

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
муниципального образования город Краснодар
«Центр развития ребёнка – детский сад № 23 «Вишенка»

**ОТЧЕТ ЗА 3-Й ГОД РАБОТЫ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ**

по теме: «Организационно-методическое сопровождение педагогов ДОО в соответствии с ФГОС ДО»

Направление инновационной деятельности: «Разработка и апробация образовательных программ, соответствующих требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (региональный компонент в вариативной части основной образовательной программы, взаимодействие с семьями воспитанников)».

Разработчики проекта:

Шиневская Е.И., заведующий МБДОУ МО
г. Краснодар «Центр – детский сад № 23»

Махина Л.Л., старший воспитатель

г. Краснодар, 2017

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ПРОЕКТА

Шиневская Е.И., заведующий

Махина Л.Л., старший воспитатель

Панкова Г.В., воспитатель

Фанагей О.В., педагог-психолог

Мартиросян Е.Г., музыкальный руководитель

Полякова А.А., воспитатель

Первышева Л.В., воспитатель

Сергеева М.А., воспитатель

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка
2. План работы
3. Смета проекта
4. Основная часть
5. Библиографический список
6. Приложения

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Внедрение в ДОО Федеральных Государственных Образовательных Стандартов – непростой процесс, требующий максимального внимания и поддержки педагогов со стороны психологических и методических служб. Сложнее всего сегодня приходится тем педагогам, которые имеют большой опыт работы в предыдущей системе образования.

Готовность педагогов к изменениям, диктуемым современной ситуацией развития психолого-педагогических наук и в целом общества, социальным заказом государства на ближайшие 15—20 лет — одно из важных, можно даже сказать главных, условий полноценной реализации концептуальных положений развития системы образования РФ на современном этапе. Отсюда вытекает проблема соответствия должному уровню кадров, способных полноценно работать в современной образовательной системе и конкурировать на рынке труда (оказания качественных образовательных услуг). Поставленные в Федеральном государственном стандарте дошкольного образования задачи возможно решать в полном объеме только высокопрофессиональным специалистам, обладающим достаточным уровнем общей образованности и специальных знаний, уровнем развития культуры, нравственности, интеллекта, творчества, социальных качеств и пр.

Компетенция применительно к профессиональному образованию – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

Профессиональная компетентность современного педагога ДОО определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого – педагогическом процессе дошкольного учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей.

Актуальность темы инновационного проекта обусловлена:

во-первых, новой нормативной базой: Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, утв. приказом Минобрнауки России от 17.11.2013 № 1155 (далее – ФГОС ДО, Стандарт), предусматривающих изменения к подходам в работе с педагогическими кадрами в ДОО;

во-вторых, целями и задачами реализации государственной политики, и государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы, где ведущим направлением становится повышение эффективности и качества образования, выполнение которых без педагогов, умеющих работать в режиме инноваций, постоянно меняющихся условий, режиме поиска новых, более результативных методов воспитания и обучения, при помощи которых происходит передача детям содержания образования невозможно;

в-третьих, развитие педагогических кадров, стимулирование деятельности лучших учителей, содействие повышению квалификации педагогов и привлечению в муниципальные образовательные организации новых кадров, выступает одной из задач ведомственной целевой программы «Развитие системы образования в муниципальном образовании город Краснодар» на 2014 – 2016 годы;

в-четвертых, основные требования к педагогам определены в Профессиональном стандарте педагога, утвержденном Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013г. № 544н, который выступает как инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире, как инструмент повышения качества образования и выхода отечественного образования на международный уровень, как объективный измеритель квалификации педагога, в котором главной фигурой, способной осуществить поставленные образовательные и воспитательные задачи, становится педагог, не просто педагог, а специалист, отличающийся высоким уровнем профессиональной компетентности;

в-пятых, на современном этапе в стране в институциональной системе подготовки педагогов, в частности для дошкольного образования, не внесены изменения, которые бы позволили решить проблему качественно новой

профессиональной подготовки, которая бы удовлетворяла требования как ФГОС ДО, так и профессионального стандарта педагога. Это не произошло в силу того, что не изменен стандарт высшего педагогического образования, а стандарты третьего поколения высшего образования оставляют пока, желать лучшего. Сначала приняты стандарты образования, затем стандарты содержания образования и наконец, стандарты педагога, а не наоборот. Именно по этой причине и запаздывает система подготовки педагога к работе в новых условиях. (По материалам интервью руководителя группы разработчиков «Профессионального стандарта педагога», заслуженного учителя РФ, директора московского ЦО № 109 Ямбург Евгения Александровича, опубликованных в журнале «Директор школы» № 7, 2013, записано 20.05.2013);

в-шестых, в силу сложившихся условий остро назрела необходимость заниматься непосредственно на рабочем месте, в образовательной организации, переподготовкой и формированием профессионализма в режиме «on Line», непрерывно повышать квалификацию педагогов, оказывать прямое влияние на рост качества образования, развития творчества и одаренности в детях, становления личности в целом. А это является основной задачей деятельности школьных и дошкольных организаций. Именно понимание острой необходимости изменения профессиональных ценностных ориентаций в условиях личностно-ориентированного обучения приводит к осмыслению вопроса о совершенствовании системы подготовки и переподготовки педагогических кадров.

Особое внимание вопросам подготовки специалистов дошкольного образования поднимал А.Г.Асмолов на V международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». «Происходит революция перехода от научных идей, превращения их в образ жизни дошкольного мира...Надо перейти от чисто когнитивных конструкций к культурным практикам». То есть на данном этапе необходимы не только теоретические разработки, но и практические рекомендации по развитию профессиональной компетентности педагогов ДОО, что еще раз подтверждает актуальность темы проекта.

Анализ условий (кадровых, материально-технических и пр.) на этапе введения ФГОС ДО позволил выявить противоречия:

- ✓ между требованиями к организации и результатам образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО и недостаточным уровнем мотивационно-психологической готовности педагогов, профессиональной компетентности в реализации системно-деятельностного подхода к образовательному процессу;
- ✓ между широтой и разноплановостью требований ФГОС ДО и недостаточностью научно-методического обеспечения Стандарта, недостаточностью организационных механизмов и условий для освоения ФГОС ДО педагогическими работниками ДОО в традиционном режиме обучения педагогических кадров в ограниченные временные рамки;
- ✓ между социальным заказом родителей на качественное дошкольное образование, возрастающими требованиями к качеству условий образования и воспитания и ограниченностью возможностей и ресурсов ДОО.

На наш взгляд, важнейшим условием и ключом к успешной реализации образовательной программы дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования является постоянное методическое сопровождение, с целью создания условий для профессионального роста педагогов, обмена и распространения передового опыта работы и качественной реализации образовательной программы ДО и задач ФГОС ДО.

В процессе работы по реализации проекта были уточнены тема, цель, проблема, и задачи инновационной деятельности.

Проблема: отсутствие модели организационно-методического сопровождения педагогов ДОО в соответствии с новым ФГОС ДО и профессиональным стандартом педагога.

Гипотеза: целенаправленное и системное организационно-методическое сопровождение педагогов ДООУ позволит обеспечить их готовность к работе в соответствии с ФГОС ДО, одновременно способствуя непрерывному профессиональному развитию, формированию профессиональной компетентности

в соответствии с профессиональным стандартом педагога и успешной реализации образовательной программы дошкольной организации.

Объект: условия введения и реализации ФГОС ДО.

Субъект: педагоги, родители воспитанников 4-7 лет.

Предмет: система мероприятий организационно-методического сопровождения педагогов, как часть системы непрерывного педагогического образования коллектива в соответствии с ФГОС ДО.

Цель проекта: разработка и апробация модели организационно-методического сопровождения педагогов ДОО в контексте ФГОС ДО.

В 2016-2017 учебном году шла работа над III этапом проекта – **Заключительный. Обобщающе-аналитический.**

Цели III этапа:

- ✓ Итоговая корректировка модели организационно-методического сопровождения совершенствование структуры организационно-методического сопровождения и управления в условиях работы в инновационном режиме.
- ✓ Внесение изменений в педагогический процесс, подготовка аналитических обобщающих материалов и методических пособий по результатам инновационной деятельности.

Задачи III этапа:

- ✓ Развивать открытую информационную среду для реализации модели развития профессиональной компетентности через сетевое взаимодействие субъектов образования в едином информационном пространстве.
- ✓ Апробация модели развития профессиональной компетентности педагогов через сетевое взаимодействие.
- ✓ Организация непрерывного повышения квалификации педагогов ДОО посредством модели развития профессиональной компетентности в соответствии с ФГОС ДО.
- ✓ Оценить результативность модели профессиональной компетентности педагогов.

Методы исследования:

- ✓ Метод педагогического наблюдения.
- ✓ Беседа и опрос.
- ✓ Метод педагогического анализа и оценки.
- ✓ Методы отбора текущей информации.
- ✓ Обобщение педагогического опыта.
- ✓ Интерактивные методы и технологии: педагогическая мастерская, деловая игра, банк идей, мастер-класс, круглый стол и др.
- ✓ Тестирование «Организованный ли Вы человек?», «Творческий потенциал» (тестовые материалы М.А. Араловой), тесты «Оценка реализации потребностей педагога в развитии» (Немова Н.В.).
- ✓ Анкетирование «Выявления способности педагогов к развитию».
- ✓ Педагогический мониторинг.
- ✓ Методы математической и статистической обработки данных.
- ✓ Рефлексивный анализ.

2. ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ РАБОТЫ

| № п/п | Мероприятия | Форма проведения | Сроки проведения |
|-------|---|---|---------------------------------|
| 1. | Распределение индивидуальных заданий среди участников инновационной группы ДОО. | Заседание инновационной группы | Сентябрь 2016 г. |
| 2. | Организация работы «Школы профессионального мастерства». | Согласно плана работы «Школы профессионального мастерства». | Сентябрь 2016г. – май 2017г. |
| 3. | Разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров. | Круглые столы, презентации проектов и т.п. в рамках ПДСП | Сентябрь 2016г. – май 2017г. |
| 4. | Активное участие педагогов в методической работе на уровне | Очное/ заочное участие в работе конференций. | Сентябрь 2016г. – май 2017г. |

| | | | |
|----|---|---|----------------------------------|
| | <p>города:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в работе научно-практических конференций; - обобщение опыта своей работы в виде публикаций; - участие в выставках материалов передового педагогического опыта. | Размещение публикаций в СМИ. | |
| 5. | Организация и проведение обучающих мероприятий для воспитателей. | Семинары, мастер-классы, консультации. | Сентябрь 2016г. – май 2017г. |
| 6. | Проведение инструктивных совещаний Совета инновационной деятельности. | Заседание инновационной группы. | Сентябрь 2016г. – май 2017г. |
| 7. | Индивидуальная работа с педагогами-участниками инновационной деятельности. | Индивидуальное консультирование. | Сентябрь 2016г. – май 2017г. |
| 8. | Мониторинговые исследования по итогам инновационной деятельности за истекший период, анализ результатов, поиск оптимальных методов и способов оценки качества деятельности инновационной группы. | Анкетирование, опросы. | Октябрь 2016г. |
| 9. | Обучение педагогов разработке и самостоятельному планированию образовательного процесса, современным подходам и методам работы с детьми. | Согласно плана работы «Школы профессионального мастерства». | Сентябрь 2016г. – март 2017г. |

| | | | |
|-----|---|------------------------------------|-------------------------------|
| 10. | Обучение педагогов работе с интерактивным оборудованием. | Индивидуальное обучение. | Сентябрь 2016г. – март 2017г. |
| 11. | Обобщение опыта работы «Школы профессионального мастера». | Круглый стол. | Май 2017г. |
| 12. | Корректировка модели организационно-методического сопровождения педагогов ДОУ в соответствии с ФГОС ДО и профессиональным стандартом. | Семинар – практикум в рамках ПДСП. | Ноябрь 2016г. |
| 13. | Подготовка отчета по итогам работы за год. | Заседание инновационной группы. | Август-сентябрь 2017г. |

3. СМЕТА ПРОЕКТА

| № | Статья расходов | Общая сумма, р. | Источник финансирования |
|----|---|--------------------|----------------------------|
| 1. | Оплата труда: стимулирующие выплаты | 200 000 | бюджет (ФОТ) |
| 2. | Расходные материалы (тонер, бумага, пленка для ламинатора, пружины) | 20 000 | бюджет |
| 3. | Канцелярские принадлежности | 5000 | бюджет |
| | ИТОГО | 225 000 | |

4. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

На 3 этапе реализации инновационного проекта «Модель организационно-методического сопровождения педагогов в соответствии с ФГОС ДО», разработанная на 1 этапе, проходила итоговую корректировку. Были внесены изменения в педагогический процесс, подготовлены аналитические обобщающие материалы и методические пособия по результатам инновационной деятельности.

В связи с введением профессионального стандарта педагога особый акцент был сделан на формирование профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Профессиональная компетентность современного педагога ДОО определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого–педагогическом процессе дошкольного учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей.

Анализ сформированности профессиональной компетентности педагогов и способности работать в инновационном режиме показал, что все педагоги периодически проявляют тенденции и желание: следить за новинками и передовым педагогическим опытом, заниматься самообразованием, придерживаться определенных педагогических идей, сотрудничать с научными консультантами, видят перспективу своей педагогической деятельности, и открыты новому. Что способствует успешной реализации избранной темы инновационной деятельности и полноценного решения поставленных задач всем педагогическим коллективом. У 80% педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (высокий уровень профессиональных притязаний, потребность в самовыражении, самосовершенствовании и пр.), что говорит о достаточно-высоком уровне инновационного потенциала.

Были выявлены следующие затруднения:

1. Отсутствие опыта разработки разделов основной образовательной программы ДОО, части, формируемой участниками образовательного процесса и др.

2. Слабое владение современными методиками и технологиями.
3. Неуверенность в своих силах и опыте.
4. Недостаточная мотивация к повышению профессионального мастерства.
5. Недостаточная теоретическая и практическая подготовка.
6. Нехватка практических навыков работы.

На основе анализа проведенных исследований были определены микрогруппы и разработан календарный план работы инновационной площадки и план работы «Школы профессионального мастерства» (приложение № 1). Цель - организация целенаправленной и дифференцированной работы с кадрами для повышения педагогического мастерства, педагогической культуры, расширения спектра профессиональных и коммуникативных умений воспитателей и специалистов учреждения для успешной реализации ФГОС ДО и задач образовательной программы дошкольного учреждения.

При проектировании модели организационно - методического сопровождения педагогов ДОО мы исходили из того, что все звенья организации инновационной деятельности должны способствовать качественным изменениям в педагогическом процессе дошкольного образовательного учреждения и стимулировать развитие профессионально-педагогической компетентности педагогов.

Такой подход в организации инновационной деятельности позволил нам: сосредоточиться на решении конкретных задач развития детского сада; развиваться поступательно; не утратить приоритеты и роль традиций в развитии образовательной организации; включать в работу весь педагогический коллектив по наиболее актуальным проблемам; осуществлять непрерывное повышение профессионально-педагогической компетентности педагогов учреждения; создавать базу для прогнозирования дальнейшего развития дошкольного образовательного учреждения как интегрированной образовательной системы и его научно-педагогического потенциала.

В современной педагогической практике существует множество методов, технологий, которые возможно применять в работе с дошкольниками. Педагоги знакомились с ними, делились опытом работы. Ведущим методом, который

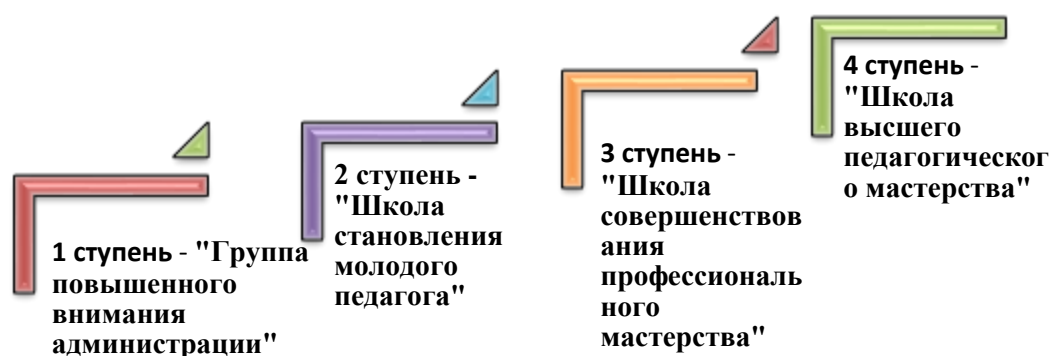
используют наши педагоги в практической деятельности в работе с воспитанниками, остается игровой метод и метод игровых ситуаций, т.к. игра - это ведущий вид деятельности дошкольника. Педагогами был проведен ряд консультаций, семинаров, посвященный игровым обучающим ситуациям, разработаны методические рекомендации (приложение № 2).

Использование проектного метода с применением игровых обучающих ситуаций, как и игры, позволило педагогам разнообразить детскую деятельность, подключить родителей. За истекший год «Электронная библиотека» (<http://ds23.centerstart.ru/node/1000>), которой пользуются наши педагоги при подготовке к семинарам-практикумам, деловым играм, теоретическим семинарам и пр. регулярно пополнялась.

В результате проведенной работы, с учетом изменений кадрового состава модель организационно-методического сопровождения педагогов в условиях введения ФГОС ДО, была откорректирована. Построение модели основывалось на работе «Школы профессионального мастерства» - на подготовительном этапе происходило распределение педагогов по микрогруппам.

Схема 1. Подготовительный этап.

Распределение педагогов по уровням развития педагогического мастерства



Такое распределение педагогов по уровневым группам на основе результатов диагностических методик и опросников, наблюдений за педагогической деятельностью позволяет сконцентрировать внимание актива и наставников на самых проблемных точках в работе с коллективом. В период анкетирования, тестирования, изучения качества работы педагогов проводились специальные семинары, круглые столы и прочие мероприятия, способствующие расширению знаний о требованиях ФГОС ДО к организации образовательного процесса в дошкольной организации.

На обучающе-подготовительном и обобщающе-аналитическом этапе шла работа по обучению педагогов и расширению диапазона знаний в контексте владения современными технологиями и методиками организации и проведения образовательного процесса в современном русле ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога.

Схема 2. Структура обучающе-подготовительного этапа при подготовке коллектива к полноценной работе по ФГОС ДО:



Схема 3. Участие творческих групп в обобщающе – аналитическом этапе



Таким образом «Модель организационно-методического сопровождения педагогов в соответствии с ФГОС ДО» представлена как модель взаимосвязи и взаимодействия специалистов при внутриучрежденческом обучении и работе в соответствии с ФГОС ДО.

Данная модель взаимосвязанных и взаимозависимых действий педагогического коллектива, в котором зачинателем всего движения в коллективе является группа «Школа высшего педагогического мастерства» дает толчок действиям всего коллектива, начиная с руководителей микрогрупп и заканчивая каждым членом любой из групп.



Вся работа осуществлялась комплексно, в согласованном сочетании различных видов теоретической и практической деятельности, что положительно сказалось в целом на итоговых результатах работы. Итоговые результаты, подтвердили наше предположение, что количество групп и списочный состав будут постоянно меняться в силу происходящих качественных изменений не только в отношении педагогов к профессиональной деятельности, но и в значительных положительных изменениях в результатах практической деятельности.

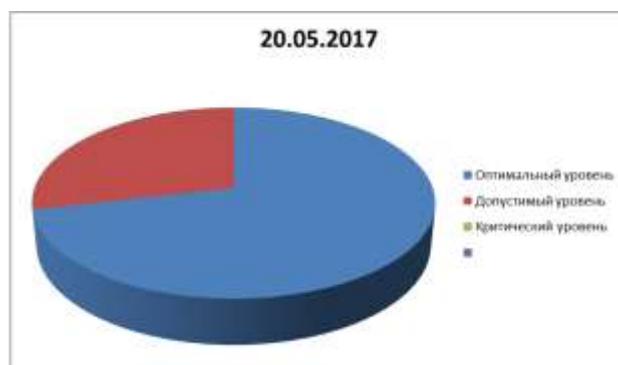
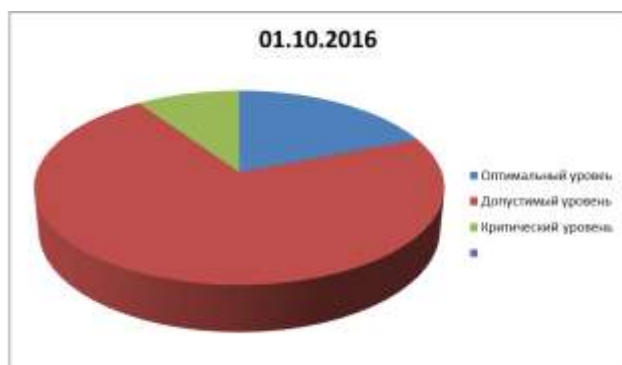
Отмечается и возросший интерес воспитателей непосредственно к самому процессу педагогического труда, профессиональным умениям и знаниям. Педагоги активнее участвуют в инновационной работе: разрабатывают и реализуют свои проекты, участвуют в подготовке методических пособий и рекомендаций, делятся опытом работы через периодические издания, научно-практические конференции, участвуют и побеждают в конкурсах разных уровней.

В процессе реализации инновационного проекта был проведен сравнительный мониторинг соответствия уровня компетентности педагогов

профессиональному стандарту, анализ роста инновационного потенциала и педагогической активности педагогов ДОО (приложение 3).

Обобщенная трудовая функция «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ» включает в себя трудовую функцию В/01.5 «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования», в содержании которой отражаются необходимые компетенции, которыми должен обладать воспитатель дошкольной образовательной организации.

Для определения уровня соответствия владения трудовыми функциями требованиям Профстандарта педагога и выявления тех показателей, которые оказали максимальное влияние на этот уровень, мы использовали методику самооценки М.П.Нечаева соответствия квалификации воспитателя требованиям Профстандарта педагога по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования».



Исследование проводилось в октябре 2016г и мае 2017г. Анализируя результаты можно отметить, что за год уровень владения трудовой функцией «Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» вырос на 10 %. Это связано с тем, что практически все педагоги ДОО активно участвуют в инновационной деятельности ДОО, и работе «Школы профессионального мастерства».

Оптимальный уровень имеют педагоги, набравшие – 84-90 баллов. У данных педагогов стабильно высокие результаты, т.е. педагоги четко представляют цели и задачи, стоящие перед современным воспитателем ДОО, они активные участники мероприятий, проводимых как внутри детского сада, так и на городском, краевом,

всероссийском уровнях. Цели не противоречат их внутренним убеждениям. Позиция педагогов характеризуется стремлением к максимальному личному вкладу в осуществление инновационных преобразований в ДОО. Все перечисленные педагоги являются

Для анализа инновационного потенциала педагогов ДОО и мотивационной готовности к работе в режиме инноваций была использована методика Т.С.Морозовой. Цель данной диагностики - выявить уровень развития отдельных показателей готовности педагогов к инновационной деятельности и определить степень развития творческого и профессионального потенциала педагогов, возможные трудности при освоении инновационных технологий.

Работа над анализом инновационного потенциала педагогов ДОО и мотивационной готовности к работе в режиме инноваций была проведена в три этапа.

Первый этап - установление контакта, объяснение целей и задач предлагаемой диагностики, работа с психологом.

Основной этап - проведение диагностики.

Третий этап - обсуждение полученных данных, проведение индивидуального и группового консультирования.

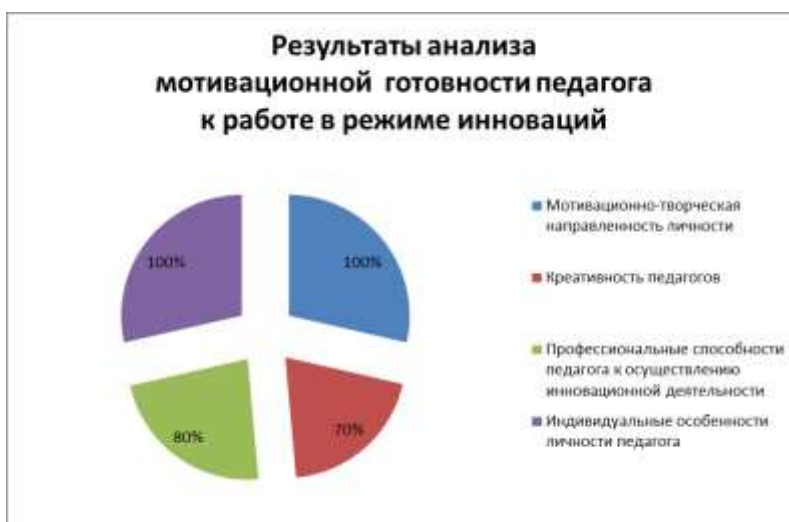
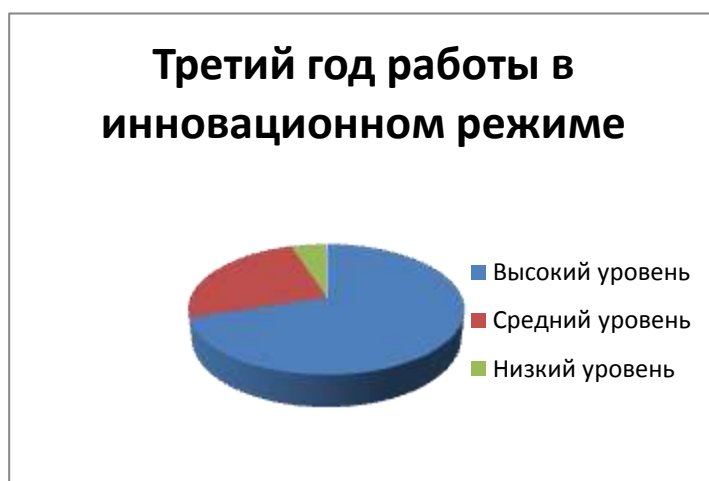
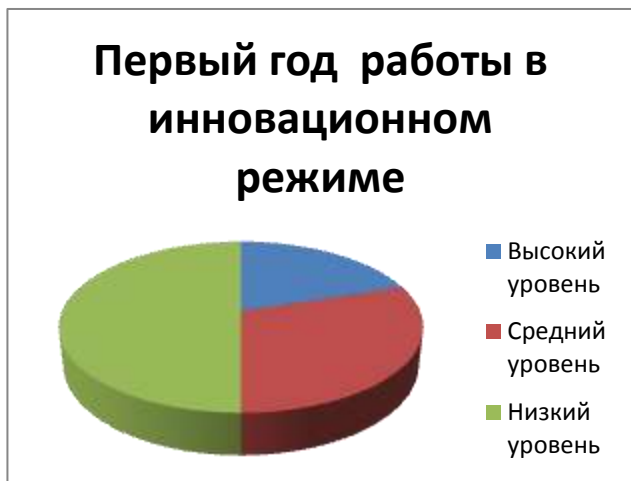
В исследовании принимал участие 21 педагог.

Методика оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива позволяет выявить спектр условий, оказывающих влияние на развитие инновационной деятельности педагога. Практически все педагоги отметили, что необходимы изменения в учебной, внеурочной деятельности ДОО. В чем конкретно эти изменения должны выражаться, педагоги не смогли сформулировать ответ. Все педагоги нашей ДОО чувствуют себя готовыми к освоению новшеств и в содержании обучения, и в технологии обучения. Единогласно педагоги оценили качество условий в нашем учебном заведении для развития инновационной деятельности, выставив высокий балл. Препятствием в освоении и разработке новшеств для большинства педагогов стало отсутствие времени; разногласия, отсутствие необходимых теоретических знаний; слабая

информированность о нововведениях в образовании; отсутствие или недостаточное развитие исследовательских умений – это наиболее значимые препятствия.

Таким образом, к инновационной деятельности положительно относятся 85 % педагогов.

Особое внимание было уделено анализу мотивационной готовности педагога к работе в режиме инноваций. Цель проведения - изучение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности. Результаты оправдали наши ожидания.



Таким образом, работа педагогов в инновационном режиме, внедрение инновационных технологий эффективно сказалась на изменении содержания методической службы и способствовало повышению уровня профессионального мастерства каждого педагога и деятельности коллектива в целом. Эта работа является началом существенных изменений в содержании дошкольного образования.

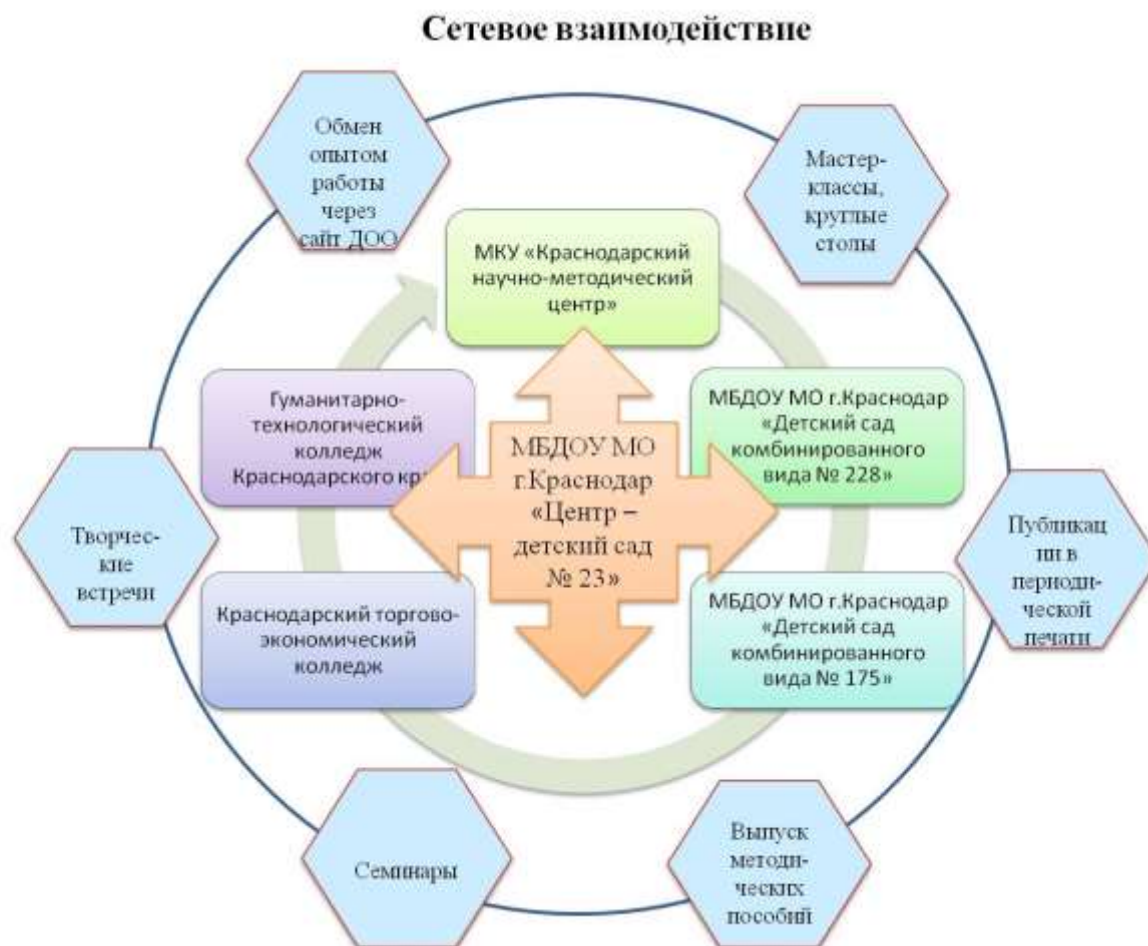
В конце третьего года работы в режиме инновационной площадки, наблюдается активность педагогического коллектива в инновационной деятельности ДОО. Педагоги неоднократно становились участниками, лауреатами и победителями различных конкурсов и конференций муниципального, регионального, всероссийского и международного уровня, публиковали свои статьи на страницах СМИ и научных сборников.



Педагог будущего – активный, высокопрофессиональный специалист, любящий детей, уверенный в своих силах, человек, стремящийся обеспечить гармоничное развитие личности каждого ребенка, создать ему возможность радостно и содержательно прожить годы дошкольного детства.

Таким образом, вышеприведенные результаты еще раз доказывают успешность реализации «Модели организационно-методического сопровождения педагогов» - улучшение качества создаваемых в ДОО условий для развития и воспитания детей дошкольного возраста, тенденция повышения уровня профессиональной деятельности.

Тема нашей инновационной деятельности вызывает интерес у других образовательных организаций. С целью организации сетевого взаимодействия в 2016-2017 учебном году были заключены договоры о сотрудничестве с МКУ «Краснодарский научно-методический центр», Гуманитарно-технологическим колледжем Краснодарского края, Краснодарским торгово-экономическим колледжем, а также ДОО № 228 и № 175.



Для реализации сетевого взаимодействия привлекались активные группы наших партнеров. Были проведены совместные мастер-классы, тренинги, творческие встречи. Данная работа уже продемонстрировала свою актуальность и состоятельность. Педагоги активно делятся своим опытом, обсуждают инновационные проекты и публикации. Сетевое взаимодействие - социальное партнерство, в котором подразумевается «двусторонняя полезность». Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет педагогам общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовать себя и повышать свой профессиональный уровень.

В рамках сетевого взаимодействия проводились совместные обучающие семинары «Имидж современного педагога», «Современные игровые технологии в детском саду», «Развитие навыков эффективной коммуникации как фактор профессиональной компетентности педагога» и др. Итогом нашего сотрудничества было проведение городского семинара «Аспекты формирования профессиональной компетентности педагогов» (в рамках инновационной деятельности)» под руководством КНМЦ с участием Морева И.А., специалистов отдела анализа и поддержки дошкольного образования МКУ КНМЦ Курашиновой С.Г., Кабановой Н.В.

В работе круглого стола принимали участие инновационные площадки МБДОУ МО г. Краснодар «Центр – детский сад № 23 «Вишенка», МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 175» и МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 228».

В процессе работы круглого стола пришли к выводам, что развитие современного общества диктует особые условия организации дошкольного образования, интенсивное внедрение инноваций, новых технологий и методов работы с детьми. В этой ситуации особенно важна профессиональная компетентность, основу которой составляет личностное и профессиональное развитие педагогов.

Цель методической работы в ДОО в условиях введения ФГОС ДО может быть сформулирована следующим образом: повышение профессиональной компетенции педагогических работников для реализации ФГОС ДО через создание системы непрерывного профессионального развития каждого педагогического работника. Методическое сопровождение – это правильно организованные действия (процесс) по организации работы в соответствии с ФГОС в образовательном учреждении. Это – процесс, направленный на разрешение актуальных для педагогов проблем профессиональной деятельности: актуализация и диагностика существа проблемы, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе выбора пути, конструирование и реализация плана. «Модель организационно-методического сопровождения педагогов в соответствии с ФГОС ДО» позволяет наладить такое взаимодействие,

которое позволяет помогает реализовывать совместную деятельность, направленную на профессиональное развитие, где поведение каждого из участников выступает одновременно и стимулом, и реакцией на поведение остальных, а так же обеспечить непрерывность в повышении профессиональных компетенций, грамотного выстраивания методического сопровождения каждого конкретного педагога.

За 3 года реализации проекта мы достигли следующих результатов:

1. Разработана и прошла успешную апробацию «Модель организационно-методического сопровождения педагогов в соответствии с ФГОС ДО».
2. Организовано сетевое взаимодействие с образовательными организациями города.
3. Повысился инновационный потенциал и активность педагогического коллектива - участие и победы в конкурсах («Новые идеи – новой школе», «Методист - 2017», «Мой лучший урок» и др.).
4. Педагогами разработаны научно-методические продукты инновационной деятельности – публикации методических пособий и разработок, размещение материалов педагогов на сайтах сети Интернет; участие в виртуальных проблемных семинарах, научно-практических конференциях, Интернет-сообществах, форумах, педсоветах («Применение игровых обучающих ситуаций с детьми дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО», «Метод проектов, как инструмент реализации задач ФГОС ДО» и др.).
5. Проведен круглый стол по теме «Аспекты формирования профессиональной компетентности педагогов» (в рамках инновационной деятельности и сетевого взаимодействия).
6. Улучшена информатизация образовательного процесса: организация работы сайта ДОО, использование потенциала медиа-образовательных средств для презентации продуктов проектно-исследовательской деятельности, составление баз данных, работа с Интернет-ресурсами, разработка диагностического инструментария и др.

7. Разработаны методические рекомендации «Применение игровых обучающих ситуаций с детьми дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО».
8. Опубликовано методическое пособие «Организационно-методическое сопровождение педагогов как условие успешной реализации ФГОС ДО» (имеет рецензию МКУ КНМЦ) (приложение №7).
9. Внесены изменения в структуру методической деятельности внутри ДОО.

Реализуя задачи инновационной деятельности, мы делаем вывод, что сегодня невозможно обойтись только собственным потенциалом, необходим выход ДОО за пределы собственного образовательного пространства. Считаем, что ресурсом развития ДОО является участие в конкурсах разного уровня в целях развития потребности каждого участника образовательного процесса в личностном росте, в испытании ситуации успеха. Участие педагогов ДОО в инновационной деятельности является платформой перевода имеющегося опыта в реальный ресурс развития ДОО.

Мы считаем, что по итогам работы за год можно сказать, что цели и задачи третьего этапа выполнены: «Модель организационно-методического сопровождения педагогов ДОО в соответствии с ФГОС ДО» апробирована, откорректирована; сформированы умения, позволяющие педагогам осуществить проектирование образовательного процесса с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей и специальных образовательных потребностей; изучен профессиональный стандарт педагога; налажено сетевое взаимодействие; опубликовано методическое пособие.

Библиографический список

1. Аверин В.А. Психология развития детей дошкольного возраста: учеб. пособие/ В.А. Аверин. – 2-е изд. перер. – СПб.; Изд-во Михайлова В.А., 2000, - 64 с.
2. Азбукина Е.Ю., кандидат педагогических наук, доцент. «Роль рефлексии в профессиональном становлении педагога» (статья). Вестник ТГПУ (TSPUBulletin), Сибирский государственный медицинский университет, Томск., 2012.
3. Алешина Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование: Социальное здоровье России. – М.: Класс, 2008. – С. 25-37;
4. Анфисова С.Е. «Особенности компетентностно-ориентированного подхода в образовании детей дошкольного возраста». Журнал «Педагогика»
5. Ардинцева С.В. ст. преподаватель кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО. Интерактивные формы работы с кадрами в современном ДОУ. Методические материалы МО Ставропольского края, СКИРО ПК и ПРО, Ставрополь, 2012.
6. Асаева И.Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разных видов. Работа представлена кафедрой теории и практики управления Уральского государственного педагогического университете. Научный руководитель – кандидат педагогических наук, доцент Л.Ю. Шемятихина. Журнал «Педагогика».
7. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. Методическое пособие. М.: Творческий центр «Сфера», 2004.
8. Бузарова Е.А., Четыз Т.Н «К вопросу о формах организации учебно-познавательной деятельности детей дошкольного и младшего школьного возраста» (статья). Вестник ТГПУ, 2010.
9. Верещагина Н.В. Результаты мониторинга образовательного процесса. – СПб.: Детство-Пресс, 2011;
10. Вязникова Л.Ф. Психологические основания профессиональной переподготовки руководителей системы образования: время перемен: монография. Хабаровск; Изд-во ХГПУ, 2002.
11. Горобец Л.Н., доктор педагогических наук, профессор кафедры русского языка и методики преподавания Армавирской государственной педагогической

- академии. «Метод проекта» как педагогическая технология» (статья). Журнал «Вестник Военного университета. 2010.
12. Давыдова О.И., Майер А.А., Л.Г. Богославец. Проекты в работе с семьёй. Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2012. (Библиотека журнала «Управление ДОУ»).
 13. Джонс Д.К. «Инженерное и художественное конструирование. Современные методы проектного анализа». пер. с англ. М.: Мир, 1976.
 14. Жмакина Н.Л. (канд. пед. наук, доцент НГГУ), Комолова Е.Г. (канд. пед. наук, доцент НГГУ). Формирование профессиональной компетентности специалиста образовательного учреждения. Статья. НГГУ.
 15. Забрамная С.Д. Практический материал для проведения психолого-педагогического обследования детей: пособие для психол. - мед. - комис. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2005;
 16. Закон Краснодарского края «О стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года» от 29.04.2008 г. № 1465-КЗ;
 17. Закон Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» Принят законодательным собранием Краснодарского края 10 июля 2013 года.
 18. Ильина Н.Ф. кандидат педагогических наук, доцент Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. «Развитие инновационного потенциала образовательного учреждения» (статья). Журнал «Педагогика».
 19. Интерактивные формы работы с кадрами (методические материалы) автор-составитель Н.Б. Ромаева и др. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2012.
 20. Информационно-аналитический сборник по результатам анализа состояния проблемы модернизации системы дошкольного образования в Краснодарском крае – Сб. – Краснодар, 2011;
 21. Комарова Т.С., Туликов А.В., Комарова И.И. «Информационно-коммуникационные технологии в дошкольном образовании», 2013.
 22. Кузьмин С.В., канд. пед. наук, доцент кафедры управления образованием Института развития образования Ивановской области. Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения, 14.03.2014).

23. Лашкова Л.Л. «Коммуникативная компетентность в структуре профессиональной деятельности педагога дошкольного образования» (статья). Кафедра теории и методики дошкольного образования Шадринского государственного педагогического института. Журнал «Педагогика».
24. Локтионова Т.Е. «Проблемы педагогического проектирования».
25. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДОУ. – М.: ТЦ Сфера, 2005.
26. Любимова Л.В.. Кандидат педагогических наук, доцент «Открытого института профессионального образования, методист Учебно-методического центра «Школа 2100», г. Пермь. «Проектирование образовательного процесса в ДОУ в условиях перехода на ФГОС дошкольного образования» (статья). Журнал «Начальная школа».
27. Мамаева С.Н. «Подготовка бакалавров педагогики к методической деятельности средствами кейс-технологии» (статья). Кафедра теории и методики профессионального образования Дальневосточного государственного университета.
28. Медведникова Л.Ф., кандидат педагогических наук, «Методика комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов ДОУ» (статья). Журнал «Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения» № 10, 2011.
29. Методика обучения и воспитания в области дошкольного образования: курс лекций: учебно-методическое пособие /сост. И.О. Карелина. Рыбинск: филиал ЯГПУ, 2012. Министерство образования и науки РФ, Филиал ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет имени К.Д. Ушинского» в г. Рыбинске Ярославской области.
30. Микляева Н.В., Микляева Ю.В., Толстикова С.Н. Детский сад будущего: методическое пособие /Под ред. Н.В. Микляевой. – М.: ТЦ Сфера, 2010. Приложение к журналу «Управление ДОУ».
31. Микляева Н.В., Романова О.Ю. Инновации в методической работе дошкольных учреждений: Методическое пособие. – М.: АРКТИ, 2010.

32. Мониторинг в современном детском саду: Под ред. Н.В. Микляевой. – М.: ТЦ Сфера, 2011;
33. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. М., 1999. (Библиотека журнала «Директор школы». Вып. 7.)
34. Николаева А.Г. «Образовательное пространство современного учреждения как средство развития социальной активности старших дошкольников» (статья).
35. Планирование в современном ДОУ: Методическое пособие/Под ред. Н.В. Микляевой. – М.: ТЦ Сфера, 2013. Библиотека журнала «Управление ДОУ».
36. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 года «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций».
37. Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 05.06.2008 г. № 513 «О мерах по развитию системы дошкольного образования в Краснодарском крае»;
38. Приказ Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. N 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования".
39. Приказ МОН КК от 12 июля 2013 г. № 3727 «Об утверждении плана внедрения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования в Краснодарском крае.
40. Приказ МОН РФ от 17 октября 2013 года № 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
41. Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс].
42. Проект профессионального стандарта педагога (Концепция и содержание) [Электронный ресурс].

43. Проектная деятельность в детском саду: наука и педагогическая практика /Сост. Т.В. Меркулова, Е.А. Дубинина, Т.А. Котова, К.Ю. Белая. – (Серия «Мастер класс педагогов ДОУ»).
44. Семенова Н.А., кандидат педагогических наук, доцент кафедры Томского государственного педагогического университета «Вопросы организации проектной деятельности в начальной школе» (статья).
45. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. М.: Школа-Пресс, 1995.
46. Тимофеева Л.Л., Бережная О.В. Проблема оценки качества профессиональной деятельности воспитателя ДОУ. Журнал «Дошкольная педагогика» август, 2012.
47. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями от 7 мая, 7 июня, 2,23 июля 2013 года. Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года.
48. Цыганова А.В. «Инновационные подходы в моделировании учебного процесса» (статья).
49. Шпаченко И.А., Сорока И.Н. «Организация экспериментальной деятельности и управление экспериментом в условиях дошкольного образовательного учреждения» (статья). Вестник ТГПУ, 2009.
- 50. Интернет-источники:**
1. Профессиональная компетентность воспитателя www.lauc.ru
 2. <http://kuzminaalena.blogspot.com>
 3. <http://pedgazeta.ru>
 4. <http://www.ed-union.ru>
 5. krasniyyar-sch2.schsite.ru
 6. <http://dob.1september.ru/2005/21/9.htm>

ПРИЛОЖЕНИЕ