быть субъектом своего развития и уметь самостоятельно находить пути решения значимых проблем в быстро меняющемся мире. Специалисты отдали главенствующую роль профессиональному развитию личности. Профессиональное развитие, как правило, отождествляют с прогрессирующим развитием человека: созреванием, формированием, саморазвитием, самосовершенствованием [40].

Существуют различные определения понятия «профессиональное развитие», которые дополняют друг друга.

Рассмотрим некоторые подходы к определению данного понятия:

1 Профессиональное развитие - процесс формирования личности, ориентированный на высокие профессиональные достижения, овладение профессионализмом и саморазвитием личности, профессиональной деятельности и взаимоотношений (Сластенин В.А.) [42].

2 Профессиональное развитие – активное и качественное преобразование у педагога внутреннего мира, внутренняя детерминация активности педагога, приводящая к новому способу профессиональной деятельности (Митина Л.М.). При этом обращается внимание, что нет разницы между возрастом и его влиянием на профессиональное развитие [13].

3 Профессиональное развитие – процесс прогрессивного изменения личности, под влиянием социальных воздействий, собственной активности и профессиональной деятельности (Зеер Э.Ф.). Зеер Э.Ф. наоборот опирается на хронологический возраст человека и его уровень в реализации профессии [18].

4 Профессиональное развитие – сочетание индивидуально – психологических особенностей человека, которые обеспечивают ему наибольшую эффективность его общественно полезной деятельности и удовлетворенности своим трудом [15].

5 В педагогике профессиональное развитие – процесс решения профессионально значимых задач, познавательных, коммуникативных, морально – нравственных. В ходе этого педагог овладевает важным и необходимым комплексом связанных с его профессией деловых качеств и нравственных [21].

Рассмотрев несколько понятий определения «профессиональное развитие» можно сделать вывод, что приобретение новых навыков, знаний и умений это непрерывный комплексный процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Другими словами, необходимо постоянное непрерывное профессиональное развитие личности.

Управление профессиональным развитием проходит в несколько основных этапов:

- 1 Привлечение и оформление на работу педагога.
- 2 Анкетирование новых и молодых педагогов с целью ознакомления всех педагогических работников и оценки психологического климата.
- 3 Психологическая диагностика для определения личностных качеств педагога.
- 4 Аттестация педагога в определенные установленные сроки с целью степени соответствия компетенций и качеств личности на занимаемую должность,

на уровень выполнения своей работы, определения интенсивности нагрузки и формирования дальнейшего плана обучения профессионального развития.

5 Планирование профессионального развития педагога в рамках системы НМС повышения профессионального развития.

6 Включение педагога в кадровый резерв по разным видам деятельности.

7 Организация обучения педагога согласно установленным формам и индивидуальным программам [40].

Управление развитием педагогических кадров в образовательной организации реализуется с помощью НМС педагога при непрерывном повышении профессионального уровня.

Нормативно – правовые условия, позволяющие трактовать приоритеты в организации инновационной деятельности, включены не только в документы федерального, регионального и муниципального уровней, но и в локальные документы, разработанные непосредственно в самой образовательной организации. Такие как устав, коллективный договор, должностные инструкции работников, трудовой договор, в которых максимально включены профессиональные обязанности и профессиональные компетенции педагогов.

На сегодняшний день педагогам предлагаются разнообразные формы повышения квалификации: заочное обучение, дистанционное обучение, курсы повышения квалификации и тд. Но в большинстве все они требуют финансовых затрат. Знания быстро теряют свою актуальность, в связи со стремительными изменениями в обществе. Эффективной организацией стал переход от репродуктивных, информационных форм к продуктивным и исследовательским, требующим активного участия самого педагога в процессе образования. А это значит: изменится отношение педагогов к своей профессиональной деятельности, возрастет количество педагогов, которые смогут принимать участие в технологических, организационных, социальных инновационных мероприятиях.

Новые современные формы развивающего взаимодействия становятся: проектные семинары, деловые игры, коучинг – сессии, круглые столы, имитирующие профессиональные ситуации с использованием интерактивных методов обучения и др. [24].

В режиме модернизации необходимо строить по - новому систему управления профессионального развития, привлекая педагогов к разработке, применению и реализации нового опыта. Выдвигается на первый план не формальная принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемая его личная позиция, которая обеспечивает отношение к труду.

Особенностью руководства и управления на современном этапе становится удовлетворение профессиональных потребностей педагога и включение его в творческий поиск. А руководитель совместно со старшим воспитателем должен способствовать профессиональному и личностному росту педагогических кадров с использованием формальных, неформальных, информальных форм их профессионального образования, опираясь и используя новую систему НМС повышения профессионального уровня.

Вся ответственность лежит на руководителе образовательной организации, который создает и обеспечивает условия для совершенствования профессионализма педагогов, формирует педагогическую культуру, творческую атмосферу с учетом особенностей своего коллектива, обеспечивает перспективу роста. Особо уделяет вниманию оснащению рабочего процесса, который будет служить предпосылкой для творческого саморазвития. Важной функцией руководителя ДОО направлять, поддерживать и контролировать подготовку, повышение квалификации имеющегося персонала, создавать процесс обмена опытом между ДОО и в самой образовательной организации, контролировать участие в конкурсах, контролировать необходимыми документами при сопровождении на различные мероприятия. А самое главное руководитель должен стимулировать творческую инициативу педагогов [24;25].

Все вышеперечисленное нуждается в научно – методическом сопровождении потому, что педагог не всегда может справиться самостоятельно с поставленной задачей, ему необходимо помочь правильно спланировать свое профессиональное развитие, правильно распределить время и собственные усилия, уметь изучать и изменять себя. Замотивировать педагогов является одним из важных условий профессионального развития. Для создания хорошей мотивации необходимо стимулирование. Так же важен контроль и поддержка, как от руководства, так и от коллектива

## 2.2 Особенности научно - методического сопровождения педагогической деятельности в условиях ДОО

В настоящее время профессия воспитатель становится более востребована, и требования и обязанности к профессии тоже. Стали предъявляться и особые требования к воспитанию детей, в особенности к дошкольникам. Именно в дошкольном возрасте закладываются и формируются основы мировоззрения, социальное поведение, этические нормы и моральные качества. Все это развитие обеспечивается профессионализмом воспитателя дошкольной образовательной организации.

Работа в детском саду предполагает обучение и воспитание детей от раннего возраста до 7 лет. Это периоды: от 1,5 до 3 лет, с 3 до 4 лет, от 4 до 5 лет, от 5 до 6 лет, от 6 до 7 лет. Каждый возрастной период имеет свои особенности и требует особого подхода к воспитанию.

Работа воспитателя предполагает специальные знания в области психологии и возрастных особенностей. К личным качествам педагога относятся: ответственность, уравновешенность, коммуникабельность, способность к сопереживанию, доброжелательность, внимательность, терпеливость и др.

К профессиональным качествам: высокий уровень культуры, позитивный настрой, умение быстро найти подход к ребенку, быстро принимать решение, эрудированность и др.

Для эффективного педагогического процесса необходим постоянный поиск новых, более результативных методов воспитания и обучения, при помощи которых происходит передача детям содержания образования. Именно научно – методической деятельности отводится главенствующая роль в создании и внедрении в практику инноваций.

Научно – методическое сопровождение признано обеспечить качество образования посредством повышения профессиональной компетентности педагогов и внедрение инновационных технологий в образовательный процесс в ДОО.

В дошкольной образовательной организации методическую деятельность осуществляет научно - методической службой, которая осуществляет

руководство деятельностью педагогов по реализации основной образовательной программы, повышением квалификации и профессиональной компетентности, обеспечивает взаимодействие с другими методическими службами других организаций на уровне города, области, а так же научно – методическое содействие инновационному развитию образовательного процесса [24].

В состав научно - методической службы входят: группы педагогов, временные творческие коллективы, проблемные группы. Руководит научно - методической службой старший воспитатель (заместитель заведующего по воспитательной и методической работе). Это специалист, готовый работать в инновационном режиме, владеющий новыми информационными технологиями и умеющий организовать инновационную работу и владеющий новыми инновациями. Это эксперт – аналитик, отвечающий за организацию, координацию и контроль [26].

Информационная подсистема научно – методической работы является методический кабинет, с помощью которого отбирается, систематизируется необходимая информация, организуется ознакомление педагогов с общественной научно – методической информацией, нормативно – правовыми и другими документами, создается банк данных и организуется своевременное поступление всей необходимой новой информацией.

Вся научно - методическая работа выстраивается в трех областях:

1 По отношению конкретно к каждому педагогу. Главной задачей является формирование индивидуальной, авторской, высокоэффективной системы педагогической деятельности, соответствующей профессиональному стандарту педагога. Вся НМР должно быть нацелено на обогащение знаний педагога, развитие у него мотивации к творческой деятельности, исполнительского искусства, педагогической техники.

2 По отношению к педагогическому коллективу. Формируется коллектив единомышленников, который нацелен на формирование педагогического кредо, традиций коллектива, на организацию диагностики, самодиагностики, контроль, анализ образовательной деятельности, на выявление и распространение передового педагогического опыта.

3 По отношению к общей системе непрерывного образования. Она предполагает изучение творческое осмысление нормативно – правовых документов, внедрение достижений науки и передовой практики [21;24].

Прежде всего, старший воспитатель при организации НМР должен учитывать интересы и пожелания коллектива.

Направление научно – методической работы может реализовываться в следующем:

- работа всего педагогического коллектива над общей научно – методической темой или проблемой;
- проведение научно – педагогических консультаций;
- работа научно – методических объединений;
- работа с молодыми воспитателями;
- работа с официальным сайтом ДОО и др.;
- работа по совершенствованию НМО образовательного процесса и развивающей среды в группах;
- проведение научно – практических конференций и семинаров;
- система курсовой подготовки педагогов;
- участие педагогов в профессиональных смотрах, конкурсах;
- исследовательская работа педагогов, публикации [24;25].

Формы научно – методической работы в ДОО направлены на вовлечение воспитателей в разработку и внедрение актуальных и значимых для своей организации современных технологий. Для этого используются интерактивные формы, такие как брифинги, дискуссии, круглые столы, «мозговая атака» и др.[25;26].

Организуется работа творческих коллективов, авторских мастерских, проводится индивидуальное консультирование, обучение на проблемных тематических курсах и др. ДОО так же сотрудничает с вузами и методическими центрами для повышения квалификации педагогов на курсах и семинарах. Данное сотрудничество осуществляется для экспериментальной деятельности по разрешению возникающих проблем всей организации, а не только повышение квалификации педагога. Самой важной формой считается самообразование

педагога – самостоятельно добытые знания, которые являются хорошим фундаментом для организации творческого поиска педагога.

Распространение передового педагогического опыта осуществляется через: выступления на педагогических советах, семинарах, коллективных просмотрах, мастер – классах, практикумах, презентациях, размещение на информационных сайтах и размещение материалов в периодических печатных изданиях и др.

В дошкольное образование прочно вошел Федеральный Государственный Образовательный Стандарт, при котором возрос информационный объем выдвигаемых требований к образованию и педагогам. Такие как кадровые, психолого – педагогические, материально – технические, предметно – развивающие, финансовые. Кадровые условия самые важные. Содержание образования обогащается новыми процессуальными условиями, формированием устойчивых профессиональных компетенций, развитием способностей, оперированием информацией, творческим решением проблем науки с акцентом на индивидуализацию. Требования к кадрам подразумевает повышение квалификации педагогических и руководящих работников.

Требования к педагогу по ФГОС ДО:

1 Исследовательские умения.

- уметь провести самоанализ своей работы;
- уметь оценивать мероприятие воспитательного характера;
- изучать психологические особенности личности ребенка;
- проводить анализ результативности воспитательно – образовательного

процесса, методической работы.

2. Проектировочные умения.

- уметь разрабатывать различные воспитательные мероприятия;
- разрабатывать план, программу в соответствии с целями и задачами.

3. Организаторские умения.

- уметь применять современные педагогические технологии;
- знать современные подходы к воспитанию;
- уметь включать детей в различные виды деятельности, в соответствии с возрастом.

4. Коммуникативные умения.

- уметь строить и управлять коммуникативным взаимодействием.

#### 5. Конструктивные умения.

- соблюдать принципы реализации образовательного процесса;

- уметь отбирать оптимальные формы, методы и приемы воспитания [37].

Единое требование, что все педагоги ДОО должны иметь педагогическое образование.

Требования профессионального стандарта так же актуализировали проблему совершенствования непрерывного образования и профессионального развития педагогических работников, в частности создания и реализации в профессиональных образовательных организациях системы НМС повышения профессионального уровня (профессиональной компетентности, профессиональной квалификации, профессионализма педагогической деятельности). Важной целью данной системы являются организация и управление профессиональным развитием педагогов.

Воспитатель должен постоянно совершенствовать свое мастерство, используя достижения педагогической науки и передовой практики. Необходимо осваивать инновационные технологии, нетрадиционные методы, но и не должен забывать про доброе старое (устное народное творчество).

Для настоящего специалиста своего дела повышение профессионализма – вечный, непрекращающийся процесс.

Воспитатели, как и другие педагогические работники должны проходить курсы повышения квалификации. Повышение квалификации направлено на совершенствование или получение новой компетенции и могут быть такие краткосрочные программы в объеме не менее 16 часов. Профессиональная переподготовка не менее 250 часов, для приобретения новой квалификации. Согласно Профстандарту, закону «Об Образовании в РФ» периодичность прохождения курсов дополнительного профессионального образования составляет раз в 3 года. Так же профессия воспитателя требует постоянно совершенствоваться, регулярно обновлять свои педагогические знания. Все это возможно при непрерывном обучении и повышении квалификации.

Таким образом, можно отметить, что современному воспитателю необходимо наличие профессиональной подготовки и переподготовки. А для этого

необходимо создание в организации научно – методической службы для повышения и развитие педагога по всем нормативным требованиям. Для этого, чтобы воспитатели соответствовали современным требованиям, необходима грамотная организация НМС, создание условий и грамотный старший воспитатель (руководитель), который бы способствовал развитию кадров ДОО.

Выводы по 2 главе

Во второй главе «Научно-методическое сопровождение в системе управления деятельностью образовательной организации» рассмотрены и описаны понятие «профессиональное развитие», управление профессиональным развитием, особенности руководством профессионального развития. Проанализированы требования к развитию и повышению компетенции педагогических кадров.

В первом параграфе второй главы «Научно – методическое сопровождение как инструмент управления профессиональным развитием педагогов» сделан вывод, что педагог не всегда может справиться самостоятельно с поставленными перед ним задачами, и нуждается в сопровождении. Педагогу необходимо помочь правильно спланировать свое профессиональное развитие, правильно распределить время и собственные усилия.

Во втором параграфе второй главы «Особенности научно - методического сопровождения педагогической деятельности в условиях ДОО» рассмотрены особенности сопровождения воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации, что с помощью научно – методической работы качественно осуществляется руководство деятельностью педагогов по реализации основной образовательной программы, повышением квалификации и профессиональной компетентности, обеспечивает взаимодействие с другими методическими службами других организаций на уровне города, области, а так же научно – методическое содействие инновационному развитию образовательного процесса.

Исходя из вышесказанного, научно-методическое сопровождение в ДОО можно отметить как синтез двух процессов: научно – исследовательского и методического. Направленных на осуществление научно – методического сопровождения всего образовательного процесса, поддержку, координацию инновационной, научно – исследовательской деятельности педагогов, процесса развития ДОО. А главная цель образовательной организации будет иметь двойной

характер, а именно: произойдет обеспечение образовательного процесса научными средствами; повысится профессиональная компетентность у педагогов и научно - методический уровень.

### **3 РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАУЧНО – МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОДНОГО ПЕДАГОГА)**

В данной главе разработана и реализована программа научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях ДОО представлена база образовательной организации, в которой проходила экспериментальная деятельность, разработана программа и календарный план реализации программы. Проведено экспериментальное исследование и даны результаты.

#### **3.1. База и методы исследования**

Базой исследования стало «МБОУ СШ№93» (дошкольное отделение), которое является структурным подразделением школы - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования «Средняя школа №93» г. Архангельска, Детский сад является структурным подразделением школы с 2014 года и располагается по адресу 2-Линия д.10 корп.1. МБОУ СШ№93 (дошкольное отделение) – детский сад общеразвивающего вида.

Здание детского сада введено в эксплуатацию 15 февраля 1982 года. Отдельно стоящее 2-х этажное здание. Зона игровой территории включает в себя 6 игровых площадок индивидуальные для каждой группы, оборудованные малыми строительными формами и зоной для совместных спортивных мероприятий. На всех площадках имеются теневые завесы. Детский сад расположен в небольшом жилом районе.

По мере необходимости проводится ремонт помещений силами своих работников. С привлечением родительской помощи ремонтируются малые формы, находящиеся на участках.

Для осуществления воспитательно – образовательного процесса в детском саду имеются оснащенные помещения:

- методический кабинет, как важное условие качества педагогического процесса;

- музыкальный зал, который дает детям реализовать себя в различных видах деятельности;

- физкультурный зал, в котором формируются жизненно-необходимые двигательные умения и навыки, физическая подготовка и достижение определенного уровня физической культуры;

- медицинский кабинет, следит за здоровьем и физическим развитием детей, проводит лечебно – профилактические мероприятия, обеспечивает соблюдение санитарно - гигиенических норм и режимом питания;

- комната сказок, для ознакомления и формирования общего представления у детей, о культуре своего народа, её богатстве и разнообразии. Попадая в комнату дети погружаются в атмосферу народного быта, могут посмотреть и потрогать подлинные предметы русской избы;

- сейчас разработан проект экологической комнаты, происходит оснащение всем необходимым;

- так же ведутся кружки самими педагогами и педагогам из другого культурного центра.

Все помещения обладают всем необходимым оборудованием и материалами по профилям своей деятельности.

В каждой группе предметно – пространственная среда отвечает всем современным требованиям. Оснащение групп соответствует возрастным особенностям развития детей и созданы центры видов деятельности, которые содержат в себе познавательный и развивающий материал.

За время функционирования детского сада сложились интересные традиции, которые сохранились новым поколением воспитателей. Лучшие традиции – это опыт и профессионализм воспитателей, детсадовские праздники, работа творческих групп, участие в конкурсах.

Одной из основных и важных задач, которая успешно реализуется – это совершенствование содержания дошкольного образования и повышения качества воспитательно – образовательного процесса.

Режим работы ДОО это пятидневная рабочая неделя: с 7.00 до 19.00 суббота и воскресенье выходной. Образовательная организация функционирует круглый год.

В детском саду из 6 групп функционирует только 4 группы: 1 младшая группа от 1.5 до 3 лет, средняя группа от 3-5 лет, старшая группа 5-6 лет, подготовительная группа 6-7 лет.

Организация детского сада руководствуется в своей деятельности следующими нормативно – правовыми и локальными документами: законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 №273-ФЗ, ФГОС ДО – федеральным государственным образовательным стандартом от 2013г., Уставом ДОО, лицензией на осуществлении образовательной деятельности, положением о детском саде, внутренними локальными актами организации.

В ДОО имеется охранная служба, автоматическая пожарная сигнализация и система оповещения при пожаре. Здание ДОО оснащено средствами пожаротушения и тревожной кнопкой.

Образовательный процесс осуществляют 11 педагогов: 1 старший воспитатель, 8 воспитателей, 1 педагог – психолог, 1 музыкальный руководитель. Из них имеют:

Таблица 3.2 - Характеристика по уровню образования

Всего педагогов	Высшее образование	Среднее – профессиональное образование
11	4 (44%)	7 (56%)

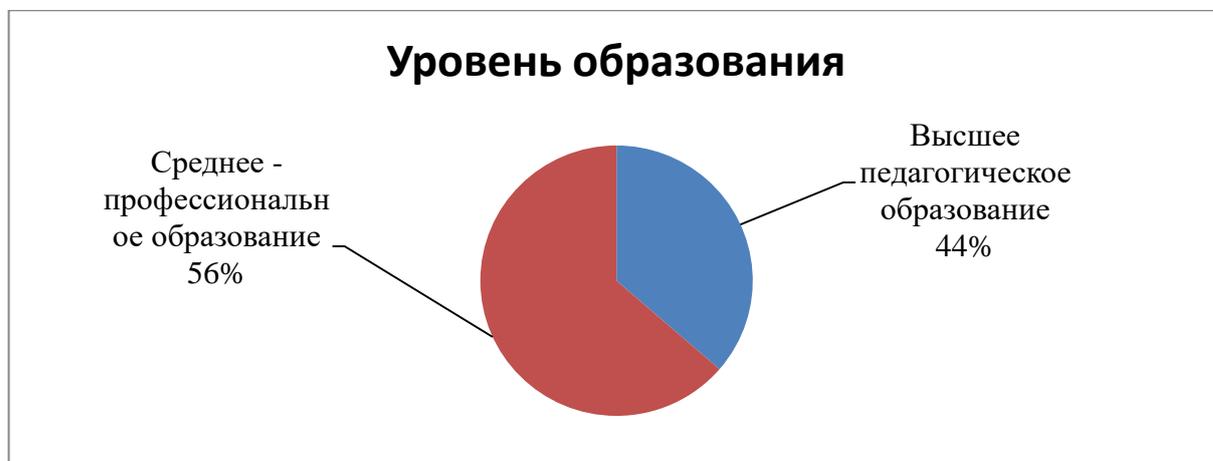


Рисунок 3.1 - Уровень образования

Таблица 3.3 - Характеристика по квалификационным категориям

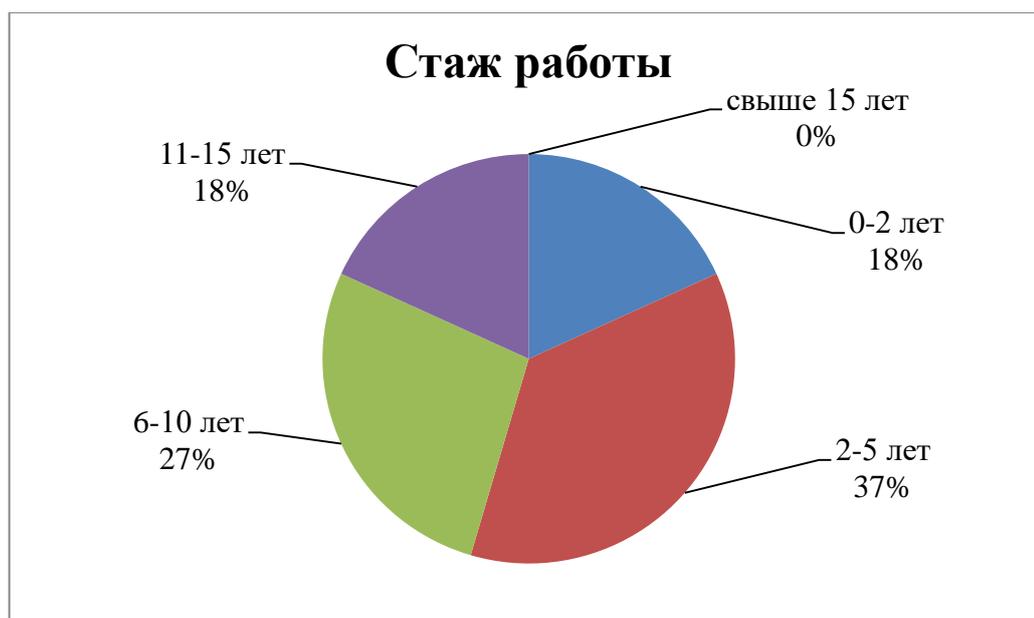
Первая категория	Высшая категория	Соответствие занимаемой должности	Без категории
4 (37%)	0 (0%)	3 (27%)	4 (36%)



Рисунок 3.2 - Квалификационная категория

Таблица 3.4 - Характеристика по стажу работы

0-2 лет	2-5 лет	6-10 лет	11-15 лет	Свыше 15 лет
2 (18%)	4 (37%)	3 (27%)	2 (18%)	0 (0%)



### Рисунок 3.3 – Стаж работы

Анализ кадрового обеспечения позволил сделать вывод, что большая часть педагогического коллектива молодые педагоги со стажем до 5 лет.

Все воспитатели имеют обязательное базовое образование по специальности воспитатель детей дошкольного возраста.

В 2019 году 1 педагог окончил педагогический колледж и поступил в Северный Арктический Федеральный университет.

Отсутствие квалификационной категории у ряда педагогов, объясняется декретным отпуском, болезни, незначительным педагогическим стажем.

3 педагога прошли процедуру на соответствие занимаемой должности, из – за невозможности подать на категорию, не хватка баллов.

1 педагог пока что имеют стаж всего 1,5 года. Поэтому у него нет ни категории, ни СЗД.

Педагогический коллектив в своей работе использует основную образовательную программу «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой. А также имеют свои разработанные программы на учебный год по возрасту детей. Педагоги детского сада ежегодно принимают участие в выступлениях, конференциях, конкурсах различных уровней.

Руководит и помогает работе воспитателей старший воспитатель.

Педагоги детского сада строят свою работу в тесном сотрудничестве с семьями воспитанников и вовлечением их в образовательный процесс. Обучение и воспитание дошкольников проходит во взаимодействии с педагогами начального образования, с целью обеспечения преемственности образовательного процесса.

В связи изменениями в системе образования и новыми требованиями к педагогическим работникам, стало необходимо значительно изменить методическую работу в образовательной организации. Профессиональный рост педагогов, формирование современного педагогического мышления, повышения квалификации и др. требует действенной помощи в профессиональном развитии и помощи в сопровождении.

Что привело к необходимости улучшить и обеспечить образовательный процесс путем организации научно – методического сопровождения.

Эксперимент по разработке и внедрению программы научно – методического сопровождения был проведен в три этапа:

- 1 Констатирующий.
- 2 Формирующий.
- 3 Контрольный.

Целью констатирующего этапа эксперимента стало определение уровня развития профессиональной деятельности педагога в дошкольной образовательной организации.

Для определения готовности педагога к новому в своей профессиональной деятельности используются методики:

- Анкета «Восприимчивость педагога к новшествам» (методика Соловьевой Т.С.) (Приложение А);
- Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» (Приложение Б);
- Анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» (Приложение В);
- Анкета «Самооценка готовности педагога к самореализации» (Приложение Г).

Данные методики позволяют понять и определить, готовы ли педагоги к профессиональным изменениям. Ежегодно составляется протокол о результатах достижений, обучении и развитии педагогов. Результаты обсуждаются на педагогическом совете в конце учебного года.

Кроме этого, администрацией образовательной организации, совместно со старшим воспитателем и педагогами были изучены документы, касающиеся ФГОС, закона «Об образовании в РФ», профессионального стандарта педагога о внедрении научного компонента сопровождения педагога. Разработан план действий по повышению уровня развития профессиональной деятельности педагога в дошкольной образовательной организации.

Результатом констатирующего этапа стало нахождение слабых сторон таких как:

- малая освещенность педагогов в вопросах знания документов;
- низкая восприимчивость педагогов к новшествам и не готовность к изменениям;

- хорошая мотивационная готовность у всего педагогического коллектива в целом;

- имеется ряд барьеров, препятствующих к освоению инноваций;

- отсутствие использования электронного документооборота;

- отсутствие четкой проработанной системы взаимодействия педагогов с другими образовательными учреждениями;

- отсутствие помощи;

- очень слабая информированность педагогов о возможных инновациях;

- низкая самооценка готовности педагога к самореализации.

Таблица 3.5 - Результаты анкеты Восприимчивость педагога к новшествам

ФИО педагога	Вопрос						Всего	Уровень восприимчивости педагога к новшествам	
	1	2	3	4	5	6			
Педагог 1	2	2	2	2	2	3	13	0,72	допустимый
Педагог 2	2	2	1	1	1	2	9	0,5	низкий
Педагог 3	1	1	2	1	2	2	9	0,5	низкий
Педагог 4	2	2	1	1	2	1	9	0,5	низкий
Педагог 5	1	1	2	1	1	1	7	0,4	критический
Педагог 6	2	3	2	1	3	2	13	0,72	допустимый
Педагог 7	2	3	3	1	2	2	13	0,72	допустимый
Педагог 8	3	2	2	2	3	3	15	0,83	допустимый
Педагог 9	3	3	3	3	3	3	18	1	оптимальный
Педагог 10	2	2	2	2	3	3	14	0,77	допустимый
Педагог 11	2	3	2	1	2	3	9	0,5	низкий



Рисунок 3.4 – Результат анкеты Восприимчивость педагога к новшествам

Таблица 3.6 – Результаты анкеты Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Вопрос	Ответ	Процентное соотношение %
Осознание недостаточно достигнутых результатов и желание их улучшить	9	<b>82%</b>
Потребность в контактах с интересными, творческими людьми	9	<b>82%</b>
Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины	9	<b>82%</b>
Потребность в лидерстве	3	<b>27%</b>
Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей	9	<b>82%</b>
Потребность в самовыражении, самосовершенствовании	9	<b>82%</b>
Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе	9	<b>82%</b>
Желание проверить на практике полученные знания о новшествах	9	<b>82%</b>
Потребность в риске	8	<b>73%</b>
Материальные причины: повышение заработной платы, возможность аттестации и т.д	11	<b>100%</b>
Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным	9	<b>82%</b>



Рисунок 3.5 – Результат анкеты Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Таблица 3.7 – Результаты анкета Барьеры, препятствующие освоению инноваций

Вопрос	Количество человек	Процентное соотношение %
Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях	10	90%
Убеждение, что учить можно по-старому	8	73%
Плохое здоровье, другие личные причины	8	73%
Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения	6	55%
Отсутствие материальных стимулов	11	100%
Чувство страха перед отрицательными результатами	7	64%
Отсутствие помощи	10	90%
Разногласие, конфликты в коллективе	4	36%



Рисунок – 6 Результаты анкеты

#### Барьеры, препятствующие освоению новшеств

Таблица 3.8 – Результаты анкеты Самооценка готовности педагога к самореализации

Педагог	Суммарное число баллов из 100	Процентное соотношение %	Уровень методологической культуры
1	2	3	4
Педагог 1	47	47 %	средний

Продолжение таблицы 3.8 – Результаты анкеты Самооценка готовности педагога к самореализации

Педагог 2	25	25%	низкий
Педагог 3	23	23%	низкий
Педагог 4	24	24%	низкий
Педагог 5	15	15%	очень низкий
Педагог 6	53	53%	средний
Педагог 7	59	59%	чуть выше среднего
Педагог 8	29	29%	средний
Педагог 9	47	47%	средний
Педагог 10	61	61%	чуть выше среднего
Педагог 11	81	81%	высокая

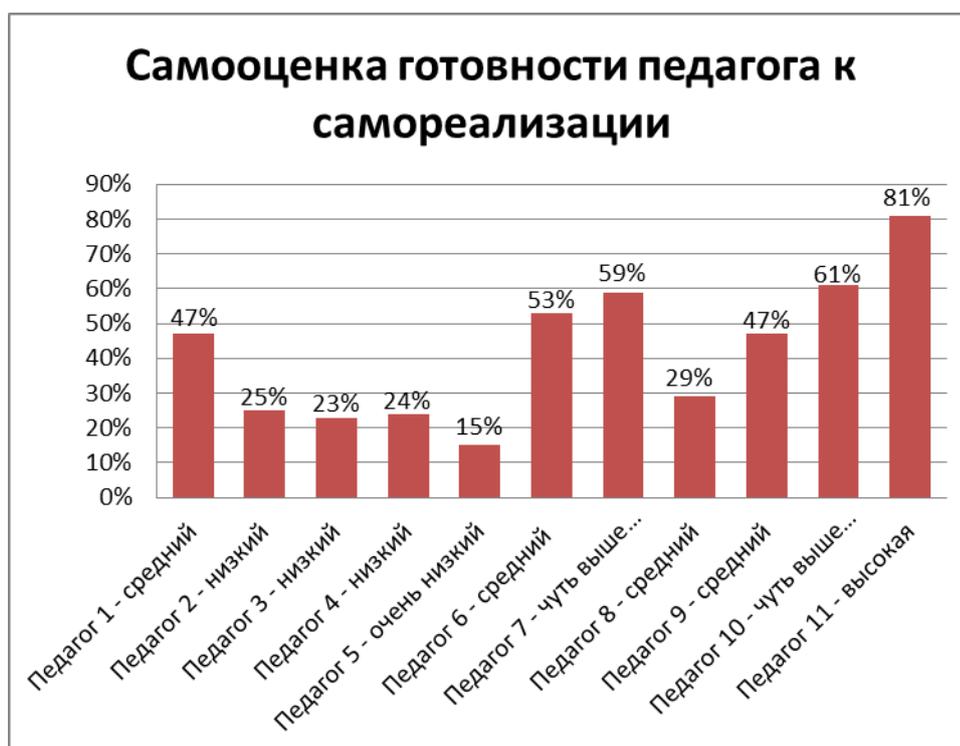


Рисунок 3.7 – Самооценка готовности педагога к самореализации

Полученные результаты анкетирования показали, что большинство педагогов следят за изменениями в системе образования, интересуются новшествами и пытаются самостоятельно их внедрять, но не имеют сопровождающего, который помог бы в выборе нужной правильной информации. Педагоги пытаются самостоятельно заниматься своим самообразованием. Барьером оказалось препятствие, что педагоги не сотрудничают с информационно – методическими центрами, которые помогли бы в решении проблем, таких как информационное обеспечение, повышение профессиональной компетентности педагогов, оказании методической помощи. Но хороший результат показал, что большинство педагогов видят перспективы своего дальнейшего развития и открыты к новому изучению.

Мотивационная готовность педагогов показала результат лучше предыдущих. 82% педагогов имеют желание учиться дальше. Педагоги готовы сотрудничать с творческими людьми, заниматься самосовершенствованием и в дальнейшем самообразованием. Педагоги готовы участвовать в инновационных процессах модернизации образования, в совместном поиске и исследовании.

Слабым звеном всего анкетирования стала малая информированность коллектива о всевозможных инновациях в системе образования, отсутствие материального стимула и квалифицированной педагогической помощи.

Результатом анкеты «Самооценка готовности педагога к профессиональной самореализации» стало слабое умение проектировать программу саморазвития. Выявилось неправильное понимание целостности инновационного процесса, но при этом есть желание заняться саморазвитием и самореализовать себя в полном объеме в своей образовательной организации. Многие педагоги стремятся найти свой профессиональный стиль работы.

Результат анкетирования привел нас, творческую группу педагогов совместно со старшим воспитателем, к решению о создании в своей образовательной организации Программы научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях ДОО, отражающей комплекс требований к профессиональному развитию педагогов и всего педагогического коллектива.

Задачи формирующего этапа эксперимента:

- наиболее плотно ознакомиться с требованиями, выдвигаемыми модернизацией образования;
- разработать программу научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в дошкольной образовательной организации;
- наполнить данную программу содержанием, необходимым для данной организации;
- разработать план индивидуального маршрута педагога;
- апробировать программу на практике в образовательной организации.

В ходе контрольного эксперимента предполагается проверка данной программы на практике с педагогами. Что, потом позволит нам сказать, эффективна или не эффективна ли разработанная данная программа.

### 3.2. Разработка и апробация программы научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях ДОО

Опираясь на опыт образовательной организации по повышению квалификации педагогов, проведя анкетирование педагогов, а также требований

ФГОС ДО, Профессионального стандарта педагога и закона «Об образовании в РФ» и компонентов педагогической деятельности на формирующем этапе нами была определена и спроектирована внутрисадичная программа научно – методического сопровождения деятельности воспитателя.

Программа сможет обеспечить пути решения таких проблем как:

- создастся единое образовательное пространство, в котором педагог сможет сам выбрать путь своего развития, определяя содержание, формы, варианты становления своего профессионализма;

- реализовать механизм непрерывности обучения, на постоянное удовлетворение запросов педагога, на готовность к субъект – субъектному взаимодействию;

- систему морального и материального стимулирования профессионального роста педагога.

Структура данной программы отражает объединенную концепцию различных направлений, где функции, принципы и способы сопровождения тесно связаны с объектами и субъектами управления представлена на рисунке 3.8.

Систематическое взаимодействие субъекта и объекта сопровождения обеспечивает педагогу тесное сотрудничество в помощи в обучении и устойчивости профессионального роста.

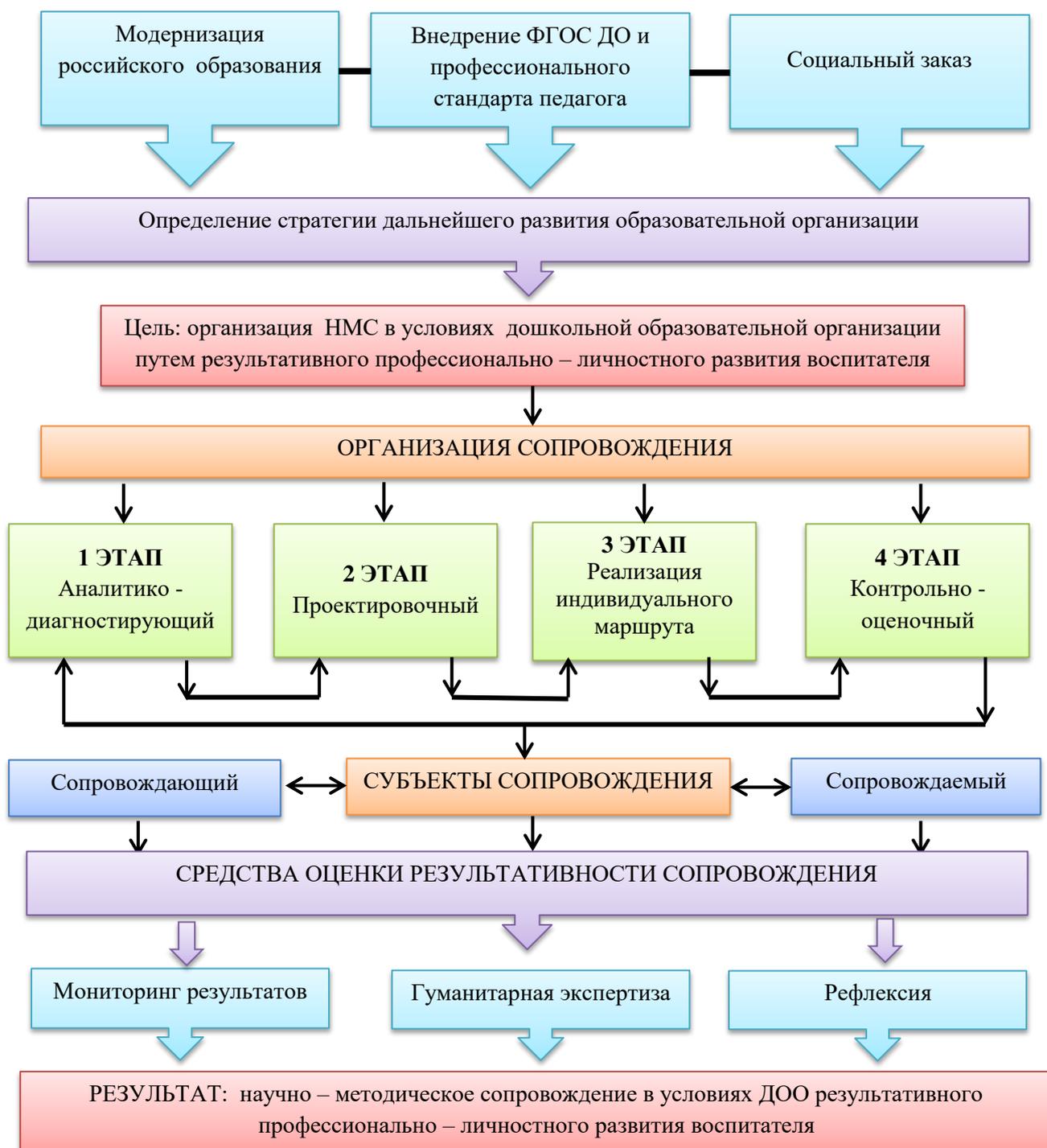


Рисунок 3.8 – Структура научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя

Разработан паспорт программы НМС деятельности воспитателя в условиях ДОО и представлен в таблице 3.9.

Таблица 3.9 – паспорт программы НМС деятельности воспитателей в МБОУ СШ№93

№	Наименование	Обоснования
1	Название	Программа «Научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях ДОО»
2	Основание разработки	Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013-2020г. Национальная доктрина образования в РФ (до 2025г.). Федеральный закон «Об образовании в РФ». Федеральный Образовательный Стандарт Дошкольного Образования. Профессиональный стандарт педагога.
3	Срок реализации	Сентябрь 2017- декабрь 2019 гг.
4	Этапы реализации	1. Аналитико – диагностирующий этап сентябрь – декабрь 2017г. 2. Проектировочный этап январь – май 2018г. 3. Этап реализации индивидуального маршрута июнь 2018 – август 2019г. 4. Контрольно – оценочный этап сентябрь – декабрь 2019г.
5	Цель	Разработать и внедрить НМС в условия дошкольной образовательной организации для профессионально – личностного развития педагогов в соответствии с требования ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС ДО и Профессионального стандарта
6	Задачи программы	Проанализировать и выявить затруднения у педагогов. Создать комфортные условия для реализации педагогического развития. Реализовать процесс НМС в соответствии с требованиями государства. Разработать систему диагностики, для определения уровня профессиональных затруднений и развития личностного и профессионального развития.
7	Реализация программы	Разработка и реализация индивидуального маршрута педагога. Определение курсов подготовки. Помощь и сопровождение при аттестации педагога. Организованная работа с молодыми педагогами. Организация активных форм непрерывности образования, самообразование педагога. Обобщение, распространение своего педагогического опыта. Совершенствование своего педагогического мастерства.

Программа разработана на основании результатов анкетирования педагогов, в ходе чего были выявлены затруднения:

- малая освещенность педагогов в вопросах знания документов;
- низкая восприимчивость педагогов к новшествам и не готовность к изменениям;
- хорошая мотивационная готовность у всего педагогического коллектива в целом;
- имеется ряд барьеров, препятствующих к освоению инноваций;
- отсутствие использования электронного документооборота;
- отсутствие чуткой проработанной системы взаимодействия педагогов с другими образовательными организациями;
- отсутствие помощи педагогу;
- очень слабая информированность педагогов о возможных инновациях;
- низкая самооценка готовности педагога к самореализации.

Программы научно - методического сопровождения воспитателя по повышению профессионального уровня состоит из этапов [21;25;28]:

1 Цель первого этапа аналитико - диагностирующего:

- диагностика и самодиагностика причин возникновения данной проблемы субъектами сопровождения;
- диагностика потребностей педагога в овладении новыми инновационными технологиями;
- обобщение полученной информации и формулирование вариантов решения;
- выбор самим педагогом из существующих альтернатив решения проблемы наиболее подходящих вариантов.

Важным на данном этапе становится создание благоприятного климата и творческой атмосферы в дошкольной образовательной организации, для осознания и дальнейшего профессионального развития. Все это необходимо учитывать при составлении индивидуального маршрута НМС педагога.

2 Цель второго проектировочного этапа – совместная разработка дальнейшего индивидуального маршрута профессионального развития с учетом выявленных ранее запросов. Происходит индивидуальный отбор форм, средств и

методов сопровождения. Разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут педагога.

На данном этапе важна совместная работа психолога, руководителя, старшего воспитателя и самого педагога.

3 Цель третьего этапа реализации индивидуального маршрута:

- реализация индивидуального маршрута на основании выбранных форм, методов и средств НМС сопровождения;
- оказание помощи педагогу в начале реализации маршрута;
- корректировка маршрута в процессе реализации;
- оказание постоянной помощи и поддержки в процессе .

Важным моментом становится создание необходимых условий, в частности создание инновационной среды в дошкольной образовательной организации. Это позволит методически подготовить педагога

Результатом реализации индивидуального маршрута является понимание педагогом своей профессиональной позиции и выстраивание собственной траектории профессионального развития в условиях ДОО. А также самостоятельное решение профессиональных затруднений, овладение инновациями и в итоге повышение качества образования.

4 Цель четвертого контрольно – оценочного этапа:

- мониторинг и оценка результатов реализации НМС и индивидуального маршрута воспитателя;
- определение уровня удовлетворенности педагога и становления педагога как субъекта;
- определение перспектив дальнейшего повышения.

Данная программа обеспечивает следующие пути решения важных проблем педагога, такие как:

- создание единого образовательного пространства, с дальнейшим самостоятельным выбором самим педагогом;
- развитие системы непрерывности в профессиональном развитии педагога;
- удовлетворение запросов педагога на обучение;
- обеспечение субъект – субъектного развивающего взаимодействия;

- усовершенствование стимулирования морального и материального обеспечения профессионального роста.

Также разработан план реализации программы (Таблица 3.10):

Таблица 3.10 – План реализации программы

Сроки реализации	Содержание деятельности	Результат
1	2	3
1 Этап Аналитико – диагностический		
сентябрь – декабрь 2017г.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поиск и изучение литературы по теме профессиональное развитие и непрерывное обучение;</li> <li>- ознакомление других педагогов с процессом НМС;</li> <li>- подбор диагностических материалов, для определения уровня профессиональных затруднений;</li> <li>- определение потребностей у педагогов;</li> <li>- анкетирование, общая характеристика основных проблем у педагогов;</li> <li>- создание условий для реализации данной программы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие диагностического инструментария;</li> <li>- мониторинг потребностей педагогов;</li> <li>- создание условий</li> </ul>
2 Этап Проектировочный этап		
январь – май 2018г.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка содержания и форм профессионального развития;</li> <li>- составление карты индивидуального сопровождения;</li> <li>- организация методического сопровождения при аттестации;</li> <li>- организация сопровождения молодых педагогов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- календарный план работы;</li> <li>- карта индивидуального сопровождения</li> </ul>
3 Этап Этап реализации индивидуального маршрута		

Окончание таблицы 3.10 – План реализации программы

1	2	3
июнь 2018 – август 2019г.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание комфортных педагогических условий;</li> <li>- проведение психологических тренингов, семинаров по формированию профессиональных компетенций;</li> <li>- участие педагогов в важных для них конкурсах, мероприятиях профессионального мастерства и их психологическая поддержка;</li> <li>- обмен опыта;</li> <li>- организация наставничества для молодых педагогов;</li> <li>- актуализация и реализация материальной и моральной поддержки педагогов со стороны руководства;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация активных и интерактивных форм НМС (методические фестивали, ярмарки, выставки, мастер классы, дискуссии, тренинги, научно – практические конференции, профессиональные конкурсы, наставничество и др.);</li> <li>- наличие библиотечного фонда;</li> <li>- наличие свободного доступа к сети Интернет;</li> <li>- повышение квалификации педагогов;</li> <li>- проведение открытых мероприятий, оформление информационных стендов, методических материалов, публикаций и тп.</li> </ul>
<p>4 Этап Контрольно – оценочный этап</p>		
сентябрь – декабрь 2019г.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка результатов по качеству индивидуального маршрута;</li> <li>- оценка результата реализации Программы НМС;</li> <li>- оценка по распространению педагогического опыта педагогами.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рефлексия собственной деятельности;</li> <li>- анализ и обработка полученных результатов; анализ реализации Программы;</li> <li>- отчет участников об участие в конференциях, семинарах, конкурсах, перспективное планирование.</li> </ul>

И так научно – методическое сопровождение может осуществляться средствами организационной, диагностической, методической и аналитической помощи.

Ресурсное обеспечение:

- благоприятные условия;
- мотивационный стимул;

- готовность каждого педагога к непрерывному саморазвитию;
- наличия ресурса Интернет;
- готовность педагога к демонстрации своего педагогического опыта.

На основе плана реализации программы был разработан календарный план НМС деятельности воспитателя в условиях ДОО представленный в таблице 3.11 и карта индивидуального сопровождения таблица 3.12.

Таблица 3.11 – Календарный план

Дата	Название мероприятия	Цель	Участники	Место проведения
1	2	3	4	5
сентябрь	Анкета «Восприимчивость педагога к новшествам» (методика Соловьевой Т.С.) (Приложение А). «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» (Приложение В).	Определить профессиональное развитие педагогов	Старший воспитатель, воспитатели	МБОУ СШ №93
сентябрь	Педсовет «Научный компонент, как новое требования к профессиональной деятельности педагога: закон «Об образовании в РФ» «Профессиональный стандарт педагога» и ФГОС ДО	Подчеркнуть значимость научного компонента сопровождения и в готовности педагогов решать профессиональные задачи на основе научных достижений	Руководитель ДОО, старший воспитатель, воспитатели	МБОУ СШ №93
октябрь	Семинар «Научно – методическое сопровождение деятельности воспитателя в ДОО»	Обеспечить повышение и развитие профессиональной компетенции педагогов	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	МБОУ СШ №93
октябрь	Опрос на определение уровня готовности педагогов к саморазвитию. «Самооценка готовности педагога к самореализации» (Приложение Г). «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению	Определить профессиональное развитие педагогов	Руководитель ДОО, старший воспитатель, воспитатели	МБОУ СШ №93

	новшеств» (Приложение Б)			
--	--------------------------	--	--	--

Продолжение таблицы 3.11 – Календарный план

1	2	3	4	5
октябрь	Круглый стол «Из каких источников воспитатель может использовать информацию для повышения своего профессионального уровня?»	Обеспечить повышение и развитие профессиональной компетенции педагогов	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	МБОУ СШ№93
ноябрь	Методический совет «Профессиональный стандарт педагога дошкольного образования – воспитателя»	Обеспечить повышение и развитие профессиональной компетенции педагогов	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	МБОУ СШ№93
октябрь - ноябрь	Разработка диагностических карт профессионального мастерства и определение личных потребностей сотрудников в обучении	1.Проведение самоанализа. 2.Составление индивидуальных перспективных планов повышения квалификации педагогов. 3. Работа над персональными темами по самообразованию педагогов	Заместитель заведующего, старший воспитатель, воспитатели	МБОУ СШ№93
декабрь	Конкурс для молодых педагогов «Педагогический дебют»	Оказание методической помощи в приобретении практических навыков для педагогической деятельности педагогам со стажем работы до 3-х лет	Воспитатели с опытом работы до 3-х лет	Департамент образования
в течении года	Совместное проведение праздников (День дошкольного работника, Новый год, 8 Марта и т. п.)	Создание психоэмоциональной обстановки в коллективе	Все педагоги	
декабрь	Конференция «Самообразование – одна из форм повышения профессиональной компетентности педагога»	Выявить влияние самообразования на педагогическое мастерство и профессиональны	Педагогические работники	МБОУ СШ№93

		й рост педагога		
--	--	--------------------	--	--

Продолжение таблицы 3.11 – Календарный план

1	2	3	4	5
в течении года	Конкурсы для педагогов (очные, заочные)	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	ДОО, город, область
январь	Семинар «Повышение квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута воспитателя»	Педагогическое мастерство и профессиональный рост педагога через индивидуальный маршрут	Педагогические работники	МБОУ СШ№93
февраль	Окружной этап городского конкурса «Лучший наставник»	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	МБДОУ Детский сад № 100
март	Окружной этап фестиваля педагогических идей «Открытый урок» в Архангельске	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	МБДОУ Детский сад № 100
апрель	Декада молодого педагога	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	МБДОУ Детский сад № 100
ноябрь	Декада преемственности	Демонстрация педагогического опыта	Педагогические работники	МБДОУ Детский сад № 100
в течении года	Вебинары	Повышения квалификации педагогов дистанционно	Педагогические работники	Педагогические сайты
в течении года	Консультирование по разрешению профессиональных и личностных проблем	Помощь педагогу в его затруднениях в профессиональном развитии	Педагогические работники	МБОУ СШ№93
течении года	Курсы повышения квалификации	Повышение профессиональной компетентности	Педагогические работники	АО ИОО
в течении года	Аттестация педагогов	Повышение квалификации	Педагоги, старший воспитатель	АО ИОО
в течении года	Публикация в различных сборниках научно-практических материалов	Демонстрация педагогического опыта	Педагоги	Публикации в сборниках, на сайтах ДОО

Окончание таблицы 3.11 – Календарный план

1	2	3	4	5
в течении года	Обобщение, распространение педагогического опыта на всех уровнях (муниципальный, городской, областной и тд.)	Распространять и внедрять эффективные формы и методы, которые способствуют получению высоких результатов в работе	Педагоги	Открытые показы, мастер классы

Карта индивидуального сопровождения профессионального развития педагога представлена и состоит из:

Ф.И.О. педагога: \_\_\_\_\_

Образование: \_\_\_\_\_

Стаж работы (педагогический): \_\_\_\_\_

В данной организации: \_\_\_\_\_

Дата прохождения аттестации: \_\_\_\_\_

Квалификационная категория: \_\_\_\_\_

Дата последней курсовой переподготовки: \_\_\_\_\_

Тема курсовой подготовки: \_\_\_\_\_

Таблица 3.12 - Карта индивидуального сопровождения

Направление деятельности	Содержание деятельности	Результат	Достижение	Формы представления результатов педагогической деятельности воспитателя
1	2	3	4	5
Самообразование				
Деятельность педагога в профессиональном сообществе (командный уровень)				

Окончание таблицы 3.12 - Карта индивидуального сопровождения

1	2	3	4	5
Участие в методической работе (организационный уровень)				
Презентация педагогического опыта				

При выборе темы самообразования важно учитывать актуальность и важность ее на данный момент. Выделить научно - теоретические и практические моменты, степень разработанности данной проблемы в литературе.

Сроки реализации могут быть от одного года до 5 лет, в зависимости от ситуации затруднения и задач образовательной организации.

Педагогический продукт как собственный результат будут [24]:

- 1 Публикации.
- 2 Рабочие программы, проекты и тд.
- 3 Портфолио.
- 4 Мастер – классы.
- 5 Творческий отчет.
- 6 Собственный сайт педагога.
- 7 Доклады, выступления.
- 8 Педагогические проекты.
- 9 Творческие мастерские.
- 10 Самостоятельное проведение семинаров.
- 11 Отчеты о результатах инновационной деятельности.
- 12 Результаты конкурсов, соревнований и тд.
- 13 Аттестация.
- 14 Презентация опыта по выявленной теме [6;20].

Ожидаемым результатом индивидуального образовательного маршрута будут:

- повышение профессиональной компетентности у педагога МБОУ СШ№93;
- изменение качественных показателей деятельности педагогов;
- разработка и издание методических пособий, программ, статей и т.д.;
- разработка дидактических материалов, наглядных пособий;
- разработка и проведение открытых мероприятий;
- участие и проведение семинаров, мастер – классов, конференций;
- обобщение опыта по исследуемой проблеме.

Проведя анкетирование всего педагогического коллектива, были определены два педагога: один педагог имел множество проблем, а другой наоборот проблем не испытывал. Реализация программы стала строиться по отношению конкретно к одному педагогу – Педагогу под номером 5, который стал участником нашего эксперимента. Педагог 5 в нашей дошкольной образовательной организации новенький и молодой специалист, имеет опыт работы до 3х лет. У него произошла смена места работы, в связи с декретным отпуском и переездом. При этом имеется высшее педагогическое образование по направлению «Начальное образование» по квалификации учитель начальных классов. Педагог 5 имеет всего 1,5 года педагогического стажа и поэтому нет квалификационной категории и СЗД.

По результату анкет у педагога выявились такие проблемы как: из анкеты «Восприимчивость педагога к новшествам» имеет критический уровень восприимчивости к новшествам. Педагог 5 никогда не следит за передовым педагогическим опытом, не имеет индивидуального стиля работы, не занимается самообразованием, не сотрудничает с информационно – методическими центрами, не открыт новому, а главное, почему то не видит перспективы своей дальнейшей деятельности.

По результату анкеты «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» дал более положительный результат, в котором происходит понимание о недостаточности профессионализма и желанию учиться, имеется потребность в общении с интересными людьми.

По результату анкеты «Барьеры препятствующие освоению новшеств» выяснилось, что была слабая информированность педагога в инновациях, небольшой опыт работы, отсутствие материальных стимулов, чувство страха перед

отрицательным результатом, главная причина отсутствие помощи со стороны и разногласия и конфликты в коллективе.

По результату анкеты «Самооценка готовности педагога к профессиональной самореализации» оказалось, что педагог не владеет методиками научного исследования, не понимает целостности инновационного процесса, не умеет проектировать программу саморазвития, не умеет решать и брать на себя ответственность, из – за этого у Педагога 5 не высокая потребность в саморазвитии самореализации, нет стремления к самопознанию.

Все эти результаты анкет говорят нам о том, что Педагогу 5 нужна срочная предметная, методическая, коммуникативная, информационная, правовая и общекультурная помощь.

Чтобы замотивировать Педагога 5 к повышению и развитию своего профессионального уровня были созданы такие условия как:

- благоприятный психологический климат в образовательной организации, который организовали другие педагогические работники в форме доброжелательного отношения и желанием помочь;
- жизнерадостный настрой, уважительное отношение педагогов к друг другу;
- стимулирование материального и поощрительного плана от руководителя ОО.

В результате между воспитателями организовалось взаимопонимание, стало бережное отношение к каждому члену коллектива, которое обеспечило психологическое единство всего коллектива, эмоционально и мотивационно. Было создано поле морально – интеллектуального напряжения, без которого невозможно функционирование педагогическому коллективу.

Особая роль принадлежит организации помощи со стороны более зрелых педагогов к молодому специалисту. Педагоги рассказали, что благодаря исторически сложившимся традициям (обычаям, нормам поведения, взгляда, и тп.), существующим в нашем саду и поддерживается благоприятный психологический климат. А сами традиции способствуют здоровому равновесию в коллективе.

Благоприятная атмосфера способствовала изменению ранее сформированных стереотипов мышления и поведения у Педагога 5, на изменение

позиции и поведения, внесения корректив в свою дальнейшую педагогическую деятельность. Возникла потребность в самоизменении. Мотивационным фактором для Педагога 5 послужила выстроенная стратегия самосовершенствования, которая поможет раскрыться и достичь определенных успехов.

Определили Педагогу 5 сопровождающего – опытного педагога под номером 11, который будет следовать на всем протяжении эксперимента. Педагог 11 опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Имеет опыт работы в данной конкретной организации более 7 лет и 1 квалификационную категорию. Самостоятельно выстраивать свое профессиональное развитие. Имеет огромный педагогический опыт участия в различных конкурсах, семинарах, имеет опыт выступления на педагогическом совете, имеет свои публикации, портфолио, умеет демонстрировать свой педагогический опыт, как в своей образовательной организации, так и в других. Не раз дистанционно обучался и проходил курсы повышения квалификации и переподготовки.

Проектировании индивидуального образовательного маршрута профессионального развития у Педагога 5 было с учетом выбранной, самим педагогом, и актуальной на сегодняшний день темы самообразования «Использование компьютерных технологий в дошкольной образовательной организации».

Из позиции выбранной темы была поставлена:

цель: развитие своей профессиональной компетентности в области современных компьютерных технологий и применение их в дошкольной образовательной организации.

задачи:

1) изучить методическую литературу, в которой раскрывается использование современных компьютерных технологий в образовательном процессе для повышения своей информационно – коммуникативной компетенции.

2) систематизировать изученные материалы педагогической деятельности по теме.

3) использовать современные компьютерные технологии в работе с детьми, родителями, педагогами.

4) овладеть техникой создания мультимедийных презентаций, с использованием программы Microsoft PowerPoint с использованием ноутбука и интерактивной доски.

5) создать тематические игры, презентации для дошкольников по различным темам.

6) обобщить и распространить педагогический опыт по данной теме.

7) разработать и проводить НОД с применением мультимедийных средств.

8) совершенствовать систему планирования с учетом использования компьютерных технологий в своей образовательной организации и самостоятельной деятельности.

Из поставленных задач педагогу 5 необходимо будет изучить, усвоить, овладеть и развить:

- изучить нормативные документы и образовательные стандарты, уяснить их особенности;

- изучить образовательную программу ДОО, научно – методическую литературу и нормативную базу, уяснить их особенности;

- знакомиться с новыми педагогическими технологиями через книжные издания, Интернет ресурсы;

- развивать педагогическую смелость, предвидеть перспективы своего профессионального развития;

- плановое повышение на курсах для воспитателей, а так же дистанционно;

- аттестация на квалификационную категорию;

- публиковаться на различных сайтах и печатных изданиях,

- создание собственной сайта группы, в рамках обеспечения открытого образовательного процесса и расширения форм взаимодействия с родителями;

- работа в составе творческих групп;

- трансляция педагогического опыта в профессиональных сообществах.

- создание педагогической копилки;

- участие в городских методических объединениях, семинарах, конференциях, форумах по обмену опыта среди педагогов.

Карта индивидуального сопровождения профессионального развития педагога представлена в таблице 3.13:

Ф.И.О. педагога: Педагог 5

Образование: высшее педагогическое

Стаж работы (педагогический): 1,5 года

В данной организации: пол года

Дата прохождения аттестации: нет

Квалификационная категория: нет

Дата последней курсовой переподготовки: нет

Тема курсовой подготовки: нет

Таблица 3.13 - Карта индивидуального сопровождения

Направление деятельности	Содержание деятельности	Результат	Достижение	Формы представления результатов педагогической деятельности воспитателя
1	2	3	4	5
Самообразование	Тема: «Использование компьютерных технологий в дошкольной образовательной организации»			
	Изучить нормативные документы и образовательные стандарты, уяснить их особенности. Изучить образовательную программу ДОО, научно – методическую литературу и нормативную базу, уяснить их особенности			
	Использование ИКТ в воспитательном – образовательном процессе	Конспекты НОД, конспекты родительских собраний, консультаций, круглый стол. Разработка авторской программы.	Консультации для родителей «Влияние ИКТ на познавательное и интеллектуальное развитие ребенка», «Компьютерные игры в детском возрасте – вред или польза», «Правильный выбор компьютерных игр». Круглый стол для родителей «Ребенок и родитель. Занятия с пользой». Консультация для педагогов «Использование ИКТ в работе с детьми». Разработка программы «Рабочая программа МБОУ СШ № 93 (дошкольное отделение) с учётом ФГОС ДО (вторая младшая группа и средняя группа).	Фотовыставка для детей «Наш любимый детский сад». Презентация опыта по теме (заседание МО). Открытое занятие «В мире животных»

Продолжение таблицы 3.13 - Карта индивидуального сопровождения

1	2	3	4	5
Использование компьютерных технологий	-совместная разработка с родителями и детьми карточек игр на компьютере			проект на тему «Иновационные компьютерные технологии»;
	-выступление на педагогическом совете по теме «Влияние ИКТ на познавательное и интеллектуальное развитие ребенка»;			
	-выступление совместно с представителями педагогического сообщества в рамках круглого стола по преемственности «Детский сад – начальная школа» на тему «Иновационные компьютерные технологии»;			
Курсы повышения квалификации	Семинар по теме «Технологии компьютерной деятельности в дошкольном образовании» в рамках Всероссийской научной – практической конференции «Проектирование новой школы: реализация образовательных стандартов» по направлению дошкольное образование. Посещение семинара по ИКТ на базе МБОУ СШ №34	сертификат		Выступление на методическом объединении педагогов. Участие в совместном совещании с докладом «Роль ИКТ технологий в поддержании активного интереса детей к образовательной деятельности».
Курсы переподготовки в области декоративно прикладного искусства	Педагог дополнительного образования	Диплом о профессиональной переподготовке №1258 от 17.05.2018		

Продолжение таблицы 3.13 - Карта индивидуального сопровождения

1	2	3	4	5	
	Распространение передового педагогического опыта	Выступление по теме «Развитие компьютерной грамотности у педагогов»	сертификат участника	Окружной показ - панорама в рамках демонстрационной площадки системы образования	
		Лучшая разработка интерактивной презентации к учебному занятию в дошкольном образовании	сертификат участника	Региональный заочный конкурс «Создаем интерактивную презентацию в ДО»	
Участие в методической работе (организационный уровень)	«Внедрение современных компьютерных технологий в ДОО»				
	Внедрение современной компьютерной технологии в практику, и ее дальнейшая реализация в ДОО.	Фотовыставка «Первые шаги» (родительское собрание). Презентация «Современные компьютерные технологии в ДОО». Доклад – презентация «Путешествие в страну компьютеров». Мастер – класс для педагогов «Познай себя».	Создание картотеки игр и заданий. Подбор консультаций для работы с родителями. Наличие материально технической базы, оборудования для развития у дошкольников компьютерной грамотности. Создание авторских компьютерных презентаций.	Обмен опытом на сайте Маам.Ру.  презентация на МО  Выступление с докладом для педагогов ДОО	
	муниципальные мероприятия	Ведение странички группы на сайте образовательной организации, как средство взаимосвязи педагогов. Разработка положения о конкурсе «Экологический макет».		Выступление с презентацией на базе ОРЦ.	
	Участие в конкурсной деятельности	Статья «Организация методической работы в ДОО»		Диплом 2 место	Всероссийский конкурс. Всероссийское издание «Портал образование».
		Конспект НОД «Писаховские истории»		сертификат	Фестиваль педагогических идей «Открытый урок».
Декада преемственности			сертификат	открытый показ «Лесная история»	
Статья «Информационно сетевые технологии как образовательные возможности			свидетельство о публикации	Всероссийское издание «Портал педагога» учебно – методический материал	

	педагога»		
--	-----------	--	--

Окончание таблицы 3.13 - Карта индивидуального сопровождения

		Презентация профессионального мастерства	сертификат	Городской конкурс профессионального мастерства для молодых педагогов «Педагогический дебют»
		Открытый показ «Лесная история»	сертификат участника	Декады преемственности
Деятельность педагога в профессиональном сообществе (командный уровень)	Профессиональный проект в ДОО «Создание банка методических разработок с использованием ИКТ»	разработка и создание банка методических материалов для ДОО в помощь старшему воспитателю.		Электронный табель учета посещаемости детей.  Создание структуры электронного перспективного плана повышения квалификации и аттестации педагогических и руководящих кадров МБОУ СШ № 93.

Карта индивидуального сопровождения Педагога 5 заполнялась с учетом требования к самообразованию, участие в методической работе и деятельность педагога в профессиональных сообществах. Результат представлен в таблице 3.13.

Данные результаты, представленные в таблице 3.13, говорят нам о том, наш эксперимент на контрольно - оценочном этапе достиг результатов таких как, Педагог 5 замотивировался на дальнейшую работу в ДОО и карьерный рост, накопил необходимый теоретический и практический материал: конспекты, конспекты родительских собраний, консультаций, разработал авторскую программу развития (рабочая программа), разработка презентаций для занятий с детьми. Распространял свой собственный опыт по материалам самообразования. Сумел организовать детей, общаться с родителями и коллегами. Прошел курсы повышения квалификации, курсы переподготовки в области декоративно прикладного искусства для введения кружковой работы. Внедрял современные компьютерные технологии в практику и ее дальнейшая реализация в ДОО. Участвовал в конкурсной деятельности. Стал участником творческой группы по

созданию профессионального проекта в ДОО «Создание банка методических разработок с использованием ИКТ».

Благодаря хорошей благоприятной обстановке, дружелюбию коллег, опытному сопровождающему и стимулированию и поддержке от руководства Педагог 5 сумел себя правильно организовать для своего профессионального развития. В процессе своего развития научился демонстрировать свой опыт работы. Пополнил портфолио личными и научными педагогическими достижениями и в результате нашего эксперимента смог аттестоваться на первую квалификационную категорию. У Педагога 5 появилась потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформировалась гибкость мышления, моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскрылся творческий потенциал.

Педагог 11 помог более успешно адаптироваться молодому и начинающему педагогу, помог найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстро добиться успеха в работе, а самое главное сопровождал на всем пути следования от начала работу в конкретном ДОО до аттестации Педагога 5.

Проблемы и трудности заключались:

- преобладание теоретических знаний над практическими знаниями;
- неуверенность в своих силах, т.е. завышенная самооценка, что имея опыт обучения в традиционном институте, педагог 5 полон тех же стереотипов, что и опытный педагог;
- боязнь демонстрации своего педагогического опыта.

Начально поставленная цель и задачи достигнуты. Направления индивидуального образовательного маршрута выстраивается с учетом стажа работы и возраста педагога.

Завершающим моментом всей нашей разработанной Программы научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в ДОО будет определение результата её реализации.

Результатом успешной реализации нашей Программы стало четкое определение педагогом и коллективом в целом своих перспектив развития; выстраивание профессиональных связей; создание комфортной среды для развития; повышение качества образовательного процесса.

Конечным результатным показателем реализации нашей программы служит спроектированный методический абонемент с показателями.

Методический абонемент – результат индивидуального маршрута профессионального развития конкретно на каждого педагога и развития социального капитала всей образовательной организации МБОУ СШ№93. В нашем случае конкретно на Педагога 5.

Документ более тщательно отслеживает и анализирует результаты по индивидуальным маршрутам педагогов. Который можно более точно и быстро откорректировать данный необходимый маршрут.

Данный абонемент содержит сведения обо всех педагогах коллектива МБОУ СШ№93 – кто, когда и где проходил и повышал свой профессионализм, на каком уровне и в качестве кого при этом выполнял свою роль.

Абонемент спроектирован в виде таблицы в программе Microsoft Excell. Такой формат ведения документа расширяет аналитические возможности образовательной организации. В таблице представлен результат индивидуального сопровождения в электронном виде в программе Microsoft Excell.

Таблица 3.14 - Результат индивидуального сопровождения Педагога 5

Уровень	Конференции			Конкурсы профессионального мастерства			Курсы повышения квалификации			Курсы переподготовки			Сетевые объединения			Педагогический совет			Выступление			Самоблагоустройство		Распространение педагогического опыта			Открытые мероприятия			Образовательные проекты		Результат																
	ОО	М	Р	ОО	М	Р	ОО	М	Р	ОО	М	Р	ОО	М	Р	ОО	М	Р	ОО	М	Р	да	нет	ОО	М	Р	ОО	М	Р	ОО	М	портфолио	аттестация	СЭД														
педагог 1																																																
педагог 2																																																
педагог 3																																																
педагог 4																																																
педагог 5		09.18	С)		01.18	У)		02.19	У)		03.19	У)		09.18	С)		05.19	С)		+	+				01.19	(У)		+		10.18	У)		02.19	У)		04.19	У)		11.18	У)		03.19	У)		+		1 категория	12.2019
педагог 6																																																
педагог 7																																																
педагог 8																																																
педагог 9																																																
педагог 10																																																
педагог 11																																																

В заключении можно сделать вывод о том, что индивидуальное сопровождение можно считать успешным и эффективным. В дальнейшем сопровождении Педагог 5 не нуждается, эффективной работой можно учесть совместную деятельность сопровождающего и сопровождаемого. Педагог получил первую квалификационную категорию и стал четко понимать и осознавать отношение к своим обязанностям, выполнению инструкций, выполнению индивидуальной работы и своего развития, вносить своей вклад в общее развитие образовательной организации. Представленная нами Программа является экспериментальным творческим продуктом педагога дошкольной образовательной

организации. Нацеленная на развитие качественных изменений образовательной организации.

### Выводы по главе 3

В первом параграфе третьей главы «Разработка и апробация программы научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации (на примере одного педагога) разработана и реализована программа научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях ДОО.

В первом параграфе третьей главы «База и методы исследования» дано описание базы исследования, в которой мы представили педагогический коллектив в составе 11 педагогов с имеющимися у каждого конкретно стаж, опыт работы и квалификационную категорию.

Методами исследования стали опрос педагогов, результат которого показал какие трудности и проблемы есть у педагогов, готовы ли они идти в ногу со временем. На основании этого была составлена и реализована далее составленная программа.

Во втором параграфе 3 главы «Разработка и апробация программы научно – методического сопровождения деятельности воспитателя в условиях ДОО» была разработана и представлена программа, план реализации программы, составлен календарный план реализации программы. Составлена индивидуальная карта сопровождения педагога, которая в ходе эксперимента заполнялась педагогическими мероприятиями. Разработан и представлен собственный методический абонемент, для фиксирования результатов сопровождения. Сделан вывод что, представленная нами Программа является экспериментальным творческим продуктом педагога дошкольной образовательной организации. Нацеленная на профессиональное развитие педагога и развитие качественных изменений образовательной организации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в ходе нашего исследования нами было установлено, что проблема сфорсированности трудовых умений в системе непрерывного образования является актуальной в педагогической теории и практике дошкольной образовательной организации, с внедрением ФГОС ДО, Профессионального стандарта, требованием закона «Об образовании в РФ», а так же государственной программы РФ «Развития образования» на 2013-2020 года.

Изучив и проанализировав психолого - педагогическую и методическую литературу теории и практики нам удалось понять и охарактеризовать понятие научно – методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации, которое мы рассматриваем как, созданием условий, оказание поддержки, совместная деятельность субъекта сопровождения и сопровождающего, а так же распространение продуктов своей профессиональной деятельности.

В ходе нашей работы были рассмотрены основные труды отечественных ученых к изучению понятия и сущности научно – методического сопровождения, а также профессионального развития педагога и управление профессиональным развитием:

- изучения феномена сопровождения, как самостоятельной сферы педагогической деятельности (М.Р. Битянова, О.С. Газман, Л.М. Митина, Г.И. Симанова, Е.И. Казакова и А.П. Тряпицина Л.Н. Бережнова, О.С. Газман , Л.Г. Тарита и др.);

- изучение феномена научно – методического сопровождения (В.И. Гончарова, С.В. Кульневич, Т.П. Лакоценина, Е.И. Казакова, Е.С. Заир-Бек, М.М. Поташник, О.Г. Прикот и др.);

- изучение сущности НМС (Л.Б. Коренева, О.В. Давлятшина, Л.Н. Белотелова, Е.И.Винтер, М.Н. Певзнер, В.А. Новицкая, Л.Н. Белотелова, Р.В. Овчарова, К.С. Шумакова и др.);

- изучение феномена «профессиональное развитие» (В.А. Слостенин, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.)

- изучение управлением в образовательной организации профессиональным развитием педагога (В.А Слостенин, М.М. Поташника, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.).

В этой связи научно – методическое сопровождение педагогов рассматривается как технологический процесс взаимодействия субъектов, преодолевающих профессиональные затруднения посредством специально организованной системы взаимодействия действий и субъектов, мероприятий, педагогических событий, которые ориентированы на переосмысление своего профессионального опыта, изменения личности, развития активной позиции к самообразованию и профессиональному успеху педагогов в образовательной организации.

Тенденции современного общества определяют для образовательной организации ориентированность на непрерывное развитие педагогических кадров. И чтобы избежать влияния разнообразных и случайных факторов, определений путей профессионального развития и самосовершенствования, воспитателю необходимо грамотно выстроенное сопровождение и поддержка со стороны руководства и педагогического коллектива. В этом случае, на наш взгляд, разработка программы научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации будет необходима для управления процесса педагогического развития и становление воспитателя как профессионала.

Разработка программы научно – методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации обусловлена современными требованиями к качеству образования, профессиональному развитию воспитателя, готовностью к обучению в течении всей своей профессиональной деятельности для решения поставленных новых задач.

Программа имеет несколько этапов реализации:

- 1 Этап. Аналитико – диагностический (сентябрь – декабрь 2017г.);
- 2 Этап. Проектировочный этап (январь – май 2018г.);
- 3 Этап. Этап реализации индивидуального маршрута (июнь 2018 – август 2019г.;

4 Этап. Контрольно – оценочный этап (сентябрь – декабрь 2019г.).

Цель программы – разработать и внедрить научно – методическое сопровождение в условиях дошкольной образовательной организации для профессионально – личностного развития педагогов в соответствии с требованиями ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС ДО и Профессионального стандарта педагога.

Основными задачами программы:

- проанализировать и выявить затруднения у педагогов;
- создать комфортные условия для реализации педагогического развития;
- реализовать процесс НМС в соответствии с требованиями государства;
- разработать систему диагностики, для определения уровня профессиональных затруднений и развития личностного и профессионального развития.

Реализация программы осуществлялась через:

- разработанный поэтапный план реализации программы;
- составленный календарный план
- разработку и реализация карты индивидуального сопровождения маршрута педагога;
- определение курсов подготовки;
- организованная работа с молодым педагогом;
- организация активных форм непрерывности образования, самообразование педагога.
- обобщение, распространение своего педагогического опыта;
- совершенствование своего педагогического мастерства;
- помощь и сопровождение при аттестации педагога.

В заключении можно сделать вывод, что цель - изучить условия научно - методического сопровождения педагогической деятельности воспитателя как возможность профессионального развития в условиях дошкольной образовательной организации, была достигнута.

Подтверждена гипотеза о том, что научно – методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателя в условиях дошкольной образовательной организации возможно, если:

- определена сущность научно – методического сопровождения, как инструмента управления профессиональным развитием педагогов, что наиболее полно отвечает потребностям современного педагога и позволяет эффективно решать приоритетные задачи дошкольной образовательной организации;

– определено и реализовано содержание научно - методического сопровождения как управляемое специально организованное продуктивное взаимодействие субъектов, направленное на профессиональное развитие воспитателей;

– дано экспериментальное обоснование управления профессиональным развитием педагогов средствами научно – методического сопровождения воспитателя.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Алексашина, И.Ю. Педагогическая идея: зарождение, осмысление, воплощение [Текст] : Практическая методология решения педагогических задач / И.Ю. Алексашина. СПб.: СпецЛит, 2000. - 223 с.
- 2 Бабакова, Т.А. Научно методический проект [Текст] : учеб.пособ. для студентов магистратуры, аспирантов, преподавателей / Т.А. Бабакова. – Петрозаводск : Издательство ПетраГУ. 2015. – 52 с.
- 3 Байбородова, Л.В. Индивидуализация образовательного процесса [Электронный ресурс] / Людмила Васильевна Байбородова, Татьяна Вячеславовна Бурлакова // Форум. 2015. - С.11-19. Элект.дост.-Режим доступа: <https://forum.uspu.org/wp-content/uploads/2015/11/Vajborodova-Burlakova.pdf>. (дата обращения 03.04.2018). – Загл. с экрана.
- 4 Байдурова, Л.А. инновационный процесс как инструмент управления развитием профессиональной деятельности учителя [Текст] : Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования / Л.А. Байдурова. - 2013. - №4(36). - С. 298-305.
- 5 Богословский, В. И. Научное сопровождение образовательного процесса: Методологические характеристики [Текст] : монография / В.И. Богословский. СПб., - 200. – 142 с.
- 6 Виноградова, Н.А., Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении [Текст] : учебник для бакалавриата / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева; М.: ИНФРА, 2016. - 188 с.
- 7 Газман, О.С. Педагогика свободы: путь в гуманистическую цивилизацию XXI века [Текст] : Новые ценности образования / О.С. Газман. – Вып.6. – М.:Иноватор, 1996. - С.10-38.
- 8 Гилясина, Е.В. Научно-методическое сопровождение инновационной работы в учреждениях образования [Текст] : Сибирский учитель / Е.В. Гилясина . – 2015. – №1 (98). – С. 52-55.

9 Давлятшина, О.В. Сущность, структура и содержание научно – методического сопровождения в современных условиях развития общеобразовательной организации [Электронный ресурс] / Ольга Вячеславовна Давлятшина // Серия Гуманитарные науки. - 2017. - №7 - С. 44-48. Электрон. Дан. – Режим доступа : <http://www.nauteh-journal.ru/files/ae8a0cfb-7d47-4fa8-a362-2c5351d4deeb>, свободный (дата обращения 09.08.2019). - Загл. с экрана.

10 Давлятшина, О. В. Научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития педагогов в условиях образовательной организации [Электронный ресурс] / Ольга Вячеславовна Давлятшина // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета, 2015. - № 1. - С. 158-164. - Электр.журн. - Режим доступа : <http://yspu.org/images/>, свободный (дата обращение: 01.03.2018). - Загл. с экрана.

11 Давлятшина, О. В. Организационно-методические условия научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагогов [Текст] : Школа будущего / О. В. Давлятшина, 2015. - № 5. - С. 30-36.

12 Давлятшина, О.В. Научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития педагогов общеобразовательной организации [Текст] : автореф. диссерт. на соис. учен. степ. канд. пед. наук: 13.00.01 / Ольга Вячеславовна Давлятшина; [Место защиты : ФГБОУ ВО Вятский госуд. универ]. - Киров, 2017 - 274 с.

13 Давлятшина, О.В. Профессионально-личностное развитие педагогов в условиях общеобразовательной организации [Текст] : учеб.-метод. пособие / О.В. Давлятшина; под науч. ред. Е.О. Галицких. - Киров : Радуга – ПРЕСС, 2015. - 195 с.

14 Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка [Текст] : толковый словарь т.2 / В.И. Даль. М.: 1-е изд, 1863. – 500 с.

15 Демин, В.А. Профессиональная компетентность: понятие и виды [Текст] : Мониторинг образовательного процесса / В.А. Демин . - 2000. - №4. - С. 35-39.

- 16 Дильдина, Н.А. Методическая работа в дошкольной организации [Текст] : учебно-метод. пособие / Н.А. Дильдина. – Челябинск: Изд-во ЗАО Библиотека А. Миллера, 2018. – 102 с.
- 17 Дубцова, М.В. Методическое сопровождение воспитателя в условиях современной дошкольной образовательной организации [Текст] / М.В.Дубцова. 2017. - №7. - С. 12-18.
- 18 Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования [Текст] : учеб. пособие / Э.Ф.Зеер. - М.,2009. - 384 с.
- 19 Казакова, Е.И. Теоретические основы развития общеобразовательной школы (системно-ориентационный подход) [Текст] : автореф. дис. ... д-ра пед. наук 13.00.01 / Казакова Елена Ивановна; [Место защиты : Гос. пед. ун-т.]. - СПб, 1995. - 34с.
- 20 Каратаева, Н.Е. Индивидуальный образовательный маршрут [Текст] : дошкольное воспитание / Н.Е. Каратаева, О.И. Крежевских. – 2014. - №10. \_ С. 96-101.
- 21 Кирдянкина, С.В. НМС профессионального роста учителя [Текст] : дис. на соис. учен. степ. кан. пед. наук : 13.00.08 / Кирдянкина Светлана Владимировна; [Место защиты : ОГАОУ ДПО Иркут. инст. повыш. квал. раб. образ.]. – Хабаровск, 2011 - 198 с.
- 22 Контроль функционирования и развития ДОУ [Текст] : Методические рекомендации / Авт.-сост. М.В.Корепанова, И.А. Липчанская. – М. : ТЦ Сфера, 2003. – 76 с.
- 23 Коротаева, Е. В. О роли научно-методического сопровождения в развитии теории и практики образования [Текст] : Педагогическое образование в России / Е.В. Коротаева. 2015. № 4. - С. 38-44.
- 24 Кочетова, Н.А. Справочник старшего воспитателя [Текст] : пособие / Н.А. Кочетова, Т.В. Комардина, С.В. Шапошникова, Н.И. Гладышева. – Волгоград: Учитель, 2015. – 301 с.
- 25 Кульневич, С.В. Управление современной школой. Организация и содержание методической работы [Текст] : Практич. пособие для школьной администрации, руководителей методических объединений, методистов,

учителей, студентов пед. учеб. заведений, слушателей / С.В. Кульневич, В.И. Гончарова, Т.П. Лакоценина. - ИПК. - Ростов-н/Д: Изд-во «Учитель», 2017. – 288 с.

26 Лосев, П.Н. Управление методической работой в современных ДОУ [Текст] / П.Н. Лосев. - М. : Твор. Центр, 2004. – 156 с.

27 Майер, А.А. сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ [Текст] : Методическое пособие / А.А. Майер. - М. : ТЦ : Сфера, 2012. - 128 с.

28 Макарова, Т.Н. Планирование и организация методической работы в школе [Текст] / Т.Н.Макарова. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2016. - 160 с.

29 Мардахаев, Л.В. Социально-психологическое сопровождение и поддержка человека в жизненной ситуации [Текст] / Л.В. Мардахаев // Педагогическое образование и наука. - 2015. - №6. - С. 7-10.

30 Матвеева, Н.Г. Внутришкольная модель маршрута формирования профессионального мастерства [Текст] : педагогический родник / Н.Г. Матвеева. – 2012. - №9. – С. 9-11.

31 Методическое сопровождение педагогов ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО [Текст] : Методические рекомендации для руководителей и старших воспитателей ДОУ. – с.Троицкое: РМК, 2015. – 32 с.

32 Научно – практический журнал Ребенок и общество [Текст] : Методическое сопровождение воспитателя в условиях инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения. - 2016. - №1. – С. 65-72.

33 Ожегов, С.И. Словарь русского языка [Текст] : толковый словарь / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. М. : Изд-во Совет.инцикл. – 1964. – 900 с.

34 Обласова, Л.С. Индивидуальный образовательный маршрут [Текст] : Справочник заместителя директора школы / Л.С. Обласова.- 2012. - №9

35 Пахомова, Б.Ю. Управление качеством методической работы в образовательном учреждении [Текст] : метод. Пособие / Б.Ю. Пахомова. – Архангельск: Изд-во АО ИППК РО, 2011. – 126 с.

36 Певзнер, М.Н. Научно-методическое сопровождение персонала школы [Текст] : педагогическое консультирование и супервизия / М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко монография // М.: Академия, 2016. - 318 с.

37 Перспективы реализации ФГОС дошкольного образования как условие формирования социального опыта детей [Текст] : Материалы Всероссийской научно – практической конференции г. Кемерово, 19-20 февраля 2014 года: в 2 ч./ред. Кол.: Е.А. Пахомова, А.В. Чепкасов, О.Г. Красношлыкова и др. - Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2014. - Ч.1. - 288 с.

38 Полянский, М.С. Психолого-педагогическое сопровождение как компонент общей программы модернизации образования в России [Текст] / Модернизация общего образования на рубеже веков. СПб: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. - С. 128–131.

39 Построение современной модели методической работы в дошкольном образовательном учреждении: сборник тезисов региональных педагогических чтений [Текст]. 8 декабря 2015 года / государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». - Курган, 2015. - 124 с.

40 Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст] : метод. пособие / М.М. Поташник. – М. : Педагогическое общество России, 2011. - 448 с.

41 Симонова, Г.И. Педагогическое сопровождение социальной адаптации учащихся. [Текст] : монография / Г.И. Симонова. - Киров: ВятГГУ, 2005. - 320 с.

42 Слостенин, В.А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб.заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.И. Шиянов. – М.: Издательский центр Академия. 2013. – 576 с.

43 Тарита, Л.Г. Методическое сопровождение инновационных процессов в районной образовательной системе [Текст] : автореф. дис. ... кан. пед. наук: 13.00.01 / Тарита Любовь Григорьевна; [Место защиты : СПГУ Педаг.Мастерсва].. - СПб., 2000. - 181 с.

44 Ткачук, Н. Ю. Особенности информационно-методической поддержки педагогов ДОУ [Текст] : Аспекты и тенденции педагогической науки: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2016 г.). / Н.Ю. Ткачук, СПб.: Свое издательство, 2016. - С. 82-84. Электр.дост. - Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/209/11433/> (дата обращения: 11.12.2019).- Загл. с экрана.

45 Управление развитием школы [Текст] : пособие для руководителей образовательных учреждений / под ред. М.М. Поташника, В.С. Лазарева. М. : Просвещение, 1995.

46 Федотова, Г.Р. Теоретические подходы к конструированию индивидуального образовательного маршрута младших школьников [Текст] : Вестник Казанского Технологического института / Г.Р. Федотова, Н.Ш.Валеева . - 2012. - № 14. - С.304-306

47 Шамова, Т.И. Управление образовательными системами [Текст] : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.И. Шамовой, П.И Третьяков, Н.П. Капустин – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. - 320 с.

48 Шерайзина, Р.М. Медник Е.А. Модель внутрифирменного обучения педагогических работников в общеобразовательной организации [Текст] : Человек и образование / Р.М Шерайзина, Е.А. Медник. - 2015. - №1(42). - С. 22-26.

49 Шумакова, К.С. Научно-методическое сопровождение педагогической деятельности воспитателей и руководителей ДОУ [Текст] : Образование и наука / К.С. Шумакова . - 2008. - №7. - 55 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Анкета восприимчивость педагогов к новшествам

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

- 1 Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?
- 2 Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
- 3 Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
- 4 Вы сотрудничаете с информационно - методическими центрами?
- 5 Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
- 6 Вы открыты новому?

Спасибо!

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам ( $K$ ) определяется по формуле:  $K = K_{\text{факт}} / K_{\text{макс}}$ , где:  $K_{\text{факт}}$  - фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами;

$K_{\text{макс}}$  - максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

- $K < 0,45$  - критический уровень;
- $0,45 < K < 0,65$  - низкий уровень;
- $0,65 < K < 0,85$  - допустимый уровень;
- $K > 0,85$  - оптимальный уровень.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Анкета мотивационная готовность педагогического Коллектива к освоению новшеств

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому?

Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них «галочку».

- 1 Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
- 2 Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
- 3 Желание создать хорошую, эффективную образовательную атмосферу для детей.
- 4 Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
- 5 Потребность в лидерстве.
- 6 Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
- 7 Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
- 8 Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
- 9 Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
- 10 Потребность в риске.
- 11 Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
- 12 Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Спасибо!

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у педагога преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

### Анкета барьеры, препятствующие освоению инноваций

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, – укажите причины (поставьте «галочку» напротив выбранных утверждений).

- 1 Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
- 2 Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
- 3 Плохое здоровье, другие личные причины.
- 4 Большая педагогическая нагрузка.
- 5 Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
- 6 Отсутствие материальных стимулов.
- 7 Чувство страха перед отрицательными результатами.
- 8 Отсутствие помощи.
- 9 Разногласия, конфликты в коллективе.

Спасибо!

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем меньше инновационных барьеров у педагога, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

### Анкета-тест

#### Самооценка готовности педагога к профессиональной самореализации

При выполнении оценки мысленно представьте себе высший (10-й) уровень развития соответствующего качества и очень низкий (1-й) уровень, а затем найдите себе место на десяти бальной шкале, обведите выбранный бал самооценки кружком.

1	Потребность в саморазвитии и самореализации	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2	Стремление к самоанализу и самопознанию	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
3	Желание принимать целесообразные решения и брать на себя ответственность	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
4	Желание найти свой профессиональный стиль	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
5	Владение методиками научного исследования	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
6	Понимание целостности инновационного процесса и осознание свободы выбора педагогических нововведений	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
7	Активность в освоении и внедрении новых педагогических технологий	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
8	Умение проектировать программу саморазвития	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
9	Умение концептуально оценивать педагогические новшества и моделировать ситуации учебно-воспитательного процесса	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
10	Умение диагностировать состояние педагогического процесса	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Шкала определения готовности педагога к профессиональной самореализации

Суммарное число баллов	Уровень методологической культуры
10-18	1 - очень низкий
19-27	2 - низкий
28-36	3 - ниже среднего
37-45	4-чуть ниже среднего
46-54	5-средний
55-63	6-чуть выше среднего
64-72	7-выше среднего
73-81	8-высокий
82-90	9-очень высокий
91-100	10-наивысший